



Mujeres universitarias argentinas

Hacia un horizonte inclusivo:
avances y brechas de género

Zulma Gabriela Gastaldo
Carolina Viviana Rivela Viladesau
Compiladoras

UFLO
UNIVERSIDAD

Universidades más inclusivas

Julieta Gómez Zeliz

Introducción

Desde mediados del siglo XX, la diferenciación entre sexo y género se convirtió en una herramienta clave para la teoría y el movimiento feminista, al permitir ubicar las desigualdades entre varones y mujeres dentro de las estructuras sociales. Autoras como Simone de Beauvoir y Judith Butler, entre muchas otras, han mostrado el carácter sociocultural de las identidades, cuestionando la naturalización de las categorías de sexo y género y evidenciando la posición de privilegio de los varones. Los aportes académicos en este campo se reflejaron también en logros políticos y sociales: el derecho al voto de las mujeres, la ampliación de sus derechos civiles y políticos, el acceso a la educación, la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos y el reconocimiento de la violencia de género como asunto público.

En Argentina se sancionó la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral, que asegura el derecho de niñas, niños y adolescentes a recibir una formación sexual integral en todos los niveles obligatorios

del sistema educativo. A esta norma se sumó, en 2019, la Ley Micaela, que dispuso la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, abarcando a los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en el ámbito nacional. El Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), que reúne a las instituciones públicas donde estudia la gran mayoría del alumnado universitario (alrededor del 80%), también adhirió a esta ley. Un paso muy relevante de los últimos años había sido la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), creada en 2015 e incorporada al CIN desde 2018 con el fin de promover y coordinar políticas destinadas a erradicar la desigualdad y las violencias de género en el sistema universitario. La incorporación de la RUGE al CIN permitió consolidar una agenda feminista y de políticas de género y diversidad en el sistema universitario público. Esta agenda, en constante movimiento, ha priorizado la creación, fortalecimiento y actualización de protocolos de atención frente a la violencia de género y la discriminación sexual mediante instancias como clínicas de casos; la implementación de políticas de igualdad; la transversalización de la perspectiva de género en docencia, investigación y extensión; y el relevamiento de datos estadísticos que den cuenta del avance de estas políticas en las universidades nacionales. También se ha enfocado en la aplicación de la Ley Micaela y en la articulación con organismos estatales, organizaciones sociales y comunitarias para ampliar su alcance. En contraste, hasta hace muy poco en las universidades de gestión privada —más de 60 entidades, donde estudia el 20% del estudiantado universitario—, la incorporación de la perspectiva de género estaba supeditada a la decisión de cada institución. La Unidad de Vinculación Académica de Género es un espacio creado en 2022 por el Consejo de Rectores de las Universidades Privadas (CRUP) de Argentina para abordar y promover la equidad de género en el ámbito universitario privado. Esta unidad coordina actividades, capacitaciones y políticas relacionadas con

la perspectiva de género, buscando institucionalizar la igualdad y la no discriminación dentro de las instituciones miembro.

Perspectiva de género y sistema universitario

La perspectiva de género se entiende como un enfoque que reconoce la asimetría en las relaciones entre los géneros y cómo ésta impacta de manera desigual en la vida de las personas, situando especialmente a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad. Incorporar esta mirada en los programas universitarios permite que, desde la formación, se comprendan los distintos lugares que ocupan varones y mujeres en la sociedad y que esas diferencias responden a relaciones de poder sustentadas en la dominación y subordinación de género (Buedo & Salas, 2018). Asumir este enfoque implica visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres y apunta a cuestionar y eliminar las causas que sostienen la opresión de género, como la injusticia, la inequidad y la jerarquización social. Su desarrollo favorece el reconocimiento de vínculos desiguales y jerárquicos que adoptan diversas formas y generan situaciones de subordinación, discriminación e inequidad hacia las mujeres en múltiples contextos, con consecuencias negativas en sus vidas (Cámara de Diputados, 2011; Sordi Stock, 2017).

Buedo & Salas (2018) destacan que en la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008), entre los valores sociales y humanos de la educación superior, se establece que:

las instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones [...] y que es necesario promover el respeto

y la defensa de los derechos humanos, incluyendo el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [...], entre otros. Y manifiesta además que estos compromisos vitales de la Educación Superior deben estar expresados en todos los programas de formación, tanto como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (CRES, 2008, citado por Buedo & Salas, 2018, p. 9).

En este capítulo partimos de la premisa de que el género constituye un concepto relacional que organiza las interacciones humanas y permite comprender cómo se estructuran la división social y sexual del trabajo, la distribución de recursos y la construcción de jerarquías entre varones, mujeres e identidades sexogenéricas en cada sociedad, procesos que también se inscriben en la educación, la ciencia y la tecnología.

Desde esta perspectiva, pensar la universidad con perspectiva de género implica mucho más que garantizar el acceso de las mujeres a los estudios superiores. Supone reconocer que las desigualdades atraviesan todos los ámbitos de la vida universitaria: desde los planes de estudio y los saberes legitimados, hasta las condiciones laborales, la organización de los cuidados, la participación en la investigación y la gestión, así como las relaciones cotidianas en las aulas.

En Argentina, hacia fines del siglo XIX, las primeras mujeres que ingresaron a la universidad lo hicieron en un contexto de excepcionalidad y resistencia (Palermo, 2006), lo que inauguró trayectorias atravesadas por tensiones y desigualdades que aún hoy se expresan en nuevas formas. A nivel internacional, este acceso tuvo dos etapas: una inicial, restringida a unas pocas mujeres aristocráticas o a quienes debieron asumir una identidad masculina, y una segunda, desde el siglo XIX, caracterizada por la incorporación sistemática de las mujeres como género.

En nuestro país, este proceso comenzó hacia fines del siglo XIX

con pioneras como Élidea Passo, primera farmacéutica en 1885, y Cecilia Grierson, primera médica en 1889, seguidas por Elvira Rawson. Estas profesionales, junto con otras formadas en el extranjero, se destacaron en ámbitos como la salud y la docencia —considerados “propios” de lo femenino— y tuvieron además un rol político central en la lucha por los derechos civiles y sociales de las mujeres (Arias, 2018).

Palermo (1998) distingue cuatro períodos de la participación femenina en la universidad argentina: la ausencia casi total hasta principios del siglo XX; un crecimiento paulatino entre 1900 y 1960 concentrado en carreras feminizadas; un aumento sostenido y diversificación entre 1960 y 1980; y, desde entonces, una estabilización con predominio de mujeres en la matrícula. Actualmente, las mujeres representan alrededor del 60% del estudiantado universitario (Secretaría de Educación, 2025). Sin embargo, sus trayectorias profesionales continúan condicionadas por un persistente techo de cristal, que restringe el acceso a cargos jerárquicos y espacios de investigación en igualdad de condiciones con los varones.

La transversalización de la perspectiva de género en las universidades representa, entonces, un desafío profundo que requiere del compromiso institucional de sus autoridades para ser sostenible y efectivo. Su propósito es generar un enfoque integral que atraviese todas las políticas institucionales, cuestionando y transformando los estándares sociales asociados a lo femenino y lo masculino. Con ello se busca modificar las inercias y sesgos de género que se reproducen en las estructuras, normas y procedimientos institucionalizados. Estas estrategias constituyen un primer paso para enfrentar las desigualdades persistentes y, por su carácter sistémico, deben estar presentes en todo el ámbito universitario. En consecuencia, el sistema universitario tiene el desafío de traducir la transversalización en políticas universitarias concretas que aseguren su continuidad y aplicación (Cortez Schall, 2024). Superada la barrera del ingreso, este proceso se materializa en acciones diversas que varían de universidad en

universidad, aunque se reconocen políticas cada vez más comunes que van desde la capacitación obligatoria de la comunidad educativa, la creación e implementación de protocolos, la actualización de los planes de estudio hasta el monitoreo de la producción científica y tecnológica, con el objetivo de garantizar la participación plena de mujeres y disidencias. Todo ello implica interpelar y desestabilizar las asimetrías históricas impuestas por culturas patriarcales y naturalizadas.

Avances y deudas en el caso argentino

Los estudios recientes ofrecen un panorama complejo del sistema universitario argentino: por un lado, muestran avances sostenidos en la incorporación de la perspectiva de género; por otro, revelan limitaciones, resistencias y deudas históricas que todavía atraviesan a las instituciones. A continuación, se presentan algunos informes y trabajos e investigación que permiten comprender mejor esta doble cara del proceso.

Un primer relevamiento elaborado por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN), en el marco del décimo aniversario del primer #NiUnaMenos y de la implementación del primer protocolo universitario (Universidad Nacional del Comahue, 2014), tuvo como propósito relevar el estado de los protocolos de atención y las condiciones laborales de los equipos que los llevan adelante. Entre diciembre de 2024 y abril de 2025 se aplicó un cuestionario de 69 preguntas al que respondieron 96 equipos de atención de 40 universidades, lo que representa un 60% de participación de las instituciones miembro de la RUGE. El informe muestra que aún persisten violencias sexogenéricas en las universidades, especialmente violencia psicológica, simbólica y

sexual, junto con situaciones no previstas inicialmente como violencia laboral (37%), conflictos convivenciales (25%) y problemáticas vinculadas a salud mental o consumos (18%). El 80% de los equipos señaló que la principal demanda de consulta fue la necesidad de escucha frente a estados de angustia, seguida por casos de acoso sexual (66%), discriminación por género/sexualidad (61%) y violencia laboral (61%). Las medidas más frecuentes fueron protectivas inmediatas (52%), preventivas (49%) y formativas (47%), mientras que las sanciones fueron poco habituales (2%), lo que refleja tanto limitaciones institucionales como una orientación hacia enfoques pedagógicos y de cuidado. Respecto a la organización de los equipos, más del 80% está conformado por tres integrantes o menos y en el 16% la tarea recae en una sola persona, con alta sobrecarga y precariedad laboral. El informe concluye que los protocolos y políticas de género constituyen un avance decisivo, pero enfrentan desafíos crecientes: desfinanciamiento, resistencias culturales, discursos antifeministas y problemáticas de salud mental en la comunidad universitaria, lo que convierte a los equipos en espacios de abrigo institucional que muchas veces deben atender situaciones más amplias que la violencia de género en sentido estricto.

En un segundo estudio, la RUGE-CIN relevó la implementación de la Ley Micaela (Nº 27.499) en las universidades públicas mediante un cuestionario distribuido entre abril y mayo de 2024, al que respondieron 45 instituciones (70% de participación). El 100% de las universidades había adherido a la ley, en su mayoría por resolución de Consejo Superior (82%). En cuanto al financiamiento, el 64% recurrió a fondos propios, el 42% recibió apoyo de la SPU y el 22% no contó con recursos específicos. El 80% de las capacitaciones fue coordinado por áreas de género, aunque con equipos pequeños: la mitad tenía entre 1 y 3 integrantes y un 26% trabajaba *ad honorem*. Las capacitaciones alcanzaron con mayor cobertura a autoridades, gestión y personal no docente, mientras que entre docentes, estudiantes y graduados/as los niveles de participación fueron menores.

La modalidad predominante fue mixta (virtual y presencial), con una duración promedio de seis a diez horas, aunque estudiantes y graduados/as accedieron a cursos más extensos. El 81% de las capacitaciones incluyó instancias de evaluación y casi la mitad incorporó encuestas de opinión. Además, el 53% de las universidades fue convocado a capacitar a otros actores sociales. Si bien la obligatoriedad alcanzó a autoridades, docentes y no docentes en todos los casos, solo el 64% de las instituciones la extendió a estudiantes y el 22% a graduados/as. El informe concluye que la Ley Micaela generó un cambio estructural en el sistema universitario, consolidando un consenso amplio, aunque persisten desafíos vinculados a la cobertura, la continuidad y la sostenibilidad presupuestaria.

Otro estudio reciente (Cortez Schall, 2024) analizó el grado de institucionalización de la equidad de género en las universidades argentinas —134 en total, entre públicas y privadas—, con un enfoque interpretativo y evaluativo. El relevamiento mostró que si bien existen avances importantes en la creación de protocolos, capacitaciones (Ley Micaela) y planes de igualdad, persisten desigualdades estructurales que reproducen estereotipos y limitan la igualdad sustantiva. Más del 70% de las universidades públicas implementó políticas de género con algún grado de formalización, mientras que en las privadas la proporción desciende al 47%; no obstante, un 26% de las instituciones no registra acciones ni políticas en este campo. El trabajo destaca el rol de la RUGE-CIN en el sistema público y de la UVA-CRUP en el privado, aunque advierte que los espacios de decisión siguen fuertemente masculinizados (83% de los cargos en el CIN y 91% en el CRUP ocupados por varones). En sus conclusiones, el estudio señala que aún se requieren mecanismos más contundentes —con compromiso político, institucional y presupuestario— para garantizar la igualdad sustantiva y avanzar en una perspectiva interseccional que permita abordar las múltiples desigualdades que atraviesan la vida universitaria.

En lo relativo a los planes de estudio, diferentes investigaciones

(Bolaños Cubero, 2005; Buquet Corleto et al., 2010; Torlucci et al., 2019; Rodríguez Pérez et al., 2024; Vázquez Laba, 2019) coinciden en que incluir la perspectiva de género en la formación profesional permite comprender los distintos roles de varones y mujeres en la sociedad, entendiendo que estas diferencias se sustentan en relaciones de poder. De allí la importancia de construir currículos inclusivos que contribuyan a institucionalizar la perspectiva de género, generar nuevas formas de producción de conocimiento y formar profesionales capaces de cuestionar y desarmar las múltiples formas de discriminación aún presentes.

Un estudio de caso en este sentido fue realizado por Buedo & Médica (2018) en la Universidad Nacional del Sur (UNS). Su objetivo fue describir la presencia de contenidos de género en los planes de estudio de las carreras de grado durante 2017. La revisión de 58 carreras mostró que solo el 15,5% incorporaba al menos una materia con estos contenidos, de las cuales un 10,3% era obligatoria y un 5,16% optativa. Las carreras que los incluían eran principalmente Abogacía, Farmacia, Ciencias de la Educación, Enfermería, Filosofía, Historia, Educación Inicial, Profesorado en Primaria y Medicina. La inclusión resultó heterogénea, limitada en algunos casos a aspectos normativos y legales, y más amplia en otros al contemplar luchas feministas y organizaciones sociales. Las autoras concluyen que, aunque la UNS menciona el género en su plan estratégico, los contenidos curriculares siguen siendo escasos y reflejan estructuras patriarcales: predominio de bibliografía sexista, ausencia de autoras y falta de formación docente específica. La incorporación, aunque incipiente, se reconoce como un avance que abre la posibilidad de debates y cuestionamientos.

En contraste, un estudio reciente en una universidad privada, “La enseñanza de la perspectiva de género en la Universidad” (Gómez Zeliz & Becerra, 2025), analizó la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de las 23 carreras de pregrado y grado de la UFLO Universidad. El 59% de las carreras incluyó al

menos una materia con contenidos de género; de ellas, el 48% eran obligatorias y el 9% optativas. Muchas de estas asignaturas fueron incorporadas en los últimos cambios curriculares y la mayoría se dicta en modalidad virtual con cargas de 32 a 64 horas. Los objetivos de las materias son diversos: desde promover una actitud crítica hasta informar sobre normativa, reflexionar sobre la disciplina o introducir teorías feministas. Se identificaron referencias clásicas (Beauvoir, Butler, Laqueur), autoras locales (Morgade, Segato, Barrancos) y leyes nacionales (ESI, 26.485, Identidad de Género). Sin embargo, persisten dificultades: lenguaje sexista, bibliografía centrada en varones y abordajes fragmentados. Los autores concluyen que, aunque la mayoría de las carreras ya incluye la perspectiva de género, la incorporación es desigual y plantea el desafío de consolidar una transversalización real con compromiso institucional, coordinación y recursos.

En otro plano, el informe “Ciencia y Género: Implementación de indicadores con perspectiva de género y diversidad en la UNLP” (2024) buscó diseñar una matriz de indicadores para visibilizar brechas e inequidades en investigación. Se analizaron cargos docentes, becas de posgrado, puestos de liderazgo, participación en evaluación y reconocimientos. Los resultados muestran avances en la participación de mujeres en docencia e investigación, pero persistencia de desigualdades en áreas STEM y en cargos jerárquicos: el 55% de los proyectos es dirigido por mujeres, pero solo el 28% de los institutos de doble/triple dependencia cuenta con directoras. La pandemia agravó las desigualdades, y aunque hubo paridad en algunos ámbitos de evaluación, en facultades como Jurídicas y Económicas la participación femenina fue mínima. El informe concluye que persiste una segregación horizontal y vertical que requiere políticas sostenidas para ampliar la participación de mujeres y diversidades, especialmente en ciencia y tecnología.

Finalmente, el informe de la RUGE-CIN sobre Políticas de Cuidado en Universidades (2022-2023) relevó 40 instituciones nacionales

para identificar instrumentos como jardines maternos, ludotecas, lactarios, subsidios y licencias. Los resultados muestran un desarrollo desigual: el 17,5% de las universidades cuenta con ludotecas (principalmente usadas por estudiantes), el 35% con jardines maternos (destinados sobre todo a personal no docente), el 27,5% con subsidios por tareas de cuidado y el 50% con lactarios, la mayoría creados recientemente. En cuanto a licencias, el 52,5% implementó ampliaciones para paternidad, aunque casi siempre limitadas a docentes y no docentes. El informe concluye que desde 2015 se observa un crecimiento de estas políticas en línea con la expansión de agendas feministas, pero que aún menos de la mitad de las universidades cuentan con dispositivos consolidados, lo que evidencia una deuda institucional histórica.

Conclusiones

El recorrido presentado permite advertir que, en las últimas décadas, el sistema universitario argentino ha experimentado avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género, tanto a través de marcos normativos nacionales —como la Ley de Educación Sexual Integral y la Ley Micaela—, como mediante la creación de espacios institucionales específicos, entre los que destacan la RUGE en el sistema público y la reciente UVA-CRUP en el ámbito privado. Estos procesos han contribuido a visibilizar desigualdades históricas, a generar políticas activas y a instalar el tema en la agenda universitaria.

No obstante, los estudios muestran que persisten deudas estructurales. Las violencias sexogenéricas continúan presentes bajo múltiples formas, lo que obliga a sostener y fortalecer los protocolos de atención, muchas veces implementados por equipos reducidos y con recursos limitados. En la formación académica, la incorporación

de la perspectiva de género es aún desigual y fragmentaria, lo que perpetúa la reproducción de estereotipos y la escasa presencia de autoras y miradas críticas en la bibliografía.

En el campo de la investigación científica, aunque se registran avances en la participación de mujeres, persisten brechas horizontales y verticales que restringen su acceso a puestos jerárquicos y a reconocimientos, especialmente en áreas STEM. Del mismo modo, las políticas de cuidado han crecido en la última década, pero siguen siendo parciales y desiguales, evidenciando una deuda institucional que afecta directamente la permanencia y el desarrollo profesional.

Al mismo tiempo, estos diagnósticos abren un conjunto de oportunidades. La instalación de la agenda de género en el sistema universitario ofrece la posibilidad de consolidar la transversalización mediante políticas integrales y sostenidas; de impulsar la innovación pedagógica en planes de estudio que incorporen nuevas epistemologías; de ampliar el liderazgo de mujeres y diversidades en ciencia y tecnología; y de fortalecer los dispositivos de cuidado como parte estructural de la vida universitaria.

En síntesis, el sistema universitario argentino se encuentra en un escenario de tensiones, pero también de posibilidades. Avanzar hacia una universidad más inclusiva, democrática e igualitaria requiere no solo marcos normativos y programas específicos, sino sobre todo compromiso político e institucional, recursos adecuados y la decisión de aprovechar esta coyuntura como una oportunidad para seguir transformando de manera profunda las culturas académicas y organizacionales.

Referencias

Anguita Martínez, R., & Torrego Egido, L. (Coords.). (2009). Género, educación y formación del profesorado. Retos y posibilidades.

Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 64(23), 17-25. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27418821002.pdf>

Arias, A. (2018). *Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas del siglo XX* [Trabajo final integrador, Universidad Nacional de La Plata]. En *Memoria Académica*. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1560/te.1560.pdf>

Beauvoir, S. de (1981). *El segundo sexo*. Siglo XXI.

Bolaños Cubero, C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 5, 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44759906.pdf>

Buquet Corleto, A., Cooper, J., & Rodríguez Loredo, H. (2010). *Sistema de Indicadores para la equidad de género en instituciones de Educación Superior*. Instituto Nacional de las Mujeres.

Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Paidós Ibérica.

Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós Ibérica.

Buedo, P., & Salas, M., (2018). Contenidos académicos con perspectiva de género en las carreras de la Universidad Nacional del Sur: una tarea pendiente. *Revista Universidad Nacional del Sur*, 69(77), 7-15. <https://www.redalyc.org/journal/373/37358839003/html/>

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Centro de Documentación, Información y Análisis (2011). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*.

- Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Declaraciones y plan de acción (2009). *Perfiles Educativos*, 31(125), 90-108. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2009.125.18846>
- Cortez Schall C. M. (2024). Institucionalización de la Equidad de Género en Argentina. Una mirada interseccional y transversal de políticas universitarias: Institutionalization of Gender Equity in Argentina. An intersectional and transversal look at university policies. *Investigación Ciencia y Universidad*, 8(12), 12-19. <https://doi.org/10.59872/icu.v8i12.456>
- Donoso-Vázquez, T., & Velasco-Martínez, A. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(1), 71-88. <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev171ART5.pdf>
- Feijó, M. del C. (2016). La igualdad de género en el sistema educativo. *La educación en debate. Suplemento de la UNIPE en Le Monde Diplomatique*, 43. <https://www.eldiplo.org/207-el-mundo-segun-macri/la-igualdad-de-genero-en-el-sistema-educativo/>
- Gómez Zeliz, J., & Becerra, G. (2025). La enseñanza de la perspectiva de género en la universidad. *El Faro. Revista de Docencia Universitaria*, 2(2), 21-41. <https://doi.org/10.63790/9h7ddh20>
- Laqueur, T. (1994). *La construcción del sexo: Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Crítica.
- Palermo, A. I. (1998). La participación de las mujeres en la universidad. *La Aljaba*, 3, pp. 94-110.

Palermo, A. I. (2000). La educación universitaria de la mujer. Entre las reivindicaciones y las realizaciones. *Revista Alternativas*, (3).

Palermo, A. I. (2005). Mujeres Profesionales que Ejercieron en Argentina en el Siglo XIX. *Convergencia*, 12(38), pp. 59-79. <https://scispace.com/pdf/mujeres-profesionales-que-ejercieron-en-argentina-en-el-siglo-2467hbyocf.pdf>

Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), pp. 11-46. <https://www.redalyc.org/pdf/269/26940702.pdf>

Rodríguez Pérez, B. E., Ojeda Esquerro, L. G., & Vidales Quintero, M. L. (Coords.) (2024). *La perspectiva de género en la formación universitaria*. Editorial Universidad Autónoma de Sinaloa.

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias. (2025). *Informe Preliminar del Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención*. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/43-informe-preliminar-ruge-relevamiento-sobre-los-protocolos-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sistema-universitario>

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (2025). *Informe de Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario Argentino*. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/42-informe-final-del-relevamiento-estado-de-implementacion-de-la-ley-micaela-en-el-sistema-universitario-argentino>

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (2023). *Informe Políticas de cuidados en instituciones*

universitarias. <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/39-informe-ruge-cin-politicas-de-cuidados-en-instituciones-universitarias>

Secretaría de Ciencia y Técnica y Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad (2024). *Ciencia y Género: Implementación de indicadores con perspectiva de género y diversidad en la UNLP*. Universidad Nacional de La Plata.

Torlucci, S., Vázquez Laba, V., & Pérez Tort, 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, e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>

UFLO Universidad (2019). *Comunicación de involucramiento 2017/2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.14340/884>

Universidad Nacional del Sur (2013). *Plan estratégico Universidad Nacional del Sur 2011-2016 - 2026*. Ediuns.

Urquiza, A., & Labraña, J. (2022). *Inter y transdisciplina en la educación superior universitaria: reflexiones desde América Latina*. Universidad de Chile, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, Núcleo de Investigación en Inter y Transdisciplina para la Educación Superior (NITES). <https://doi.org/10.34720/r8ts-gj33>.

Vázquez Laba, V. (2019, 9 y 10 de octubre). *Políticas feministas en las universidades: revisando la idea de emancipación*. II Jornadas de la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género. Mesa 8: Pensamiento feminista desde el conurbano: universidad, investigación y política, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, Argentina.

Zicavo, E. (2018). Feminismo y género: un análisis desde el pensamiento complejo. En L. Rodríguez Zoya (Comp.), *La emergencia de los enfoques de la complejidad en América Latina* (Tomo III, pp. 193-205). Comunidad Editora Latinoamericana. http://comunidadeditora.org/wp-content/uploads/2018/10/RodriguezZoya_La-emergencia-Tomo-3.pdf.