

Perspectiva de género y educación superior universitaria

Cecilia Garau

cecilia.garau@uflouniversidad.edu.ar

Introducción

“El desarrollo sostenible solo puede alcanzarse mejorando la condición económica, social, política, jurídica y cultural de la mujer”. Esta afirmación surge de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, suscripta en 1995, que también establece como objetivo estratégico asegurar la igualdad en el acceso a la educación. En tanto derecho humano fundamental, la igualdad de género es transversal a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) y está específicamente individualizado en el ODS 5. Para el logro de este objetivo, un elemento crítico es el empoderamiento de las mujeres a través de la educación, incluyendo la educación superior.

A cinco años del horizonte propuesto por la Agenda 2030, la matrícula femenina en educación superior a nivel global se ha incrementado exponencialmente. Actualmente se registra una sobrerrepresentación femenina en las matrículas universitarias de la mayoría de los países. No obstante, dicha ventaja estadística no ha sido suficiente para revertir las profundas desigualdades estructurales que persisten al interior del sistema universitario. Estas inequidades, lejos de neutralizarse, reproducen las brechas existentes en el ámbito laboral, especialmente en términos de acceso, permanencia y promoción profesional.

A fin de cerrar las brechas de género, será necesario ampliar la aplicación de la perspectiva de género en todas las funciones sustantivas de la universidad.

Marco conceptual: sexo, género, estereotipos y división sexual del trabajo

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) define la transversalización del género como el

proceso que busca que sean escuchadas y abordadas las necesidades de mujeres y personas LGBTIQ+ así como obtener la igualdad de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las intervenciones de las agencias públicas o multilaterales (BID, 2017, citado en Bergallo et al., 2022, p. 11).

Para poder comprender cabalmente la importancia del tema, resulta importante repasar algunos conceptos. El sexo separa las especies según criterios biológicos, definiendo hombre y mujer según sus características. En palabras de García Calvente (2010), citando a Krieger (2001),

sexo “es un concepto basado en las características biológicas que posibilitan la reproducción sexual. Las categorías sexuales incluyen mujer, hombre, intersexual —persona que nace con características sexuales tanto femeninas como masculinas— y transexual —persona que se somete a intervenciones quirúrgicas u hormonales para cambiar de sexo—” (Krieger, 2001). Habitualmente, el término “sexo” suele usarse para designar diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres

En cambio, continuando con este mismo autor,

la noción de “género” gira alrededor de la idea de que “lo femenino” y “lo masculino” —si nos atrevemos “lo intersexual” y “lo transexual”—, no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. ¿Qué significa esto? Que cuando hablamos de “género” nos referimos a un sistema de relaciones sociales que establece normas y prácticas sociales para los hombres y las mujeres, y a un sistema de relaciones simbólicas que proporciona ideas y representaciones. Las atribuciones de género e identidades individuales varían en un espectro diverso y las relaciones de género cambian entre diferentes sociedades y en una misma sociedad, en función de divisiones sociales basadas en premisas de poder, autoridad y prestigio —por ejemplo, clase social, etnia, o nacionalidad— (Krieger, 2001). Ello supone considerar el género como uno de los ejes fundamentales que organizan la vida social, pues hace una diferenciación jerarquizada de espacios y funciones sociales, sumando o restando oportunidades (p. 26).

El género es una categoría social, relacional, que representa lo que los seres humanos hacemos de la diferencia sexual. Esta diferencia de géneros reglamenta y condiciona las relaciones entre mujeres y hombres. La sociedad fabrica las ideas y normas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, determinando qué se espera de cada

persona según su rol de género. Esto limita las opciones de vida. El sexismo y la homofobia (según la orientación sexual) violentan las oportunidades de desarrollo y las libertades. Ese es el punto nodal: el sexismo es violencia contra la libertad, tanto de las mujeres como de los hombres (Lamas, 1998).

Las normas de género y los estereotipos sostienen la división sexual del trabajo y generan desigualdades persistentes. Estas normas se traducen en menor participación, permanencia y oportunidades de promoción para las mujeres en el mundo del trabajo: segregación horizontal (menor participación, concentración de mujeres en ocupaciones asociadas al rol doméstico, de cuidado, enseñanza), interrupción de trayectorias laborales por causas de maternidad y cuidado y dificultades de acceso a espacios de toma de decisiones (el conocido “techo de cristal”). Como gran determinante, se suma el fenómeno de la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado, realizado en su mayoría por las mujeres (Díaz Langhou et al., 2019).

Desde la infancia, los estereotipos de género y falta de modelos a seguir se encuentran en todos los ámbitos en los que crecen las niñas. Éstos afectan la confianza y limitan el desarrollo de habilidades, lo que luego repercute en sus acciones futuras. Varios estudios demuestran que la “identidad científica” empieza a desarrollarse desde edades tempranas (Bian et al., 2017).

La universidad no está al margen de estas realidades. Como institución social, reproduce (y muchas veces legitima) estos patrones, cuyo impacto es interseccional y afecta con mayor intensidad a personas LGBTIQ+, con discapacidad, de sectores populares o racializadas.

Las instituciones educativas y el cuerpo docente tienen un rol fundamental como agentes de cambio y faros de transformación cultural hacia sociedades más equitativas, aunque hoy, pese a que muchas han iniciado este recorrido, persisten muchos desafíos, sea hacia dentro del sistema universitario o en la proyección de valores hacia la sociedad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2023).

Una cuestión fundamental, aunque no se analiza en el presente trabajo, es la articulación de la universidad con el sistema productivo y con el desarrollo económico del país. Será un desafío para la universidad producir conocimiento y formar profesionales con competencias sociales, éticas e inclusivas, para cubrir demandas de los sectores productivos, especialmente en ciencia y tecnología, incluyendo a las mujeres, cumpliendo con su rol transformador.

Diagnóstico: datos globales y caso argentino

El fenómeno de la incorporación masiva de las mujeres universitarias (la denominada “ventaja femenina” [Unesco, 2021]) podría parecer un hecho alentador. Sin embargo, la realidad demuestra que las mujeres siguen enfrentando obstáculos en el acceso a puestos académicos jerárquicos, participación en investigaciones relevantes y asumir funciones de liderazgo, además de la falta de presencia en carreras STEM. Por lo tanto, el desafío ya no consiste en incrementar la cantidad de mujeres en el ingreso a la universidad sino evitar reproducir los patrones clásicos de igualdad y discriminación

Según un informe global de Unesco, los principales indicadores de esta situación son: 1) La mayoría femenina no se refleja en las titulaciones de posgrado. En la mayoría de los países de la OCDE hay más estudiantes masculinos en estudios de maestría y doctorado; 2) Diferencias de desempeño en el área de investigación. Si bien los datos disponibles son limitados, en América Latina y el Caribe el 40,9% son mujeres. En materia de publicaciones científicas también la proporción de autoras mujeres es menor que la de los varones.

Argentina fue uno de los países que más se acercó a la paridad de género. En materia de “techo de cristal”, el fenómeno se manifiesta en la baja representación femenina en cargos de gestión universitaria (rectorados, decanatos, secretarías de investigación), así como

en la menor participación de mujeres en programas de investigación de alta jerarquía o en áreas STEM (Unesco, 2022). En 2025, solo el 27% de las instituciones más destacadas de educación superior a nivel global están lideradas por mujeres (Ellis, 2024).

El caso argentino

En línea con la tendencia global, la educación superior en Argentina se caracteriza por una sobrerrepresentación femenina en el estudiantado, pero la participación no es en condiciones de igualdad. A pesar de que las mujeres acceden a niveles educativos más altos, en el sistema universitario se replican las mismas desigualdades y barreras que en el resto del universo laboral.

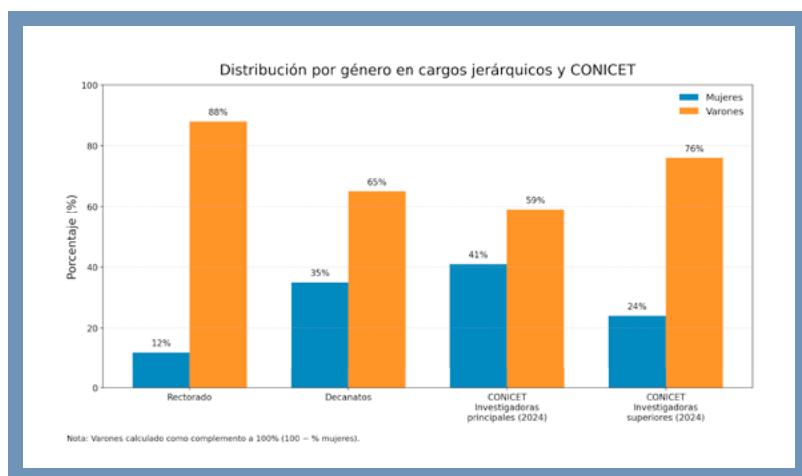
Las mujeres son mayoría en la universidad: 61% del total de estudiantes de pregrado y grado y 61% de nuevas inscripciones. Las mujeres también superan a los varones en las tasas de finalización de estudios universitarios, con el 64% de egresos (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2024). Sin embargo, a pesar de contar con mayores niveles educativos que los varones, la tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres es menor y las tasas de subocupación, mayores. Además, ellas se insertan en ramas de actividad que presentan en promedio remuneraciones más bajas (INDEC, 2025).

Las mujeres asumen el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en mayor proporción que los varones. Mientras que 92 de cada 100 mujeres realiza trabajo no remunerado, 75 de cada 100 varones lo hace (INDEC, 2025).

En materia de cargos jerárquicos, las mujeres ocupan alrededor del 12% en cargos de rectorado y 35% en decanatos (*Figura 1*) (SPU, 2021-2022). En el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), las mujeres representan el 41% de cargos de

investigadoras principales y apenas un 24% de investigadoras superiores (2024).

Figura 1
Participación de mujeres en cargos jerárquicos



Nota. Elaboración propia en base a Secretaría de Políticas Universitarias, Mujeres en el sistema universitario argentino 2021–2022, CONICET, Informe de Gestión 2024

La brecha STEM: “La tecnología es cosa de hombres”

Especial atención merece la cuestión de la baja participación de mujeres en las áreas de estudio STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). A escala mundial, el porcentaje de mujeres que estudian ingeniería industrial, tecnologías de la información y

la comunicación (TIC) se ubica por debajo del 25 % en más de dos tercios de los países.

Este mismo fenómeno se registra en las universidades de gestión pública de Argentina. Según datos recientes del Departamento de Información Universitaria (2023-2024), solo el 29,9% de los nuevos inscriptos en el sistema universitario argentino eligió carreras vinculadas a ciencia y tecnología, lo cual evidencia una participación relativamente baja en áreas estratégicas para el desarrollo del país. Este porcentaje presenta marcadas desigualdades de género: mientras que el 42,2% de los varones optó por este tipo de carreras, solo el 21,7% de las mujeres lo hizo, revelando una persistente brecha en el acceso de las mujeres a campos tradicionalmente masculinizados. A su vez, se observan diferencias según el tipo de gestión institucional: el 33,5% de los nuevos inscriptos en universidades estatales eligió carreras de ciencia y tecnología, frente a un 20% en instituciones privadas (Secretaría de Educación de la Nación, 2025).

El sitio *Chicas en tecnología* revela que solo un 34% de quienes estudian carreras STEM son mujeres (CET, 2022). Como dato revelador de que los sesgos y prejuicios son reforzados por la cultura desde la infancia y determinantes de la división sexual del trabajo, el 90% de las niñas entre seis y nueve años asocian las ingenierías con afinidades y destrezas masculinas (Bonder, 2018).

El informe de CIPPEC “Mujeres en Ciencia y Tecnología” (2021) demuestra la importancia de este sector para el desarrollo del país y de la región. Pese a constituir un sector relevante para la productividad, salarios y empleo de calidad, las mujeres que realizan tareas de ciencia y tecnología son menos del 25%. Esta subrepresentación responde a barreras que aparecen desde edades tempranas y a lo largo de trayectorias educativas y laborales.

Se identifican tres tramos críticos del “círculo vicioso”: 1) la etapa educativa (estereotipos, baja autoconfianza y orientación vocacional sin perspectiva de género); 2) la transición al trabajo (desalineo entre formación y habilidades demandadas, escasos puentes con el

sector productivo); y 3) el desarrollo profesional (cargas de cuidado, sesgos y micro desigualdades, ambientes masculinizados, menor acceso a redes/mentorías), a lo que se suma un déficit de visibilidad de modelos femeninos.

Las normas sociales moldean dos grandes estereotipos en cuanto a las mujeres y la ciencia y tecnología: 1) “Los niños son mejores en matemáticas y ciencias que las niñas” y 2) “Las ciencias e ingeniería son carreras masculinas” (Unesco, 2019). Según un estudio realizado por Unesco (2017) en la Ciudad de Buenos Aires, San Pablo y Ciudad de México, el 19% de los padres y madres y el 8% de los docentes entrevistados en CABA dicen que hay pocas mujeres en STEM porque “las mujeres tienen más facilidad para otras carreras”.

La *Figura 2* ilustra la problemática como una secuencia de barreras que las mujeres enfrentan a lo largo de su ciclo formativo y profesional.

Figura 2
Barreras para las mujeres en CYT

Pocas mujeres deciden insertarse en el ámbito científico y tecnológico:		Las mujeres enfrentan barreras que truncan sus trayectorias y liderazgo una vez insertas en el mundo CYT:	
1. Educación		2. Desarrollo profesional	
Primaria y secundaria	Superior	2.1 Carga desbalanceada de las responsabilidades de cuidado	
1.1 Normas sociales y culturales y falta de modelos a seguir	1.3 Microdesigualdades que obstaculizan la trayectoria	2.2 Promoción basada en normas y criterios de evaluación masculinos	
1.2 Falta de información y orientación vocacional	1.4 Falta de mecanismos para lograr una transición hacia el mercado laboral	2.3 Microdesigualdades que obstaculizan la trayectoria	
3. Visibilidad			
4. Información y evidencia			

Nota. Szenkman et al., 2021

Los estereotipos condicionantes y las barreras que impiden la plena participación de las mujeres en carreras, y consecuentemente en las ocupaciones STEM, coartan la libertad de decisión e impactan contra su proyecto de vida, cuestión que vulnera derechos y limita su autonomía económica. Además, impactan negativamente en la economía, al quedar excluidas las mujeres (más de la mitad de la población) en la pérdida de talentos y oportunidades de desarrollo económico (Szenkman et al., 2021).

Marco normativo e institucional

El derecho a la educación y al trabajo en condiciones de igualdad y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación son derechos humanos previstos en diversos instrumentos internacionales. En nuestro país integran el bloque de constitucionalidad, conforme el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional. Entre ellos pueden mencionarse la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En materia de erradicación de violencias, Argentina ha ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belém do Pará, Brasil en 1994, y recientemente el Convenio C-190 OIT, contra la violencia y el acoso en el trabajo, ambos plenamente vigentes y aplicables al sistema universitario. Destaca por su claridad y pertinencia el artículo de la CEDAW, que obliga a los Estados parte a

tomar todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Por su parte, el artículo 10 obliga a asegurar a la mujer “la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”.

A este marco convencional de “*hard law*” o “derecho duro”, se suma un marco de principios orientadores de “*soft law*” o “derecho blando” (declaraciones, recomendaciones, principios, plataformas de acción, estrategias) que orientan políticas, fijan estándares y sirven como marco interpretativo de obligaciones asumidas.

Asimismo, es importante y robusto el marco legislativo nacional de protección de derechos, de garantía de igualdad, de la eliminación de la violencia y discriminación y de capacitación obligatoria en materia de género en Argentina. Por su parte, la Ley N° 24.521 de Educación Superior, que rige precisamente la actividad universitaria, establece que la educación y el conocimiento son un bien público y un derecho humano personal y social. En su artículo 4 fija los objetivos de la educación superior, entre los que se encuentra la “formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida”. Asimismo, prevé “formar científicos, profesionales y técnicos, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte, contribuir a la distribución equitativa del conocimiento y asegurar la igualdad de oportunidades”. En sus funciones básicas, “extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación, estudiando en particular los problemas nacionales

y regionales y prestando asistencia científica y técnica al Estado y a la comunidad”. En consecuencia, resulta incuestionable el mandato constitucional, legal y ético para las universidades de contar con políticas activas, en todas sus funciones sustantivas, para erradicar los estereotipos, la discriminación, y avanzar hacia instituciones más justas, participativas, inclusivas y democráticas.

La universidad como agente de transformación

Según Donoso-Vázquez (2020), la perspectiva de género puede entenderse como análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres para visibilizarlas y subsanarlas. Por su parte, Buquet Corleto (2011) coincide en la dificultad para institucionalizar la perspectiva de género en las universidades. Muestra que la “feminización” de las universidades puede ser una “cortina de humo” que invisibiliza el problema. Feminización no equivale a equidad: el ordenamiento de género sigue operando en el mundo académico. Por eso, para transformar las relaciones de género hay que sostener simultáneamente tres vertientes: investigación, docencia/currículo e institucionalización (normas, prácticas y estructuras). Incluso con avances (reformas y comisiones), muchas universidades aún carecen de políticas integrales que reduzcan desigualdades

Calidad universitaria

La calidad universitaria implica llevar a cabo constantes procesos de evaluación de las diferentes funciones sustantivas de la universidad a efectos de garantizar una adecuada formación de profesionales. En estos procesos se fijan estándares que definen las valoraciones y

juicios de calidad. Estos criterios contemplan diferentes dimensiones, evaluando todas las funciones sustantivas de la universidad. Aunque el dinamismo y las demandas de la sociedad requieren permanentes procesos de transformación, las universidades no han promovido las adaptaciones necesarias en materia de igualdad y no discriminación, a la luz de los datos revelados a nivel global y local. Sin embargo, numerosas instituciones han comenzado a asumir el desafío de procurar la igualdad entre los géneros en el marco de la mejora de la calidad universitaria (Bolaños Cubero, 2005).

Enfoque de competencias profesionales

El enfoque pedagógico por competencias en educación superior está orientado a que el estudiantado sea capaz de aplicar lo aprendido en contextos reales, diversos y cambiantes. Pretende articular la formación académica con la práctica profesional y la responsabilidad social (Tobón, 2005).

Se define a la competencia de género como la capacidad de las personas para aplicar perspectiva de género en los campos profesionales y contextos de sus trabajos. La profesión quedará sesgada si no se incorpora la mirada de género, cuya ausencia generará una descompensación en el desarrollo integral de competencias. Donoso-Vázquez et al. (2014) mencionan el proyecto “*Gender competences*” de la Universidad de Sevilla para apoyar a instituciones en desarrollo de políticas de igualdad de género.

Perspectiva de género como motor de innovación

La incorporación transversal de la perspectiva de género constituye

un eje de innovación pedagógica, cultural y organizativa que mejora la calidad y pertinencia de la educación superior (Donoso-Vázquez, 2020, p. 22). En consecuencia, la equidad exige una revisión de todas las funciones curriculares, de la investigación y los procesos de gobernanza para superar los sesgos de género en el reconocimiento académico y en las trayectorias profesionales.

Violencias, discriminación y dispositivos institucionales

La violencia de género y la discriminación que en sus diferentes tipos y modalidades afectan a la sociedad no son ajenas a la vida universitaria, sino que constituyen una problemática institucional extendida que vulnera derechos, afecta la salud y genera entornos hostiles que obstaculizan o impiden llevar a cabo las funciones de estas entidades.

La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) se constituyó en 2018 en el seno del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y está integrada por universidades de gestión pública. La RUGE llevó adelante una importante labor en materia de institucionalización de políticas de género y diferentes medidas de intervención (protocolos, dispositivos de denuncia y programas de capacitación) para prevención y abordaje de las violencias por motivos de género en las universidades.

Estos instrumentos han permitido visibilizar, analizar y clasificar estas conductas, e incluso avanzar hacia una tipología específica para el ámbito universitario (Vázquez Laba et al., 2022). Las manifestaciones más frecuentes son el acoso y la violencia sexual, la violencia psicológica y, de forma especialmente extendida, la violencia simbólica; los comentarios sexistas y discriminatorios.

La Ley Micaela (Ley N° 27.499), de capacitación obligatoria para todo el Estado nacional, fue un hito que permitió la capacitación en

diferentes niveles de las universidades de gestión pública. Las universidades de gestión privada, pese a integrar el sistema universitario nacional, no se encontraban incluidas en este marco legal, por lo que las iniciativas en materia de violencia están libradas a las decisiones institucionales en el marco de su autonomía (Rovetto & Fabbri, 2020).

En este escenario, resulta imperioso que en todo el sistema universitario argentino, independientemente de la naturaleza pública o privada, se tomen acciones para prevenir y abordar la problemática de la violencia e impulsar la igualdad.

La experiencia de UFLO Universidad

Desde su creación en 1994, UFLO Universidad ha sostenido un ideario con una fuerte impronta social y ambiental orientada por una concepción de la calidad de vida como bien social, con compromiso ambiental. La universidad puede dar cuenta de numerosos hitos que demuestran el compromiso de la institución con la igualdad de género. Desde 2019 es parte del Pacto Global de Naciones Unidas, adhirió al programa “Ganar-Ganar” de ONU Mujeres Argentina y ha organizado cientos de actividades y espacios de reflexión en todos los niveles. En su sede Patagonia se ha dictado la cátedra abierta “Género, Sexualidades y Derechos Humanos”, dependiente de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales. Desde 2019 cuenta con un Protocolo de Prevención, Orientación e Intervención ante Situaciones de Discriminación y/o violencias, revisado y actualizado en 2024. En el marco de este protocolo se han realizado capacitaciones y talleres en toda la comunidad.

En 2024 se llevó a cabo un trabajo de investigación en cuyo marco se analizaron los planes de estudio de todas las carreras académicas de pregrado y grado de la universidad, los programas de las asignaturas que incluyen la perspectiva de género y la resolución de estándares

de las carreras alcanzadas por el artículo 43 de la Ley de Educación Superior (Gómez Zeliz & Becerra, 2025). Los resultados muestran que el 59% de las 23 carreras de pregrado y grado de la universidad, en la sede Buenos Aires y modalidad a distancia, tienen al menos una materia que incluye en su programa contenidos de género. Los datos aportados por el trabajo podrán constituir un insumo importante para delinear futuras estrategias y acciones de mejora.

Líneas de acción recomendadas

Institucionales

- Planes de igualdad de género en la universidad.
- Protocolos contra violencias y discriminación. Instrumentos institucionales claros, con canales de denuncia, equipos de acompañamiento y medidas de protección. En Argentina, casi todas las universidades públicas y privadas cuentan con protocolos activos.
- Prácticas organizacionales y culturales integrales. Abordaje de género como componente cultural y organizacional (más allá de lo normativo).
- Adecuación normativa. Integrar la perspectiva de género en la normativa universitaria (estatutos, reglamentos y normas).

Investigación/información

- Observatorios y sistemas de datos con perspectiva de género. En Argentina, la SPU (Secretaría de Políticas Universitarias) y la RUGE (Red Universitaria de Género del CIN) ya producen informes periódicos (2022, 2024).

- Sistema de datos con perspectiva de género en la recolección, análisis y difusión de estadísticas institucionales para visibilizar segregaciones y monitorear cambios en el tiempo (Buquet Corleto, 2011).
- Identificar los obstáculos a la evolución profesional. Rastrear la progresión de las mujeres hacia puestos de liderazgo educativo y evaluar las barreras que enfrentan las mujeres y exponer los sesgos sistémicos que impiden su ascenso (Unesco, 2025).

Académicas

- Formación obligatoria en género y diversidad (Ley Micaela universitaria para universidades de gestión pública o privada) y capacitación continua y obligatoria en perspectiva de género para docentes, estudiantes, autoridades y personal administrativo.
- Reformas curriculares con perspectiva de género. Incorporación de contenidos de género, diversidad y derechos humanos en materias obligatorias, no solo optativas. Ejemplo: En UFLO, el 59 % de sus carreras incluye ya contenidos de género (Gómez Zeliz & Becerra, 2025).
- Prácticas concretas en la docencia universitaria. Implementación de contenidos y metodologías con enfoque de género en programas académicos (Saborío-Taylor & Arguedas Viquez, 2023).

Acompañamiento a estudiantes

- Guiar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo a través de la capacitación, el *coaching* y la mentoría (Unesco, 2025). Redes de liderazgo femenino y diverso.
- Visibilidad y campañas culturales. Reconocimiento a mujeres

referentes en ciencia, premios, campañas, nombramiento de aulas o programas (Strick, 2024).

Vinculación

- Articulación con educación inicial o media. Desarrollo de iniciativas y programas para ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas, libres de prejuicios de género, sobre sus futuros campos de estudio y carrera.
- Desarrollo de estrategias y campañas (ferias, foros) para aumentar la participación femenina en carreras tradicionalmente masculinizadas. Podría incluir la orientación profesional para desmontar las falsas imágenes de las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y su conexión sesgada con los estereotipos de género.
- Articulación con sectores productivos, mesas de diálogo.

Gestión

- Programas de conciliación y corresponsabilidad en cuidados para el personal de apoyo o gestión, por encima de los mínimos establecidos en la normativa laboral vigente. Licencias extendidas para no gestantes, horarios flexibles, contratación sin sesgos, pago de servicios de cuidado infantil en campus universitarios. Capacitación extendida a estudiantes, docentes e investigadores (Unesco, 2025).
- Gestión y cultura. Medidas prácticas y de recursos humanos: lenguaje no sexista en títulos/constancias y comunicaciones; corresponsabilidad de cuidados (impacto de responsabilidades familiares en trayectorias) (Buquet Corleto, 2011).

Recomendaciones para la docencia universitaria

Las siguientes orientaciones sintetizan evidencia y buenas prácticas para integrar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, con adaptaciones según la pertinencia disciplinar y el nivel de cada asignatura. Su propósito es favorecer procesos de aprendizaje de alta calidad, libre de sesgos y respetuoso de la diversidad.

1) Contenidos, programas y resultados de aprendizaje

- Vincular contenidos con la agenda de igualdad: Identificar conceptos, problemas y casos en los que el género impacta en la práctica profesional (por ejemplo, en economía, el valor del trabajo de cuidado no remunerado).
- Resultados de aprendizaje: Incorporar explícitamente la competencia de género (identificar sesgos, analizar impactos diferenciales y proponer soluciones) y reflejarla en actividades y evaluación (AQU Catalunya, 2019; Franch et al., 2022).

2) Materiales de estudio y bibliografía

- Equilibrar la autoría: Revisar programas y ampliar bibliografía con autoras y equipos diversos.
- Visibilizar referentes y pioneras del campo (biografías breves, efemérides, recursos en el aula virtual).
- Revisión crítica de materiales: Detectar y reemplazar imágenes, ejemplos o descripciones estereotipadas; cuidar que las representaciones de profesiones, familias y roles muestran diversidad (Universidad Central de Chile, 2019; EIGE/GEAR, 2023).

3) Dinámicas de aula y clima institucional

- Convivencia y respeto: Establecer reglas explícitas para prevenir microviolencias, chistes sexistas u homofóbicos y alusiones a cuerpos o aspectos personales (CIN, 2021; Franch et al., 2022).
- Participación equitativa: Promover rondas, turnos, trabajo en grupos balanceados y rotación de roles técnicos y de coordinación.

4) Evaluación y retroalimentación

- Mitigación de sesgos: Definir criterios transparentes y rúbricas; cuando sea viable, usar corrección anónima y autoevaluación.
- Accesibilidad y cuidados: Ofrecer opciones de entrega y *feedback* que contemplen cargas de cuidado y necesidades específicas (EIGE/GEA, 2023; UN Women–IANWGE, 2025).

5) Actividades complementarias y articulación

- Organizar una actividad, conferencia experta, jornadas, paneles referidos a la temática (las efemérides resultan propicias para este tipo de acciones); coordinar con áreas de vinculación, extensión o igualdad de la universidad para mayor impacto (Universidad Central de Chile, 2019).

6) Autoevaluación de sesgos del cuerpo docente

- Reflexión sistemática: Identificar creencias y prejuicios propios sobre mujeres, varones, personas no binarias y colectivos LGBTIQ+.

7) Lenguaje no sexista e inclusivo

- Criterios: Evitar el masculino genérico; emplear sustantivos abstractos o colectivos, desdoblamientos razonables y fórmulas neutras aceptadas institucionalmente; asegurar simetría en el trato (Unesco, 1999; Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], 2018; Universidad Nacional de Córdoba [UNC], 2022; CIN, 2021).
- Recursos: Utilizar glosarios y guías institucionales (UN Women Training Centre, s.f.; UNC, 2022).

Conclusiones

La transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario enfrenta obstáculos significativos en un contexto sociopolítico poco propicio para su consolidación. Pese a contar con un andamiaje normativo robusto (con jerarquía constitucional y convencional) y con legislación específica que consagra la igualdad, está lejos de efectivizarse. Mientras el sistema universitario no avance en la remoción de estereotipos, sesgos y barreras y en la prevención de las violencias que afectan la vida académica, la igualdad resultará ilusoria.

En tanto bien público, la educación superior debe garantizar igualdad efectiva de oportunidades en todas sus funciones sustantivas. Avanzar en políticas de género mejora la calidad y pertinencia social de la formación, promueve la producción de conocimiento libre de sesgos y favorece la graduación de profesionales con competencias para identificar y abordar desigualdades en sus ámbitos de desempeño.

En síntesis, las universidades están llamadas a cumplir los compromisos normativos asumidos y a ejercer el rol que la sociedad les asigna: convertirse en agentes proactivos de igualdad e inclusión.

Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2018). *Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11627.pdf>
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. <https://www.aqu.cat/doc/Universitats/ Metodologia/Marco-general-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-docencia-universitaria>
- Argentina. Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024). *Dossier estadístico 8M 2024*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2024.pdf
- Argentina. Instituto Nacional de Estadística y Censos (2025). *Dossier estadístico en conmemoración del 114° Día Internacional de la Mujer*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2025.pdf
- Argentina. Ministerio de Capital Humano. Secretaría de Educación (2025). *Síntesis de información. Estadísticas universitarias 2023-2024*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_anuario_2023-2024.pdf
- Argentina. Ministerio de Educación. Secretaría de Políticas Universitarias (2022). *Mujeres en el sistema universitario argentino: 2021-2022*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf

- Argentina. Ministerio de Educación. Secretaría de Políticas Universitarias (2022). *Síntesis de información. Estadísticas universitarias 2021–2022*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2021-2022_sistema_universitario_argentino_1.pdf
- Bergallo, P., Magnelli, M., & Cerra, M. E. (2022). *Manual de transversalización de la perspectiva de género*. FUNDAR. <https://fundar.ar/wp-content/uploads/2022/04/Manual-de-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-Fundar.pdf>
- Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). *Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests*. *Science*, 355(6323), 389–391. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.aah6524>
- Bonder, G. (Coord.) (2018). *Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural*. FLACSO Argentina / Cátedra Regional Unesco Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina; Chicos.net. <https://www.chicos.net/view/files/1702567746-4cb01dfd8d1726c4fc54a704fb288f5823d89cea.pdf>
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33(spe), 211–225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018
- Chicas en Tecnología. (s. f.). *Trayecto Mujeres STEM*. Recuperado el 30 de septiembre de 2025, de <https://chicasentecnologia.org/trayecto-mujeres-stem/>
- Consejo Interuniversitario Nacional (2021). *Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Interuniversitario Nacional*. <https://www.>

cin.edu.ar/download/guia-para-un-lenguaje-no-sexista-en-el-consejo-interuniversitario-nacional/

Consejo Interuniversitario Nacional. Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (2024). *Protocolos y lineamientos de género en universidades argentinas*.

Consejo Interuniversitario Nacional. Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (2025). *Informe preliminar sobre protocolos en universidades nacionales. Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias*.

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A., & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. CIPPEC; OIT; ONU Mujeres; PNUD. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf

Donoso-Vázquez, T., Montané López, A., & Pessoa de Carvalho, M. E. (2014). Género y calidad en educación superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157–171. <https://doi.org/10.6018/reifop.17.3.204121>

Donoso-Vázquez, T. (2020). *Perspectiva de género en la universidad como motor de innovación*. Octaedro.

Ellis, R. (2024, 6 de marzo). Quarter of world's top 200 universities led by women. *Times Higher Education*. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/quarter-worlds-top-200-universities-led-women>

European Institute for Gender Equality (2023). *GEAR Tool: Gender*

Equality in Academia and Research. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Feijóo, M. del C. (2016). La igualdad de género en el sistema educativo. La educación en debate. *Suplemento de la UNIFE en Le Monde Diplomatique*, (43).

Franch, C., Troncoso, L., Hernández, P., Castro, C., & Undurraga, J. (2022). *Guía de educación antisexista*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Dirección de Género. <https://facso.uchile.cl/dam/jcr:7dad1122-8767-4a71-a036-50b4193c2064/guia-educacion-antisexista.pdf>

García Calvente, M. M. (Ed.). (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud* (Serie monografías EASP, 45). Escuela Andaluza de Salud Pública. <https://observatoriosaludmujeres.sanidad.gob.es/transversalidadGenero/estudiosInformes/docs/InvestigacionGenero.pdf>

Gómez Zeliz, J., & Becerra, G. (2025). La enseñanza de la perspectiva de género en la universidad. *El Faro. Revista Digital de Docencia Universitaria*, 2(2), 21-41. <https://doi.org/10.63790/9h7ddh20>

Krieger, N. (2001). A Glossary for Social Epidemiology. *Journal of Epidemiology and Community Health*, (55), 693-700.

Lamas, M. (1998). La violencia del sexismo. En A. Sánchez Vázquez (Ed.), *El mundo de la violencia* (pp. 191-198). UNAM; Fondo de Cultura Económica.

Ley Nº 26.485 (2009, 1 de abril). *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Boletín

Oficial. <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/178741>

Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Instituto para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2022). *La educación superior en América Latina y el Caribe: Avances, retos y oportunidades*. UNESCO-IESALC.

Rovetto, F., & Fabbri, L. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. RUGE-CIN. <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

Saborío-Taylor, S., & Arguedas Viquez, R. (2023). Prácticas para la equidad de género en la docencia universitaria dentro del contexto de la Universidad Nacional. *Actualidades Investigativas en Educación*, 23(3), 1–19. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i3.54663>

Strick, C. (2024). Transforming stereotypes: How meeting male and female professors impacts bias. *International Journal of Science Education*. <https://doi.org/10.1080/09500693.2024.2420353>

Szenkman, P., Lottito, E., & Alberro, S. (2021, agosto). *Mujeres en ciencia y tecnología: Cómo derribar las paredes de cristal en América Latina* (Documento de trabajo N° 206). CIPPEC.

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (1.ª ed.). ECOE.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2025, mayo 21). *Education: UNESCO report calls for more women at the top*. <https://www.unesco.org/en/articles/education-unesco-report-calls-more-women-top>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2025). *Global Education Monitoring Report: Gender report – Women lead for learning*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393701>

United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. (2025). *The United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE) intersectionality-informed gender analysis toolkit*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/07/ianwge-intersectionality-informed-gender-analysis-toolkit>

United National Women Training Centre (s. f.). *Glosario de igualdad de género*. Recuperado el 20 de septiembre de 2025, de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

Universidad Central de Chile (2019). *Manual docente para una práctica formativa no sexista*. https://www.ucecentral.cl/gyd/docs/manual_docente_practica_formativa_no_sexista.pdf

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

Universidad Nacional de Córdoba. Prosecretaría de Comunicación

Institucional (2022). *Guía de recomendaciones para una comunicación no sexista e inclusiva*. https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/unc_guia_recomendaciones_comunicacion_no_sexista_e_inclusiva_b.pdf

Vázquez Laba, V., Pagnone, M., & Solís, L. (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. Millcayac. *Revista Digital de Ciencias Sociales*, 9(16), 152–172. <https://doi.org/10.48162/rev.33.031>