



**Desafíos y Futuro de la Educación Superior,  
ante el impacto de la Inteligencia Artificial**  
**13, 14 y 15 de diciembre de 2023**  
**Ciudad de Asunción, Paraguay**  
inpeau.ufsc.br  
utic.edu.py

Organizan



## **Camino a la Igualdad de Géneros en la Universidad Nacional de Luján**

### **Aportes normativos a la consecución del ODS 5**

Anabella Karina Gei, Alejandra Ivana García, Leticia Raponi

Universidad Nacional de Luján, Argentina

[anabellagei@gmail.com](mailto:anabellagei@gmail.com); [alejandraivana.garcia@gmail.com](mailto:alejandraivana.garcia@gmail.com); [leticiaraponi@yahoo.com.ar](mailto:leticiaraponi@yahoo.com.ar)

Eje Temático del Trabajo: **Contribución de las IES en el cumplimiento de los ODS**

Tipo de Trabajo: Relato de un caso

### **RESUMEN**

La adopción de los ODS marcó un compromiso global sin precedentes para abordar los desafíos del desarrollo sostenible. Los países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a movilizar los recursos necesarios, incluidos recursos financieros, tecnológicos y humanos, para implementar la Agenda 2030. Además, se alentó la participación de la sociedad civil, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales en la consecución de los ODS. Entre los 17 ODS, la igualdad de género (ODS 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas") ocupa un lugar central. Sin embargo, este principio trasciende un único objetivo y se entrelaza con varios otros ODS de manera transversal. Este trabajo propone un análisis de la transversalidad de la cuestión de género con los otros ODS, posteriormente intenta describir el aporte de las Universidades argentinas a la consecución de dichos objetivos y en particular analiza el recorrido de la Universidad Nacional de Luján en cuanto a definición de políticas que impulsen la igualdad de género desde las primeras declaraciones en 2015 a la actualidad, evaluando su grado de implementación.

Palabras claves: Universidades, igualdad, género, ODS 5

### **I.- INTRODUCCIÓN**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron establecidos por las Naciones Unidas en 2015 como parte de la Agenda 2030 y marcaron un punto de inflexión en la agenda internacional de desarrollo. Los ODS representan un llamado global para abordar los desafíos más apremiantes que enfrenta la humanidad y promover un desarrollo sostenible en todas las dimensiones. Esta agenda global consta de 17 objetivos interconectados, cada uno de los cuales aborda una preocupación específica, desde la erradicación de la pobreza hasta la acción climática y la igualdad de género. El desarrollo sostenible se basa en la idea de

que las acciones y decisiones actuales deben satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

A medida que el concepto de desarrollo sostenible se fue incorporando en las discusiones globales y en la agenda de desarrollo, se comprendió cada vez más que el equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales es esencial. La sostenibilidad no puede lograrse si se abordan solo los aspectos ambientales mientras se ignoran las realidades económicas y sociales que afectan a las personas. Por lo tanto, el concepto de desarrollo sostenible evolucionó para reconocer que estas tres dimensiones están intrínsecamente interconectadas y deben ser consideradas de manera integrada para lograr un futuro equitativo y sostenible (Rico, 1998)

El concepto de desarrollo sostenible reconoce la complejidad de las interacciones entre el bienestar humano, la economía y el medio ambiente. Al considerar estas dimensiones de manera integrada, se busca construir un futuro en el que las personas puedan prosperar en equilibrio con el planeta y en el que se aborden los desafíos globales de manera colaborativa y holística.

## **II.- DESARROLLO**

### **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la cuestión de género**

Entre los 17 ODS establecidos por las Naciones Unidas en 2015, la igualdad de género (ODS 5: "*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*"), ocupa un lugar central. Sin embargo, este principio trasciende un único objetivo y se entrelaza con varios otros ODS de manera transversal. A continuación, se abordan brevemente esta transversalidad de la igualdad de género con otros ODS:

#### **1.- Educación de calidad (ODS 4)**

La igualdad de género es esencial para garantizar una educación de calidad para todas las personas. La eliminación de las disparidades de género en el acceso a la educación y la eliminación de estereotipos de género en los currículos son pasos cruciales para empoderar a las niñas y mujeres, lo que a su vez contribuye a la consecución del ODS.

##### **1.1.- Eliminación de disparidades de género en el acceso a la educación**

Históricamente, las niñas y mujeres han enfrentado obstáculos en el acceso a la educación en comparación con los niños y hombres. Factores como las normas culturales restrictivas, la pobreza, la falta de instalaciones educativas cercanas y la discriminación de género han contribuido a que las niñas tengan menos oportunidades educativas. Esto no solo afecta la realización personal y profesional de las mujeres, sino que también tiene un impacto negativo en la sociedad en su conjunto al limitar el potencial humano y la contribución de la mitad de la población.

Promover la igualdad de género en la educación implica garantizar que las niñas y mujeres tengan acceso a oportunidades educativas equivalentes a las de los niños y hombres. Esto implica eliminar barreras económicas, geográficas y culturales que puedan impedir que las niñas asistan a la escuela. Además, se deben implementar políticas y programas que brinden apoyo específico a las niñas en situaciones vulnerables, como aquellas en áreas rurales o conflictivas.

### **1.2.- Eliminación de estereotipos de género en los currículos**

Los estereotipos de género arraigados en la sociedad se reflejan muchas veces en los currículos educativos. Estos estereotipos no solo limitan las aspiraciones y expectativas de las niñas y mujeres, sino que también perpetúan desigualdades de género en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), donde las mujeres están subrepresentadas. La educación de calidad debe ir acompañada de un currículo inclusivo que promueva la igualdad de género y desafíe los roles tradicionales de géneros.

La incorporación de ejemplos, historias y modelos a seguir diversos y equitativos en el currículo puede ayudar a desafiar los estereotipos y empoderar a las niñas al mostrarles que no hay límites en cuanto a lo que pueden lograr. Además, la formación de docentes en perspectiva de género es esencial para que puedan crear un entorno de aprendizaje inclusivo y equitativo, donde todas las voces sean valoradas y respetadas.

### **1.3.- Impacto en la consecución del ODS 4**

La igualdad de género y la educación de calidad están intrínsecamente relacionadas. La eliminación de disparidades de género en el acceso a la educación y la promoción de un entorno educativo libre de estereotipos de género son pasos fundamentales para lograr una educación inclusiva y equitativa para todos. Cuando las niñas y mujeres tienen igualdad de oportunidades educativas, se crea un círculo virtuoso en el que su empoderamiento conduce a un mayor compromiso con la educación y, por lo tanto, a un desarrollo sostenible más amplio en sus comunidades y sociedades.

Evidentemente la igualdad de género es un pilar esencial en la consecución del ODS 4. Solo a través de la eliminación de las barreras de género en la educación y la promoción de una educación inclusiva y equitativa se pueden sentar las bases para un futuro en el que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su máximo potencial y contribuir al desarrollo sostenible de sus sociedades.

## **2.- Salud y Bienestar (ODS 3) y su vínculo con la Igualdad de Género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3 busca "*garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades*". Sin embargo, el logro de este objetivo va más allá de proporcionar atención médica básica; también implica abordar las desigualdades de género en el acceso a los servicios de salud y en la promoción de la salud sexual y reproductiva. La igualdad de género es un factor determinante en la consecución de la salud y el bienestar para todas las personas.

## **2.1.- Acceso equitativo a servicios de salud y atención médica**

Históricamente, las mujeres han enfrentado obstáculos en el acceso a servicios de salud y atención médica de calidad. Las barreras pueden ser tanto económicas como culturales. Las desigualdades de género en la sociedad a menudo se traducen en que las mujeres tengan menos acceso a la atención médica, lo que a su vez puede tener consecuencias negativas para su salud a corto y largo plazo. Además, las disparidades de género en el acceso a servicios de salud pueden exacerbar problemas de salud específicos de género, como la mortalidad materna o las enfermedades de transmisión sexual.

Promover la igualdad de género en el ámbito de la salud implica garantizar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de acceso a servicios de salud, diagnóstico y tratamiento. Esto incluye brindar servicios de salud reproductiva, atención prenatal y posnatal, así como acceso a métodos de planificación familiar y servicios de aborto seguro en contextos legales. La eliminación de las barreras de género en el acceso a la salud no solo beneficia a las mujeres, sino que también contribuye a una sociedad más saludable y equitativa en su conjunto.

## **2.2.- Salud sexual y reproductiva y autonomía de las mujeres**

Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva es un componente fundamental de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La capacidad de las mujeres para tomar decisiones informadas sobre su salud reproductiva y sexual no solo es un derecho fundamental, sino que también tiene un impacto directo en su bienestar general y su participación en la sociedad. La planificación familiar, la educación sexual y el acceso a servicios de salud reproductiva permiten a las mujeres tomar decisiones que afectan su vida y futuro.

## **2.3.- Impacto en la consecución del ODS 3**

La igualdad de género es un elemento esencial para lograr la salud y el bienestar para todas las personas. El acceso equitativo a servicios de salud y atención médica, así como la promoción de la salud sexual y reproductiva, son pilares fundamentales en la consecución del ODS 3. La autonomía de las mujeres en su salud y decisiones reproductivas no solo mejora su bienestar individual, sino que también contribuye a la construcción de sociedades más saludables, equitativas y sostenibles en las que las mujeres pueden desempeñar un papel activo y significativo.

## **3.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y su Vínculo con la Igualdad de Género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 busca "*promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*". Sin embargo, este objetivo no puede alcanzarse plenamente sin abordar la brecha de género en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de oportunidades económicas para todas las personas. La igualdad de género es esencial para un crecimiento económico equitativo y sostenible.

### **3.1.- Eliminar la brecha de género en el ámbito laboral**

La brecha de género en el ámbito laboral es una realidad persistente en muchas partes del mundo. Las mujeres a menudo enfrentan desafíos en términos de acceso a empleos formales, igualdad de remuneración y oportunidades de avance profesional. Esta brecha se manifiesta de diversas formas, incluyendo la segregación ocupacional (donde las mujeres son desproporcionadamente representadas en industrias de baja remuneración) y la brecha salarial de género, donde las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo.

Promover la igualdad de género en el ámbito laboral implica garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Esto incluye la eliminación de barreras como la discriminación de género en la contratación y la promoción, así como la promoción de entornos de trabajo inclusivos y libres de acoso. Además, garantizar el acceso a licencias parentales equitativas y flexibilidad laboral puede ayudar a abordar desafíos específicos que las mujeres enfrentan en relación con sus responsabilidades de cuidado.

### **3.2.- Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es un principio fundamental de igualdad de género y derechos humanos. A pesar de los avances en muchas partes del mundo, las mujeres continúan ganando menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta disparidad no solo es injusta, sino que también tiene un impacto negativo en la autonomía económica de las mujeres y en su capacidad para invertir en su propia educación y bienestar.

Garantizar la igualdad de remuneración implica revisar y eliminar las disparidades salariales de género, asegurando que las mujeres reciban la misma compensación que los hombres por trabajos que requieran habilidades, esfuerzo y responsabilidades similares. Esto implica abordar las estructuras de remuneración injustas y promover la transparencia salarial en las organizaciones.

Eliminar la brecha de género en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor no solo es un imperativo ético, sino que también contribuye al crecimiento económico sostenible e inclusivo. Cuando las mujeres tienen igualdad de acceso a empleos decentes y oportunidades económicas, se potencia su contribución al desarrollo económico y se fomenta la equidad en la distribución de recursos y beneficios.

### **3.3.- Impacto en la consecución del ODS 8**

La igualdad de género es un pilar esencial en el logro del ODS 8. Eliminar la brecha de género en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor no solo es un imperativo ético, sino que también contribuye al crecimiento económico sostenible e inclusivo. Cuando las mujeres tienen igualdad de acceso a empleos decentes y oportunidades económicas, se potencia su contribución al desarrollo económico y se fomenta la equidad en la distribución de recursos y beneficios.

## **4.- Reducción de las Desigualdades (ODS 10) y su Vínculo con la Igualdad de Género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10 busca "*Reducir la desigualdad en y entre los países*" a través de medidas que aborden las disparidades económicas, sociales y políticas. La igualdad de género y la reducción de las desigualdades están estrechamente relacionadas, ya que la discriminación de género y la subordinación de las mujeres son factores clave que contribuyen a las desigualdades en todo el mundo. La promoción de la igualdad de género no solo es un objetivo por derecho propio, sino que también es un catalizador esencial para lograr un mundo más justo y equitativo, en línea con el ODS 10.

#### **4.1.- Discriminación de Género como Fuente de Desigualdad**

La discriminación de género es una de las formas más arraigadas y perniciosas de desigualdad en la sociedad. Las normas culturales y sociales que perpetúan estereotipos y roles de género limitan las oportunidades y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Esto se refleja en áreas como el acceso a la educación, la participación en la fuerza laboral, el acceso a servicios de salud y la participación en la toma de decisiones. La discriminación de género también puede manifestarse en formas de violencia de género, lo que limita aún más la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la sociedad.

Promover la igualdad de género y reducir las desigualdades implica abordar estas normas y estructuras que perpetúan la discriminación de género. Esto incluye la promulgación de leyes y políticas que protejan los derechos de las mujeres y niñas, así como la promoción de campañas de sensibilización y educación que cuestionen los estereotipos de género y fomenten relaciones igualitarias.

#### **4.2.- Empoderamiento de las Mujeres y Reducción de las Desigualdades**

El empoderamiento de las mujeres y niñas es un elemento central en la reducción de las desigualdades. Cuando las mujeres tienen igualdad de acceso a oportunidades educativas, económicas y políticas, tienen la capacidad de influir en la toma de decisiones que afectan sus vidas y comunidades. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también contribuye a una sociedad más equitativa y justa en su conjunto.

El empoderamiento económico de las mujeres, por ejemplo, no solo reduce la desigualdad de género, sino que también puede tener un impacto positivo en la economía en general. Las mujeres son agentes activos de cambio en sus comunidades y familias, y cuando se les brindan las herramientas y oportunidades adecuadas, pueden contribuir significativamente al desarrollo sostenible.

#### **4.3.- Impacto en la Consecución del ODS 10**

La igualdad de género y la reducción de las desigualdades son interdependientes y se refuerzan mutuamente. La promoción de la igualdad de género es esencial para abordar las desigualdades arraigadas en la sociedad y lograr un mundo más igualitario. Al empoderar a las mujeres y niñas y eliminar las barreras de género, se crea un entorno en el que todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir al bienestar general.

El ODS 10 se conecta directamente con la igualdad de género, ya que abordar la discriminación de género y promover el empoderamiento de las mujeres es esencial para reducir las desigualdades y construir sociedades más justas y equitativas. Al trabajar en conjunto para eliminar las desigualdades de género, podemos avanzar hacia un futuro en el que todas las personas, sin importar su género, tengan igualdad de oportunidades y derechos.

## **5.- Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (ODS 16) y su Vínculo con la Igualdad de género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16 busca "*promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*" a través de la construcción de instituciones efectivas y responsables y la promoción del acceso a la justicia para todos. La igualdad de género es un pilar fundamental en la construcción de sociedades pacíficas y justas, ya que la discriminación de género y la violencia basada en el género son factores que perpetúan la inestabilidad y la desigualdad. Promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres contribuye directamente a la consecución del ODS 16.

### **5.1.- Participación de las Mujeres en la Toma de Decisiones**

La participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel político, económico y social es esencial para la construcción de instituciones sólidas y democráticas. Sin embargo, las mujeres a menudo están subrepresentadas en puestos de liderazgo y toma de decisiones en muchos ámbitos. Esto puede deberse a barreras estructurales, normas culturales restrictivas y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Promover la igualdad de género en este contexto implica eliminar las barreras que limitan la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Esto puede lograrse a través de medidas como la implementación de cuotas de género en los parlamentos y juntas directivas, así como la promoción de programas de liderazgo y mentoría para mujeres. La participación de las mujeres no solo garantiza una representación equitativa, sino que también enriquece las discusiones y políticas con perspectivas diversas.

### **5.2.- Erradicación de la Violencia de género**

La violencia de género es una violación de los derechos humanos y un obstáculo para la construcción de sociedades pacíficas y justas. La violencia basada en el género no solo tiene un impacto devastador en la vida de las víctimas, sino que también contribuye a la perpetuación de ciclos de violencia y desigualdad. La promoción de la igualdad de género implica abordar la violencia de género en todas sus formas y garantizar que las mujeres y niñas vivan libres de violencia y discriminación.

Promover la igualdad de género y abordar la violencia de género requiere tanto medidas preventivas como respuestas adecuadas en caso de violencia. Esto incluye la implementación y el fortalecimiento de leyes y políticas que protejan a las víctimas de violencia de género y promuevan la rendición de cuentas de los perpetradores. Además, es crucial fomentar una cultura de respeto y equidad desde temprana edad, a través de la educación y la sensibilización.

### **5.3.- Impacto en la Consecución del ODS 16**

La igualdad de género y la promoción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas están interconectadas. El empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia de género son pasos esenciales para construir instituciones sólidas y democráticas. Cuando las mujeres pueden participar plenamente en la toma de decisiones y vivir libres de violencia y discriminación, se crea un entorno en el que prevalece la justicia y la igualdad.

El ODS 16 se beneficia directamente de la promoción de la igualdad de género, ya que las sociedades igualitarias son más propensas a ser pacíficas y justas. Al abordar la discriminación de género y empoderar a las mujeres, podemos contribuir significativamente a la construcción de un mundo en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, y donde la paz y la justicia sean realidades alcanzables.

## **6.- Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17) y su Vínculo con la Igualdad de Género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17 busca "*Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible*". En un mundo interconectado y globalizado, las alianzas y la colaboración entre diversos actores son esenciales para abordar los desafíos más apremiantes que enfrenta la humanidad. La promoción de la igualdad de género también depende de alianzas globales y colaboración, ya que abordar la discriminación de género y empoderar a las mujeres requiere una acción colectiva y coordinada.

### **6.1.- Alianzas para la Promoción de la Igualdad de género**

La promoción de la igualdad de género es una tarea que va más allá de las fronteras nacionales. Para lograr un cambio significativo, se necesitan alianzas entre gobiernos, organizaciones no gubernamentales, sector privado, sociedad civil y organismos internacionales. Estas alianzas permiten compartir conocimientos, recursos y mejores prácticas para abordar desafíos comunes en la promoción de la igualdad de género.

La colaboración entre actores también es esencial para enfrentar problemas sistémicos que perpetúan la discriminación de género, como la brecha salarial de género, la falta de representación de las mujeres en la toma de decisiones y la violencia de género. Las alianzas pueden movilizar recursos financieros y técnicos para implementar programas y políticas que promuevan la igualdad de género en diferentes contextos.

### **6.2.- Inclusión de la Perspectiva de Género en las Alianzas**

La inclusión de la perspectiva de género en todas las alianzas y acciones conjuntas es un componente esencial para fortalecer la implementación del ODS 17. Esto implica considerar cómo las desigualdades de género pueden influir en la planificación y ejecución de proyectos, y cómo las acciones pueden ser diseñadas para empoderar a las mujeres y niñas. Integrar la perspectiva de género garantiza que las soluciones sean más inclusivas y equitativas.

La promoción de la igualdad de género también implica reconocer y abordar los roles y estereotipos de género que pueden surgir en el contexto de las alianzas. Esto podría incluir asegurarse de que las voces de las mujeres estén representadas en la toma de decisiones, así como promover la capacitación en perspectiva de género para todos los involucrados en la alianza.

### **6.3.- Impacto en la Consecución del ODS 17**

La promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento de las alianzas globales están interrelacionados. Abordar la discriminación de género y empoderar a las mujeres requiere una colaboración efectiva y una acción conjunta en múltiples niveles. La igualdad de género no puede lograrse de manera aislada; requiere el compromiso y la cooperación de diversos actores en todo el mundo.

Integrar la perspectiva de género en todas las alianzas no solo enriquece las soluciones y enfoques, sino que también contribuye a la creación de un mundo más igualitario y sostenible. Al unir fuerzas para promover la igualdad de género y construir alianzas efectivas, estamos avanzando hacia un futuro en el que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y puedan contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La vinculación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la igualdad de género es innegable. La promoción de la igualdad de género no solo es un objetivo en sí mismo (ODS 5), sino que también es un medio para alcanzar otros objetivos. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género son motores clave para un desarrollo sostenible, equitativo y pacífico en todo el mundo.

Para lograr un progreso significativo hacia los ODS, es esencial abordar las desigualdades de género en todas sus dimensiones, desde la igualdad en el acceso a la educación y el trabajo hasta la eliminación de la violencia de género y la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Este compromiso global con la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres y las niñas, sino que también contribuye al bienestar y el progreso de toda la humanidad.

### **El rol de las Universidades en la consecución de los ODS**

Las universidades argentinas están desempeñando un papel destacado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A través de la investigación, la educación, la promoción de alianzas y la promoción de prácticas sostenibles, estas instituciones están contribuyendo significativamente a la construcción de un futuro más sostenible y equitativo en Argentina y en el mundo. Su compromiso activo con los ODS es esencial para abordar los desafíos globales y promover un desarrollo sostenible en el país y en la región.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan una hoja de ruta integral para abordar los desafíos globales y promover un desarrollo sostenible. La educación universitaria es esencial para lograr estos objetivos, ya que prepara a los estudiantes para ser agentes de cambio y promotores de un desarrollo

sostenible en sus comunidades y en todo el mundo. Las universidades desempeñan un papel crucial en la investigación, la formación y la movilización de recursos para abordar los ODS, y su compromiso es esencial para alcanzar el futuro sostenible que todos buscamos.

### **Las Universidades argentinas y la igualdad de género**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Las universidades argentinas pueden desempeñar un papel significativo en el cumplimiento de este ODS de varias maneras:

- **Educación y Conciencia:** Las universidades argentinas pueden ofrecer programas de estudio y cursos que promuevan la conciencia de género y la igualdad de género. Esto incluye la enseñanza de temas relacionados con la equidad de género, la violencia de género, la diversidad sexual y otros aspectos que ayuden a los estudiantes a comprender y abogar por la igualdad de género.
- **Investigación sobre Género:** Las universidades son centros de investigación, y pueden llevar a cabo investigaciones relacionadas con cuestiones de género y desigualdad. Esto incluye el estudio de las disparidades de género en áreas como la educación, la salud, el empleo y la participación política, así como la búsqueda de soluciones para abordar estas desigualdades.
- **Promoción de la Participación de las Mujeres:** Las universidades pueden promover activamente la participación de las mujeres en la educación superior, la investigación y la toma de decisiones académicas. Esto puede incluir la promoción de oportunidades de liderazgo para las mujeres en la universidad y la creación de ambientes inclusivos que fomenten la igualdad de género.
- **Formación y Capacitación en Género:** Las universidades pueden ofrecer programas de formación y capacitación en género dirigidos a estudiantes, profesores y personal administrativo. Esto ayuda a aumentar la sensibilización y la comprensión de las cuestiones de género, y a equipar a las personas con las habilidades necesarias para promover la igualdad de género en sus comunidades y lugares de trabajo.
- **Alianzas y Colaboración:** Las universidades pueden colaborar con organizaciones de la sociedad civil, el gobierno y el sector privado para abordar cuestiones de género de manera conjunta. Estas alianzas pueden incluir la realización de investigaciones conjuntas, la organización de eventos y conferencias sobre género, y la participación en iniciativas comunitarias que promuevan la igualdad de género.
- **Promoción de la Diversidad y la Inclusión:** Las universidades pueden adoptar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión en su comunidad académica, lo que incluye la eliminación de barreras que dificulten la participación de las mujeres y la creación de ambientes donde todas las identidades de género sean respetadas y valoradas.
- **Liderazgo y Ejemplo:** Las universidades pueden ejercer un liderazgo ejemplar en la promoción de la igualdad de género al garantizar que sus propias políticas y prácticas sean inclusivas y

equitativas, desde la contratación y promoción de personal hasta la representación en puestos de liderazgo.

### **El caso de la Universidad de Luján en relación con el ODS 5**

Desde hace ya unos años en la agenda de la UNLu la cuestión de género está presente. Una rápida revisión del digesto electrónico que reúne las normas, reglamentaciones y decisiones que se toman en nuestra universidad, mostrará que en los últimos años se tomaron algunas decisiones que abordan y propenden a acercarnos a una institución justa, vivible y libre de violencias y discriminaciones, o sea una institución más cerca de la igualdad de derechos independientemente de la expresión de género de sus integrantes.

Desde las primeras acciones tales como adhesiones a la XXVI Marcha del Orgullo LGBTIQ, del “Ni una menos” (UNLu, 2015) hasta la más reciente aprobación por parte del Honorable Consejo Superior de los títulos no binarios (UNLu,2023) mucho se ha avanzado a nivel normativo. A continuación, se realiza un repaso de estas normas y su grado de implementación.

En el año 2015 el Consejo Superior de la UNLu emite la Resolución N° 317 en la que resuelve: “*Convocar a la participación activa de la Comunidad Universitaria en la marcha que se realizará el día 3 de junio de 2015, frente al Congreso de la Nación con la consigna “NI UNA MENOS”* (UNLu, 2015). La motivación de este acto administrativo puede encontrarse en sus escuetos considerandos, los que manifiestan que la lucha contra el femicidio requiere de la participación activa de toda la sociedad, que la Universidad debe impulsar y colaborar en la sensibilización y visibilización de esta problemática creciente y que es necesario que la Comunidad Universitaria asuma el compromiso de la lucha contra la violencia hacia las mujeres instando a la participación activa en esta marcha y todas las acciones que se desprendan en el mismo sentido.

Esta resolución en principio declarativa, resulta ser la disparadora de otras con acciones concretas como por ejemplo la Resolución Rector 180/15 que autoriza a los integrantes de la Comunidad Universitaria a participar de la convocatoria “*Ni una menos*” justificándose su inasistencia a las actividades correspondientes. Estas resoluciones de adhesión y autorización se repiten desde entonces año a año.

La resolución del Consejo Superior N° 904/17 en su artículo 1° resuelve “*Adherir a la participación de la Comunidad Universitaria a la “XXVI Marcha del Orgullo LGBTIQ”, a realizarse el 18 de noviembre de 2017 a las 16.00 hs desde la Plaza de Mayo a la Plaza del Congreso Nacional, bajo la consigna “Basta de femicidios a travestis, transexuales y transgéneros. Basta de violencia institucional. Orgullo para defender los derechos conquistados”*”.

Si bien este acto administrativo podría ser catalogado como meramente declarativo, sus considerandos resultan interesantes porque resumen la puesta en agenda de las cuestiones de género.

El año 2017 fue de particular importancia en la visibilización de los efectos de la violencia por razones sexogenéricas, en particular a través de la marcha por “Ni una menos”, del XXXII Encuentro Nacional de

Mujeres, y del Paro de Mujeres, que convocara a miles de personas en todo el país. La punta del iceberg de la violencia se había hecho visible y dispararía la primera generación de protocolos en las instituciones para prevenirla, sancionarla y eliminarla.

En ese sentido, en ese mismo año, por iniciativa del claustro estudiantil se aprueba el primer Protocolo de intervención contra la violencia de género y discriminación de la UNLu (UNLu, 2017), en ese primer momento de generación de Protocolos en las instituciones de Educación Superior en Argentina, definiéndose además el ámbito institucional a cargo de implementarlo y ofrecer asesoramiento y contención a las víctimas. Entre 2017 y 2021 se procesaron 67 consultas por violencia de género, de los cuales 51 terminaron en procesos de denuncia y sumario en el caso de que el denunciado fuera estudiante o no docente y juicio académico en el caso de denunciados pertenecientes al claustro docente. En 2022 se revisó y aprobó un nuevo Protocolo de intervención en función de la experiencia acumulada sobre la aplicación de la primera versión (UNLu, 2022).

Otro hito en la agenda de la cuestión de género fue la aprobación en 2020 del cupo laboral trans (UNLu,2020) que ubica a la UNLu entre las pioneras en determinar que *“en la Universidad Nacional de Luján los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que al ingreso reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo”, además, ese porcentaje debe respetarse de manera independiente en el sector de trabajadores Nodocentes y en el sector de trabajadores Docentes”*.

A la fecha de este trabajo se incorporaron tres trabajadores no docentes y un trabajador docente por aplicación del cupo.

La adhesión a la ley Micaela aprobada en la UNLu por Resolución del Consejo Superior N° 204/19 (UNLu, 2019) fue más allá de establecer la capacitación de sus trabajadores en cuestiones de violencia de género extendiéndola al claustro estudiantil. El grado de avance en esta capacitación ha sido muy dispar según el claustro.

En el caso de autoridades superiores, todas ellas en el año 2021 recibieron la capacitación, y con el recambio de estas durante 2023 se volvió a ofrecer para las nuevas autoridades asumidas.

En el claustro no docente se han implementado ya 16 ediciones del curso de capacitación de la ley Micaela y a la fecha de este informe de 800 no docentes solo 15 de ellos aun no han recibido esta capacitación, en otras palabras, más del 80% han cumplido el requisito.

Para el claustro docente, en 2022 se aprobó la Resolución N° 728 (UNLu, 2022), que encomienda a las Unidades Académicas y al Rectorado el desarrollo y promoción de políticas tendientes a la igualdad de derechos y la disposición de instancias de capacitación y/o reflexión en relación con la perspectiva de género y prevención de la violencia de género. Además, establece que a partir del año 2023, y durante el lapso de tres (3) años, se deberá ponderar favorablemente a quienes se postulen en instancias de

Concursos Docentes y promoción en la Carrera Docente y acrediten la realización de actividades de formación y/o reflexión sobre perspectiva de género y/o herramientas contra la violencia de género que cubran un mínimo de veinte (20) horas, y finalmente determina que, luego de ese período, será un requisito excluyente para la inscripción a Concursos Docentes así como también para la solicitud de promociones mediante Carrera Docente, acreditar la realización de actividades de formación y/o reflexión sobre género, perspectiva de género y/o herramientas contra la violencia de género que cubran un mínimo de veinte (20) horas.

En el claustro estudiantil, desde la adhesión a la ley Micaela es poco lo que se ha avanzado en la discusión sobre como curricularizar estos temas en las distintas carreras de grado y pregrado de la UNLu. Estos insuficientes espacios formativos nos llevan a advertir que la limitada presencia del tema en la agenda educativa de nuestra Universidad provoca un fenómeno llamativo: la academia replica lo que la sociedad de la que forma parte realiza por acción u omisión con la población de mujeres y los colectivos con orientaciones sexo-genéricas disidentes: les silencia al supeditarlas a lo heteronormado o a la asimetría de poder impuesta por el patriarcado, desconociendo su existencia o limitándola a la mínima expresión posible.

En el año 2021 se aprueba el “Formulario de Derecho a la Identidad”, basado en la ley 26743 (UNLu 2021), “Derecho a la identidad de género”, por medio del cual se *“insta a todas las áreas competentes de registro e información, unidades académicas y sectores de la estructura administrativa de la Universidad, a la realización de las adecuaciones necesarias para el debido registro en el que se respete el género autopercebido”*.

También en 2021 se aprobó una modificación al reglamento electoral de la Universidad que establece la paridad de género en las listas de candidatos a cuerpos colegiados de gobierno indicando en su artículo 28 que las mismas deberán presentarse garantizando el principio de paridad de género, ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente. En ocasión de las elecciones 2023 se propuso además una metodología de inclusión de personas no binarias sin romper la alternancia de géneros y sin bajar el cupo de 50% de mujeres (UNLu, 2021b)

En 2022 se aprueba la “Guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género o no sexista”. y se recomienda el uso del lenguaje con perspectiva de género o no sexista, conforme la “Guía para el uso del lenguaje con perspectiva de género o no sexista”, en el ámbito de la Universidad (UNLu, 2022)

Por último, este año el Consejo Superior aprobó un proyecto en el que se determina que, ante la solicitud expresa de la persona en ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley de Identidad de Género N° 26.743 y el Decreto N° 476/21, en la emisión de títulos y certificaciones académicas se deberán aplicar expresiones no binarias (UNLu, 2023).

### III.- CONCLUSIONES

La igualdad de género es mucho más que un objetivo aislado dentro de la agenda de desarrollo sostenible; es un pilar fundamental que impulsa la realización de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A lo largo de este análisis, hemos explorado cómo la igualdad de género está intrínsecamente vinculada a cada uno de los ODS, resaltando su impacto en áreas clave como la educación, la salud, el empleo, la reducción de desigualdades, la paz y las alianzas globales.

La promoción de la igualdad de género no se trata simplemente de corregir injusticias pasadas o presentes; es una estrategia esencial para abordar los desafíos más apremiantes de nuestro tiempo y construir un mundo más sostenible y equitativo. Cuando empoderamos a las mujeres y niñas, estamos creando una fuerza poderosa para el cambio positivo en las comunidades y sociedades en su conjunto.

Las universidades argentinas desempeñan un papel fundamental en el cumplimiento del ODS 5 y todos aquellos a los que la igualdad de género atraviesa, al educar, sensibilizar, investigar y promoverla dentro de las comunidades académicas y en la sociedad en general.

En el caso de la Universidad Nacional de Luján desde 2015 son varias las políticas de género implementadas. En el comienzo solo se trataba de cuestiones declarativas a favor de la igualdad y en contra de la violencia de géneros. Luego se visualiza un recorrido paralelo de ampliación de derechos adhiriendo a la normativa nacional. Seguramente este recorrido continuará en la medida que se continúen ampliando derechos y generando políticas de acción positiva para garantizar la equidad.

La igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino una estrategia integral para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Empoderar a las mujeres y niñas, eliminar las desigualdades de género y promover la perspectiva de género en todas las áreas son pasos esenciales para crear un mundo en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos. Al avanzar hacia la igualdad de género, estamos construyendo un futuro en el que las sociedades prosperen en armonía con el planeta y en el que todos puedan contribuir plenamente al bienestar común. Y las Universidades pueden hacer aportes importantes para el logro de estos objetivos y así colaborar en el camino a la igualdad.

### IV.- REFERENCIAS

Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. (1987). *Nuestro futuro común*. Oxford University Press. Recuperado de:

<https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N87/184/70/PDF/N8718470.pdf?OpenElement>. Fecha de consulta: 3/08/2023.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). Recuperado de: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf). Fecha de consulta: 31/07/2023.

Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Fecha de consulta 17/07/2023.

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>. Fecha de consulta: 22/08/2023.

Rico, M. N. (1998). *Género, medio ambiente y sustentabilidad en el desarrollo*. Naciones Unidas, Serie Mujer y desarrollo. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5867/S9800082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5867/S9800082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Fecha de consulta: 12/08/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2015) *Resolución Consejo Superior N° 317 – Adhesión a la Marcha “Ni una menos”*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar>. Fecha de consulta: 15/08/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2017) *Resolución Consejo Superior N° 917– Adhesión a la Marcha del Orgullo Gay*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/> . Fecha de consulta: 12/07/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2017) *Resolución Consejo Superior N° 575 – Protocolo de Intervención contra la violencia de género y discriminación*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar>. Fecha de consulta: 25/08/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2019) *Resolución Consejo Superior N° 204 – Adhesión a la Ley Micaela*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar>. Fecha de consulta: 22/08/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2020) *Resolución Consejo Superior N° 205 – Cupo trans*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar>. Fecha de consulta: 03/09/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2021) *Resolución Consejo Superior N° 315 – Formulario de trato digno*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar> . Fecha de consulta: 15/08/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2022) *Resolución Consejo Superior N° 728 – Ley Micaela, claustro docente*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/> . Fecha de consulta: 21/07/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2022) *Resolución Consejo Superior N° 45 – Guía de lenguaje no sexista*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/> . Fecha de consulta: 21/07/2023.

Universidad Nacional de Luján. (2023) *Resolución Consejo Superior N° 497 – Títulos no binarios*. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/> . Fecha de consulta: 21/07/2023