

EXPERIENCIAS DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNEROS: El caso de la Facultad de Ingeniería de la UNLZ, Argentina en el período 2019-2023.

EXPERIENCES OF MAINSTREAMING GENDER PERSPECTIVES: The case of the Faculty of Engineering at UNLZ, Argentina, 2019-2023.

Guadalupe Pascal ¹, Soledad Bernachea ¹, Lucía Palavecino ¹, Milagros
Tevez Sauco ¹

gpascal@ingenieria.unlz.edu.ar, sbernachea@ingenieria.unlz.edu.ar,
lpalavecino@ingenieria.unlz.edu.ar, mtevezsauco@ingenieria.unlz.edu.ar

¹ Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Lomas de Zamora, 1832, Lomas de Zamora,
Argentina.

Recibido 30/11/2023; Aceptado: 16/02/2024

Resumen: La implementación reciente de políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos ha generado tensiones y conflictos al evidenciar prácticas de violencia en instituciones. Esto se refleja en resistencias a nuevas iniciativas en el ámbito universitario, especialmente en ingenierías, donde dominan sistemas de prerrogativas y prácticas que refuerzan la autoridad masculina. La transversalización de la perspectiva de género se define como la integración sistémica de la desigualdad de género en las políticas institucionales. Este trabajo explora estrategias de transversalización implementadas en la Facultad de Ingeniería de la UNLZ (2019-2023), abarcando formación, sensibilización, investigación, extensión, vinculación y desarrollo normativo.

Palabras-clave: Universidades; Ingenierías; Transversalización; Géneros; Diversidad.

Abstract: The recent implementation of public policies with a gender and human rights perspective has generated tensions and conflicts by showing violent practices in institutions. There is still resistance to new initiatives in the university environment, especially in engineering, where systems of prerogatives and practices that reinforce male authority dominate. Various literature defines *gender mainstreaming* as the systemic integration of gender inequality into institutional policies. This work explores the mainstreaming strategies implemented in the UNLZ Faculty of Engineering (2019-2023), covering training, awareness, research, extension, linkage, and regulatory development.

Keywords: Universities; Engineering; Mainstreaming; Genders; Diversity.

1. Introducción

Las violencias y discriminaciones por razones de género en el ámbito de las Universidades, en general, y de las Ingenierías en particular se encuentran estrictamente relacionadas con la estructura desigual de los géneros en las sociedades pasadas y presentes. Su magnitud puede captarse de manera visible a través de numerosas evidencias como la presencia de violencia psicológica o laboral, las brechas de géneros o la proliferación de fenómenos de desigualdad ampliamente documentados en la bibliografía de referencia.

En el sistema universitario nacional, en el año 2022, si bien las mujeres ocupan el 60% de la población estudiantil, esta proporción no alcanza para explicar el sistema de gobierno de las Universidades ya que solo el 38% de las decanaturas son llevadas a cabo por mujeres y ese número desciende al 12% si se contabilizan las rectoras. Es decir, en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) apenas dos puntos por sobre el 10% de las autoridades son mujeres (Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), 2022). Por otro lado, el diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino realizado el mismo año por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) del CIN registró que cerca del 30% de los claustros de estudiantes, docentes y trabajadores no docentes declara haber vivido en persona alguna descalificación o desvalorización en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género; y más del 60% ha escuchado dentro de la Universidad comentarios sexistas o discriminatorios por la misma razón hacia mujeres y otras identidades. En relación a situaciones de acoso leve, el 34% del claustro no-docente declaró haber sufrido algún comentario impropio, grosero u obsceno, silbidos o gestos, mientras que en los claustros de docentes y estudiantes se han registrado 30,1% y 22,3% respectivamente. Esta proporción se mantiene y desciende aproximadamente diez puntos porcentuales en relación a situaciones de acoso grave (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE), 2020).

En el caso de las instituciones de educación vinculadas a las Ciencias, las Tecnologías, las Ingenierías y las Matemáticas (STEM), la notoria brecha por razones de género constituye una problemática de interés para toda la comunidad académica (Verdugo-Castro et al., 2022). En especial, en los países de América Latina estas desigualdades se han profundizado aún más, debido a las dificultades socioeconómicas presentes en la región (García-Holgado et al., 2019).

1.1. Transversalizar para transformar.

La persistencia de violencias basadas en género en espacios críticos para el desarrollo de la ciudadanía, como la educación superior, insta a una revisión crítica de los fundamentos democráticos de nuestra Constitución. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1980), a la cual Argentina suscribió en 1980 y elevó el estatus a nivel constitucional en 1994, exige a los Estados partes modificar patrones socioculturales para erradicar prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de género. El Estado Argentino, desde aquel momento, ha liderado la implementación de normativas y políticas públicas robustas, desempeñando un papel destacado en la resignificación social y política del ejercicio ciudadano.

En paralelo, desde la III Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Nairobi en 1985, se instaló el concepto de transversalización como una cuestión central en la agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para visibilizar las brechas de géneros y promover una transformación de las condiciones reales de existencia de las mujeres (Nations, 1985). Años más tarde, en el documento “Transversalización de la Perspectiva de Género: estrategia para la transformación”, ONU-Mujeres cita y declara que “la perspectiva de la genuina transversalización de género es potencialmente revolucionaria y extraordinariamente exigente, (...) se podría transformar la totalidad de las políticas públicas para promover la igualdad de género, pero sólo si un amplio número de actores cambian su comportamiento” (Pollack & Hafner-Burton, 2011).

En la actualidad, para avanzar en busca de universidades feministas, es crucial hablar de transversalización. Los estudios sobre mujeres, géneros y diversidad sexual han influido en la institucionalización de la temática en las Universidades públicas del país. Esta producción de conocimiento ha impactado en el diseño de políticas universitarias que reconocen las históricas desigualdades y fomentan derechos. Integrar la perspectiva de género en la evaluación, recopilación y análisis de datos permite identificar desigualdades, impulsando cambios en la percepción colectiva universitaria sobre la participación de las personas en las funciones esenciales de la formación profesional y las actividades académicas (Rovetto & Fabbri, 2021a).

2. Antecedentes

2.1. Marco normativo y contexto en Argentina.

Desde una perspectiva jurídica, Argentina cuenta con legislación avanzada en derechos humanos. En el año 2006 se estableció el Programa Nacional Educación Sexual Integral (ESI), estableciendo la obligatoriedad de la educación sexual de manera transversal en todos los niveles educativos. Posteriormente, se sancionaron leyes cruciales, como la ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y la ley de Matrimonio Civil, conocida como Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26150, 2006; Ley 2648, 2009; Ley 26618, 2010).

El año 2012 estuvo signado por dos leyes ampliamente reparadoras. Se sancionó la tipificación del femicidio y la ley de Identidad de Género, la cual situó al Estado argentino como pionero latinoamericano y mundial en reconocer los derechos del colectivo LGBTTTQI+ (Ley 26.791, 2012; Ley 26.743, 2012).

En el año 2015, la consigna #NiUnaMenos marcó un hito en las discusiones sobre las profundas desigualdades de género, tanto en esferas públicas como privadas. En ese año, la potencia de una huelga masiva a través del “paro internacional de mujeres” convocó a una multitud de personas a tomar las calles para exigir al Estado una intervención inmediata frente a los femicidios y las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres; y hacia 2018, el movimiento feminista manifestado a través de los “pañuelazos” condujo el debate en el Congreso de la Nación sobre la despenalización y legalización del aborto, alcanzándolo finalmente en el año 2020 (Gago, 2019; Ley 27610, 2020).

En el año 2018, se promulgó la Ley N° 27.499 de Capacitación obligatoria de Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado. La ley es conocida como Ley Micaela, en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años militante del Movimiento Evita víctima de un femicidio en 2017. Ella fue secuestrada, violada y asesinada por Sebastián Wagner, un condenado por dos violaciones que se encontraba gozando de libertad condicional a pesar de una importante cantidad de informes técnicos que le recomendaban al juez Carlos Rossi no otorgarle dicho beneficio. La sanción de la ley es, a su vez, un reconocimiento de la responsabilidad del Estado en su femicidio. Desde su sanción, diferentes actores de la sociedad han adherido a la ley y ésta ha ampliado su alcance significativamente (Ley 27499, 2018; Rovetto & Fabbri, 2021b).

Además, en la historia reciente, se han legislado diversas leyes y normas promoviendo la incorporación de perspectiva de género en diferentes órganos del Estado, tales como la Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Ley 27.412, 2017); la promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero Diana Sacayán Lohana Berkins (Ley 27.636, 2021); la Equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación (Ley 27.635, 2021); el DNI no binario reconociendo identidades fuera del binomio masculino y femenino (Decreto 476, 2021); y la norma nacional de Sistemas de Gestión para la Equidad de Género (SIGEG) (Norma IRAM N° 57001, 2023). Asimismo, en el mismo período se destaca la creación del primer Ministerio de Géneros y Diversidad de la Nación Argentina, el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género (GNTPG), y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía.

2.2. Feminismos y Sistema Universitario

En este contexto, es justo reconocer el rol social y transformador de los organismos de educación, con especial atención en las Universidades. Afortunadamente, la presencia feminista en las universidades, con raíces desde principios del siglo XX, ha evolucionado significativamente. Iniciativas pioneras como la tesis de Elvira Rawson en 1910 y los estudios de género en los años 80 y 90 allanaron el camino para un crecimiento constante de políticas de género en las universidades (Barrancos, 2007; Laba y Rugna, 2017; Torlucci et al., 2019).

Desde 2013, la creación de protocolos contra la discriminación y violencia de género ha sido un proceso constante, con un aumento sostenido de Universidades que promueven estos espacios. (Laba y Rugna, 2017; Torlucci et al., 2019).

Seguidamente, la formación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en 2015, luego transformada en "RUGE", marcó un hito. En 2019, la adhesión unánime de las Universidades Nacionales a la Ley Micaela fortaleció aún más los compromisos; tal es así que en el año 2020 se documentaron notables progresos, con un alto porcentaje de Universidades implementando protocolos y promoviendo la Ley Micaela (RUGE, 2020; Rovetto y Fabbri, 2021b).

Estos avances, considerados como una "segunda reforma universitaria", han sentado las bases para una transformación que busca dismantelar desigualdades y consolidar un entorno basado en el estado de derecho (Boltanski y Fraser, 2016; Laba, 2019; Laba y Tort, 2021).

2.3. Diversidad y Ley Micaela en las Ingenierías

En la esfera específica de la enseñanza de las Ingenierías también se han demostrado desafíos sustanciales. El Consejo Federal de Decanos y Decanas de Ingeniería (CONFEDI) publicó en el año 2018 el Libro Rojo, una declaración sobre los estándares para la acreditación de las carreras de Ingeniería; incorporando de esta manera un modelo de aprendizaje centrado en el estudiantado, orientado al desarrollo de competencias genéricas y específicas de cada unidad académica. Ese mismo año, el Consejo creó la Comisión de “Mujeres en Ingeniería” y en el año 2021 la rebautizó como “Mujeres, Género y Diversidad en Ingeniería” con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la formación de las más de 500 carreras alcanzadas (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería, 2018).

En el año 2020, junto con el Consorcio Latinoamericano y del Caribe de Instituciones de Ingeniería (LACCEI) y la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI), el CONFEDI fundó la Cátedra Abierta Latinoamericana “Matilda y Las Mujeres en Ingeniería” (CAL-Matilda); la cual tiene como misión propiciar espacios para la reflexión y la realización de actividades impulsoras de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en el ámbito académico y profesional, y para el fomento de las vocaciones por la ingeniería en niñas y jóvenes en América Latina y el Caribe. Actualmente, la Cátedra se organiza en 6 Comités de trabajo: Investigación, Vocaciones, Ejercicio Profesional, Mentoreo, Educación y Comunicación; y convoca regularmente a más de 150 miembros tanto en carácter individual como en representación institucional de Facultades de Ingeniería de diferentes Universidades de los países de la región latinoamericana (Giordano-Lerena et al., 2021; Pino, 2020).

En el año 2021, el CONFEDI junto con la Fundación Micaela García “La Negra” y con el apoyo de la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación, lanzaron el Programa “Formación de capacitadoras/es en temática de género y en la implementación de la Ley Micaela para las Facultades de Ingeniería”. El objetivo del programa fue fortalecer las capacidades de las Facultades del sector para que pudieran implementar la Ley Micaela y desarrollar acciones concretas en cada unidad académica. El resultado del programa fue ampliamente satisfactorio ya que se alcanzaron 140 personas de todo el país formadas como capacitadoras en temáticas de género y en implementación de la Ley de referencia. Adicionalmente, fruto de la labor sostenida en los últimos años, se conformó la “Red Nacional de formadoras y formadores en perspectiva de género y Ley Micaela”, la cual busca sumar voluntades para, de manera colaborativa y federal, generar equipos de abordaje de cuestiones de género en cada facultad de Ingeniería del país (Fundación Micaela García “La Negra”, 2021).

3. Caso de Implementación

3.1. Contexto en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora

La Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ) ha sido parte activa para la consolidación de sujetos políticos capaces de transformar la realidad de la

comunidad. Dentro de las políticas institucionales recientes se destacan dos hitos dinamizadores. Por un lado, la creación de la Diplomatura en Géneros y Sociedad en abril del año 2019, una iniciativa pionera en el sur del Conurbano Bonaerense, orientada a la construcción de saberes en un sentido simétrico entre los distintos actores de la sociedad: la Universidad, la sociedad civil y el Estado (Tsuji & Vázquez, 2021). Y por el otro, la conformación de una comisión ad-hoc para la formulación y aprobación del primer “Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia y Discriminación por cuestiones de género en el ámbito de la UNLZ” con representantes de las diferentes Unidades Académicas

3.2. Creación y jerarquización del Equipo de Géneros en la Facultad de Ingeniería de la UNLZ.

En este contexto de transformaciones institucionales impulsadas y resultantes, es preciso destacar que la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (FI-UNLZ) ha demostrado un despliegue de diferentes estrategias. A raíz de la conformación de la comisión ad-hoc para la formulación y aprobación del Protocolo, en el mes de diciembre del año 2019, se constituyó el primer Equipo de Género de la FI-UNLZ con el propósito de conducir y jerarquizar las acciones inherentes a los procesos institucionales en curso, interpelando la cultura organizacional de la facultad y la idiosincrasia de las Ingenierías. Con tal propósito, se han formulado una serie de objetivos y alcances para el equipo de trabajo.

Objetivos específicos del Equipo de Género de la FI-UNLZ:

- Representar en la materia a la Facultad de Ingeniería ante el Rectorado de la Universidad.
- Contribuir en los procedimientos de actuación ante situaciones de violencia por razones de géneros según el protocolo y la normativa vigente de la Universidad.
- Promover la visibilización, concientización y formación sobre la problemática en el ámbito de la Facultad de Ingeniería.
- Contribuir a la elaboración de políticas de prevención y eliminación de la violencia de género, identidad de género u orientación sexual en el ámbito de la Facultad de Ingeniería.
- Representar a la Facultad de Ingeniería en las redes interinstitucionales que resulten de interés estratégico en materia de género y diversidad para el ámbito de las ingenierías y las universidades en general.

3.3. Ejes de implementación

En consonancia con los antecedentes presentados en la Sección 2. y los objetivos presentados en la Sección 3.2.; el equipo de trabajo ha desplegado durante el período 2019-2023 un programa de transversalización de la perspectiva de géneros en la unidad académica.

El programa adoptó un enfoque de diversidad e interseccionalidad como eje transversal y guió la implementación de diversos proyectos, evidenciando una variedad de iniciativas llevadas a cabo de manera colaborativa entre diferentes actores de la comunidad. Todas las acciones respondieron a un enfoque inter y

transdisciplinario y demuestran cómo el trabajo conjunto potencia los efectos e impactos de los desarrollos académicos, de extensión e investigación de la comunidad, sin fagocitar su identidad originaria.

Eje 1: Normativa y Reglamentación:

1. Articulación con las cinco facultades y la Unidad de Intervención de la UNLZ constituida por el “Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia y Discriminación por cuestiones de género en el ámbito de la UNLZ” mediante el Espacio de Atención Primaria (EAP).
2. Formulación y presentación de normativa específica; tales como, el reglamento por licencias especiales con perspectiva de género (con la incorporación de causales particulares por violencia de género, maternidad y paternidad para estudiantes) y la incorporación de políticas de cupo y equidad en convocatorias seleccionadas de investigación.

Eje 2: Formación y Sensibilización:

3. Articulación con las cinco facultades y el Rectorado de la Universidad para la coordinación y el desarrollo de capacitaciones en el marco de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) y la Ley N° 26.150 (Ley de E.S.I) para docentes y no-docentes, alcanzando a más de 100 trabajadores de ambos claustros de la unidad académica.
4. Diseño y desarrollo de unidades temáticas autocontenidas en asignaturas de los cuatro planes de estudio de las carreras de Ingeniería (Ing. Industrial, Ing. Mecánica, Ing. Ferroviaria e Ing. Mecatrónica) mediante el enfoque de formación por competencias y educación popular trans-feminista, alcanzando a más de 150 estudiantes.
5. Planificación y creación de campañas de concientización sobre la temática:
 - A. Campañas anuales de efemérides, múltiples ciclos de conversatorios, talleres y recursos didácticos multimediales.
 - B. Manual de comunicación inclusiva.
 - C. Manual de buenas prácticas digitales.

Eje 3: Vinculación e Investigación.

6. Fundación y participación en redes académicas locales, nacionales e internacionales afines a la temática, entre las cuales se destacan la Comisión de Mujeres, Géneros y Diversidad de CONFEDI, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN) y la Cátedra Abierta Latinoamericana (CAL-Matilda).
7. Articulación con las cinco facultades y el Rectorado de la Universidad para la formulación e implementación de proyectos de investigación y extensión con el objeto de relevar y analizar los sesgos de géneros presentes en las diferentes carreras de grado de la UNLZ.
8. Acompañamiento a cooperativas y PYMES en recuperación mediante capacitaciones en temáticas de violencias por razones de género en el mercado laboral y asistencia en la formulación de proyectos para la adjudicación de instrumentos de financiamiento provincial y nacional.

9. Vinculación con instituciones de educación media de la región para el desarrollo de vocaciones científicas en infancias y adolescencias sin sesgos ni estereotipos de géneros en la ciencia y la tecnología.
10. Formulación y ejecución de proyectos de investigación con estudiantes y docentes de la unidad académica, de la Universidad y externas a la institución, orientados a analizar la subjetividad de las diversidades en los ámbitos de las Ingenierías en América Latina.

4. Discusiones y conclusiones

La implementación de políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos en instituciones educativas, en especial en el ámbito universitario, se ha gestado a lo largo de los años gracias al impulso de los feminismos universitarios, a la decisión política de convertir las demandas sociales en una agenda de derechos y a la firme convicción de la necesidad de modelizar nuevos paradigmas para construir realidades más justas. Estos avances, inéditos pero coherentes con la trayectoria histórica, generan tensiones y luchas que evidencian la conflictividad humana originada por las prácticas de violencia dentro de las instituciones y la resistencia a nuevas iniciativas de transformación.

Afortunadamente, las redes históricamente tejidas han desarrollado herramientas esenciales para garantizar el rol transformador de las universidades, resguardando su identidad local, argentina y latinoamericana. La Ley Micaela, por ejemplo, es un hito significativo que demuestra este rasgo transformador. A menudo, se asume erróneamente que la responsabilidad recae exclusivamente en áreas específicas como las direcciones de género; sin embargo, la Ley Micaela propone una capacitación generalizada para todos los agentes del Estado y, particularmente en el ámbito universitario, para toda la comunidad académica. De esta manera, el ejercicio sostenido de la implementación de la Ley Micaela implica no solo la formación en perspectiva de género sino también la revisión crítica y permanente de las prácticas de la propia comunidad académica y de los planes de estudios de todas sus carreras, comprometiéndose así con los derechos plenos de las mujeres y las identidades de género no binarias de quienes permanecen y se gradúan de la institución educativa.

En este contexto, es preciso destacar que la creación del Equipo de Género de la Facultad de Ingeniería de la UNLZ representó un paso sumamente significativo. Los objetivos del equipo subrayan la promoción de la concientización y formación en la temática, así como su participación en redes estratégicas para crear y fortalecer lazos de relacionamiento. El alcance de estos objetivos denota un aporte significativo en la idiosincrasia organizacional, ya que se han llevado a cabo instancias de debate y formación crítica en el interior de la institución al mismo tiempo que se ha posicionado a la Facultad como un nodo activo en la red de actores que trabajan sobre la diversidad de géneros en el ámbito de las Ingenierías del país y América Latina. Además, la implementación efectiva del protocolo institucional, la formulación de normativas específicas y el trabajo articulado con la Universidad mediante la construcción de espacios conjuntos de formación, investigación y extensión, demostraron el compromiso integral de la Unidad Académica con la promoción de los derechos humanos en todas sus funciones y contribuyeron a establecer una nueva metodología de trabajo en la cultura organizacional de la Universidad. No obstante, a pesar de los avances notables, persisten desafíos que requieren una atención continua. Entre las mayores dificultades, se destaca la

resistencia arraigada en algunos sectores de la comunidad académica y la necesidad de mitigar sesgos de género recurrentes en entornos masculinizados, los cuales se ven agravados por un sistema de dominación a base de prerrogativas y prácticas que actualizan y refuerzan un estatus social de autoridad masculina. Para ello, es crucial establecer políticas y estrategias a largo plazo que aborden de manera sistemática las raíces de las desigualdades de género, promoviendo una transformación profunda y sostenible

En resumen, la transversalización de la perspectiva de géneros es, a la vez, decisión política y estrategia metodológica de sensibilización, concientización y transformación de la representación social de la comunidad. En ese sentido, la experiencia presentada aporta una propuesta proactiva y sistemática posible para la incorporación de la perspectiva de género en entornos académicos tradicionalmente masculinizados. En el contexto particular de la aplicación, su adopción metodológica ha sido un elemento clave para la consolidación de sujetos políticos con capacidad de resistir y transformar diversos aspectos de la vida universitaria y territorial de la organización.

5. Referencias Bibliográficas

Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad Argentina: Una historia de cinco siglos* - Dora Barrancos - Google Libros (Ed. Sudamericana, Ed.).

Boltanski, L., & Fraser, N. (2016). *Dominación y emancipación: una crítica radical del capital sin nostalgia estática* (C. Intelectual, Ed.; 1st ed., Vol. 1). www.editorialcapin.com.ar

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1980).

Consejo Federal de Decanos de Ingeniería, C. (2018). *PROPUESTA DE ESTÁNDARES DE SEGUNDA GENERACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE INGENIERÍA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA “LIBRO ROJO DE CONFEDI”* (R. G. Serena & S. Crimelo, Eds.). CONFEDI.

Decreto 476/2021 - REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS. (2021). Presidencia de la Nación Argentina.

Gago, V. (2019). #Nosotrasparamos: hacia una teoría política de la huelga feminista. In *La potencia feminista o el deseo de cambiarlo todo* (1st ed., Vol. 1, p. 256). Tinta Limón.

García-Holgado, A., Díaz, A. C., & García-Peñalvo, F. J. (2019). La brecha de género en el sector STEM en América Latina: una propuesta europea. *V Congreso Internacional Sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2019)*, 704–709.

Giordano-Lerena, R., Larrondo-Petrie, M. M., Paez-Pino, A., Rathmann, L., & Romero-Robles, L. E. (2021). MATILDA Latin American Open Chair: An international cooperation initiative to increase women in engineering. *Proceedings of 2021 World Engineering Education Forum/Global Engineering Deans Council, WEEF/GEDC 2021*, 349–355.

IRAM. (2023). *Norma IRAM 57001 - Sistema de Gestión para la Equidad de Género*.

Laba, V. P. V. (2019). *Feminismos, género y transgénero: Breve historia desde el siglo XIX hasta nuestros días*. Universidad Nacional de General San Martín.

Laba, V. P. V., & Rugna, C. M. (2017). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas. *BOLETIN CIENTIFICO SAPIENS RESEARCH*, 7(1), 13–21.

Laba, V. P. V., & Tort, M. P. (2021). La segunda gran reforma universitaria: Género y feminismo para la creación de políticas de igualdad. In RUGE (Ed.), *RUGE: El género en las universidades* (p. 242). Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias; Consejo Interuniversitario Nacional.

Ley 26.743 - IDENTIDAD DE GENERO. (2012). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 26.791 - CODIGO PENAL. (2012). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 26150 - PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACION SEXUAL INTEGRAL. (2006). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 26485 - LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES. (2009). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 26618 - MATRIMONIO CIVIL. (2010). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 27412 - PARIDAD DE GÉNERO EN ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA. (2017). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 27499 - LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO. (2018). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 27610 - ACCESO A LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO. (2020). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 27635 - EQUIDAD EN LA REPRESENTACIÓN DE LOS GÉNEROS EN LOS SERVICIOS DE COMUNICACIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA. (2021). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Ley 27636 - LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS.” (2021). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Martín, A. L. (comp.). (2020). *RUGE, el género en las universidades* (1st ed.). Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

Nations, U. (1985). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations decade for women: Equality, Development and Peace*. .

Fundación Micaela García “La Negra.” (2021). *Material de Lectura para quienes forman en perspectiva de Género Ley Micaela (Ley N° 27.499)* (CONFEDI, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Fundación Micaela García - CONFEDI.

Pino, A. P. (2020). CAL Matilda y las mujeres en ingeniería. *Revista de Ingeniería*, 67(153), 52–54.

Pollack, M. A., & Hafner-Burton, E. (2011). Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 7(3), 432–456.

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE). (2020). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino* (pp. 1–90).

Rovetto, F. L., & Fabbri, L. (2021a). Haciendo feminista la universidad que queremos: Transversalizar es la tarea. In D. Losiggio & M. Solana (Eds.), *Acciones y debates feministas en las universidades* (1st ed., Vol. 1, pp. 69–83). Editorial UNAJ.

Rovetto, F. L., & Fabbri, L. (2021b). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*.

Secretaría de Políticas Universitarias (SPU). (2022). *Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2021-2022*.

Torlucci, S., Laba, V. V., & Tort, M. P. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, 9, e016–e016.

Tsuji, L. C., & Vázquez, J. (2021). DIPLOMATURA EN GÉNEROS Y SOCIEDAD UNLZ 2019 - Memoria técnica. In G. Naón & M. F. Vazquez (Eds.), *Géneros y Sociedad: Aportes desde el Conurbano* (1st ed., Vol. 1, pp. 10–11). Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Verdugo-Castro, S., García-Holgado, A., & Sánchez-Gómez, M. C. (2022). The gender gap in higher STEM studies: A systematic literature review. *Heliyon*, 8(8).

6. Agradecimientos

Las autoras desean agradecer y destacar el proyecto de investigación Lomas CyT V titulado: “Brechas de género en STEM, Análisis de representaciones sociales y sesgos cognitivos en América Latina”; por contribuir en la publicación del presente trabajo.