

RESOLUCIÓN CSPyGE N°

Viedma,

VISTO, el Expediente N° 895/2017 sobre los Lineamientos de un Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro; la Resolución la CSPyGE N° 056/2019 del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro; la Resolución Rectoral N° 684/2019 para Constituir la Comisión del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro; la Resolución CSPyGE N° 021/2021 del Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la Universidad Nacional de Río Negro y la Resolución Rectoral N° 529/2025 para Aprobar la constitución de una Comisión para dirigir la ejecución de las acciones, monitoreo y evaluación del Plan de Igualdad de Género, con dependencia funcional de la Secretaría de Asuntos Institucionales, y

CONSIDERANDO

Que el Estatuto Universitario, en su Artículo 2° prevé el desarrollo institucional amplio y pluralista no aceptando discriminaciones basadas en el género y en el mismo sentido se explicitan objetivos específicos en el Artículo 7° "in fine" del mismo.

Que el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica, mediante el dictado de la Resolución CSPyGE N° 056/2019, aprobó el Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN). Que el presente Plan tiene como objetivo delinear los principales lineamientos para instituir la igualdad de géneros en la UNRN como una práctica sostenible en la convivencia cotidiana y en la vida institucional. Que se aprobó una primera etapa de dos años (periodo 2019-2021) de implementación.

Que en el Plan se establecieron los siguientes ejes prioritarios para avanzar en la transformación institucional y reducir de manera sustancial las discriminaciones basadas en el género y prevenir su emergencia o prevalencia en la universidad: (i) la comunicación, imagen y lenguaje institucional; (ii) el acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio; (iii) la perspectiva de género y diversidad sexual en la docencia, la investigación y la extensión; (iv) la participación

política y el gobierno; (v) la prevención, asistencia y erradicación de las violencias de género; (vi) la interseccionalidad de género en materia de discapacidad; y (vii) la interseccionalidad de género en materia de diversidad sexual.

Que, por otra parte, el Plan de Desarrollo Institucional, aprobado por Resolución CSPyGE N° 062/2018, ha establecido que la Universidad, adopta la perspectiva de género en su cultura organizacional, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y estudio, incorporándose la misma en todas las acciones que hacen a la gestión institucional, la docencia universitaria, la extensión e investigación universitaria.

Que desde el año 2017 hasta la actualidad, se han implementado mecanismos de género en diversos niveles, como el Protocolo de actuación para situaciones de violencia de género, la inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional, cambios en el Estatuto universitario, adhesión a la Ley Micaela mediante Resolución CSPyGE N° 032/2019, una variedad de ofertas académicas que versan sobre la materia o incluyen una perspectiva de género, licencias, becas y elaboración del Plan de Igualdad de Género. Aun así, los desafíos en materia de desigualdad de género persisten. Por lo que se considera necesario actualizar y rediseñar el Plan de forma participativa y abierta a la comunidad universitaria, con el fin de identificar los desafíos pendientes de la universidad para acortar las brechas de desigualdad que atraviesan las prácticas y trayectorias de sus integrantes, erradicar la violencia e instituir la igualdad de género como un principio sostenible en el ámbito universitario. También para identificar las herramientas más eficaces para afrontar tales desafíos.

Que, en esta nueva etapa, se considera necesaria la inclusión de un nuevo eje que se centre en el diseño de una institucionalidad más robusta en materia de género. En ese plano, a instancias de la máxima autoridad del Rectorado, según sus competencias estatutarias en la reforma del diseño de la estructura orgánica y funcional, y según disponibilidad presupuestaria, se promueve la creación de una Coordinación de Género dependiente de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado con una partida presupuestaria anual escalonada para su funcionamiento. Se recomienda que la autoridad a cargo sea seleccionada

mediante concurso competitivo en calidad de responsable del Área y deberá contar con antecedentes en la materia. Asimismo, se promueve la jerarquización de las Unidades de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (UVDI) de cada Sede de la UNRN y del Rectorado mediante la retribución económica de sus titulares por función, reconocimiento histórico de sus integrantes y capacitación y formación específica para la creciente profesionalización.

En este sentido desde junio de 2025 la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado junto a las integrantes de la Comisión del Plan de Igualdad de Género han colaborado y realizado diversas acciones conjuntas para tender a la consolidación de la institucionalidad de género y derechos humanos (DDHH) en la Universidad. Se realizó una convocatoria pública a la comunidad universitaria para recibir sugerencias para la actualización del Plan las cuales se tuvieron en consideración al momento de la redacción de la nueva versión, cumpliéndose de esta manera los objetivos y metas de pluralidad propuestos en la elaboración de la primera versión del Plan.

Que en la sesión realizada el 25 de febrero de 2026 por el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica, en los términos del Artículo 13° del Estatuto Universitario, se ha tratado el tema en el Punto 5 del Orden del Día, habiéndose aprobado por unanimidad por parte de las/os integrantes del consejo presentes.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 23°, inciso xiii del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Aprobar la actualización Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro (periodo 2026-2027), el que mantendrá

identificación en la red programática presupuestaria y que, como Anexo, forma parte de la presente.

ARTÍCULO 2º: Registrar, comunicar y archivar.

RESOLUCIÓN CSPyGE N°

**ANEXO – RESOLUCIÓN CSPyGE N°
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN**

AUTORIDADES UNRN

RECTOR

Mg. Anselmo Torres

SECRETARÍA GENERAL

SUBSECRETARÍA DE MEDIOS Y PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

Subsecretario: Mg. Marcos Del Bello

SECRETARÍA DE DOCENCIA Y VIDA ESTUDIANTIL

Secretario: Mg. Rodrigo Francisco Fuentes

SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS

Subsecretaria: Prof. Carolina Paola Land

SECRETARÍA DE EXTENSIÓN

Secretaria: PhD Evelyn del Valle Colino

SECRETARÍA DE POSGRADO

Secretario: Dr. Juan Manuel Otero

SECRETARÍA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES

Secretario: Dr. Juan Pablo Bohoslavsky

SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Secretaria: Mg. Claudia Patricia Legnini

SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

Subsecretaria: Lic. Adriana Inés Torre

SUBSECRETARÍA ECONÓMICO-FINANCIERA

Subsecretaria: Lic. Norma Hintze

SUBSECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA

Subsecretario: Ing. Rodrigo Cristian Torre

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA, DESARROLLO Y
TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

**SUBSECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA, DESARROLLO
Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**

Subsecretaria: Dra. Patricia Boeri

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

Auditora Titular: Esp. Contadora Luciana Drebnieks

AUTORIDADES SEDES UNRN

SEDE ALTO VALLE-VALLE MEDIO

VICERRECTORA

Ph. D. Arq. María Andrea Tapia

SECRETARÍA GENERAL Y DE PROGRAMACIÓN

Secretaria: Abg. Paola Daniela Cerutti

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Subsecretaria: Cdra. María Luján Grau

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN

Secretario: Esp. Fernando Casullo

SECRETARÍA DE DOCENCIA Y VIDA ESTUDIANTIL

Secretario: Ing. Agrónomo Álvaro Vicente López

SUBSECRETARÍA DE EXTENSIÓN

Subsecretario: Esp. Leandro Bustos

SEDE ANDINA

VICERRECTOR

Dr. Diego Sebastián Aguiar

SECRETARÍA GENERAL Y DE PROGRAMACIÓN

Secretario: Lic. Daniel Natapof

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN

Secretaria: Lic. Gabriela Perren

SECRETARÍA DE DOCENCIA Y VIDA ESTUDIANTIL

Secretario: Mg. Mariano Costa

SUBSECRETARÍA DE EXTENSIÓN

Subsecretaria: Mg. Mabel Chrestia

SUBSECRETARÍA DE POSGRADO

Subsecretaria: Lic. Jorgelina Bonini

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE
LA UNRN (RESOLUCIÓN RECTORAL N° 684/2019)**

**Abog. Paola Daniela CERUTTI, Dr. Marcelo Aníbal ÁLVAREZ, Dra. Mónica
Mariela MUÑOZ, Dra. María Verónica PICCONE, Sra. Adriana Rubí EPULEF y
Lic. Jorgelina Bonini**

ASISTENTE TÉCNICA DE REDACCIÓN

Dra. Jimena Pesquero Bordón

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN

ESTRUCTURA GENERAL

CRONOGRAMA 2026-2027

ANTECEDENTES

NORMATIVA (selección multinivel relevante)

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNRN

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN 2019-2021

ESTADO DE SITUACIÓN: LA UNRN EN CIFRAS

EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

2. ACCESO, PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL

ESTUDIO

**3. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA
DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN**

4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO

**5. PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS
VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO**

6. INTERSECCIONALIDAD DE GÉNERO

7. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO

RECOMENDACIONES GENERALES

MEDIDAS TRANSVERSALES

PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género constituye un principio rector de los DDHH y un eje fundamental para la construcción de instituciones democráticas, inclusivas y socialmente responsables. En el ámbito universitario, este compromiso se traduce en la necesidad de revisar críticamente las estructuras, prácticas y normativas que reproducen desigualdades, así como en la promoción activa de políticas que garanticen condiciones equitativas para todas las personas que integran la comunidad académica.

La UNRN, ha asumido desde sus inicios el desafío de incorporar la perspectiva de género en sus políticas institucionales. El Plan de Igualdad de Género representa una herramienta estratégica para avanzar en ese camino, articulando acciones concretas que promuevan la equidad, prevengan las violencias por motivos de género y fortalezcan una cultura institucional respetuosa de la diversidad.

En este nuevo período, la actualización del Plan se inscribe en un contexto nacional e internacional marcado por avances normativos, demandas sociales y transformaciones culturales que exigen una revisión profunda de los marcos de acción existentes. La transversalización de la perspectiva de género en la universidad no solo responde a mandatos legales y éticos, sino que también potencia la calidad académica, la innovación en la gestión y la pertinencia social de la educación superior.

La UNRN afronta un nuevo ciclo marcado por una alta volatilidad a nivel global, gobiernos de derecha que impulsan políticas de cuño neoliberal y un proceso de repliegue en materia de derechos que afectan su funcionamiento, en un contexto de profundas transformaciones sociales, políticas, económicas y ambientales agudizadas post pandemia por COVID-19.

En esta segunda etapa, la participación activa de toda la comunidad universitaria se considera imprescindible. Entre julio y septiembre de 2025, la Secretaría de Asuntos Institucionales y la Comisión del Plan recopilaban aportes y sugerencias en una convocatoria pública, asegurando la pluralidad de voces. El resultado es un Plan renovado, fruto del debate ampliado, que incorpora un nuevo eje dedicado a fortalecer la institucionalidad de género, dotando a la UNRN de áreas especializadas y presupuestos específicos.

La actualización del Plan de Igualdad de Género responde a múltiples factores que convergen en la necesidad de fortalecer y ampliar las políticas institucionales con enfoque de género. En primer lugar, se reconoce que los avances alcanzados en el período anterior han sido significativos, pero también insuficientes frente a los desafíos persistentes en materia de desigualdad, discriminación y violencia por motivos de género.

En segundo lugar, la actualización se basa en la necesidad de consolidar una institucionalidad robusta que garantice la sostenibilidad de las políticas de igualdad, integrando mecanismos de monitoreo, evaluación y participación activa de la comunidad universitaria. Esta nueva etapa busca profundizar el enfoque interseccional, reconociendo que las desigualdades de género se articulan con otras dimensiones tales como la clase, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual y la heterogeneidad territorialidad.

La actualización del Plan se estructura en torno a dos nuevos ejes estratégicos que, en combinación con siete ejes establecidos en la versión del Plan 2019, orientan la transversalización de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la vida universitaria. Esta actualización no solo reafirma compromisos previos, sino que redefine objetivos, líneas de acción y estructuras de gobernanza con criterios de innovación institucional, evaluación continua y transparencia. El resultado es un instrumento configurado para el periodo 2026–2027, que direcciona recursos, responsabilidades y cronogramas hacia el logro de la igualdad sustantiva.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN

ESTRUCTURA GENERAL

El Plan se estructura como un conjunto ordenado de medidas a adoptar orientadas a alcanzar en la esfera institucional la igualdad de trato y de oportunidades y a reducir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación en razón del género. Presenta como antecedente principal el Plan de Igualdad de Género UNRN 2019-2021. En ese sentido, este Plan es una actualización de los objetivos del anterior considerando los desafíos vigentes en materia de igualdad. Esta última es concebida en su multidimensionalidad, es decir, como igualdad formal y sustantiva, tanto en materia de oportunidades, como de procesos y resultados. Contempla el derecho a la diferencia y el derecho a la no discriminación. En síntesis, la propuesta general del Plan es sostener y redoblar los esfuerzos para que las políticas y prácticas universitarias tengan a la igualdad como derecho y principio orientador.

Los objetivos generales del Plan son los siguientes:

- a) Potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros interseccionales para alcanzar la institucionalización de la perspectiva de género y DDHH en la Universidad.
- b) Actualizar normativa y crear, jerarquizar y dotar de recursos a estructuras institucionales con el fin de potenciar medidas y acciones con equidad territorial para prevenir, asistir y erradicar las violencias basadas en los géneros en el ámbito universitario.
- c) Generar estrategias para la consolidación de la perspectiva de género en la organización y gestión institucional de manera transversal para acortar las brechas de desigualdad y prevenir la discriminación basada en cuestiones de género.
- d) Coordinar acciones para la transversalización de la perspectiva de género y de DDHH en las actividades de docencia, investigación y extensión en todas las sedes.

El contenido específico del Plan se organiza en siete ejes de actuación:

- 1 Comunicación, Imagen y Lenguaje Institucional.
- 2 Acceso, Promoción y Organización del trabajo y el estudio.
- 3 Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la Docencia, la Investigación y la Extensión.
- 4 Participación Política y Gobierno.

5 Prevención, Asistencia y Erradicación de las Violencias basadas en el género

6 Interseccionalidad de Género

7 Institucionalidad de Género

Cinco de ellos emergen de los lineamientos básicos programáticos del Plan de Igualdad de Género de la UNRN aprobados por la Resolución CSPyGE N° 021/2021. El Eje 6 sobre Interseccionalidad de Género incorpora los ejes 6 sobre Discapacidad y 7 sobre Diversidad Sexual del Plan original para contemplar un abordaje integral de las problemáticas basadas en la desigualdad y discriminación que combinan cuestiones de género y una multiplicidad de dimensiones que interaccionan en diversos y simultáneos niveles. El restante surgió como necesidad de crear una arquitectura institucional que transversalice la perspectiva de género en la Universidad. El cual es resultado del trabajo de colaboración realizado entre las integrantes de la Comisión de Igualdad de Género y la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado, encargada de la actualización del Plan.

Cada uno de los ejes se organiza según una estructura de Meta-Objetivo, Actividades Generales y Acciones específicas, categorías que se verán reflejadas y desarrolladas en el apartado de descripción de los Ejes.

CRONOGRAMA 2026-2027

Año	Ejes estratégicos	Metas principales	Acciones
2026	Institucionalidad de género	Jerarquizar las UVDI.	1º: Aprobación de normativa actualizada y reformas. 2º: Establecer una asignación mensual para cada integrante de las UVDI titulares por función, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria. 3º: Realizar un reconocimiento histórico a cada una de las integrantes de las UVDI. Agregar en cada legajo para ser reconocido en futuras promociones y/o ascensos. 4º: Implementación de formulario único de denuncias. 5º: Primer informe de casos y tiempos de respuesta.

Año	Ejes estratégicos	Metas principales	Acciones
		Crear la Coordinación de Género en Rectorado.	1º: Designación de autoridades a propuesta de la máxima autoridad del Rectorado, según lo considerado en este Plan. 2º: Primer informe de gestión y plan operativo 2027.
		Reglamentaciones internas	1º: Reglamentación de la Comisión del Plan, designación de Coordinación y articulación con el Área. 2º: Reglamentación interna de la COVIDIG
2026	Comunicación e imagen institucional	Garantizar lenguaje inclusivo y campañas de sensibilización	1º: Lanzamiento de campaña institucional. 2º: Evaluación de impacto y ajustes.
2027	Prevención y abordaje de violencias	Fortalecer las UVDI	1º: Capacitación a responsables de las UVDI. 2º: Selección interna de responsables de las UVDI y/o la continuidad de sus integrantes.
2027	Acceso, promoción y organización del trabajo y estudio	Reducir brechas de género en trayectorias académicas y laborales	1º: Diagnóstico de brechas en cargos y becas. 2º: Implementación de medidas de conciliación (espacios de cuidado, horarios flexibles). 3º: Fortalecer y sostener becas específicas para diversidades y mujeres en áreas subrepresentadas. 4º: Informe de avances y recomendaciones.
2027	Docencia, investigación y extensión	Incorporar perspectiva de género en planes de estudio y proyectos	1º: Revisión curricular con enfoque de género. 2º: Convocatoria a proyectos de investigación con perspectiva interseccional. 3º: Seminarios y jornadas interuniversitarias. 4º: Publicación de informe de impacto académico.
2027	Participación política y gobierno	Garantizar paridad en órganos de decisión	1º: Revisión de reglamentos electorales para la plena implementación de mecanismos de paridad y alternancia. 2º: Monitoreo de elecciones. 3º: Informe de cumplimiento.

Año	Ejes estratégicos	Metas principales	Acciones
2027	Interseccionalidad de género	Incorporar indicadores y políticas específicas para grupos en situación de vulnerabilidad	1º: Relevamiento de datos desagregados (género, etnia, discapacidad, diversidad sexual, territorio). 2º: Rediseño de indicadores interseccionales. 3º: Implementación de programas piloto de apoyos específicos en situaciones de violencias de género. 4º: Diseño e implementación de dispositivos pedagógicos de contención para la retención académica en situaciones de violencia de género. 5º: Informe de impacto y recomendaciones para el próximo ciclo.
2027	Consolidación institucional	Evaluación integral del Plan 2026–2027	1º: Evaluación intermedia de todas las metas. 2º: Encuestas de percepción en la comunidad universitaria. 3º: Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes. 4º: Presentación del Informe Final y propuesta de actualización.

La actualización del Plan se sustenta en la necesidad de fortalecer una institucionalidad sólida que garantice la transversalización de la perspectiva de género y los derechos humanos en todas las dimensiones de la vida universitaria. En este sentido, la creación de la Coordinación de Género en el Rectorado representa un hito, al conferir jerarquía, recursos y capacidad de gestión a las políticas de igualdad. El cronograma propuesto implica un trabajo colectivo de múltiples sectores universitarios para organizar y realizar acciones progresivas en torno a los ejes estratégicos del Plan, estableciendo metas concretas y mecanismos de seguimiento que aseguran su sostenibilidad. Así, la UNRN reafirma su compromiso con la equidad, la prevención de las violencias y la consolidación de una universidad democrática, inclusiva y socialmente responsable.

El cronograma de implementación de las acciones vinculadas a las metas de los ejes del Plan constituye un primer paso para orientar la institucionalización de las

políticas de género y DDHH en la Universidad, marcando el inicio de una nueva etapa que se nutre de los logros, experiencia institucional y desafíos pendientes en la materia.

En cuanto a investigación y producción de conocimiento, se promueve el acompañamiento de líneas de investigación orientadas a abordar las desigualdades de género, la promoción de epistemologías feministas y el reconocimiento de trayectorias académicas que contribuyan a la transformación social.

Respecto a la formación y sensibilización, se impulsa la incorporación y/o fortalecimiento de contenidos con perspectiva de género en los planes de estudio, la formación obligatoria para autoridades, docentes y personal Nodocente, así como el fortalecimiento de espacios de reflexión crítica en la comunidad universitaria.

En cuanto a la gestión institucional con enfoque de género, se plantea la revisión de normativas internas, la implementación de presupuestos con perspectiva de género, el fortalecimiento de áreas específicas y la articulación con organismos externos especializados.

Para la prevención y el abordaje de las violencias por motivos de género, el Plan contempla la consolidación del protocolo de actuación, jerarquización de las UVDI para asesoramiento y recepción de denuncias por violencias, el desarrollo de campañas de sensibilización y la implementación de mecanismos de denuncia accesibles.

En lo que refiere a la participación y representación, se fomenta la participación equitativa en los espacios de toma de decisiones y el fortalecimiento de redes interuniversitarias de género.

Este enfoque integral y transversal procura consolidar una Universidad más justa, plural y comprometida con la transformación social. La actualización del Plan constituye, en este sentido, una apuesta política y ética por una educación superior que garantice derechos, promueva la equidad y contribuya activamente a la construcción de una sociedad libre de violencias y discriminaciones.

ANTECEDENTES

NORMATIVA (selección multinivel relevante)

Aquí se presenta una selección de normativa relevante multinivel (internacional, interamericano, nacional y provincial de Río Negro) en la materia que opera como sustento jurídico del Plan:

1. Normativa internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) – ratificada por Argentina mediante Ley Nacional N° 23.179 (1985), con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) – ratificada por Ley Nacional N° 26.378 (2008) y con jerarquía constitucional por Ley N° 27.044 (2014).
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019) – ratificado por Ley Nacional N.º 27.580 (2020).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) – adoptada por Argentina mediante compromisos internacionales, con énfasis en el ODS 5 (igualdad de género).

2. Normativa interamericana

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – “Convención de Belém do Pará” (1994) – ratificada por Argentina mediante Ley Nacional N° 24.632 (1996).
- Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) sobre identidad de género, igualdad y no discriminación.

3. Normativa nacional

- Ley N° 26.485 (2009): Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Ley N° 27.499 (2019): “Ley Micaela” de capacitación obligatoria en género para los tres poderes del Estado.
- Ley N° 27.412 (2017): Paridad de género en ámbitos de representación política.
- Ley N° 26.743 (2012): Derecho a la Identidad de Género.

- Ley N° 26.618 (2010): Matrimonio Igualitario.
- Ley N° 27.636 (2021): “Diana Sacayán–Lohana Berkins” de cupo e inclusión laboral travesti-trans.
- Decreto N° 721/2020: Reglamenta el cupo laboral travesti-trans en la Administración Pública Nacional.
- Decreto N° 144/2022: Reglamenta el art. 179 de la LCT sobre espacios de cuidado en ámbitos laborales.

4. Normativa de la provincia de Río Negro

- Ley Provincial N° 4650 (2011): Adhesión a la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Ley Provincial N° 4799 (2012): Adhesión a la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género.
- Ley Provincial N° 4845 (2013): Creación del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres.
- Ley Provincial N° 5086 (2015): Licencia especial con goce de haberes para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Ley Provincial N° 5132 (2016): Día Provincial contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley Provincial N° 5328 (2019): Promoción del empleo formal para personas trans en el sector público.
- Ley Provincial N° 5410 (2020): Adhesión a la Ley Nacional N° 27.499 – Ley Micaela.
- Ley Provincial N° 5528 (2021): Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres en entidades deportivas.
- Decreto Provincial N° 1026/2020: Creación del Comité Provincial para el Abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad.
- Decreto Provincial N° 521/2021: Programa de Fortalecimiento de Políticas Locales de Género y Diversidad “ConsolidaRNos”.
- Decreto Provincial N° 1514/2019: Protocolo de actuación del Área de Género en el Programa Río Negro Emergencias.

- Decreto Provincial N° 241/2019: Creación del Área de Género dentro del Programa Río Negro Emergencias.

Este marco normativo asegura que el Plan de Igualdad de Género de la UNRN se fundamente en un entramado jurídico sólido, que articula compromisos internacionales, interamericanos, obligaciones nacionales y especificidades provinciales, garantizando coherencia jurídica y legitimidad institucional.

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNRN

La igualdad de género es un pilar de los DDHH y un requisito indispensable para una universidad democrática, inclusiva y comprometida con la justicia social. En el contexto global, la Agenda 2030 de la ONU reafirma la necesidad de “lograr la igualdad entre los géneros”. La UNRN se inserta en este escenario con la convicción de que la educación superior es un motor de transformación cultural, política y social. El Plan de Igualdad de Género no es un mero documento normativo: es la brújula que orienta la revisión crítica de nuestras prácticas, estructuras y contenidos académicos, para garantizar derechos, oportunidades y trato respetuoso a todas las personas que integran la comunidad académica y la sociedad en la que se encuentra inserta.

Desde 2017, la UNRN ha avanzado en la formulación de políticas de género que se han plasmado en un marco normativo robusto:

- Aprobación del Protocolo de Actuación ante Violencias de Género (Resoluciones CSPyGE N° 031/2017 y 021/2021).
- Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (Res. CSPyGE N° 062/2018).
- Reforma estatutaria y adopción de paridad en órganos de gobierno (Res. CSPyGE N° 056/2019).

Estos avances junto con el Programa de becas, adhesión a la Ley Micaela, construcción de ofertas académicas, proyectos de investigación y de extensión con enfoque de género, entre otros, construyeron un andamiaje inicial, pero han expuesto elementos críticos: la persistencia de brechas de género en la Universidad, visibilidad desigual de las diversidades y vacíos en mecanismos de seguimiento en materia de violencias de género. La actualización del Plan busca consolidar y

enriquecer estas políticas, reconociendo que la igualdad efectiva requiere una institucionalidad sólida y una mirada interseccional.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN 2019-2021

El Plan de Igualdad de Género 2019–2021 de la UNRN constituyó un hito en la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario. Su aprobación por el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica (Res. CSPyGE N° 056/2019) permitió establecer siete ejes estratégicos orientados a transversalizar la igualdad de género en docencia, investigación, extensión, gestión institucional y vida universitaria.

Entre los avances más significativos se destacan:

- Creación de la Comisión del Plan de Igualdad de Género (Res. Rectoral N° 684/2019), con representación de todas las sedes, encargada de coordinar y monitorear la implementación.
- Aprobación de la reforma al Protocolo de actuación ante violencias de género y discriminación (Res. CSPyGE N° 021/2021), que actualizó procedimientos de denuncia, acompañamiento y sanción.
- Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (Res. CSPyGE N° 062/2018), lo que aseguró su articulación con la planificación estratégica de la UNRN.
- Resolución CSDEyVE N° 022/2019: Implementa la beca Identidad Trans para estudiantes a partir del ciclo lectivo 2020 y tiene por objetivo facilitar el ingreso y permanencia de personas que integran el colectivo trans.
- Resolución CSPyGE N° 032/2019: Adhiere a Ley 27.499 “Ley Micaela” de capacitación obligatoria en perspectiva de género.
- Resolución CSPyGE N° 028/2020: Se reconoce el derecho a licencia por maternidad a la madre no gestante para trabajadoras docentes y Nodocentes y encomienda al Sr. Rector promover ante el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) la iniciativa de modificación de los Convenios Colectivos 366/06 (personal Nodocente) y 1246/15 (personal docente) en los

ámbitos de competencia de las licencias parentales, instando la corresponsabilidad en materia de cuidados.

- Resolución CSICADyTT N° 0015/2020: Reconoce un subsidio en concepto de ayuda económica a las madres docentes investigadoras, para asistir a congresos científicos o realizar tareas de campo.
- Resolución CSPyGE N° 068/2020: Promoción de la Comunicación con Perspectiva de Género: establece el uso adecuado y pertinente del lenguaje inclusivo en la vida académica, encomendando la organización de capacitaciones a tal fin.
- Resolución CSPyGE N° 020/2022, que establece ampliar al claustro estudiantil la obligatoriedad de la capacitación en género establecida por la Ley N° 27.499 “Ley Micaela”, a la que se adhiere mediante Resolución CSPyGE N° 032/2019.
- Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Institucional (Res. CSPyGE N° 062/2018), lo que aseguró su articulación con la planificación estratégica de la UNRN.
- Oferta académica y de extensión con enfoque de género, incluyendo seminarios, talleres y proyectos de investigación financiados con perspectiva feminista e interseccional.
- Visibilización y sensibilización a través de campañas institucionales, con impacto positivo en la cultura universitaria (OAC, 2023).
- Entrega de Títulos de Doctora Honoris Causa a mujeres destacadas en su campo con una mirada democrática pluralista.

Estos avances trazaron un cambio cultural, generando mayor receptividad institucional hacia las demandas de género y derechos humanos.

A pesar de los logros, se identifican limitaciones estructurales y desafíos aún vigentes:

1. Institucionalidad insuficiente: no existe un área específica de género en el Rectorado con presupuesto propio y personal técnico.
2. Brechas en trayectorias académicas y laborales: persisten desigualdades en el acceso a cargos jerárquicos y condiciones de estudio.

3. Fragmentación territorial: las UVDI presentan disparidades en recursos y funcionamiento, lo que afecta la equidad en la atención.
4. Déficit en la producción de datos: la ausencia de indicadores sistemáticos y desagregados y ponderados de forma interseccional limita la evaluación de impacto.
5. Curricularización parcial: la perspectiva de género aún no se ha incorporado de manera transversal en todos los planes de estudio.
6. Participación política desigual: aunque se han adoptado criterios de paridad, persisten obstáculos para la representación efectiva de mujeres y diversidades.
7. Enfoque interseccional incipiente: se requieren herramientas específicas para abordar las múltiples formas de exclusión y discriminación que afectan a grupos en situación de vulnerabilidad.

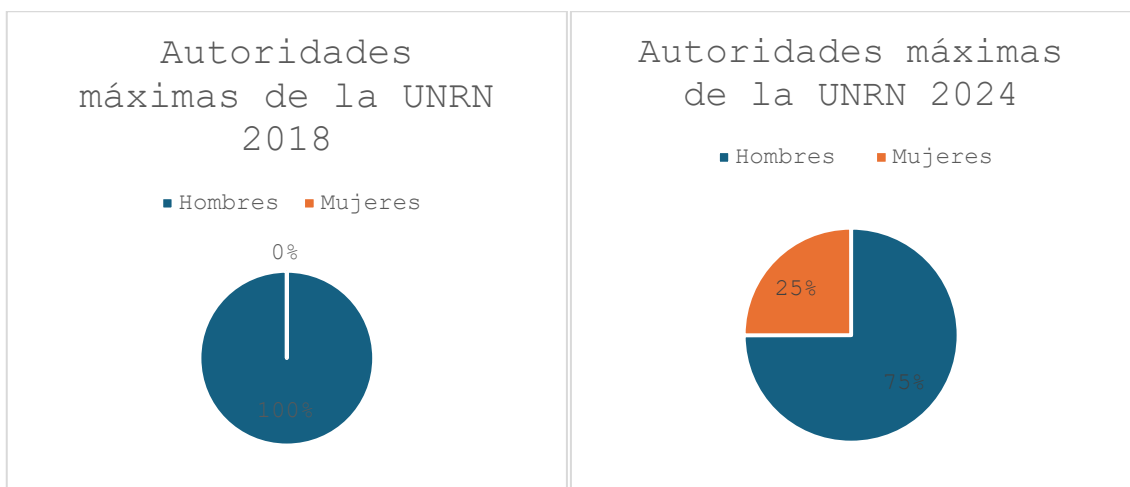
La actualización del Plan de Igualdad de Género, con la creación de un área específica en el Rectorado y la incorporación de un cronograma de acciones con indicadores de gestión para el periodo 2026-2027, constituye una oportunidad para superar algunos de los desafíos señalados. El fortalecimiento de la institucionalidad, la transversalización curricular, la cultura de cuidados y la producción de datos interseccionales son claves para garantizar la sostenibilidad de las políticas de igualdad en la UNRN.

En este sentido, la política universitaria de género se encuentra en una etapa de consolidación e innovación, en la que los avances normativos y culturales deben traducirse en transformaciones estructurales que aseguren una universidad más democrática, inclusiva y socialmente comprometida en un contexto adverso para las políticas de derechos y de género, en particular.

ESTADO DE SITUACIÓN: LA UNRN EN CIFRAS

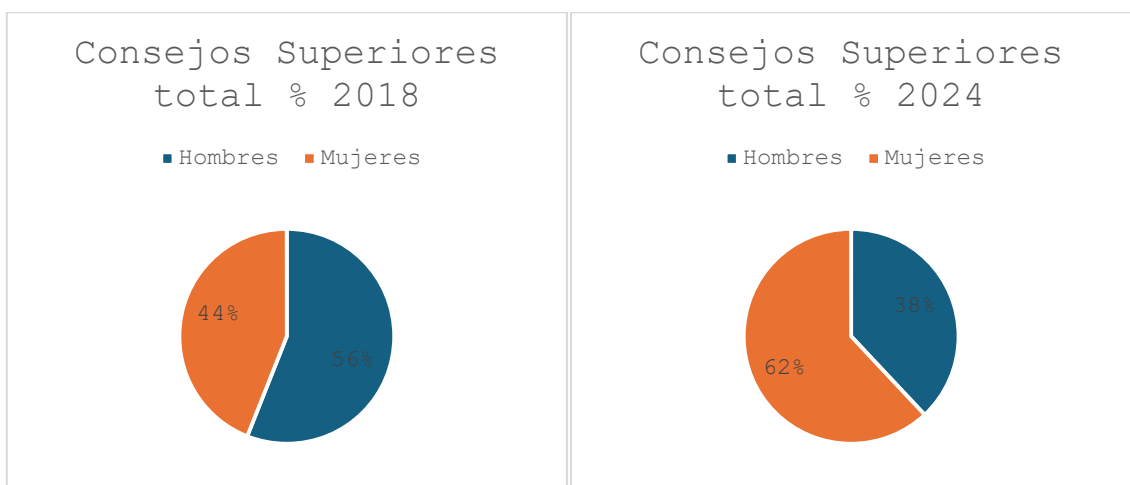
En el presente apartado se abordará la estructura de la UNRN de forma comparativa y estadística considerando el período previo a la aprobación del Plan de Igualdad de Género 2019-2021 (año 2018) y el periodo previo a la actualización de éste (años 2024-2025). Aquí se puede apreciar una evolución en su composición por género sustantiva como, también, algunas persistencias de la brecha de desigualdad en la materia explicitada de forma descriptiva en los gráficos y tablas a continuación.

Gráfico 1. Composición por género de autoridades máximas de la UNRN 2018 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Gráfico 2. Composición por género de integrantes de los Consejos Superiores 2018 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Se puede observar que la totalidad de los máximos órganos unipersonales de gobierno (Rectorado y Vicerrectorados) ha pasado de ser constituido por hombres a la incorporación de una Vicerrectora mujer (Gráfico 1). La Dra. Andrea Tapia fue electa vicerrectora de la Sede Alto Valle-Valle Medio en el 2019 y fue reelecta en el 2023. En los órganos colegiados de la Universidad existía una leve primacía de los hombres (56%), la que se invierte en el 2024 (38% hombres y 62% mujeres). Aquí se considera la totalidad de integrantes titulares de los tres Consejos Superiores (Programación y Gestión Estratégica; Docencia, Extensión y Vida Estudiantil; e Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología) de la totalidad de claustros (docentes profesores, docentes auxiliares, estudiantes, Nodocentes) (Gráfico 2).

Autoridades Unipersonales de Gobierno según Género comparado (2018-2025)

Tabla 1. Autoridades de Rectorado según Género comparado años 2018-2025

Nivel	Autoridades	2018		Total	2025		Total
		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
Rectorado	Rectorado		1			1	
	Secretaría General		1			1	
	Secretaría Programación y Gestión Estratégica		1		1		
	Secretaría de Docencia y Vida Estudiantil		1			1	
	Secretaría de Extensión				1		
	Secretaría Investigación, Creación Artística, Desarrollo y transferencia de Tecnología	1			1		
	Secretaría de Posgrado					1	
	Secretaría de Asuntos Institucionales	1					
	Total	2	4	6	3	4	7
	Subtotal feminización			20%	Subtotal feminización		38%

Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Tabla 2. Autoridades de Sede Andina según Género comparado años 2018-2025

Nivel	Autoridades	2018		Total	2025		Total
		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
Sede	Vicerrectorado		1			1	

Andina	Secretaría General y de Programación		1			1	
	Secretaría Académica		1				
	Secretaría de Investigación		1		1		
	Secretaría de Docencia y Vida Estudiantil					1	
	Subsecretaría de Extensión				1		6
	Subsecretaría de Posgrado				1		
	Total		4	4	3	3	
	Subtotal feminización			0%	Subtotal feminización		50%
	Escuela de Economía, Administración y Turismo						
	Dirección		1			1	
	Dirección de carrera	1	3		2	4	
	Escuela de Humanidades y Estudios sociales						
	Dirección				1		
	Dirección de carrera	4	3		8	1	
	Escuela de Producción, Tecnología y medio ambiente				Escuela de Producción Agropecuaria y Tecnología ambiental		
	Dirección		1			1	
	Dirección de carrera	3	5		4	1	
	Escuela de Ciencias de la Salud						
	Dirección						
	Dirección de carrera					1	
	Escuela de Artes						
	Dirección				1		
	Dirección de carrera				4		
	Escuela de Producción y Tecnología						
	Dirección				1		
	Dirección de carrera				2	4	
	Total	8	13	21	23	13	36
	Subtotal feminización			38%	Subtotal feminización		64%

	Institutos		2			3	
	Centros	2	1		4	1	
	Laboratorios	1	3		3	2	
	Total	3	6	9	7	6	13
	Subtotal feminización			33%	Subtotal feminización		54%

Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Tabla 3. Autoridades de Sede Alto Valle-Valle Medio según Género comparado años 2018-2025

Nivel	Autoridades	2018		Total	2025		Total
		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
Sede Alto Valle Valle Medio	Vicerrectorado		1		1		
	Secretaría General y de Programación	1			1		
	Secretaría Académica	1					
	Secretaría de Investigación		1			1	
	Secretaría de Docencia y Vida Estudiantil					1	
	Subsecretaría de Extensión					1	
	Total	2	2	4	2	3	5
	Subtotal feminización			50%	Subtotal feminización		40%
	Escuela de Producción Tecnología y Medio Ambiente						
	Dirección	1			1		
	Dirección de carreras	3	2		3	4	
	Escuela de Salud y Desarrollo Humano						
	Dirección	1				1	
	Dirección de carreras	1			2		
	Escuela de Veterinaria y Producción Agroindustrial						
	Dirección				1		
	Dirección de carreras	1					
	Escuela de Arquitectura, Diseño y						

	Urbanismo						
	Dirección	1				1	
	Dirección de carreras	2	2		3	2	
	Escuela de Geología, Paleontología y Enseñanza de las Ciencias						
	Dirección	1				1	
	Dirección de carreras	2	4		4	2	
	Escuela de Arte, Humanidades y Estudios Sociales						
	Dirección		1			1	
	Dirección de carreras	2	1		2	1	
		14	10	24	16	13	29
	Subtotal feminización			60%	Subtotal feminización		55%
	Unidades Ejecutoras						
	Institutos		1			1	
	Centros		1			1	
	Laboratorios		1			2	
	Observatorio de Educación Alimentaria				1		
	Hospital Escuela de Odontología		1			1	
	Hospital Escuela de Medicina Veterinaria		1			1	
	Total		5	5	1	6	7
	Subtotal feminización			0%	Subtotal feminización		14%

Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Tabla 4. Autoridades de Sede Atlántica según Género comparado año 2018-2025

Nivel	Autoridades	2018		Total	2025		Total
		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	
Sede Atlántica	Vicerrectorado		1			1	
	Secretaría General y de Programación	1			1		
	Secretaría Académica		1				
	Secretaría de Investigación		1			1	
	Secretaría de Docencia y Vida Estudiantil					1	
	Subsecretaría de Extensión				1		
	Subsecretaría de Posgrado					1	
	Total	1	3	4	2	4	6
	Subtotal feminización			25%	Subtotal feminización		33%
	Escuela de Producción, Tecnología y Medio Ambiente						
	Dirección					1	
	Dirección de carreras		3			6	
	Escuela de Economía, Administración y Turismo						
	Dirección					1	
	Dirección de carreras		1			1	
	Escuela de Humanidades y Estudios Sociales						
	Dirección						
	Dirección de carreras		5		4	4	
	Escuela de Salud y Deportes						
	Dirección						
	Dirección de carreras				2	1	
	Total		8	8	6	14	20
	Subtotal feminización			0%	Subtotal feminización		32%
	Unidades Ejecutoras						
	Institutos	1			1		
	Centros	2			2		
	Laboratorios		1			1	

	Total	3	1	4	3	1	4
	Subtotal feminización			75%	Subtotal feminización		75%

Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales.

Respecto a los datos contruidos en torno a la variable género en las autoridades unipersonales de gobierno de forma comparada (periodo 2018-2025) puede apreciarse una evolución de la feminización de los elencos directivos en todas las Sedes y Rectorado con variaciones. Respecto a las autoridades del Rectorado la feminización de sus autoridades pasó del 20% en 2018 al 38% en 2025. En el caso de la Sede Andina, ésta pasó de no tener autoridades mujeres en 2018 a sumar una funcionaria de cinco en total, alcanzando un 50% de feminización del plantel. La Sede Alto Valle-Valle Medio se caracteriza por una integración paritaria durante todo el periodo abordado. La Sede Atlántica durante el periodo abordado pasó de 25% a un 33% de feminización de su plantel.

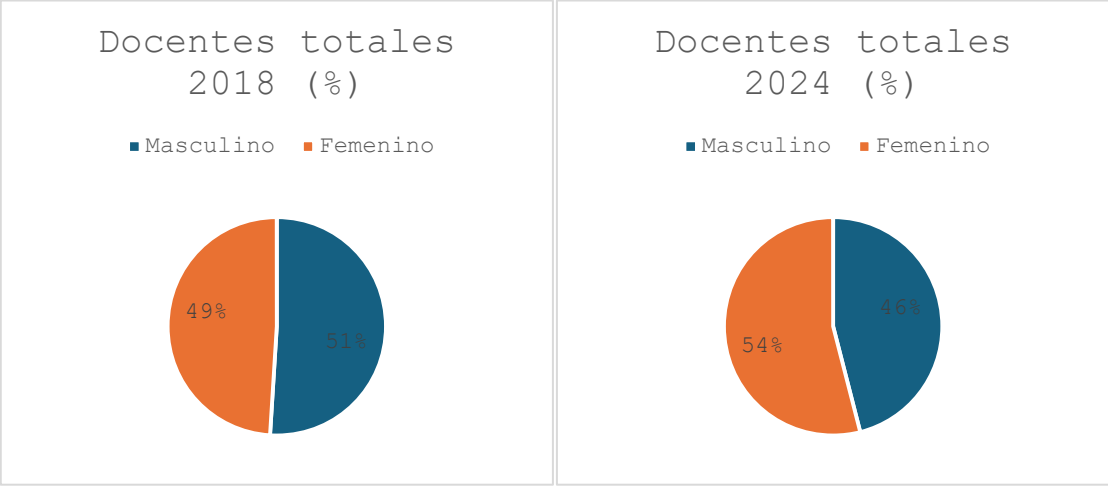
Las direcciones de Escuelas y direcciones de carreras han experimentado una evolución en el grado de feminización de sus autoridades durante el periodo a pesar de la tradicional masculinización de algunas disciplinas. En el caso de la Sede Andina, ha habido un aumento considerable de cantidad de direcciones (de 21 a 36 direcciones) y una feminización significativa de las autoridades (38% en 2018 a 64% en 2025). La misma tendencia se observa en las autoridades de sus institutos, centros y laboratorios de investigación, pasando de un 33% en 2018 a un 54% en 2025 de feminización. En el caso de la Sede Alto Valle-Valle Medio, existe un plantel de autoridades paritario que se sostiene a lo largo del periodo. A pesar de que el porcentaje de feminización se redujo levemente (60% a 55%), éste fenómeno se debe a la alta incorporación de direcciones (de 16 a 29) y la cantidad de directoras continúa en ascenso (14 a 16). En el caso de las Unidades Ejecutoras, donde se cuenta con institutos, centros, laboratorios y dos hospitales escuela, la feminización de los planteles es escasa, aunque tuvo una evolución favorable (14% en 2025) En el caso de la Sede Atlántica, ha pasado de no tener directoras mujeres a contar con 6 de un total de 20 direcciones ocupadas, alcanzando un 32% de feminización de su plantel directivo. En el caso de las Unidades Ejecutoras, éstas han sostenido un alto nivel de feminización durante el periodo abordado (75%).

Tabla 5. Distribución de docentes por tipo de cargo según género 2018 y 2024

Dedicación	Categoría	2018		2024		Total general
		F	M	F	M	
Completa	Profesor/a Titular	38%	62%	29%	71%	100%
	Profesor/a Asociado/a	43%	57%	55%	45%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	59%	41%	52%	48%	100%
	Jefe/a de trabajos prácticos	71%	29%	50%	50%	100%
Parcial	Profesor/a Titular	40%	60%	50%	50%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	58%	42%	50%	50%	100%
	Jefe/a de trabajos prácticos	62%	38%	61%	39%	100%
	Ayudante de Primera	58%	42%	70%	30%	100%
Simple	Profesor/a Titular	23%	77%	33%	67%	100%
	Profesor/a Asociado/a	45%	55%	51%	49%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	42%	58%	51%	49%	100%
	Jefe/a de trabajos prácticos	51%	49%	53%	47%	100%
	Ayudante de Primera	53%	47%	59%	41%	100%
Total general		49%	51%	54%	46%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

Gráfico 3. Composición por género de docentes 2018 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

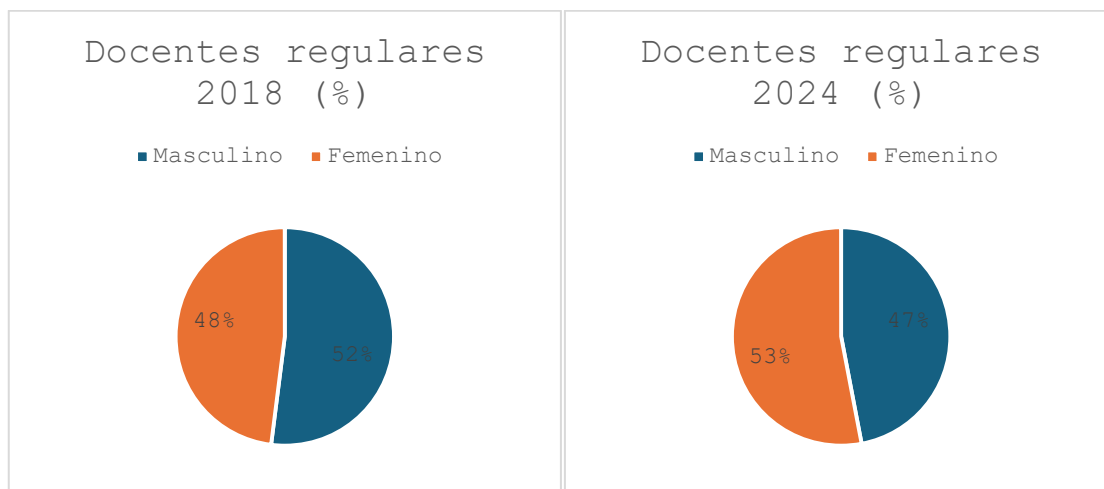
Según tipo de cargo docente se evidencia una cantidad mayor de mujeres como Ayudante de Primera, Jefe/a de Trabajos Prácticos y Profesor/a Adjunto/a en los años relevados. En el cargo máximo, Profesor/a Titular con dedicación completa, se ha agudizado la brecha de género (de 37% mujeres en 2018 a 28,6% mujeres en 2024) (Tabla 5). Con respecto a la distribución de docentes totales por género se presenta una leve evolución hacia la feminización del sector (de 49% en 2018 a 54% en 2024) (Gráfico 3).

Tabla 6. Distribución de docentes regulares por tipo de cargo según género 2018 y 2024

Dedicación	Categoría	2018		2024		Total general
		F	M	F	M	
Completa	Profesor/a Titular	38%	63%	17%	83%	100%
	Profesor/a Asociado/a	43%	57%	55%	46%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	61%	39%	57%	43%	100%
	Jefe/a de trabajos prácticos	70%	30%	29%	71%	100%
Parcial	Profesor/a Titular	50%	50%	50%	50%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	25%	75%	50%	50%	100%
Simple	Profesor/a Titular	25%	75%	33%	67%	100%
	Profesor/a Asociado/a	54%	46%	56%	44%	100%
	Profesor/a Adjunto/a	40%	60%	47%	53%	100%
	Jefe/a de trabajos prácticos	62%	38%	63%	37%	100%
	Ayudante de Primera	65%	35%	71%	29%	100%
Total general		48%	52%	53%	47%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

Gráfico 4. Composición por género de docentes regulares 2018 y 2024



Fuente: elaboración propia.

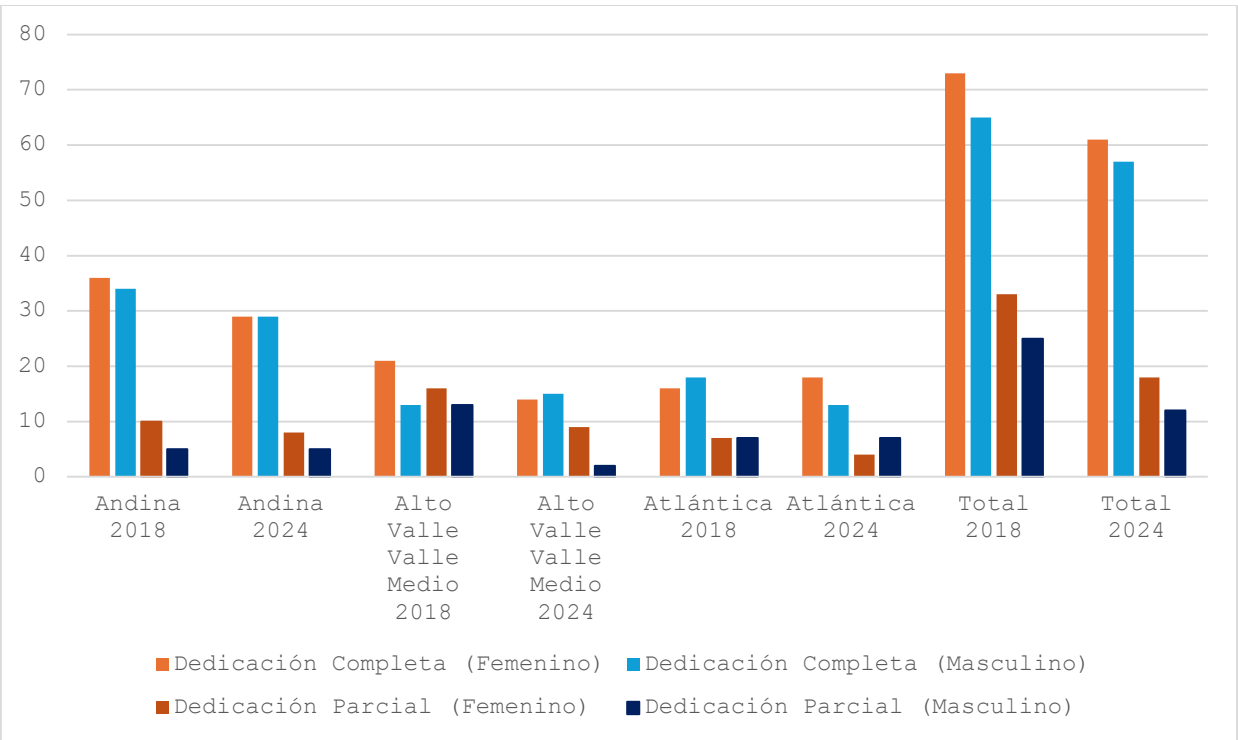
Al distribuir docentes regulares según tipo y dedicación del cargo por género, se evidencia mayor proporción de mujeres en docentes con dedicación Simple con cargo de Ayudante de Primera, JTP y Profesor/a Asociado/a. Los cargos de Profesores Titulares son mayoritariamente del género masculino y esta brecha de género se sostiene en los dos periodos relevados (2018 y 2024) (Tabla 6). Con respecto a la distribución de docentes regulares totales por género se presenta una leve evolución hacia la feminización del sector (de 48% en 2018 a 53% en 2024), al igual que en la planta de docentes total de la UNRN (Gráficos 3 y 4).

Tabla 7. Docentes investigadores por Sede según tipo de cargo y género 2018 y 2024

Sede	Andina		Alto Valle y Valle Medio		Atlántica		Total	
Año	2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024
D - I con Dedicación Completa	70	58	34	29	34	31	138	118
Femenino	36	29	21	14	16	18	73	61
Masculino	34	29	13	15	18	13	65	57
D - I con Dedicación Parcial	15	8	29	11	14	11	58	30
Femenino	10	5	16	9	7	4	33	18
Masculino	5	3	13	2	7	7	25	12
Total	85	66	63	40	48	42	196	148

Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

Gráfico 5. Composición por género de docentes investigadores por Sede 2018 y 2024

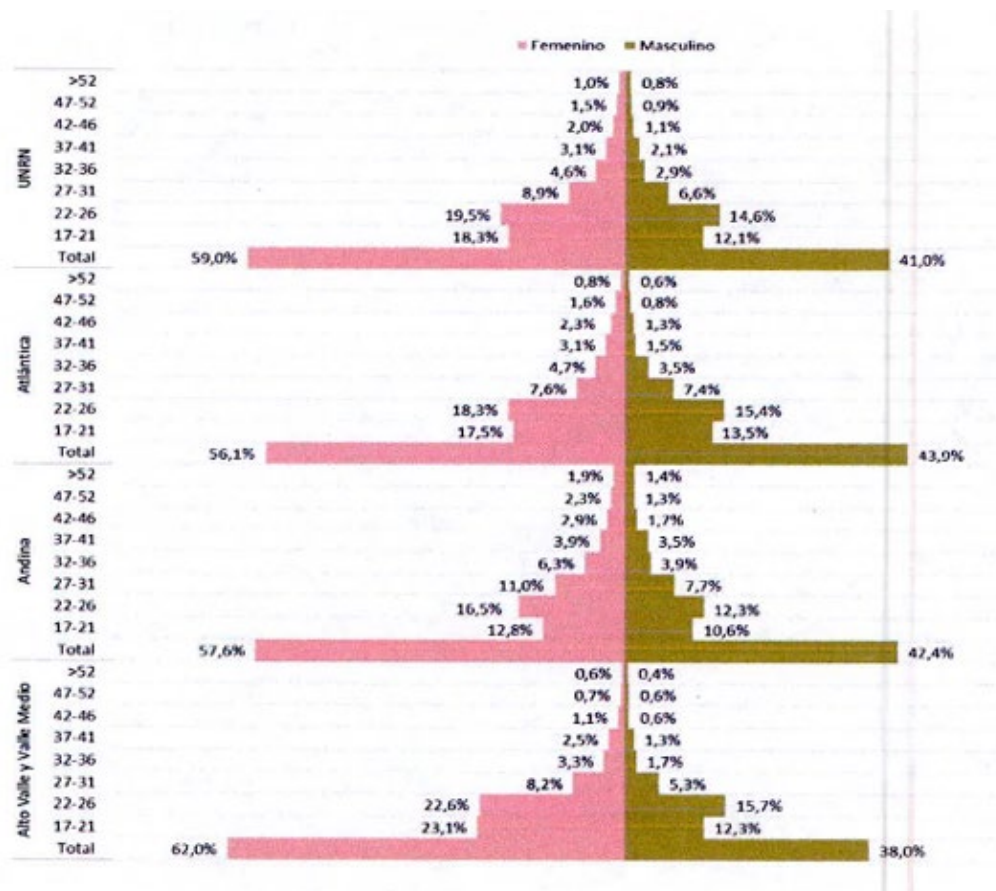


Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

Se presentan una visualización de docentes investigadores por Sede según tipo de cargo y género 2018 y 2024 mediante una tabla y un gráfico de barras. Estos permiten comparar la evolución por sede, tipo de cargo (Dedicación Completa/Parcial) y género (femenino, masculino), entre los años 2018 y 2024. Se observa que entre 2018 y 2024, se han producido variaciones significativas en la composición de docentes investigadores según género y tipo de cargo en las

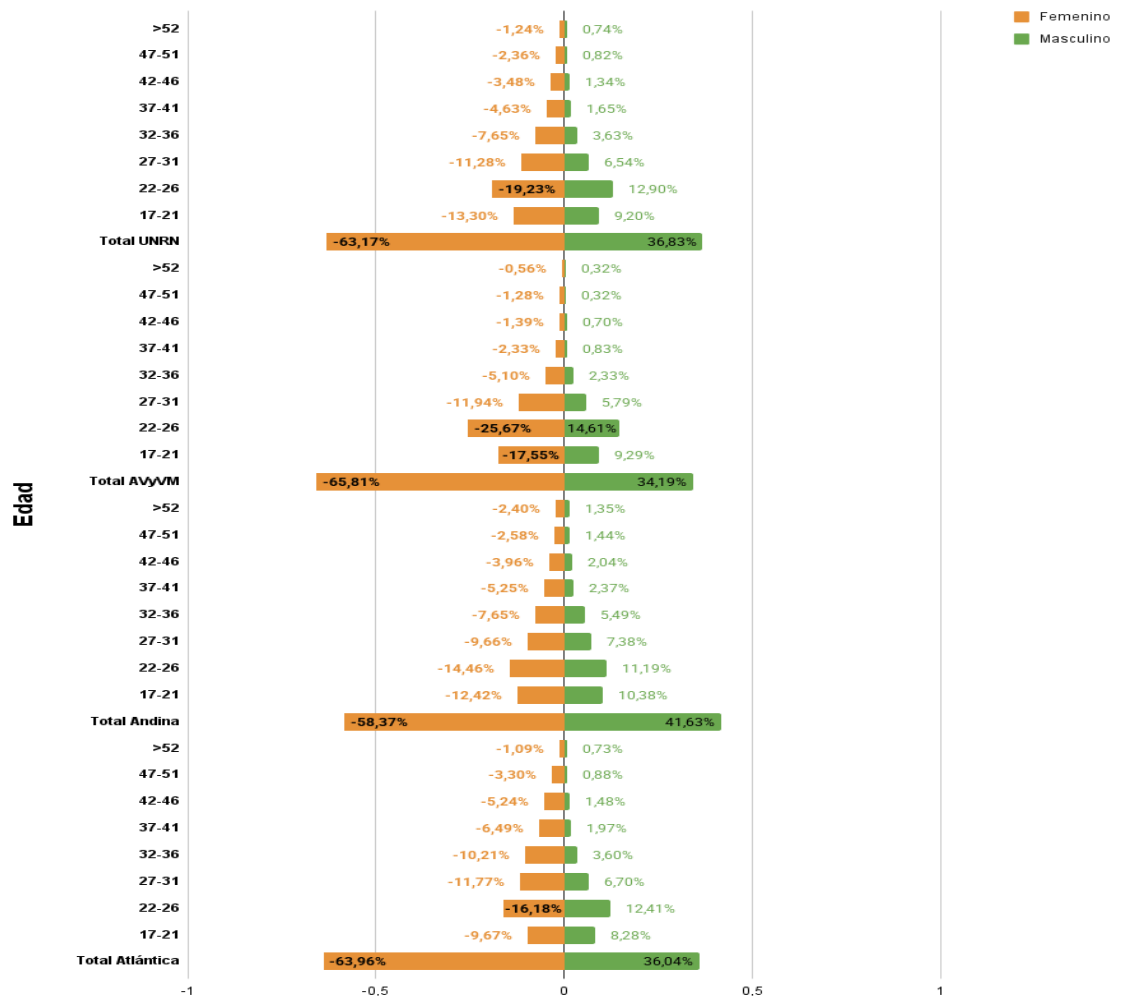
distintas sedes tendiendo a la baja la totalidad de docentes investigadores. La baja significativa de docentes investigadores se presenta como un fenómeno transversal territorialmente de 2018 respecto a 2024. Esto produjo de forma secundaria la inversión de la composición de género en los años relevados en la sede Alto Valle-Valle Medio y en sede Atlántica (en la primera se tendió a una prevalencia femenina y en la segunda se invirtió, produciendo una brecha de género local).

Gráfico 6. Distribución de población activa de estudiantes según género 2018



Fuente: extraído de Plan de Igualdad de Género 2019-2021.

Gráfico 7. Distribución de población activa de estudiantes según género 2024



Fuente: elaborado por OAC (2025)

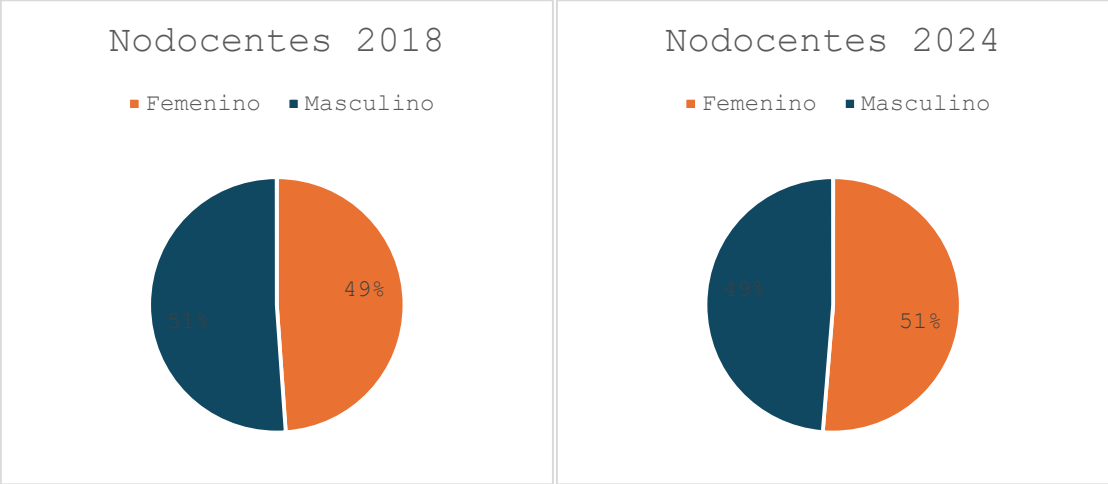
La población activa de estudiantes total de la Universidad presenta una profundización de la feminización del 2018 a 2024 (59% femenina en 2018 a 63% en 2024). Desde un punto de vista territorial este fenómeno se presenta con mayor intensidad en la sede Alto Valle-Valle Medio de forma sostenida en los periodos relevados. La sede Andina presenta la mayor equidad en la distribución según género (58% femenina en 2018 y 2024) (Gráficos 6 y 7).

Tabla 8. Composición de plantel Nodocente según género 2018 y 2024

	Nodocentes				Total 2018	Total 2024
	2018		2024			
Sede	F	M	F	M		
AV VM	39	36	50	43	75	93
Andina	40	44	51	44	84	95
Atlántica	20	30	23	32	50	55
Rectorado	78	76	92	86	154	178
Total general	177	186	216	205	363	421

Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

Gráfico 8. Composición de Nodocentes según género 2018 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a datos de la OAC (2025).

El plantel Nodocente de la UNRN entre los años 2018 y 2024 ha tenido un incremento del 16% y ha revertido la brecha de género existente. En los datos presentados se puede observar la evolución de Nodocentes según género por sede: en la sede Atlántica persiste una brecha de género territorial y en las restantes Sedes y Rectorado hay una preeminencia de composición femenina de Nodocentes (Tabla 8 y Gráfico 8).

En suma, estos datos desagregados permiten observar la evolución del estado de situación de los diferentes sectores de la UNRN ponderando la variable género, cargos y su heterogeneidad territorial. Estos datos contruidos vislumbran una persistencia de algunas brechas de género, a pesar de los esfuerzos realizados entre 2018 y 2024, en cargos electivos, docentes y una agudización de la

feminización de la población estudiantil. Se destaca una composición paritaria y con preeminencia de mujeres en los Consejos Superiores de la UNRN en 2024. Lo que representa una evolución en materia de feminización significativa ya que los Consejos Superiores de la Universidad son los órganos colegiados de Gobierno (Artículo 21° del Estatuto).

EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar la igualdad de género en la multiplicidad de dimensiones de la vida universitaria, el Plan se organiza en siete ejes estratégicos:

1. Comunicación, imagen y lenguaje institucional

Garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda comunicación interna y externa, materiales académicos y señalética.

2. Acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio

Revisar normativas laborales y estudiantiles, fortalecer licencias parentales, horarios flexibles y espacios de cuidado.

3. Perspectiva de género y diversidad sexual en docencia, investigación y extensión

Incorporar contenidos curriculares obligatorios y optativos con enfoque de género, fomentar investigaciones y redes académicas.

4. Participación política y gobierno

Implementar y acompañar la paridad de género en órganos de decisión, mejorar procesos electorales y mecanismos de representación.

5. Prevención, asistencia y erradicación de violencias de género

Consolidar protocolos de denuncia y atención, jerarquizar y capacitar a las unidades de violencia y difundir campañas de sensibilización.

6. Interseccionalidad de género

Articular políticas de accesibilidad y apoyos específicos, generar indicadores que reflejen las desigualdades y discriminación por cuestiones de género combinadas con una multiplicidad de dimensiones tales como discapacidad, diversidad sexual, etnia, situación socioeconómica, entre otras.

7. Institucionalidad de género

Crear el Área de Género, dotarla de profesionales especializados y asignar presupuesto estable para coordinar la ejecución, monitoreo y evaluación del Plan.

A continuación, se presenta una descripción de cada Eje del Plan de Igualdad de Género 2019–2021 de la UNRN, su evaluación y recomendaciones de mejora. Estos constituirán los Ejes 1 a 5 de la actualización del Plan. Además, se integran una

descripción de metas y acciones asociadas como propuestas de implementación y evaluación de los Ejes 6 y 7.

1. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

Descripción: Este eje buscó garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en documentos oficiales, campañas y comunicaciones, así como promover una imagen institucional coherente con los principios de igualdad.

Evaluación: Se elaboraron guías de comunicación inclusiva y se realizaron campañas de sensibilización, pero su aplicación fue desigual entre sedes y áreas administrativas.

Recomendaciones:

- Consolidar un manual institucional de comunicación inclusiva de aplicación obligatoria.
- Capacitar a equipos en perspectiva de género.
- Establecer un sistema de monitoreo anual sobre el uso de lenguaje inclusivo en resoluciones, actas y materiales de difusión.

2. ACCESO, PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO

Descripción: El eje buscó reducir brechas de género en trayectorias académicas y laborales, promoviendo igualdad en el acceso a cargos, becas y condiciones de estudio.

Evaluación: Se realizaron diagnósticos iniciales, pero persisten desigualdades en cargos jerárquicos, becas de investigación y condiciones de conciliación entre vida laboral, académica y familiar.

Recomendaciones:

- Implementar políticas de conciliación (espacios de cuidado, horarios flexibles, licencias con perspectiva de género).
- Fortalecer y ampliar programas de becas y apoyos específicos en áreas subrepresentadas.
- Monitorear anualmente la distribución organizacional de puestos y becas con indicadores interseccionales.

3. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN

Descripción: El Plan propuso transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria.

Evaluación: Se incorporaron seminarios y proyectos con enfoque de género, pero la curricularización plena sigue siendo parcial y fragmentaria.

Recomendaciones:

- Propender a la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza en términos generales y en la formalización dentro de los planes de estudio.
- Crear líneas de financiamiento específicas para investigación feminista e interseccional.
- Incentivar proyectos de extensión con impacto territorial en igualdad y diversidad.

4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO

Descripción: Este eje buscó garantizar la participación equitativa de mujeres y diversidades en órganos de gobierno universitario.

Evaluación: Se adoptaron criterios de paridad, pero persisten brechas en la representación efectiva en cargos jerárquicos.

Recomendaciones:

- Incorporar paridad y alternancia en normativas.
- Establecer un sistema de monitoreo de participación en órganos de gobierno.
- Promover programas de mentorías y liderazgo para mujeres y diversidades.

5. PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO

Descripción: El Plan incluyó la elaboración de un Protocolo de actuación y la creación de Unidades de Violencias Directas e Indirectas (UVDI).

Evaluación: El Plan incluyó la modificación del Protocolo de actuación y la creación de Unidades de Violencias Directas e Indirectas.

Evaluación: La reforma del Protocolo fue aprobada en 2021, su implementación atendió las diferencias y particularidades de cada sede, reconociendo que las UVDI han desarrollado sus actividades con los recursos humanos existentes, entendiendo que debería fortalecerse a través de su jerarquización.

Recomendaciones:

- Jerarquizar las UVDI con personal capacitado y una asignación mensual mediante un adicional por función.
- Unificar criterios de actuación, accesibilidad y formularios de denuncia.
- Establecer un sistema de seguimiento de casos con indicadores de tiempos de respuesta y satisfacción de las personas usuarias.

En síntesis, el Plan de Igualdad de Género 2019–2021 permitió avances significativos en institucionalización, protocolos y sensibilización, pero persisten desafíos estructurales en materia de institucionalidad, datos, curricularización y presupuesto para políticas. La actualización del Plan debe priorizar:

- La creación y consolidación del Área de Género de la Universidad.
- La jerarquización de las UVDI.
- Una tendencia a la transversalización curricular.
- La implementación de indicadores interseccionales.

De este modo, la UNRN podrá fortalecer su compromiso con la igualdad de género, la diversidad y los DDHH, consolidando una universidad más inclusiva, democrática y socialmente responsable.

6. INTERSECCIONALIDAD DE GÉNERO

La actualización y reforma del Plan de Igualdad de Género de la UNRN incorpora como eje fundamental la Interseccionalidad de Género, reconociendo que las desigualdades no se explican únicamente por el género, sino que se entrecruzan con otras dimensiones tales como la clase social, la etnia, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género y el territorio. Este enfoque amplía los alcances de los ejes 6 y 7 del Plan original, profundizando la interacción entre género, discapacidad y diversidad sexual, y extendiendo su espectro para garantizar políticas que contemplen la multiplicidad de experiencias y necesidades presentes en la comunidad universitaria.

La interseccionalidad se establece como principio rector para el diseño, implementación y evaluación de políticas de igualdad de género en la UNRN, con el objetivo de que la igualdad formal se traduzca en igualdad sustantiva, evitando respuestas homogéneas que invisibilicen situaciones de vulnerabilidad múltiples y complejas.

El Informe de la OAC (2023) identificó que la interseccionalidad fue incorporada de manera incipiente en el Plan 2019–2021, sin indicadores específicos ni programas diferenciados. Entre sus recomendaciones destacan:

- Fortalecer la producción de datos: avanzar hacia un sistema de información integral que permita identificar desigualdades múltiples y superpuestas.
- Diseñar políticas focalizadas: atender a colectivos históricamente invisibilizados dentro de la universidad.

- Capacitación con enfoque interseccional: incluir este enfoque en la formación de autoridades, docentes y Nodocentes.
- Evaluación participativa: incorporar la voz de los colectivos afectados en el diseño y monitoreo de las políticas.

En el ámbito universitario, este enfoque busca garantizar que las políticas de igualdad contemplen la diversidad de experiencias y necesidades de la comunidad universitaria, evitando respuestas homogéneas o sesgadas que invisibilicen situaciones de vulnerabilidad múltiples y complejas.

La interseccionalidad, en este sentido, se convierte en un principio rector para el diseño, implementación y evaluación de políticas de género en la UNRN, para que la igualdad formal se traduzca en igualdad sustantiva.

La incorporación de diagnósticos, indicadores, programas específicos y evaluaciones participativas asociadas a la perspectiva de interseccionalidad de género asegurará que la UNRN se consolide como una institución pionera en la materia.

Tabla 9. Metas de Eje 6. Interseccionalidad de género

Meta 6.1	Meta 6.2	Meta 6.3	Meta 6.4	Meta 6.5
Diseñar y elaborar un diagnóstico integral interseccional	Crear y sistematizar indicadores de seguimiento	Fortalecer y ampliar programas específicos de inclusión	Diseñar un plan integral de Capacitaciones y sensibilización	Promover la articulación intrainstitucional e interinstitucional para el abordaje estratégico

Fuente: elaboración propia.

a) Acciones

6.1 Relevar datos desagregados por género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad y territorio en toda la comunidad universitaria.

6.2 Diseñar e implementar indicadores interseccionales que permitan evaluar brechas y avances en acceso, permanencia, promoción y representación.

6.3 Desarrollar políticas focalizadas para mujeres indígenas, personas trans, estudiantes con discapacidad y otros colectivos en situación de vulnerabilidad.

6.3 Fortalecer la contención institucional en los casos de las estudiantes víctimas de violencia de género. Diseñar e implementar la creación de dispositivos pedagógicos de contención para la retención académica ad hoc territorializados. Que en estas situaciones de vulnerabilidad la Universidad tenga como objetivo orientar los esfuerzos para que la persona pueda continuar con su vida universitaria.

6.4 Incorporar el enfoque interseccional en las capacitaciones obligatorias de la Ley Micaela y en programas de formación docente.

6.5 Establecer vínculos con organismos subnacionales y nacionales de derechos humanos, género y diversidad para fortalecer la implementación de políticas interseccionales.

Tabla 10. Síntesis de las dimensiones transversales abordadas en el Eje 6

Dimensión	Meta 2026–2027	Acción clave	Recomendación
Diagnóstico	Relevar datos interseccionales	Encuesta y registro institucional	Crear sistema de información integral
Indicadores	Diseñar indicadores de brechas	Informes ejecutivos	Incorporar variables múltiples
Inclusión	Programas específicos	Becas y apoyos diferenciados Dispositivos de contención para la retención de estudiantes en situación de violencia de género	Políticas focalizadas
Capacitación	Formación con enfoque interseccional	Módulos y formación permanente	Capacitación obligatoria
Evaluación	Informe interseccional	Publicación y sistematización	Evaluación participativa

Fuente: elaboración propia.

7. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO

La actualización y reforma del Plan de Igualdad de Género de la UNRN tiene como modificación clave la creación del Eje 7. Desarrollo de la institucionalidad de género. Este eje se encuentra imbricado a los anteriores mencionados. Apunta a consolidar la estructura y los mecanismos que garanticen la transversalidad de la perspectiva de género y DDHH en la Universidad, dotando de jerarquía, recursos y rendición de cuentas a las instancias de gestión, coordinación y aplicación de políticas de género y prevención de violencias por razones de género.

Con estos lineamientos, la UNRN se posicionará como un organismo rector con perfil técnico, recursos asignados, autonomía operativa y participación de la comunidad universitaria para consolidar la institucionalidad de género y DDHH como eje de su gestión.

Tabla 11. Metas de Eje 7. Desarrollo de la institucionalidad de género

Meta 7.1	Meta 7.2	Meta 7.3	Meta 7.4
Crear y poner en marcha la Coordinación de Género, dependiente de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado.	Establecer la vinculación funcional de la Comisión del Plan de Igualdad de Género con la nueva Área.	Jerarquizar las Unidades de Violencias Directas e Indirectas (UVDI).	Fortalecer los canales de articulación interna y la rendición anual de cuentas.

Fuente: elaboración propia.

a) Actividades

7.1.1 Elaboración y aprobación normativa

Presentar proyecto de resolución al Rectorado y Consejo Superior para la creación de la Coordinación de Género, definiendo su misión, funciones, dotación mínima de personal y presupuesto propio en el marco de la actualización del Plan de Igualdad.

7.1.2 Dotación de recursos

Incorporar en la estructura orgánica funcional al menos dos profesionales especializados, una como responsable del Área, y asignar una partida presupuestaria anual escalonada para su funcionamiento, en función de los recursos fiscales existentes.

7.2.1 Actualización del reglamento de la Comisión de Igualdad

Reformular el reglamento interno de la Comisión del Plan de Igualdad de Género para que dependa funcionalmente del Área, establezca misiones y funciones de su Coordinación Operativa, reciba apoyo técnico y participe de la evaluación y monitoreo del Plan.

7.2.2 Designación de la coordinación operativa

Seleccionar y designar mediante las integrantes de la Comisión del Plan a docentes y/o Nodocentes con formación acreditada en género, como coordinadora y co-coordinadora de la Comisión. La Coordinación Operativa será mediante concurso interno con retribución equivalente a Dirección de Escuela de Docencia.

7.3.1 Reforma estatutaria y reglamentaria de las UVDI

Presentar ante el Consejo Superior la modificación del Protocolo de Violencias para reconocer materialmente a las UVDI y establecer un formulario único de presentación de denuncias.

7.3.2 Retribución económica de las UVDI

Aprobar una disposición que establezca una asignación mensual para cada integrante de las UVDI, en forma de un adicional no bonificable no remunerativo, por la función de atención, seguimiento y registro de casos.

7.4.1 Diseño de indicadores y sistema de monitoreo

Elaborar indicadores de gestión (número de casos gestionados, capacitaciones, resoluciones emitidas) y diseñar un cuadro de mando que el Área publique cuatrimestralmente en la intranet y anualmente en el Informe de Gestión.

7.4.2 Informe anual de rendición de cuentas

Incorporar en la Memoria Institucional un apartado específico donde la Coordinación de Género, la Comisión y las UVDI informen sus avances, dificultades, presupuesto ejecutado y recomendaciones para el año siguiente.

b) Implementación

Implementación a corto plazo (primeros 12 meses)

Para materializar el Eje 7 de institucionalidad de género, se propone una hoja de ruta repartida en fases mensuales. Cada actividad cuenta con responsables y productos entregables que permitan demostrar avances sustantivos.

Con este cronograma, en doce meses la UNRN podría sentar las bases normativas, organizado equipos y generado sus primeros datos de gestión. A partir de allí, se

sostiene un ciclo de seguimiento cuatrimestral y ajustes, garantizando que la Área se desarrolle y consolide para alcanzar la transversalidad de la institucionalidad de género en la Universidad.

Meses 1 a 4: Constitución y normativa

- Formar el Grupo Técnico de Lanzamiento
Responsable: Secretaría de Asuntos Institucionales
Producto: Cronograma de actividades.
- Redactar Proyectos de Resolución de reforma del Plan de Igualdad de Género y del Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género. Además, se realizará una reforma integral del Reglamento de Investigaciones Administrativas que tendrá un enfoque de género y DDHH. Entre otros, éste contendrá un título sobre violencias de género y otro sobre discriminación y discursos de odio. Versiones preliminares se socializaron mediante convocatorias públicas a la comunidad académica para la presentación de sugerencias o comentarios para la reforma normativa. A partir de una modalidad de participación ampliada, se impulsa el debate pluralista y transparente para fortalecer los textos de reforma para ser sometida, posteriormente, a la consideración de los Órganos Colegiados de Gobierno de la Universidad.
- Responsable: Coordinación de Género dependiente de la Secretaría de Asuntos Institucionales con aportes de la Comisión del Plan de Igualdad de Género y la Secretaría de Asuntos Jurídicos
Producto: a) proyecto para la reforma y actualización del Plan de Igualdad que incluye la designación de la Coordinación del Plan del Igualdad de Género y creación del Área de Género dependiente de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado de la UNRN; b) proyecto para la reforma y actualización del Protocolo que jerarquice a las UVDI; y dotar de herramientas de accesibilidad y sistematización como un formulario único de recepción de denuncias de violencias de género directas o indirectas. El formulario facilitará la presentación de denuncias ante las UVDI. Estará disponible en las UVDI de cada Sede de la Universidad y Rectorado, en

las plataformas virtuales de acceso de estudiantes y en la página web oficial para su descarga y envío a las UVDI, garantizando la accesibilidad de todas las personas de la comunidad académica. Se facilitará una recopilación completa y sistemática de la información, protegiendo los datos personales de las personas denunciantes. Asimismo, se trabajará en la jerarquización de las UVDI. Para ello se buscará dotar de herramientas de gestión y retribuir económicamente a las responsables de las UVDI.

- Presentación al Consejo Superior
Responsable: Secretaría de Asuntos Institucionales
Producto: presentar proyecto de resolución a los Órganos Colegiados de la Universidad.
- Jerarquizar, dotar de herramientas de gestión y retribuir económicamente a las responsables de las UVDI
- Responsable: Secretaría de Asuntos Institucionales a través del Área de Género
- Producto: reforma y actualización del Protocolo y actas de designación.

Meses 4 a 8: Aprobación y dotación

- Aprobación de la Resolución
Responsable: Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica
según fecha de sesión
Producto: resolución, que incluye manual de misiones y funciones del Área como anexo, a ser aprobada y publicada en el Digesto institucional.
- Asignación presupuestaria inicial
Responsable: Secretaría de Programación y Gestión Estratégica.
Producto: partida específica para la Coordinación de Género y llamado a concurso.
- Convocatoria para la selección de la responsable del Área
Responsable: Secretaría de Asuntos Institucionales y Secretaría Recursos Humanos
Producto: bases del concurso, comité evaluador conformado y sustanciación del concurso.

- Adecuación del organigrama y comunicaciones
Responsable: Área de Género y Secretaría de Comunicación
Producto: micrositio en intranet con organigrama actualizado e integración en la página web de la UNRN.

Meses 8 a 10: Reforma de la Comisión y UVDI

- Actualizar reglamento interno de la Comisión del Plan de Igualdad de Género y dotar de un reglamento interno a la COVIDIG.
Responsable: Coordinadora + Autoridad de Área de Género + COVIDIG
Producto: versión 2.0 del reglamento, firmada y difundida.
- Primera reunión conjunta
Responsable: Autoridad del Área + Coordinadora de la Comisión
Producto: acta de trabajo con plan de sesiones trimestrales.

Meses 11 a 12: Monitoreo y primeros informes

- Definir indicadores operativos
Responsable: Coordinadora de Género y Coordinadora de la Comisión
Producto: 5 indicadores clave (p.ej., casos gestionados, capacitaciones, porcentaje de presupuesto ejecutado).
- Diseñar cuadro de mando
Responsable: Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC)
Producto: tablero digital para consulta interna. Estos datos también deberán ser procesados y publicados mediante informes en conjunto con la Coordinación de Género para su acceso y consulta pública.
- Primer Informe de Rendición de Cuentas
Responsable: Coordinación de Género
Producto: reporte ejecutivo de avances publicado en el Suplemento de decisiones administrativas con perspectiva de Género del UNRN, entregado en Memoria Institucional preliminar.

c) Indicadores de impacto

A continuación, se proponen 10 indicadores clave, vinculados a cada una de las metas del Eje 7. Cada indicador incluye su fuente de datos asociada y una frecuencia de seguimiento propuesta.

Cada indicador permite monitorear avances concretos y detectar rápidamente áreas que requieran ajustes. En el informe de cada semestre, la Coordinación de Género consolidará estas cifras y propondrá acciones que mejore la calidad institucional en la materia.

Tabla 12. Indicadores de impacto según meta asociada del Plan

Indicadores	Metas asociadas	Fuentes de datos	Periodicidad
1. Resoluciones para creación de la Coordinación de Género	7.1	Digesto institucional	Trimestral
2. Ejecución presupuestaria del Área	7.1	Sistema financiero (Pilagá)	Semestral
3. Cantidad de plazas convocadas y cubiertas en concurso	7.2	Registro de RRHH	Trimestral
4. Número de reuniones y actas formalizadas de la Comisión del Plan de Igualdad	7.2	Archivo de la Comisión	Mensual
5. Cantidad de integrantes de UVDI con honorario asignado	7.3	Área de Género	Semestral
6. Total de casos de violencias de género gestionados por UVDI	7.3	Sistema de gestión de Protocolo	Trimestral
7. Tiempo promedio de respuesta a denuncias recibidas por UVDI	7.3	Registro de tramitaciones	Trimestral
8. Incorporación de indicadores de género en la Memoria Institucional	7.4	Informe anual del Área	Anual
9. Socialización dentro de la comunidad universitaria de la UNRN del organigrama, misiones y funciones del Área	7.4	Dirección de Comunicación Institucional	Semestral
10. Visitas al micrositio de Género en la intranet y página web institucional	7.4	Intranet	Mensual

Fuente: elaboración propia.

RECOMENDACIONES GENERALES

La transversalidad de género impregna cada eje: no se trata de acciones aisladas, sino de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas universitarias, con una visión interseccional que reconozca vínculos con la discapacidad, la etnia, la clase y la orientación sexual, entre otras dimensiones. Cada unidad académica y administrativa deberá responsabilizarse del cumplimiento de estos lineamientos, articulando la construcción de una cultura institucional donde la igualdad deje de ser un ideal para convertirse en praxis cotidiana.

Con este marco, la UNRN avanza hacia una universidad donde los derechos de todas las personas sean resguardados y promovidos de forma sostenible, como base de una educación superior de calidad, equitativa y comprometida con la transformación social.

MEDIDAS TRANSVERSALES

A continuación, se describen y sintetizan las líneas más dinámicas que hoy marcan la agenda de género en las universidades, en general, y que se proponen establecer en nuestra institución, en particular, considerando la experiencia acumulada en la materia y los desafíos pendientes para transversalizar las políticas de género:

1. Institucionalización y jerarquización de áreas de género
 - Crear un área de género con dependencia de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado, garantizando fondos y poder de decisión.
 - Presupuestos específicos: se asignan partidas anuales para proyectos de transversalización, capacitación y seguimiento de políticas de género.
2. Transversalización (*gender mainstreaming*)
 - Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y procesos (docencia, investigación, extensión, RRHH), no sólo en iniciativas aisladas y de forma fragmentada.
 - Aplicación de herramientas de *gender impact assessment* en convocatorias de proyectos, planes de estudio y reglamentos internos.
3. Curricularización y formación obligatoria
 - Cursos o módulos de formación en género, violencia y diversidades (p.ej. Ley Micaela) obligatorios para todo el personal académico y de gestión.

- Asignaturas de estudios de género o transversalización de contenidos en las carreras, con estándares para evaluar su presencia en planes.

4. Paridad y participación política

- Adopción de la paridad de género en listas de cargos electivos y en comisiones de selección de personal de forma plena, superando el cupo y asegurando alternancia equitativa.

- Mecanismos de acción positiva para la inclusión de mujeres y diversidades en órganos de decisión.

5. Protocolos y respuesta ante violencias

- Actualización del Protocolo de actuación frente a violencias de género, con herramientas que otorgan mayor accesibilidad para realizar denuncias, criterios de confidencialidad y herramientas de sanción.

- Jerarquización de las unidades de atención a víctimas (UVDI) como oficinas de género descentralizadas y redes interinstitucionales de contención, con indicadores de seguimiento de casos.

6. Datos y monitoreo

- Relevamiento sistemático de datos desagregados interseccionales.
- Publicación de informes anuales con métricas, sistematización de casos y recomendaciones.

7. Enfoque interseccional

- Incorporar el eje de interseccionalidad de género al Plan considerando su entramado con múltiples dimensiones tales como discapacidad, etnia, etaria, situación socioeconómica y diversidad (LGBT+ y TIQ+) en todas las acciones, para reconocer, abordar y prevenir las múltiples formas de exclusión y discriminación.

- Fortalecer medidas específicas, tales como becas estudiantiles ponderando múltiples desigualdades de forma interseccional para criterio de otorgamiento.

8. Redes y alianzas

- Fortalecimiento de redes interuniversitarias (p.ej. RUGE-CIN) que comparten protocolos, estadísticas y buenas prácticas.

- Convenios con organismos vinculados a la materia, gobiernos locales, provinciales y ONGs para articular acciones de formación, atención y sensibilización.

9. Cultura de cuidados y conciliación

- Horarios académicos y de gestión que consideren cuidados familiares.
- Espacios físicos para lactancia, cambiadores y salas de estudio con cuidado infantil.

PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La actualización del Plan de Igualdad de Género de la UNRN requiere un enfoque integral de seguimiento y evaluación, que garantice la efectividad de las acciones implementadas y posibilite la identificación de desafíos y oportunidades de mejora continua. Para ello, la Comisión específica y la Coordinación de Género a crear, dependientes de la Secretaría de Asuntos Institucionales del Rectorado, serán las encargadas de la articulación y coordinación interinstitucional del monitoreo y la evaluación permanente del Plan.

El seguimiento se llevará a cabo mediante la recolección sistemática de datos cualitativos y cuantitativos, el análisis de indicadores de cumplimiento y el registro de experiencias y percepciones de la comunidad universitaria. Se recomienda articular este proceso con la Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC), aprovechando su experiencia en la elaboración de informes periódicos, la construcción de datos, el uso de metodologías mixtas y de herramientas de evaluación participativa.

La evaluación comprenderá instancias intermedias y finales, con la publicación de informes anuales y la realización de espacios de intercambio con redes interuniversitarias (como RUGE–CIN) y organismos afines, con el objeto de compartir buenas prácticas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

Asimismo, se sugiere incorporar una perspectiva interseccional en el análisis de los avances, considerando dimensiones como género, discapacidad, etnia, edad, situación socioeconómica y diversidad sexual, entre otras variables, para asegurar la pertinencia y equidad de las acciones.

Finalmente, se destaca la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas, promoviendo la difusión pública de los resultados y la participación de los claustros en el proceso de seguimiento y evaluación.

REFERENCIAS

- Oficina de Aseguramiento de la Calidad (OAC) (2023). *Informe de seguimiento del Plan de Igualdad de Género de la UNRN*. Viedma: UNRN.
- Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) (2019). *Resolución CSPyGE N° 056/2019: Aprobación del Plan de Igualdad de Género 2019–2021*.
- Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) (2019). *Resolución Rectoral N° 684/2019: Creación de la Comisión del Plan de Igualdad de Género*.
- Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) (2021). *Resolución CSPyGE N° 021/2021: Protocolo de actuación ante violencias de género*.
- Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) (2018). *Resolución CSPyGE N° 062/2018: Plan de Desarrollo Institucional*.
- Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) (2025). *Resolución Rectoral N° 529/2025: Aprobar la constitución de una Comisión para dirigir la ejecución de las acciones, monitoreo y evaluación del Plan de Igualdad de Género, con dependencia funcional de la Secretaría de Asuntos Institucionales*.
- Ley N° 26.485 (2009). *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*.
- Ley N° 27.499 (2019). *Ley Micaela de capacitación obligatoria en género*.
- Ley N° 27.412 (2017). *Paridad de género en ámbitos de representación política*.
- Ley N° 26.743 (2012). *Derecho a la Identidad de Género*.
- Ley N° 27.636 (2021). *Cupo e inclusión laboral travesti-trans Diana Sacayán–Lohana Berkins*.