



Decálogo de  
recomendaciones  
para  
transversalizar

**políticas con  
perspectiva de  
género**

en el marco de la  
estrategia

ENES-US



Ministerio de Salud  
Argentina

Este documento fue elaborado por el equipo técnico del Área de Promoción de la Salud y Políticas Regulatorias de la Dirección Nacional de Abordaje Integral de Enfermedades No Transmisibles.

#### **Equipo de trabajo**

Mg. Mariana Cavalieri  
Mg. Cecilia Carranza  
Lic. Daniela Puntorello  
Tec. Laura Valicente

#### **Revisores**

Dra. Bárbara Cortés  
Lic. Agustín Olivetto

#### **Diseño**

Tec. Facundo Miranda

#### **Agradecimientos**

Este documento ha sido posible gracias a los aportes desinteresados de varias personas, quienes con sus miradas, sucesivas lecturas y contribuciones, nos acompañaron a lo largo en este proceso reflexivo sobre nuestra propia práctica. Nuestro agradecimiento especial para la Lic. Natalia Coton por su apoyo incondicional y sus comentarios, a la Dra. Anabella Valle Ruidiaz por alentarnos a escribir un documento sobre género y a las Licenciadas Magdalena Bugge y María Elisa Padrones por su acompañamiento en el inicio de este proceso.

# Índice

Introducción	4
Recomendaciones	6
1. Disposición de cupos de género en los cargos jerárquicos.	6
2. Profundización del compromiso frente a la violencia de género.	7
3. Licencias por maternidad y paternidad superadoras a las establecidas por la Ley N° 20.744.	9
4. Compromisos con el sostenimiento de la lactancia materna.	10
5. Espacios de cuidado a las infancias.	11
6. Ampliación de licencia por cuidado de persona a cargo en caso de enfermedad	12
7. Acompañamiento durante el período gestacional, tratamiento de fertilización o interrupción de embarazo.	12
8. Políticas en gestión menstrual.	13
9. Compromiso con la lucha política frente a las desigualdades: 8M y posibilidad de ausencia justificada por paro (personal y estudiantes).	15
10. Contemplación de días por tratamientos hormonales y tratamiento quirúrgicos para personas trans.	15
Ideas Finales	17
Bibliografía	18

# Introducción

El presente documento propone ampliar, a través de una serie de recomendaciones, los estándares comprometidos en el eje 8 sobre “políticas para prevenir la violencia de género” de la Estrategia Nacional de Universidades Saludables (ENES-US).

Dicho eje cuenta con dos estándares: la realización de campañas de sensibilización/concientización y capacitación en la temática de violencia por cuestiones de género y disponer de cartelera para difundir la línea 144; a través de este decálogo se espera generar un espacio de reflexión que permita visibilizar la temática de género en las agendas universitarias.

La ENES-US, en tanto política pública que lleva adelante el Ministerio de Salud de la Nación, busca contribuir con la disminución de la prevalencia de las enfermedades no transmisibles y sus factores de riesgo, con el objeto de aumentar la esperanza de vida de la población involucrada desde una perspectiva de derechos humanos. Para alcanzar este objetivo se apoya en una serie de acuerdos internacionales que fueron incorporados al derecho interno por nuestro país, así como en normas propias, basadas en las recomendaciones de los organismos especializados en la materia.

La transversalización de género es un compromiso acordado internacionalmente para la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y planes, de modo que mujeres, varones e identidades de género disidentes se beneficien igualmente y se evite la perpetuación de inequidades (OMS, 2011). Transversalizar significa visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos e intervenir para modificarlo.

Tal como lo señala la Observación General N° 28 del Comité de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), la perspectiva de género y diversidad se sostiene en una concepción acerca del género que abarca las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente sobre la mujer y el varón, y el significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias.

Siguiendo los lineamientos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, realizada en Beijing, el género se constituye en una categoría analítica, ética y política indispensable, ya que no existen políticas públicas neutrales, pues todas tienen efectos e impactos diferentes en las experiencias de mujeres, hombres y otras identidades de sexo genéricas conforme a sus realidades (OPS, 2021).

Tradicionalmente, la educación superior fue un espacio considerado “masculino”, constituyendo uno de los ámbitos privilegiados de reproducción de las desigualdades de género. La universidad, en tanto institución social, muchas veces reproduce estas desigualdades, pero a su vez tiene la capacidad de problematizar prácticas naturalizadas para promover la transversalización del enfoque de género, ya que representa un pilar fundamental para lograr que todas las personas gocen de igualdad de derechos y de oportunidades.

Hacer referencia a la igualdad de género en salud implica necesariamente garantizar igualdad de oportunidades para alcanzar el mejor nivel posible de salud y calidad de vida, e igualdad en el acceso a la salud, independientemente de la situación socioeconómica, del lugar de residencia y del grupo cultural de pertenencia. Además, el derecho a la salud contempla la libertad para participar y la autonomía en la toma de decisiones fundamentadas vinculadas con la salud y los propios cuerpos (OPS, 2021).

A continuación se proponen una serie de recomendaciones que pretenden ampliar o profundizar varios de los estándares incluidos dentro de la ENES-US, entre los que se encuentran: la disposición de cupos de género para cargos jerárquicos, la profundización del compromiso universitario frente a la violencia por motivos de género, el compromiso con el sostenimiento de la lactancia materna o los espacios de cuidado de las infancias.

A éstas se incorporan otras miradas tendientes a reducir brechas de género como por ejemplo: políticas de gestión menstrual, contemplación por días de tratamientos hormonales y tratamientos quirúrgicos para personas trans, acompañamiento durante el período gestacional o interrupción de embarazo, ampliación de días de cuidado por persona enferma a cargo o licencias por maternidad y paternidad superadoras de la Ley N° 20.744.

Todas estas recomendaciones se basan en la premisa de una adecuación de los entornos para promover una vida institucional más saludable, respetuosa e inclusiva que contemple la singularidad y la autonomía de las personas, reconociendo también todos los avances y logros alcanzados por las universidades comprometidas con las políticas de género a lo largo de estos años.

# Recomendaciones

## 1. Disposición de cupos de género en los cargos jerárquicos

Existen en el mundo fenómenos de desigualdad laboral que sitúan a las mujeres e identidades disidentes en una posición de desventaja respecto a la que poseen los varones. Para explicar estas dificultades, que se articulan en las trayectorias de vida de las mujeres y obstaculizan su desarrollo en la esfera pública, su autonomía económica, laboral y profesional, suelen utilizarse distintas expresiones como “piso de barro”, “techo de cristal” o “paredes de cristal” que hacen referencia a las distintas aristas de la desigualdad de género y trabajo en las que subyacen relaciones desiguales de poder.

En particular, la expresión “techo de cristal” alude a las barreras invisibles que existen en las instituciones, limitando las trayectorias y el ascenso laboral de las mujeres basadas en prejuicios sobre su falta de capacidad para ejercer roles de liderazgo. Mientras que el término “paredes de cristal” da testimonio de una distribución arbitraria de roles imponiendo una división social del trabajo en la cual, los varones se concentran en las actividades que representan ocupaciones de mayor remuneración y las mujeres, en tareas o actividades peor remuneradas o vinculadas al cuidado como por ejemplo la salud, la enseñanza o el trabajo doméstico (Capacitación Ley Micaela, 8va cohorte, Ministerio de Salud de la Nación, 2023).

De acuerdo con un informe del Ministerio de Educación de Nación que analiza la realidad laboral universitaria “(...) en los cargos docentes se cumple la paridad de género con un 50,05% de hombres y un 49,95% de mujeres. Sin embargo, a medida que se avanza en cargos superiores, esta paridad disminuye, llegando a la máxima brecha de género en el mayor de los mandos universitarios: el de rector, en el que, solo un 13 por ciento está ejercido por mujeres” (Secretaría de Políticas Universitarias, 2020).

Esta distribución desigual de los cargos de poder resulta aún más problemática si se analiza la proporción de estudiantes y de egresados/as. Acorde a lo relevado, las mujeres superan en más del 10% a los varones tanto en cantidad de estudiantes como de egresadas: ellas comprenden el 58,1% del alumnado, el 61,2% de egresos de carreras de grado y el 57,8% de las carreras de posgrado (Secretaría de Políticas Universitarias, 2020).

Las cifras demuestran que las mujeres han avanzado en términos laborales y formativos en las últimas décadas, pero aun así no logran romper con el “techo de cristal” que les permita equipararse con los varones en el acceso a cargos políticos o de alta dirección, que son las posiciones de mayor responsabilidad, prestigio y remuneración, incluso en el ámbito académico (Secretaría de Políticas Universitarias, 2020).

Este problema de integración de género e identidades diversas en el ámbito universitario también alcanza a todos los jurados de grado, posgrado y de concursos docentes y no docentes. Al respecto, tuvo lugar la Resolución del Consejo Superior (CS) Nro. 2099/2019, que modifica algunos aspectos de la norma precedente (Nro. 509/2018), que propone dar tratamiento a dichas inequidades. En sus artículos se indica igualar la distribución de cargos para el claustro de profesoras y profesores, consejeras y consejeros, candidatas y candidatos para claustro de estudiantes, y se establece que “Las listas de candidatas y candidatos para representantes deberán integrarse respetando la paridad de género, ubicando de manera intercalada, en forma alterna y consecutiva, desde la primera o el primer titular hasta la última o último suplente, de modo tal que no haya dos (2) personas continuas del mismo género en las listas”.

En esta discusión se debería incluir a las identidades trans y no binarias que históricamente han sido relegadas del ámbito laboral y académico mediante distintos mecanismos de discriminación. Según un informe elaborado por RUGE “el 30% de las universidades públicas nacionales contaba con normativa propia para el reconocimiento de las identidades autopercibidas, mientras que el 26%, tenía reglamentada la utilización de lenguaje inclusivo y sólo el 11,5% de las universidades tenían implementado el cupo laboral trans (Martin, 2020).

Con relación a la falta de uso del lenguaje inclusivo, y siendo esta una de las violencias simbólicas más frecuentes que sostiene y reproduce la desigualdad, la resolución CS N° 257/20, resolvió avalar el uso del lenguaje inclusivo en todas las producciones académicas realizadas por las personas integrantes de la comunidad universitaria (Martin, 2020).

Si bien desde las universidades se han implementado medidas de relevancia para visibilizar distintos tipos de violencias simbólicas que históricamente recaen sobre la población de mujeres y disidencias, las mismas siguen siendo insuficientes para incidir en las estructuras de privilegio.

#### Recomendaciones:

- Promover la paridad de género para los cargos de mayor jerarquía para romper con el “techo de cristal” que limita a las mujeres a ocupar cargos de decisión.
- Posibilitar la asignación de cargos respetando los cupos de género que habiliten la creciente participación de mujeres y personas trans y no binarias en los espacios de poder.
- Alentar la participación de mujeres y personas trans o no binarias en investigaciones y producciones académicas.

## 2. Profundización del compromiso frente a la violencia de género

La violencia contra las mujeres, es considerada la violación a los derechos humanos más frecuente, extendida y generalizada en todo el mundo.

El marco normativo internacional y nacional para prevenir, atender y erradicar las violencias por motivos de género, surge a partir de diversos procesos sociohistóricos que reconocen las demandas de los movimientos de mujeres, feminismos y de los activismos LGTBIQ+.

Por su parte, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, el objetivo 5 propone la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres. En línea con este objetivo, en la Argentina se sancionó en el año 2009, la ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que desarrollan sus relaciones interpersonales. A través de su decreto reglamentario la Ley se inscribe en los compromisos internacionales asumidos por el Estado y brinda una definición amplia de la violencia como “toda conducta, acción u omisión que (...) afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (Artículo 4, Ley N° 26.485).

Esta normativa reconoce que no se trata de un problema individual ni psicológico, ni del ámbito privado, sino que las violencias por motivos de género vulneran los derechos humanos, son un problema de salud pública y su abordaje incumbe al Estado. Además, no las reduce al ámbito familiar o doméstico, sino que reconoce que existen diferentes tipos y modalidades de violencia basadas en el género, que se dan en todos los órdenes y relaciones de la vida (Capacitación Ley Micaela, 8va cohorte, Ministerio de Salud de la Nación, 2023).

En el marco de las acciones implementadas por el Estado nacional para atender esta problemática, se creó el “Registro Único de Casos de Violencia contra las Mujeres (RUCVM)” a cargo del INDEC en conjunto con los organismos de la sociedad civil especializados en la materia.

Asimismo, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad conjuntamente con la Iniciativa Spotlight realizó la “Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres” en el año 2021, que contó con entrevistas a 12.152 mujeres de 18 a 65 años de edad distribuidas en 25 aglomerados urbanos.

Un dato relevante que surge de este relevamiento entre quienes sufrieron violencia física, es que el 60% pidió ayuda o algún tipo de asesoramiento, independientemente de que sólo el 21% haya realizado la denuncia. Este resultado, pone de manifiesto la importancia del acceso a espacios de asesoramiento, contención y acompañamiento que resulten accesibles y garanticen enfoques con perspectiva de género en entornos cotidianos, entre los que se encuentran las universidades.

La problemática también alcanza al ámbito universitario, donde se observa un proceso de profundización de políticas de género durante el último lustro. Entre ellas, podemos citar por ejemplo que a partir del año 2014 comenzaron a aprobarse protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación y violencia de género.

En el año 2015, tuvo lugar la aprobación de la licencia por violencia de género (Resolución CS N° 46/15) conformando un importante avance en materia de derechos. En ese mismo año también se lanzó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en la Universidad Nacional de San Martín, con la participación de más de veinte universidades, facultades e institutos. En 2018, la red se incorporó como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), desde donde se propone colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario” (Martin, 2020).

En 2019 el entonces Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología lanzó una convocatoria para que todas las universidades públicas del país comenzaran a desarrollar la formulación y puesta en marcha de protocolos para la prevención y la intervención ante situaciones de discriminación y violencia de género. Asimismo, instaba a quienes contaban con este dispositivo a que pudieran fortalecerlo.

A partir de establecer protocolos e instancias para atender las situaciones de discriminación, acoso, hostigamiento y otras formas de violencia de género, muchas instituciones han planteado la necesidad de avanzar sobre las políticas de inclusión y equidad de género, incluso incorporándolo en sus estatutos y reglamentos. En muchos casos se han creado espacios institucionales como áreas, comisiones, direcciones, etc. desde donde se plantean acciones que abarcan el uso del lenguaje no sexista, la inclusión de la perspectiva de género en las currículas, el fortalecimiento de las redes de género en la comunidad, la producción y sistematización de investigaciones que aborden la temática de género y la capacitación dirigida a quienes forman para de la universidad, entre otras acciones relevantes.

De esta manera, en las últimas décadas se lograron notables avances en las políticas de género en las universidades, aunque todavía persisten desigualdades en términos de jerarquización de la temática al interior de cada universidad (RUGE 2021).

La incorporación de los estudios de género en las currículas es un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las universidades que impacta de manera directa en la formación académica de estudiantes y personal docente. Sin embargo, la inclusión de estas perspectivas críticas en las ofertas curriculares de grado sigue siendo excepcional, generalmente optativa, y restringida a los ciclos superiores de algunas pocas carreras vinculadas a las ciencias sociales y humanas (Attardo et al., 2020).

Si bien los recientes cambios dan cuenta de un arduo trabajo llevado a cabo en la mayoría de las universidades, cuestión que contribuye en forma sustancial a la garantía de derechos en dichos entornos, cabe mencionar que una integral y transversal política institucional de género requiere, entre otros aspectos, de la formación, la renovación curricular y epistemológica, y de otras políticas institucionales que apunten hacia una creciente equidad.

Recomendaciones:

- Incorporar la temática de género en la currícula.
- Jerarquizar los espacios creados para la detección y acompañamiento de situaciones de violencia de género.
- Contemplar y formalizar medidas excepcionales para estudiantes en situación de violencia de género, por ejemplo, en relación a la regularidad ante las materias cursadas y/o asistencia ante días de exámenes.
- Extender los protocolos existentes considerando situaciones de violencia de género entre miembros dentro de la comunidad educativa.
- Establecer la obligatoriedad de asistir a capacitaciones sobre la temática de género y violencia contra las mujeres destinada todo el personal de la universidad.

### 3. Licencias por maternidad y paternidad superadoras a las establecidas por la Ley Nº 20.744

La Ley Nacional de Contrato de Trabajo nº 20.744, en su Art. 177 establece para la persona gestante la prohibición de trabajar durante 90 días de corrido con goce de haberes (que pueden ser 45 o 30 anteriores a la fecha probable de parto y 45 o 60 posteriores, respectivamente). Y, a través de su Art. 158 (de licencias especiales) establece el derecho a gozar de licencia de 2 (dos) días de corrido por razones de nacimiento de un hijo/a.

Al respecto, algunas universidades (por ejemplo, UNTREF, UNLU) han dispuesto licencias por maternidad y por paternidad superadoras, para trabajadoras y trabajadores (docentes y no docentes). En dichas universidades se ha incrementado la cantidad de días, estableciendo la duración de ciento ochenta (180) días corridos y con goce de haberes para licencia por maternidad (45 días anteriores y los ciento treinta y cinco (135) días posteriores al parto, y para padre o madre no gestante el derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días desde el nacimiento (pudiendo fraccionar en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él).

Dentro de la facultad de derecho de la UBA, teniendo en cuenta los cambios culturales propiciados bajo el nuevo paradigma de responsabilidad parental compartida, la resolución 1160/19 amplía el alcance de licencias hacia el personal docente y no docente y establece el otorgamiento de licencias por hijo o hija a todos sus estudiantes sean progenitoras/es, adoptantes o tutores de niñas o niños menores de un año de edad. Este régimen suspende de manera transitoria el cómputo del plazo de regularidad de la carrera, brindando la posibilidad de extender la misma por un período de 12 meses.

Estas iniciativas ayudan a paliar el distinto tratamiento que se otorga hoy a un progenitor y a otro según el sexo, llevando a una desigualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, se dirigen a garantizar la protección, no sólo de los trabajadores, trabajadoras y estudiantes, sino también los derechos de los niños y niñas, el vínculo entre los progenitores y sus hijos e hijas y la protección integral de la familia.

Recomendaciones:

- Brindar condiciones de igualdad y equidad de oportunidades a estudiantes que tienen dificultad para continuar sus estudios por motivos de maternidad o paternidad.
- Extender y ampliar el régimen de licencias para el personal docente y no docente de la universidad reconociendo la existencia de la responsabilidad parental compartida.

#### 4. Compromisos con el sostenimiento de la lactancia materna

Es mundialmente reconocido que la lactancia materna fomenta el desarrollo sensorial, cognitivo y protege al niño/a de las enfermedades no transmisibles, ya que las personas que fueron amamantadas cuando eran bebés tienen menos probabilidades de tener sobrepeso o de ser obesos en la edad adulta (OPS, 2022).

La lactancia materna exclusiva reduce la mortalidad del lactante por enfermedades frecuentes en la infancia y también previene de enfermedades a las madres. Además del impacto directo sobre la salud, su práctica reduce en menos gastos en consultas y tratamientos médicos y en particular, menor ausentismo laboral a causa de enfermedades (Cohen R; Mrtek MB; Mrtek RG, 1995).

Los primeros meses de vida de un niño o niña, son fundamentales y centrales para que los pequeños/as reciban las proteínas de la leche materna. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, a partir de allí deben introducirse alimentos seguros y apropiados para la edad, y mantener la lactancia materna hasta los dos (2) años o más.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Lactancia (ENaLac), en nuestro país el inicio de la lactancia materna es óptimo, ya que la mayoría de los niños y niñas son amamantados al nacer. Sin embargo, a medida que crecen, el indicador disminuye considerablemente debido a una diversidad de causas, sin alcanzar los niveles recomendados de una lactancia exclusiva hasta el sexto mes de vida (Ministerio de Salud de la Nación, 2018).

Entre las razones, y de acuerdo con la Segunda Encuesta Nacional de Nutrición y Salud (Ministerio de Salud de la Nación, 2019), la reincorporación al mercado laboral constituye uno de los motivos de abandono de la lactancia dadas las dificultades que deben enfrentar las personas que desean amamantar y trabajar o estudiar al mismo tiempo. En este contexto resulta importante generar entornos adecuados para poder sostener el amamantamiento tras el retorno al trabajo o estudio.

No obstante, a nivel nacional, la legislación vigente (Ley Nacional N° 20.744 en su Art. 179) establece que “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

Otra cuestión fundamental es la disposición y adecuación de espacios de lactancia en los entornos laborales y académicos, en línea y compromiso para con el tema, son varias las universidades que han inaugurado espacios amigos de la lactancia para trabajadoras y estudiantes.

Por su parte el Ministerio de Salud de la Nación aprobó las Resoluciones N° 743/2013, N° 1537/2015, y N° Resolución 736/2021 que determinan las “Directrices para la organización y funcionamiento de los centros de lactancia materna”, en las instituciones que exploran diversas estrategias de promoción de la lactancia.

En el marco de la ENES-US, también se encuentra contemplado en el eje 2 sobre “Políticas para promover una alimentación saludable”, específicamente en la meta 4 que indica “Garantizar un Espacio Amigo de la Lactancia” para que las personas en período de lactancia puedan extraerse leche y conservarla.

Promover la lactancia materna y generar las condiciones adecuadas para que la población trabajadora y estudiantil acceda favorablemente a su práctica, es un beneficio a largo plazo para toda la sociedad, colaborando así con el crecimiento de una población más saludable,

por un lado, y por otro, provocando un claro beneficio económico a futuro para la Nación en su conjunto, al disminuir los gastos en medicaciones, internaciones y sucedáneos de la leche materna.

Recomendaciones:

- Garantizar espacios para que las personas en período de lactancia puedan extraerse leche y conservarla, siendo de libre acceso para personal docente, no docente y estudiantes.
- Establecer por disposición interna la posibilidad de extender el plazo dispuesto por la Ley Nacional de Contrato de Trabajo nº 20.744 para la reducción horaria por motivos de lactancia para personal docente y no docente que se encuentre amamantando.
- Contemplar llegadas tarde/salidas anticipadas sin que afecte la regularidad de su carrera, para las/los estudiantes en periodo de lactancia.

## 5. Espacios de cuidado a las infancias

En las sociedades occidentales las tareas de cuidado han sido históricamente asignadas como “naturales” a las mujeres, siendo éste el principal obstáculo para lograr una equidad en la autonomía económica y en la posibilidad de tomar decisiones más libres sobre el uso del tiempo.

Cuando hablamos de cuidados nos referimos al núcleo duro de la desigualdad de género, provocado por la división sexual del trabajo que regula las esferas de lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo y también el imaginario de estos mundos como ámbitos escindidos. (...) Partimos de la evidencia de que la distribución del cuidado entre los actores sociales es inequitativa, recayendo mayoritariamente sobre las familias y dentro de estas sobre las mujeres, personas travestis y trans u otras identidades feminizadas asociadas a “naturales cuidadores”, repercutiendo en el desarrollo vital, los trayectos formativos y laborales de estas personas (Hablemos de cuidados. Mesa interministerial de políticas de cuidado, 2020).

Las tareas que incluye el cuidado podrían ubicarse en dos grandes grupos: las de cuidado directo y las de cuidado indirecto. Las primeras vinculadas a la atención de las necesidades relacionadas con la supervivencia, y las segundas, son aquellas que dan marco y condicionan las tareas de cuidado directo como las vinculadas a la limpieza del hogar, a la compra y a la preparación de los alimentos y todo aquello que podríamos englobar como trabajo doméstico (Karina Brovelli, 2019).

En las últimas décadas se ha dado una transformación en el rol que ocupan las mujeres en la sociedad, que permitió el aumento de la participación femenina en el mercado laboral. Sin embargo, en el plano de los cuidados no se ha visto una mayor participación masculina. En el promedio mundial las mujeres suman 3 horas diarias de trabajo remunerado y 4,4 horas de trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los varones destinan 1,4 horas a trabajo no remunerado y 5,4 horas a trabajo remunerado (OIT, 2018).

En nuestro país, según el módulo de uso del tiempo que se incorporó en 2013 a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), el tiempo social promedio dedicado al trabajo de cuidado no remunerado es muy desigual. Las mujeres pasan 5.7 horas por día haciendo trabajo de cuidado no remunerado (quehaceres domésticos, apoyo escolar, cuidado de personas) y los varones dedican en promedio sólo 2 horas diarias (INDEC, 2014) convalidando desde las estadísticas los estereotipos sobre los roles de género.

La sociedad contemporánea nos convoca a un nuevo pacto que ponga en escena la centralidad de los cuidados como una dimensión clave del bienestar social. La demanda por una organización más justa en torno de las tareas de cuidado en clave igualitaria, nos lleva a pensar nuevas estrategias para redistribuir y reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho.

Para ello será necesario mantener como horizonte, la desidentificación de estos puestos de ocupación con identidades feminizadas, promoviendo taxativamente el involucramiento y la participación activa de los varones en esta esfera.

Recomendaciones:

- Destinar una locación dentro de la Universidad como espacio de cuidado para niñas y niños de entre 0 a 4 años de edad, hijas/os de las personas que asisten a la institución: estudiantes, personal docente y no docente.
- En caso de no ser posible destinar una locación dentro la universidad, contemplar la existencia de una suma no remunerativa (acorde a mercado) para destinarse al pago de espacios de cuidado por fuera de la universidad, especialmente para la primera infancia.

## 6. Ampliación de licencia por cuidado de persona a cargo en caso de enfermedad

Tal como se mencionó previamente, las tareas de cuidado cotidianas son llevadas a cabo mayoritariamente por mujeres. Este fenómeno de desigualdad por razones de género se reproduce también ante los cuidados requeridos por razones de enfermedad. Diferentes autores y autoras provenientes del campo de estudio del psicoanálisis, género y en articulación con los feminismos en las ciencias sociales han visibilizado formas de opresión basadas en las diferencias sexuales (Meler, 2017).

Ofreciendo una mirada situada y evaluando necesidades concretas más comunes, las universidades pueden hacer efectivo un compromiso con la situación contemplando propuestas superadoras a los marcos normativos vigentes (Ley Nacional nº 20.744 “Ley de Contrato de Trabajo” y lo establecido por convenios sindicales), lo que puede resultar en un importante acompañamiento para quienes lidian cotidianamente en forma desigual con las tareas de cuidado por enfermedad.

Recomendaciones:

- Reconocer y justificar ausencias para días de cuidado por enfermedad de personas a cargo, a trabajadoras que cuidan y acompañan ante situaciones de hospitalización que normalmente demandan más días que los contemplados por los convenios colectivos de trabajo.
- Reconocer y justificar ausencias a exámenes o clases, sin que ello afecte en la regularidad de las y los estudiantes que realizan tareas de cuidado por enfermedad de personas a cargo.

## 7. Acompañamiento durante el período gestacional, tratamiento de fertilización o interrupción de embarazo

Los derechos sexuales y reproductivos están protegidos por la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y por Leyes Nacionales. Entre ellos constan los siguientes: acceder a información y atención con respeto y confidencialidad; recibir atención gratuita e integral de la salud sexual y la salud reproductiva; acceder a la interrupción del embarazo (IVE/ILE); elegir si tener o no hijas/os, con quién, cuántas/os y cuándo tenerlas/os; elegir y recibir métodos anticonceptivos de manera gratuita en hospitales, centros de salud, obras sociales y prepagas; acceder a tratamientos de reproducción médicamente asistida.

Tanto las personas gestantes como las que se encuentran iniciando un tratamiento de fertilidad o atravesando una interrupción gestacional (ya sea voluntaria o involuntariamente), se encuentran en un momento de suma vulnerabilidad física y emocional. Resulta fundamental que estas personas cuenten con la posibilidad de asistir a los controles, estudios y prácticas pertinentes, y también con un espacio de acompañamiento psicológico para quienes lo deseen.

Dichos dispositivos deben actuar conforme al derecho, garantizando el debido acceso a la salud integral tal como se establece en las normativas nacionales.

La Ley N° 20.744, en su Art. 177 establece para la persona gestante la prohibición de trabajar durante 90 días de corrido con goce de haberes. Y, a través de su Art. 158 (de licencias especiales) establece el derecho a gozar de licencia de 2 (dos) días de corrido por razones de nacimiento de un hijo/a. (Ley de Contrato de trabajo, 1976).

La Ley N° 27.610, regula el acceso a la interrupción voluntaria y legal del embarazo, a la atención postaborto de todas las personas con capacidad de gestar y es de aplicación obligatoria en todo el país. A partir de la misma, se establece el derecho al aborto con la solicitud como único requisito hasta la semana catorce (14), inclusive de gestación. (Ley de “Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo”, 2020).

La Ley N° 26.862 establece que toda persona mayor de edad, cualquiera sea su orientación sexual o estado civil, tenga obra social, prepaga o se atienda en el sistema público de salud, puede acceder de forma gratuita e igualitaria a la cobertura integral e interdisciplinaria del abordaje, el diagnóstico, los medicamentos, las terapias de apoyo, los procedimientos y las técnicas de baja y alta complejidad que la Organización Mundial de la Salud define como de reproducción médicamente asistida. (Ley de “Reproducción médicamente asistida”, 2013).

Contar con leyes nacionales y dispositivos sanitarios es un gran avance en la protección y promoción de la salud integral de las personas que atraviesan estas situaciones, no obstante, resulta determinante el apoyo y contención del entorno, no solo familiar sino también laboral y académico. Es entonces cuando las instituciones en su totalidad cobran un papel de relevancia en el establecimiento de acciones superadoras.

#### Recomendaciones:

- Otorgar licencias para las y los trabajadores que se encuentren atravesando la interrupción de un embarazo.
- Procurar que las ausencias por motivos de gestación, fertilización médicamente asistida o interrupción del embarazo (voluntaria o involuntaria) no constituyan la pérdida de regularidad en la carrera de las personas que estudian.
- Ofrecer acompañamiento desde un espacio de consultoría, ya sea intra o extrainstitucional, para atravesar dichos procesos.
- Crear redes con instituciones que ofrezcan grupos de asistencia a personas que estén atravesando estos procesos.
- Realizar acciones de promoción de la salud sexual, así como sobre los procedimientos y cuidados posteriores a la interrupción del embarazo.

## 8. Políticas en gestión menstrual

Si bien la salud menstrual no es un derecho humano en sí mismo, está íntimamente relacionado con la capacidad de las personas para ejercer sus derechos. Una gestión menstrual saludable permite que las mujeres, niñas y personas que menstrúan accedan a sus derechos a la educación, la recreación, el trabajo y la salud.

La menstruación además de haber sido un fenómeno fisiológico históricamente silenciado y rodeado de mitos, tabúes y estigmas también fue un asunto privado exclusivo de las personas menstruantes. Poco a poco fue cobrando lugar en la agenda pública y actualmente se conoce que la reproducción de estereotipos y falsedades en torno a la menstruación limita el acceso de las personas que menstrúan al ejercicio de derechos fundamentales como la igualdad, educación, no discriminación y el derecho a la salud (Democracia en Red, 2022).

La Primera Encuesta de Gestión Menstrual (2020) realizada por la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires, señaló que entre las actividades que las personas menstruantes deben suspender debido a la menstruación, la actividad física (práctica deportiva o el gimnasio) resulta la más postergada (75,6%), mientras que casi la mitad de las personas encuestadas manifestó haber dejado de ir a la escuela o a la facultad (47,9%), a eventos sociales (43,9%) y, en menor medida, dejar de cumplir con la jornada laboral (22,3%).

A su vez, menstruar representa un costo económico extra e inevitable que deben enfrentar todas las personas menstruantes. La encuesta citada refleja cómo a partir del efecto negativo de la pandemia sobre los ingresos de los hogares, muchas personas se pasaron a marcas de toallas higiénicas o tampones más económicas o disminuyeron la cantidad de productos de gestión menstrual que utilizaban.

Cabe mencionar que las políticas en gestión menstrual están actualmente relacionadas con la garantía de Derechos Humanos esenciales planteados en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En línea con el cumplimiento de dicho objetivo, en Argentina surgió en 2020 el Foro de Justicia Menstrual, en el que se pusieron en marcha numerosas iniciativas que dieron lugar a una mesa de trabajo autodenominada, desde la cual se articularon acciones para promover el acceso a los productos de gestión menstrual (Mercedes D Alessandro y otros, 2021).

Desde entonces, se han dado algunos avances en la legislación provincial sobre esta materia, constituyendo así una política pública donde lo principal es la salud menstrual como un derecho y no un privilegio. Dichos avances son, por ejemplo, capacitar sobre elementos de gestión menstrual, contemplar la promoción de artículos menstruales de bajo impacto para el ambiente, como la entrega de la copa menstrual o elaboración de toallas reutilizables, reconocer el derecho al acceso efectivo y gratuito de productos e insumos para la menstruación para personas menstruantes en situación de vulnerabilidad.

Varias universidades, haciéndose eco de estas iniciativas también han avanzado con políticas de gestión menstrual en sus agendas. Como por ejemplo, la provisión gratuita de elementos de gestión menstrual para atender situaciones imprevistas y de urgencia de las personas menstruantes; campañas informativas y acciones para visibilizar, desnaturalizar los mitos y estigmas culturales en torno al ciclo menstrual y que consideren la problemática ambiental y sanitaria. Ante la falta de una normativa nacional, los distintos abordajes de políticas de gestión menstrual mencionados cobran una mayor relevancia a la vez que reflexionan sobre las brechas y desigualdades de personas menstruantes generando instancias de capacitación, comunicación e intercambios.

#### Recomendaciones:

- Garantizar medidas sanitarias básicas, necesarias para la gestión menstrual digna: agua limpia, elementos de higiene como jabón, instalaciones sanitarias adecuadas que permitan la privacidad de las personas y lugar para la correcta eliminación de desechos.
- Establecer por disposición interna del Consejo Superior “días para la persona menstruante” con ausencia justificada.
- Promover la provisión gratuita o bien procurar la venta de productos de gestión menstrual dentro del predio universitario.
- Impulsar proyectos para la producción de elementos de gestión menstrual sustentables y accesibles económicamente.
- Fomentar ciclos de intercambio y reflexión sobre la temática a fin de visibilizar las principales dificultades y facilitadores que plantea el ámbito universitario durante los ciclos menstruales de las personas menstruantes.

## 9. Compromiso con la lucha política frente a las desigualdades: 8M y posibilidad de ausencia justificada por paro (personal y estudiantes)

En 1975, Naciones Unidas conmemoró el Día Internacional de la Mujer por primera vez el 8 de marzo, y en 1995 la Declaración y la Plataforma de Beijing estableció la agenda de materialización de los derechos de las mujeres. La fecha tiene como antecedente el 8 de marzo de 1908, cuando 129 obreras murieron incendiadas en la fábrica Cotton, Nueva York (Estados Unidos), luego de declararse en huelga con permanencia en su lugar de trabajo, en reclamo de mejores condiciones de trabajo (reducción de la jornada laboral, e igual salario que los varones por realizar las mismas tareas).

Desde entonces, el Día Internacional de la Mujer cobra una nueva dimensión global y los debates en torno a la violencia contra las mujeres obtienen una mayor visibilidad pública. Este creciente movimiento internacional, transformó a la conmemoración en un elemento unificador, fortaleciendo el apoyo y el acceso a los derechos de las mujeres y disidencias y su participación en los ámbitos político, social, cultural y económico. Sumado a ello, la visibilización y el abordaje de los femicidios por parte de las organizaciones feministas en las redes sociales y de las periodistas en los medios de comunicación, dieron lugar en nuestro país a la gran movilización social Ni Una Menos de 2015, que posteriormente fue extendida a otros países de América Latina, Europa y Asia.

Desde entonces se intensifica la disputa de sentidos en el debate público sobre las violencias contra las mujeres y las tramas de violencias que sostienen nuestra sociedad (Alejandra Domínguez y otros; 2018).

Desde el ámbito universitario argentino, han tenido lugar iniciativas alusivas en relación al paro de actividades. En estos casos, las instituciones formadoras, en conjunto con entidades gremiales como CONADU (Federación Nacional de Docentes Universitarios) y en reconocimiento de este derecho, establecen el “8M” como una jornada de derechos, reflexión y lucha. De esta manera, las inasistencias o reducción de la jornada laboral de las personas trabajadoras que decidan participar de las movilizaciones alusivas no impactan en el salario y/o premios.

Asimismo, tienen lugar también otras actividades de reflexión como conversatorios, talleres, presentación de protocolos contra las violencias, visibilización de estadísticas de género dentro de las instituciones, las cuales constituyen ejemplos de distintas maneras de concientizar y sensibilizar en la temática dentro de la comunidad universitaria.

### Recomendaciones:

- Reconocer por resolución interna el derecho de las mujeres y el colectivo LGTBQ+ a adherirse al Paro internacional por el día de la mujer trabajadora sin perjuicio de la remuneración salarial ni de premios.
- Desarrollar capacitaciones y/o instancias de sensibilización sobre educación sexual, género y leyes de inclusión.

## 10. Contemplación de días por tratamientos hormonales y tratamiento quirúrgicos para personas trans

La Ley nº 26.743/2012 de “Derecho a la Identidad de Género” enmarca el derecho de toda persona a ser reconocida conforme a la vivencia interna e individual de su género tal como la percibe, independientemente de que se corresponda con el sexo asignado al momento del nacimiento.

Dicha norma reconoce derechos que históricamente habían sido vulnerados, dando lugar a prácticas de estigmatización y discriminación hacia las personas con identidad y/o expresión

de género no normativa. Reafirma el principio de no discriminación y resulta pionera en el mundo al no requerir de la existencia de diagnósticos médicos o psiquiátricos ni operaciones de cambio de sexo para acreditar la identidad autopercebida. Además, garantiza que las personas trans (travestis, transexuales y transgéneros) puedan ser inscritas en sus documentos personales con el nombre y el género de elección, y obliga que todos los tratamientos (de carácter electivos) implicados en la adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, garantizando una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público como privado.

El impacto de la Ley también puede verse en el ámbito universitario. En este sentido, el Ministerio de Educación incorporó una variable sobre perspectiva de género y diversidad al sistema estadístico (SIU Guaraní) que registra las actividades estudiantiles de todas las universidades que luego se refleja en la información estadística producida para el sistema (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Educación, 2021).

También han tenido lugar algunos avances en relación al reconocimiento y respeto de la identidad de género autopercebida de las y los estudiantes al interior de las universidades, ejemplo de ello resulta la habilitación de un formulario de Derecho de identidad o la opción a que puedan consignar el nombre elegido en las credenciales universitarias a través de simples requerimientos. Estas iniciativas, además de estar en línea con lo que promueve la Ley, facilitan el derecho a la educación en igualdad de condiciones, a la vez que promueven el respeto y el reconocimiento de la identidad de género.

Incorporar un enfoque de diversidad sexual permite cuestionar las desigualdades, la discriminación y las violencias que sufren las personas LGTBQ+ en el marco de un sistema que las excluye, patologiza, criminaliza y estigmatiza. Existen distintas formas de discriminación desde un comentario agresivo en la calle, situaciones de acoso en la escuela o en espacios de trabajo, situaciones más sistemáticas de violencia institucional hasta las formas más extremas de violencia como son los homicidios.

Pese a los esfuerzos realizados y al marco normativo vigente, las personas LGTBQ+ aún se encuentra en desigualdad de condiciones históricas. Se requiere de la existencia de políticas específicas que atiendan a una problemática desde una mirada especializada, no solamente reconociendo la existencia de diversidades sexuales sino también disponiendo de acciones que alojen y den respuesta a sus necesidades particulares.

Repensar nuestro rol a la luz de este enfoque, nos lleva hacia el compromiso de contribuir a una vida institucional más respetuosa e inclusiva, y de pensar las políticas sanitarias y educativas desde una mirada integral que contemple la singularidad y la autonomía de las personas.

#### Recomendaciones:

- Incorporar instrumentos de registro de autopercepción de identidad en las credenciales o identificaciones universitarias.
- Generar condiciones de acompañamiento a través de Consejerías de Salud con equipos interdisciplinarios que puedan brindar información de calidad para acceder a los distintos tratamientos en el marco de respeto, intimidad y confidencialidad.
- Otorgar días de ausencia justificada para la realización de tratamientos hormonales tanto para estudiantes como para el personal docente o no docente que así lo requiera.
- Generar espacios de capacitación y reflexión que cuestionen la discriminación hacia las diversidades sexuales y que permitan construir saberes más saludables e inclusivos.

# Ideas finales

En los últimos años, se registra un creciente interés e implementación de acciones tendientes a la transversalización del enfoque de género en las instituciones de educación superior y centros de investigación de América Latina. Distintas experiencias dan cuenta de este proceso y demuestran que la prevención, sanción y abordaje de las violencias de género forma parte de las preocupaciones de las instituciones académicas. Hasta el momento, la implementación de protocolos resulta la estrategia más extendida.

Las experiencias demuestran el importante camino recorrido en esta dirección, pero que aún es necesario fortalecer y ampliar los planes de acción que permitan transformar sus culturas institucionales desde el enfoque de igualdad y equidad de género.

Las universidades tienen la oportunidad de incorporar la transversalización de la currícula con enfoque de género en todas sus carreras; así como de fomentar la investigación, la producción académica, la educación, el compromiso con la comunidad y las áreas de gestión para contribuir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 que busca alcanzar la igualdad de género como derecho fundamental.

También resulta pertinente incorporar una cultura organizacional superadora de la heteronormatividad para romper con ciertas inercias institucionales que van desde la falta del uso de un lenguaje inclusivo hasta la ausencia de baños mixtos o de uso individual, pasando por el no reconocimiento de parejas del mismo sexo en servicios y beneficios otorgados a las parejas heterosexuales, haciendo que la discriminación que enfrentan las personas LGBTQ+ sea mucho más compleja y amplia. Estas personas hacen parte de la diversidad humana. Conocer a fondo sus características y experiencias, y reconocer sus necesidades es fundamental, no solo para detener la discriminación en su contra, sino para alcanzar el desarrollo inclusivo (BID, 2020).

*“La universidad, entonces, no sólo debe influir en el medio social, sino que debe dejarse influir por él. Ignorar las expectativas sociales frente a la universidad es condenarla al aislamiento y a la pérdida de pertinencia”.*  
Moreno Parra

# Bibliografía

- Ana Laura Martin (comp.) (2020) RUGE, el género en las universidades
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015) Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- Attardo et al. (2020) Apuntes sobre género en currículas e investigación
- Brovelli, K. (2019). El cuidado: una actividad indispensable pero invisible. En G. Guerrero; K. Ramacciotti y M. Zangaro (Comps.), Los derroteros del cuidado
- Cohen R; Mrtek MB; Mrtek RG. (1995). Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations. American Journal of Health Promotion, 10(2), 148-153
- Democracia en Red (2022). Acceso a la gestión menstrual para más igualdad. Herramientas y acciones para gobiernos locales. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion\\_menstrual\\_para\\_mas\\_igualdad.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion_menstrual_para_mas_igualdad.pdf)
- Dominguez Alejandra, Rodigou Maite, Soldevila Alicia, Blanes Paola (2018) Investigar para transformar: desafíos pendientes en torno a las violencias de género en la universidad. En Los Enfoques de Género en las Universidades. Montevideo, Uruguay; Asociación de Universidades Grupo Montevideo. páginas 121-137. Disponible en: <http://grupomontevideo.org/sitio/wp-content/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf>
- Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres (2022). Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Iniciativa Spotlight
- INDEC (2021) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Disponible en: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf)
- International Labour Organization (ILO). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva, Switzerland: Author
- Justicia Menstrual, Igualdad de Género y gestión menstrual sostenible. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/justicia\\_menstrual\\_igualdad\\_de\\_genero\\_y\\_gestion\\_menstrual\\_sostenible.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/justicia_menstrual_igualdad_de_genero_y_gestion_menstrual_sostenible.pdf)
- Ley Nacional N° 26.485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley Nacional N° 20.744 “Ley de Contrato de Trabajo”. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Ley Nacional N° 27610 “Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo”. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239807/20210115>
- Ley Nacional N° 26.743 “Identidad de Género”. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/247367/norma.htm>
- Meler, Irene et al. (eds.) (2017) Psicoanálisis y género. Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad y la violencia. 1ª ed. Buenos Aires: Paidós

- Ministerio de Salud (2022) Espacios Amigos de la Lactancia. Recomendaciones del Ministerio de Salud para instituciones laborales. Disponible en: [https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2022-03/EAL-Marzo\\_2022.pdf#page=13&zoom=100,109,521](https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2022-03/EAL-Marzo_2022.pdf#page=13&zoom=100,109,521)
- Ministerio de Salud (2021) Resolución 2198/2021. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247891/20210810>
- Ministerio de Salud (2018). Situación de la lactancia materna en Argentina. Disponible en: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2018-10/0000001281cnt-situacion-lactanciamaterna-2018.pdf>
- MSDS. (2019). Segunda Encuesta Nacional de Nutrición y Salud. ENNyS 2. Indicadores priorizados. Disponible en: <https://bancos.salud.gob.ar/recurso/2deg-encuesta-nacional-de-nutricion-y-salud-indicadores-priorizados>
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Declaración de Shanghai sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible . Disponible en: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/9gchp/Shanghai-declaration-final-draft-es.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2011). Gender mainstreaming for health managers: A practical approach. Geneva: World Health Organization. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44516>
- Organización Mundial de la Salud (1998). Promoción de la salud: glosario. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67246>
- Organización Panamericana de la Salud - OPS Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria>
- RUGE-Spotlight (2021) “Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino”
- Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación (2020) “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2018-2019”
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Educación (2021): Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios.
- Ministerio de Salud (2020) Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias. Guía para equipos de salud. Disponible en: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>

[argentina.gob.ar/salud](https://argentina.gob.ar/salud)  
0800.222.1002



Ministerio de Salud  
Argentina

*primero  
la gente*