

**INFORME FINAL**

**Relevamiento sobre el Estado de  
implementación de la Ley Micaela  
en el Sistema Universitario  
argentino**

**Marzo, 2025**



## **Entidad responsable: RUGE-CIN**

### **Rectora coordinadora RUGE:**

Sandra Torlucci

### **Coordinadora ejecutiva RUGE:**

Victoria Primante

### **Comisión ejecutiva RUGE:**

CPRES METROPOLITANO: Victoria Primante (UNDAV) y Daniela Losiggio (UNAJ)

CPRES BONAERENSE: Gisela Giamberardino (UNICEN)

CPRES CENTRO: Luciana Basso (UNER) y Romina Scocozza (UNC)

CPRES NOA: Luz del Sol Sánchez (UNSA)

CPRES NEA: Analía García (UNNE)

CPRES NUEVO CUYO: María Clelia Guiñazú (UNLC)

CPRES SUR: Cecilia Russo (UPC)

### **Comisión de Formación RUGE:**

Responsables de la elaboración del instrumento, recolección, sistematización y análisis de datos: Sofía Brailovsky, Marianela Cano Ponce, Silvia Lucía Fernández del Valle, Denise Fridman, Analía García, Gisela Giamberardino, María Ayelen Martínez, M. Lucila Martinez Minicucci, Mónica Molina, Mónica Moya, Alejandra Petit, Silvia Natalia Rodriguez, Eva Rodríguez Agüero, Luz Sánchez, Patricia Sepúlveda, Mariela Solana, Gisela Spasiuk, Paula Spina, Juliana Tomassini, Myriam Toscano, Andrea Vallejos, Pamela Weiss.

**Equipo de redacción:** Denise Fridman (Universidad Nacional Pedagógica), Mónica Molina (Universidad Nacional de La Pampa), Florencia Rovetto (Universidad Nacional de Rosario), Patricia Sepúlveda (Universidad Nacional de Quilmes) y Andrea Vallejos (Universidad Nacional de Lanús)

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	3
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	5
Condiciones institucionales para la implementación de la Ley Micaela	5
Implementación de la Ley Micaela	8
Características de la implementación de las capacitaciones	11
Estrategias institucionales para la obligatoriedad	17
Percepciones sobre la implementación de la Ley Micaela	19
PALABRAS DE CIERRE	20
LISTADO DE IIUU PARTICIPANTES DEL RELEVAMIENTO	22

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe reúne los resultados del relevamiento llevado a cabo por la Comisión de formación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias del Consejo Interuniversitario Nacional -en adelante, RUGE-CIN-, que tuvo como objetivo conocer el estado de situación de la implementación de esta política en el conjunto de las universidades públicas del país. A su vez, se buscó poner en valor e identificar el impacto que esta innovadora y trascendental propuesta de formación ha tenido y tiene para la transversalización de la perspectiva de género en nuestras instituciones.

La Ley Nº 27.499, conocida como Ley Micaela, fue sancionada en el año 2018 con el objetivo de establecer la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia por razones de género a todas las personas que se desempeñan en la función pública en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. La norma lleva su nombre en homenaje a Micaela García, una joven de 21 años que fue víctima de femicidio en el año 2017 en la provincia de Entre Ríos. En el ámbito universitario, en el año 2019, con el impulso de la coordinación de la Red RUGE- CIN -especialmente de Sandra Torlucci, Gabriela Dicker y Nestor “Yuyo” García-, la ley logra la adhesión de dicho órgano a través del Acuerdo Plenario Nº 1.076. A partir de allí, el conjunto de las universidades que forman parte del sistema público adhirieron al acuerdo y comenzaron a promover las capacitaciones correspondientes. Si bien, algunas casas de estudio ya habían comenzado a realizar propuestas de formación en esta línea, la sanción de la ley y su apropiación por parte del CIN se convirtió en la punta de lanza fundamental para la incorporación de la perspectiva de género los debates curriculares, la organización institucional y la vida universitaria en general. Implicó que el conjunto de la comunidad universitaria comience a incorporar las temáticas de género e impulse propuestas para ser abordadas de forma integral implicando a las autoridades, permeando todas las actividades y alcanzando a todos los claustros.

Con este impulso la RUGE-CIN ha desarrollado materiales específicos para abordar las temáticas incluidas en la Ley Micaela así como capacitaciones a autoridades y funcionarios y otras destinadas a la formación de formadores con el

fin de proveer de las herramientas necesarias para implementar las capacitaciones en cada institución.

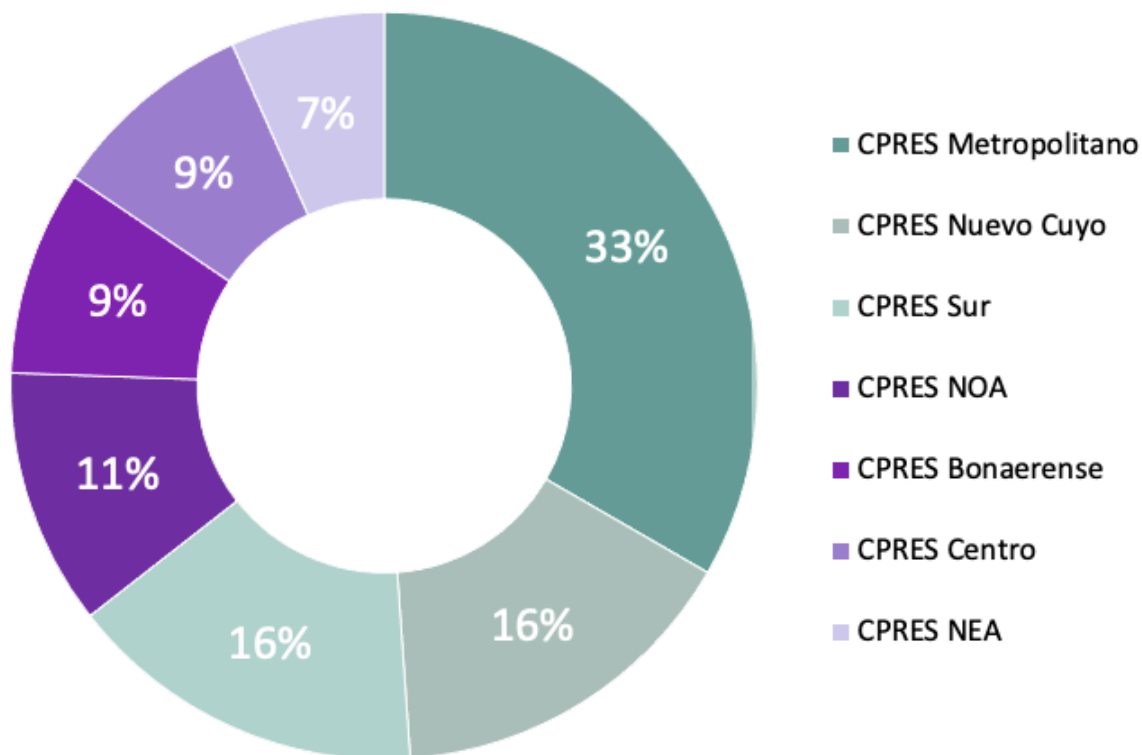
Además en el año 2020 llevó adelante un relevamiento cuyo resultado determinó que el 93,3% de las instituciones universitarias habían adherido a la Ley Micaela y que el 87,5% lo había realizado a través de una resolución del Consejo Superior, logrando otorgar mayor legitimidad a la medida. En este informe se ha buscado dar continuidad al relevamiento realizado y complementar con datos recogidos del conjunto del sistema universitario sobre la implementación de esta trascendental política.

## 2. METODOLOGÍA

La estrategia metodológica de este estudio es de tipo cuantitativa, desarrollada a partir de la distribución de un cuestionario aplicado de manera virtual que permitió relevar la mayor cantidad de información a nivel federal. La técnica de recolección fue un instrumento confeccionado en Google Forms compartido a los representantes de cada universidad a través de las redes oficiales de la Red RUGE-CIN tanto desde el correo electrónico oficial como desde los grupos autogestionados en cada CPRES. Se recibieron un total de 45 respuestas de las 66 de las instituciones universitarias -en adelante, IIUU- que confirman la red del CIN, lo que representa un índice de participación de casi el 70%. El período para completar la encuesta se sustanció entre los meses de abril y mayo de 2024.

De las 45 universidades que respondieron el informe la distribución por CPRES es de un 33% para el Metropolitano, un 16% corresponde al CPRES SUR, un 15% al Nuevo Cuyo, un 11% son universidades del CPRES NOA, un 9% del CPRES Centro, este mismo porcentaje corresponde al CPRES Bonaerense y un 7% son instituciones del CPRES NEA.

**Gráfico 1.** Instituciones universitarias respondientes, por CPRES.



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 45

La aplicación del cuestionario se organizó a partir de un doble propósito, por un lado conocer el estado de situación y las características de la implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario y, por otro, dar cuenta de las particularidades y las condiciones laborales de los equipos que han llevado adelante esta tarea en cada una de las universidades. La estructura del instrumento se organizó en cuatro secciones: datos generales de la institución; planificación de las capacitaciones de Ley Micaela; implementación de la Ley Micaela y valoración de la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela.

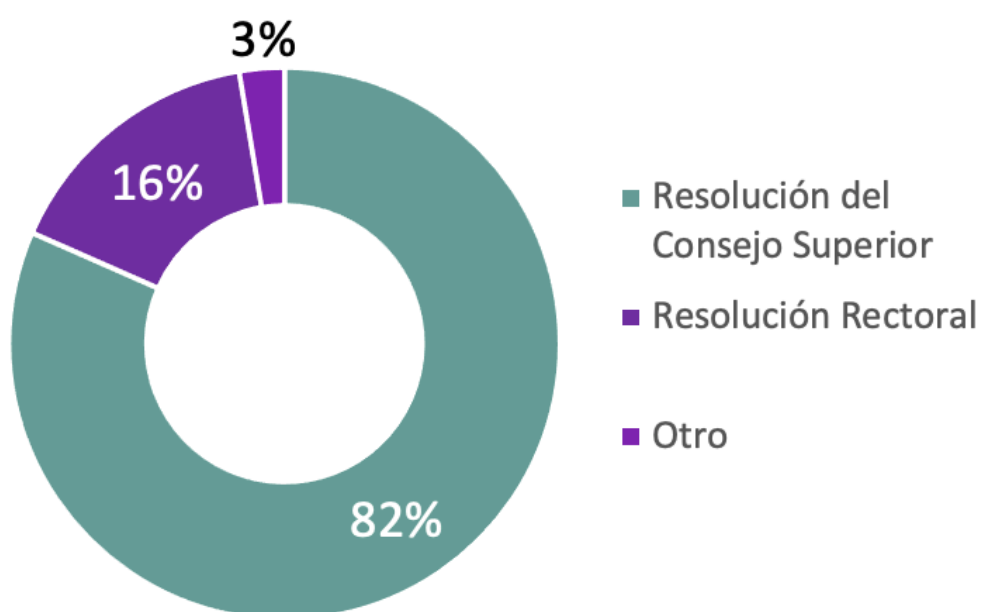


### 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 3.1. Condiciones institucionales para la implementación de la Ley Micaela

La totalidad de las instituciones universitarias respondientes de la encuesta han adherido a la Ley Micaela N° 27.499, de las cuales el 82% lo hizo a través de la aprobación de una resolución del Consejo Superior, el 16% a partir de una resolución rectoral y el 3% bajo otras modalidades institucionales.

**Gráfico 2.** Porcentaje de IIUU según instrumento de adhesión

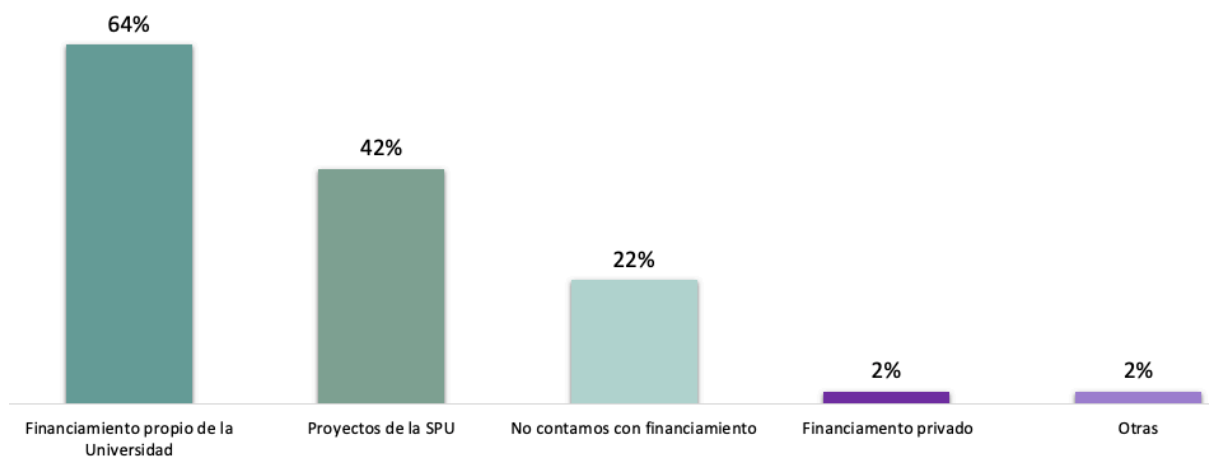


Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 38

En lo que respecta a las fuentes de financiamiento que permiten la realización de las capacitaciones de Ley Micaela, el 64% de las IIUU lo hace a través de fondos propios. Mientras que un 42% lo hizo a partir de contar con

financiamiento de la Secretaría de Políticas Universitarias. Se destaca que el 22% de las IIUU no cuenta con financiamiento específico para desarrollar la Ley Micaela.

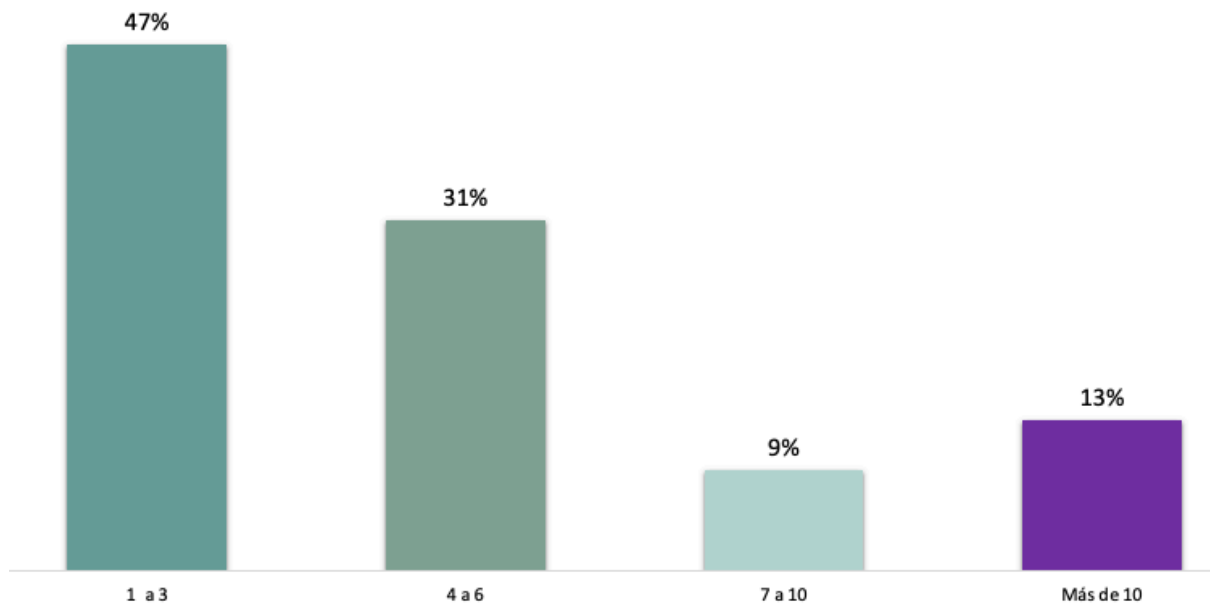
**Gráfico 3.** Tipo de financiamiento para la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela en la última edición. Respuesta múltiple



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 45

En cuanto a las características y condiciones de contratación de los equipos responsables de las capacitaciones de Ley Micaela, encontramos que casi la mitad de las IIUU cuenta con equipos compuestos por entre 1 y 3 personas para la coordinación e implementación de las capacitaciones de la última edición, dicho porcentaje desciende al 31% para equipos conformados de entre 4 y 6 personas. Mientras que el 9% de las IIUU lleva adelante las capacitaciones con equipos de entre 7 y 10 personas y el 13% lo hace con más de 10.

**Gráfico 4.** Cantidad de personas a cargo de la coordinación e implementación de las capacitaciones de Ley Micaela en la última edición.

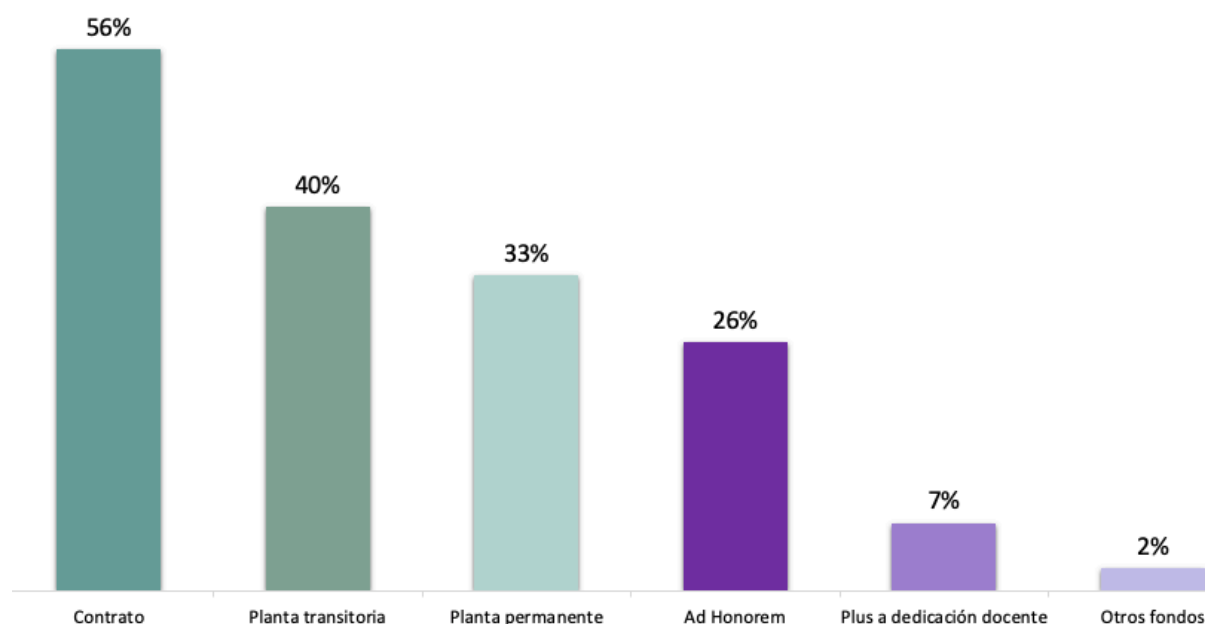


Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 45

Sobre las modalidades de contratación de las personas que integran los equipos, se destaca que más de la mitad está vinculada bajo la modalidad de contrato por prestación de servicio, seguido por un 40% que realiza la tarea con personal designado en planta transitoria, un 33% en planta permanente y un 26% forma parte de los equipos de capacitación de manera ad honorem.

**Gráfico 5.** Tipo de contratación de las personas a cargo de la coordinación e implementación de las capacitaciones de Ley Micaela en la última edición.

Respuesta múltiple



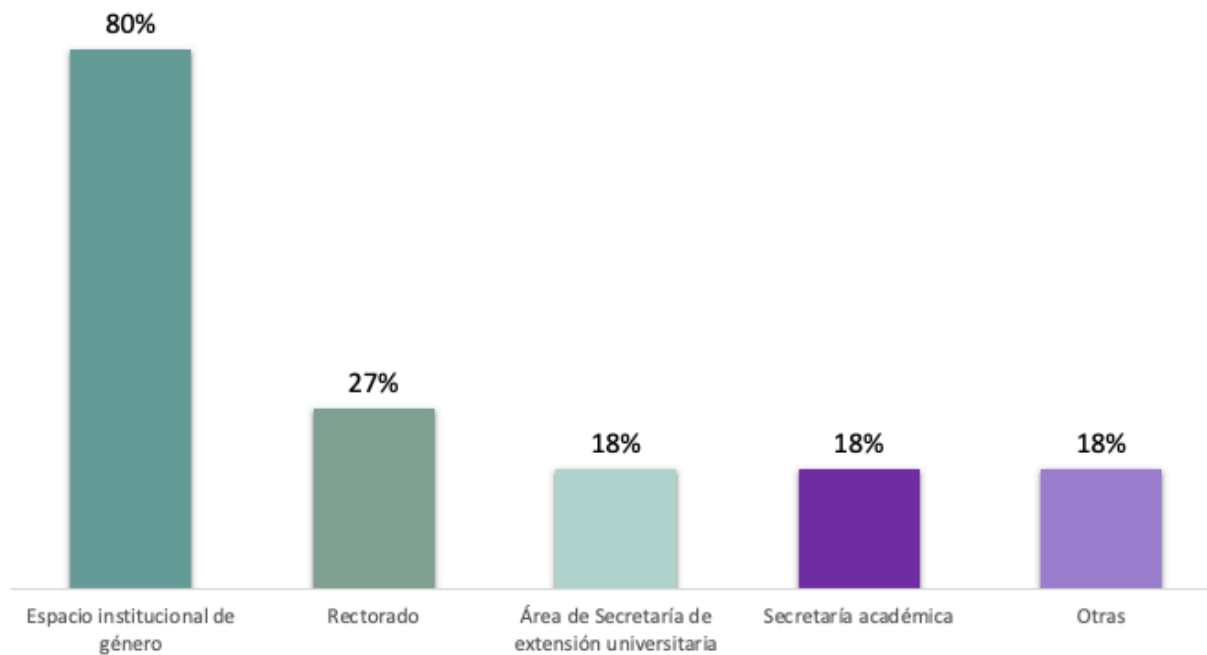
Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 43

### 3.2. Implementación de la Ley Micaela

Al momento del relevamiento, 44 IIUU habían comenzado a realizar las capacitaciones, 3 de ellas lo hicieron en el año 2018, 22 en el año 2019, 11 en el año 2020, 3 en el año 2021 y 5 en el 2022.

En relación con la modalidad de implementación de la Ley Micaela y las áreas responsables de la coordinación de las capacitaciones se destaca que en el 80% de los casos ha estado involucrado el espacio institucional de género. Es importante tener en cuenta que el nivel de jerarquía y composición de estas áreas en el organigrama es diverso en el sistema universitario, contando en algunos casos con nivel de secretaría, subsecretaría, programa o similar. En el 27% de las IIUU ha participado el rectorado tanto en la coordinación como en la puesta en marcha de las capacitaciones de la Ley Micaela, seguido por un 18% donde se involucró el área de extensión universitaria, el mismo porcentaje corresponde a las Secretarías Académicas, así como a otras áreas institucionales.

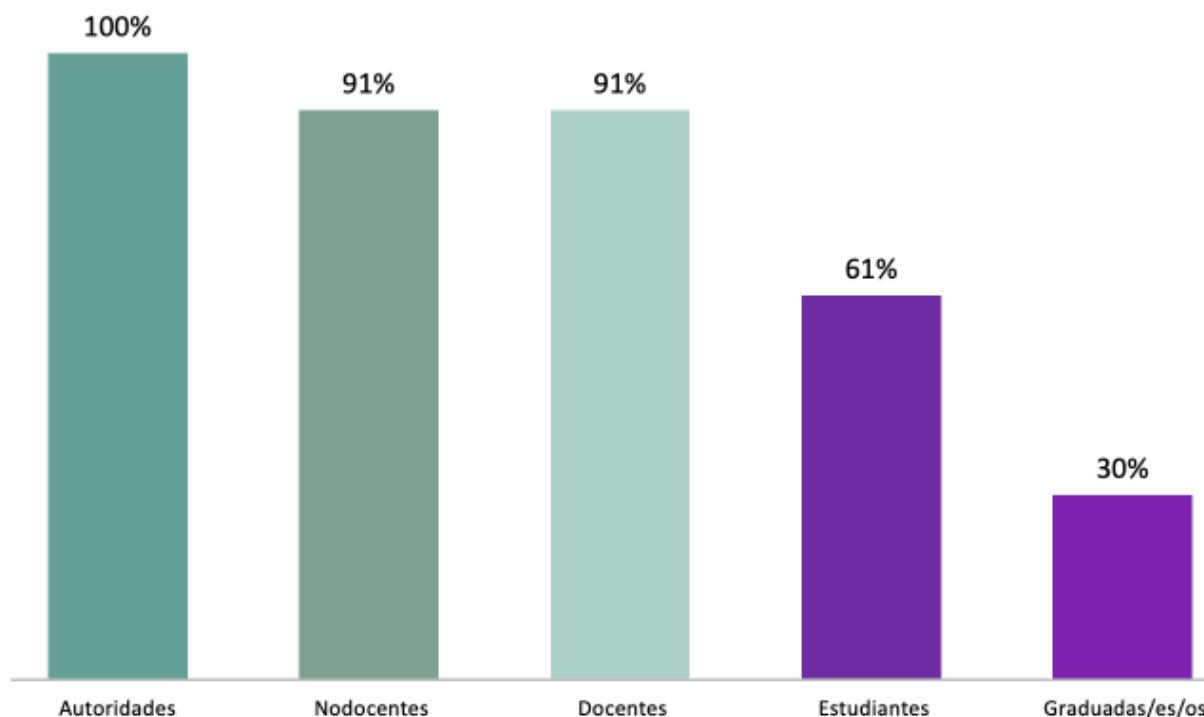
**Gráfico 6.** Áreas responsables de la coordinación e implementación de las capacitaciones de Ley Micaela. Respuesta múltiple



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 45

Como se puede observar en el gráfico 7, todas las IIUU han avanzado en capacitar a sus autoridades y equipos de gestión. También se observa un porcentaje alto de instituciones que logró dictar la formación para docentes y nodocentes, mientras que el 61% de las IIUU avanzó masivamente con estudiantes y un 30% alcanzó con las capacitaciones a la comunidad de graduados

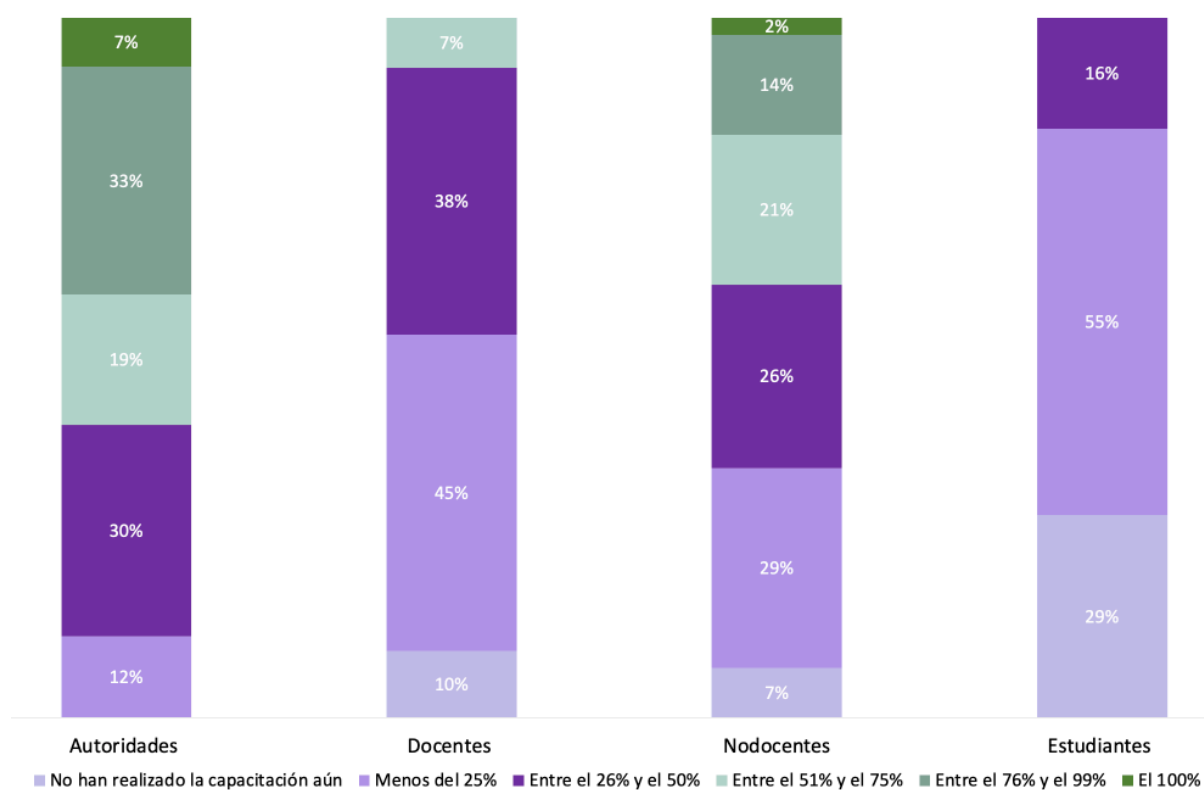
**Gráfico 7.** Porcentaje de IIUU que realizaron capacitaciones hasta el momento, según claustro. Respuesta múltiple



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 44

En cuanto al porcentaje de cada claustro capacitado hasta el momento, se destaca que el 59% de las IIUU ha logrado capacitar al 50% o más de sus autoridades. Dicho porcentaje disminuye para nodocentes en un 37% de las IIUU y para los claustros docente y estudiantil, el mayor porcentaje de IIUU (45% y 55%) se concentra en el rango que capacitó a menos del 25% del total de su comunidad. Este dato es relevante para reafirmar la importancia de darle continuidad a las capacitaciones, especialmente en aquellos claustros o sectores que presentan recambios. Nos referimos al claustro estudiantil que se renueva anualmente, pero también, las autoridades y equipos de gestión que se renuevan total o parcialmente en el marco de la dinámica de recambio político que caracteriza al sistema universitario.

**Gráfico 8.** IIUU según porcentaje de cada claustro capacitado hasta el momento.



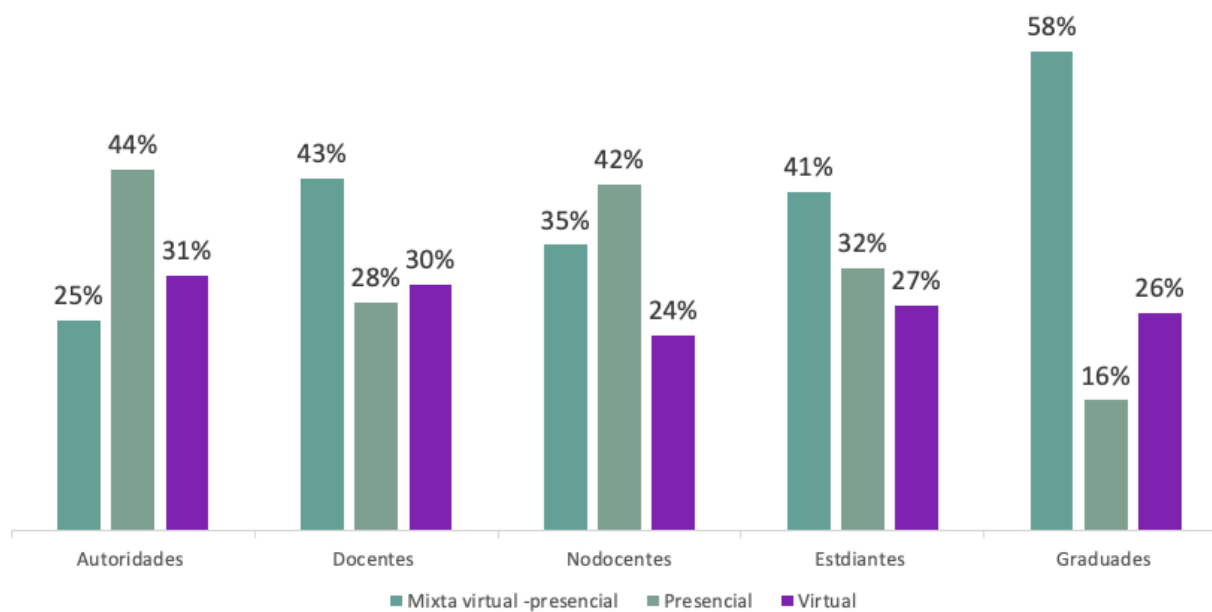
Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024

### 3.3. Características de la implementación de las capacitaciones

En relación con la modalidad de cursado, se destaca que la mayoría de las IIUU priorizaron las propuestas mixtas combinando modalidad virtual y presencial. Una de las razones por las cuales se produjo esta combinación de alternativas para desarrollar las capacitaciones se puede asociar al período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) causado por la pandemia COVID-19 en el año 2020. Las modalidades virtuales ocupan en promedio la tercera parte de las estrategias de capacitación desarrolladas. No obstante, tal como puede observarse en el gráfico 9, se destaca que en el caso de las autoridades (44%) y del claustro nodocente (42%) se priorizó la modalidad presencial para las capacitaciones. Este dato evidencia que se trata del personal que más tiempo con presencia física

desempeñan en las IIUU y en el caso de las autoridades, que más responsabilidad institucional tienen respecto a garantizar los principios de igualdad que promueve la Ley Micaela.

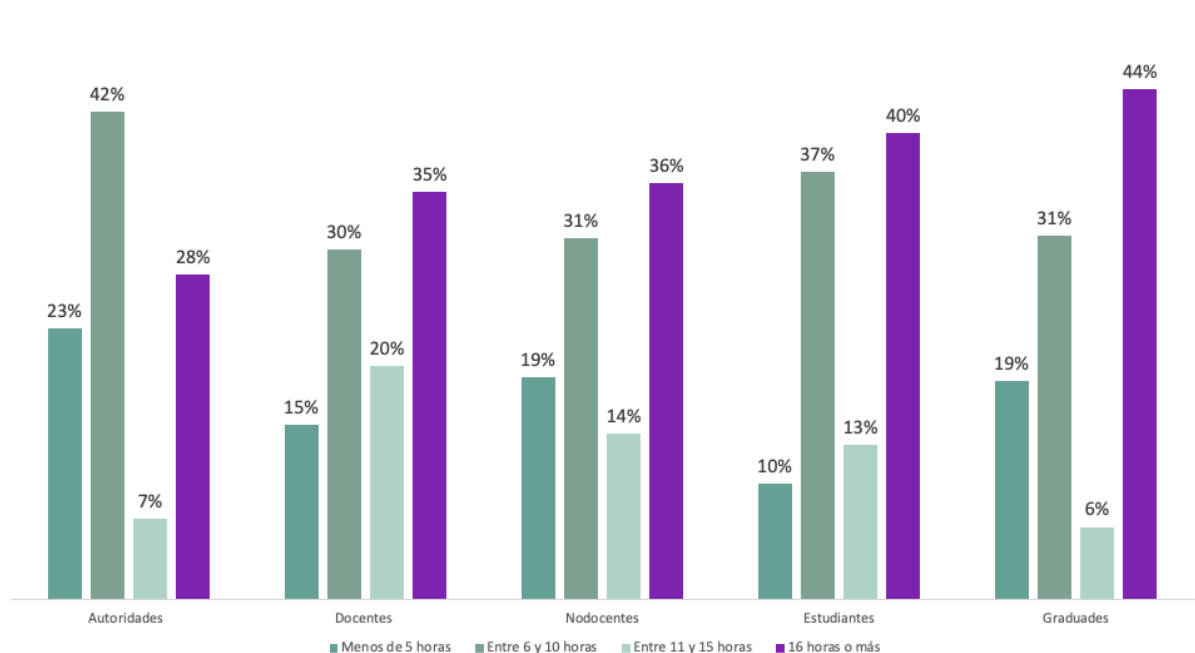
**Gráfico 9.** Modalidad de dictado de las capacitaciones de Ley Micaela, según claustro. Respuestas múltiples



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total autoridades: 44. Total docentes: 41. Total nodocentes: 42. Total estudiantes: 30. Total graduados: 16



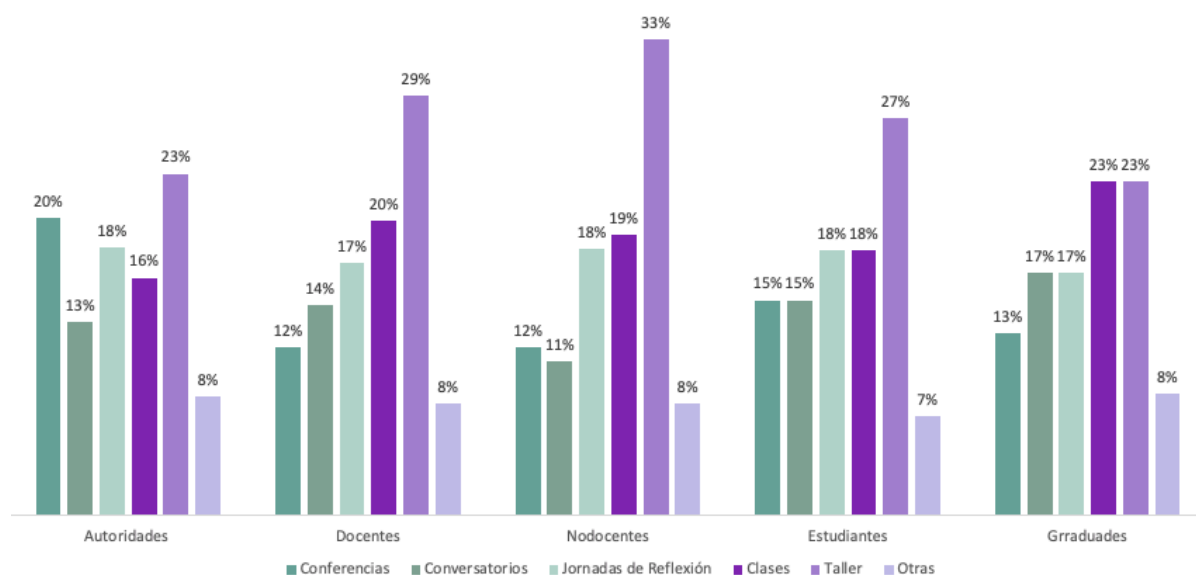
**Gráfico 10.** Carga horaria de las capacitaciones de Ley Micaela, según claustro.



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total autoridades: 43. Total docentes: 40. Total nodocentes: 42. Total estudiantes: 30. Total graduados: 16

Las capacitaciones que contaron con una carga horaria de menor duración (menos de 5 horas) fueron mayoritariamente tomadas por las autoridades en el 23 % de los casos. No obstante este mismo sector, participó en un 42% de capacitaciones que contaron con una duración de entre 6 y 10 horas. En el otro extremo del gráfico se puede apreciar que las capacitaciones más largas (de 16 horas o más) fueron mayoritariamente nómadas por los claustros estudiantiles y de graduados.

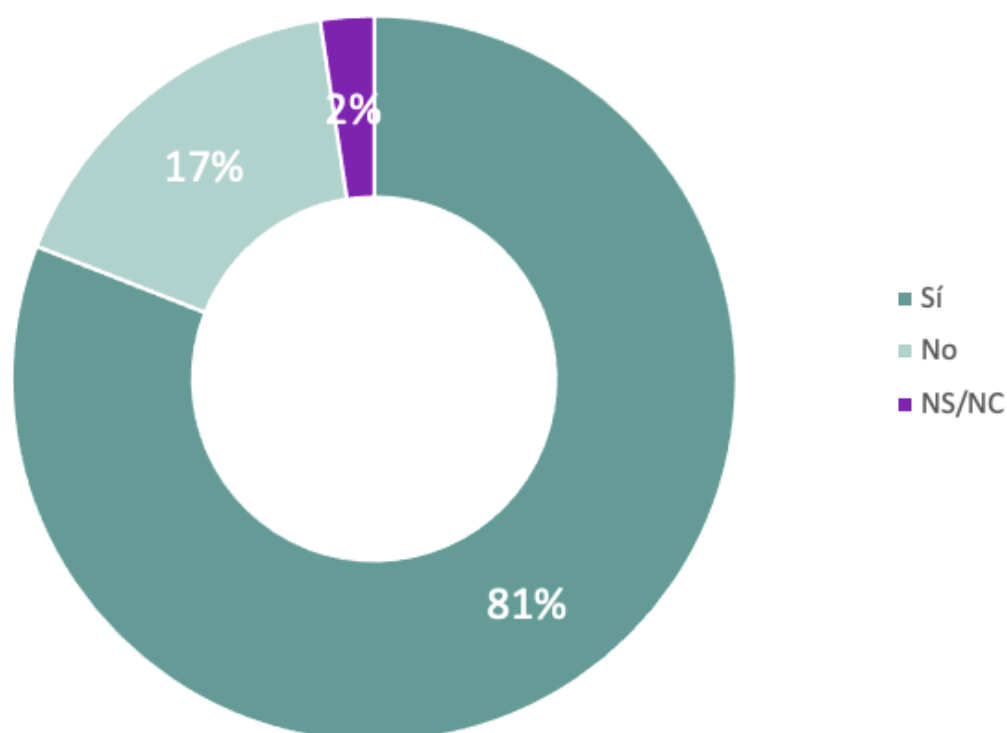
**Gráfico 11.** Metodología utilizada en las capacitaciones de Ley Micaela, según claustro.



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total autoridades: 43. Total docentes: 40. Total nodocentes: 42. Total estudiantes: 30. Total graduados: 17

En lo que respecta a las instancias de evaluación para la aprobación de la capacitación de Ley Micaela, se destaca que el 81 % de las IIUU refirieron contar con algún tipo de instrumento para ello incorporado en la propia instancia de evaluación o realizado con posterioridad.

**Gráfico 12.** Utilización de algún tipo de evaluación para la aprobación de la capacitación de Ley Micaela



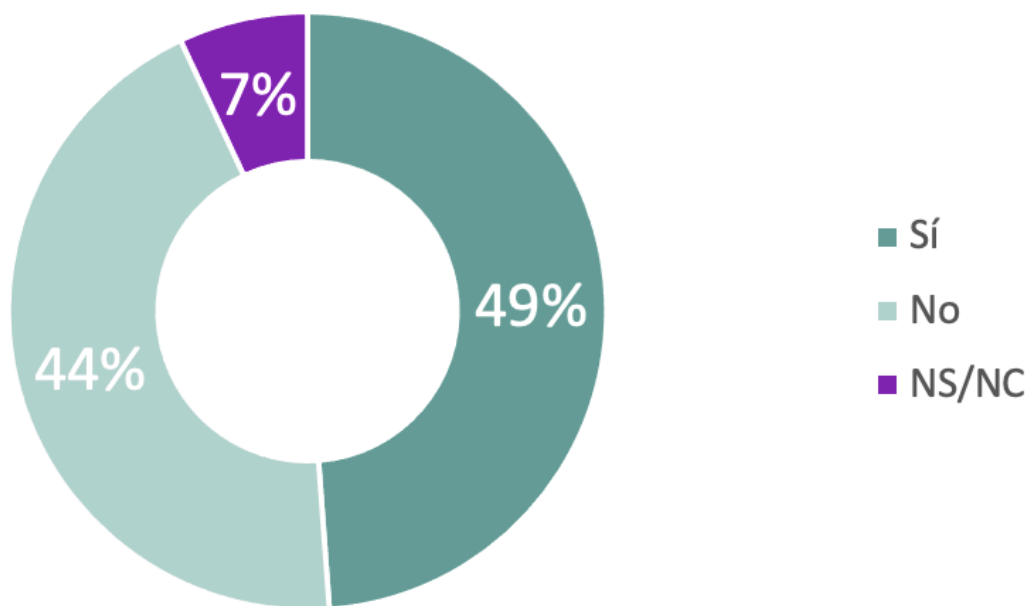
Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 42

Asimismo, tal como puede observarse en el Gráfico 13, el 49 % de las IIUU refieren utilizar algún tipo de instrumentos para recabar la recepción u opinión de las personas cursantes. Dentro de este porcentaje de instituciones universitarias los instrumentos que se utilizan son encuestas de final de curso que tiene por objeto, en términos generales, conocer opiniones, experiencias y percepciones para enriquecer futuras implementaciones de las capacitaciones.

Mayoritariamente recogen valoraciones sobre los contenidos, la metodología, las modalidades y recursos utilizados y son de carácter anónimas. Un aspecto a destacar es que en varios instrumentos también se recoge información acerca de en qué medida los contenidos permiten identificar y/o analizar las desigualdades de

género (en el ámbito universitario, laboral, etc.), así como la importancia de las políticas de género en las universidades, entre otras cuestiones.

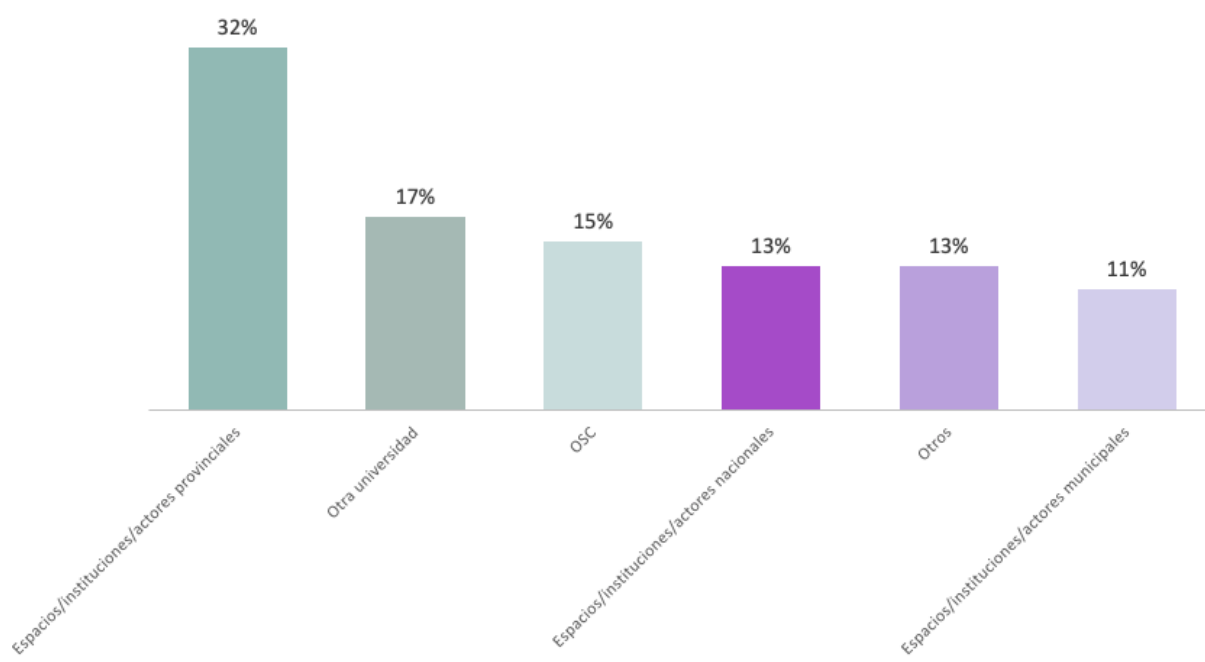
**Gráfico 13.** Utilización de algún tipo de instrumento para recabar la recepción u opinión de las/os/es cursantes a la capacitación de Ley Micaela



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 44

Finalmente, es destacable que el 53% de las casas de altos estudios fueron convocadas para dictar la formación de Ley Micaela a otras instituciones. De ellas, el mayor porcentaje (32%) han sido convocadas por instituciones, espacios o actores provinciales, seguido por otras universidades en un 17%, luego un 15% de las IIUU que dictaron la formación en organizaciones de la sociedad civil, un 13% por organismos de índole nacional y el mismo porcentaje de otros, entre las que se encuentran por ejemplo sindicatos y obras sociales. Por último se ubican las instancias municipales en un 11%.

**Gráfico 14.** Tipos de instituciones que han convocado a las IIUU para dictar la capacitación de Ley Micaela

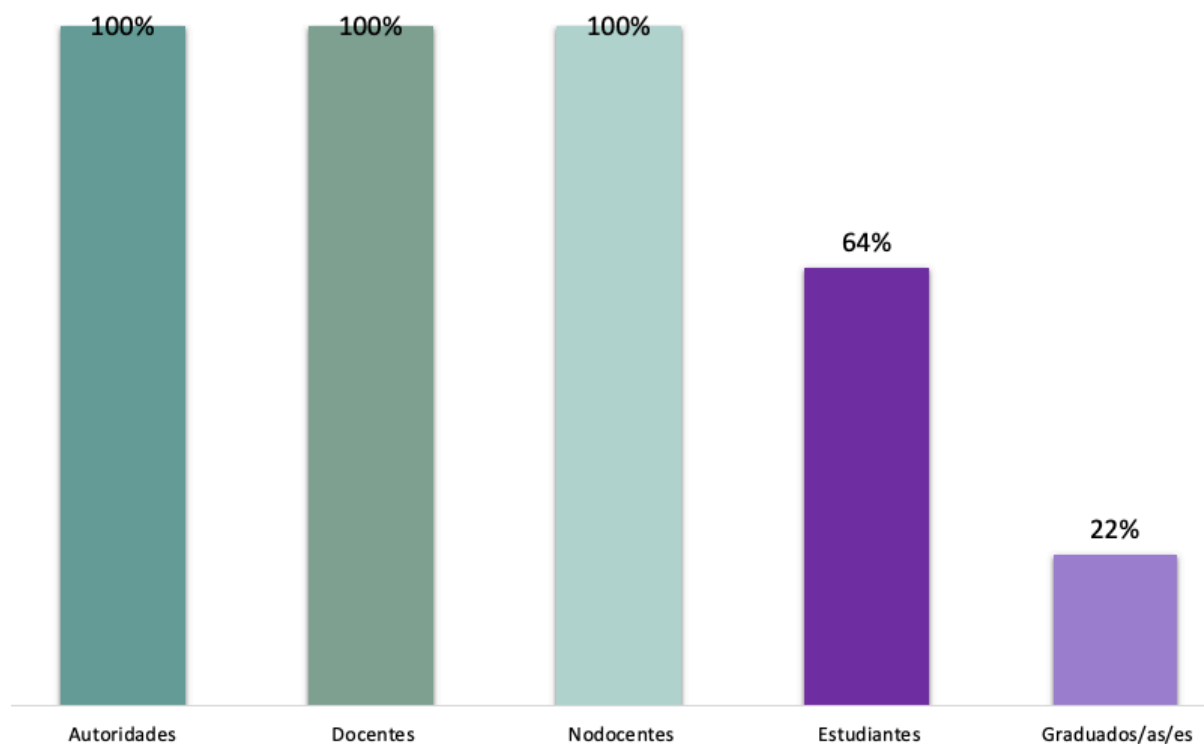


Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 23

### 3.3. Estrategias institucionales para la obligatoriedad

La totalidad de las IIUU estableció las capacitaciones de Ley Micaela como obligatorias para las autoridades, el claustro docente y el claustro nodocente. Mientras que el 64% las ha establecido como obligatorias para el claustro estudiantil y el 22% para graduados/as/es.

**Gráfico 15.** Porcentaje de IIUU según obligatoriedad de las capacitaciones de la Ley Micaela, por claustro. Respuesta múltiple



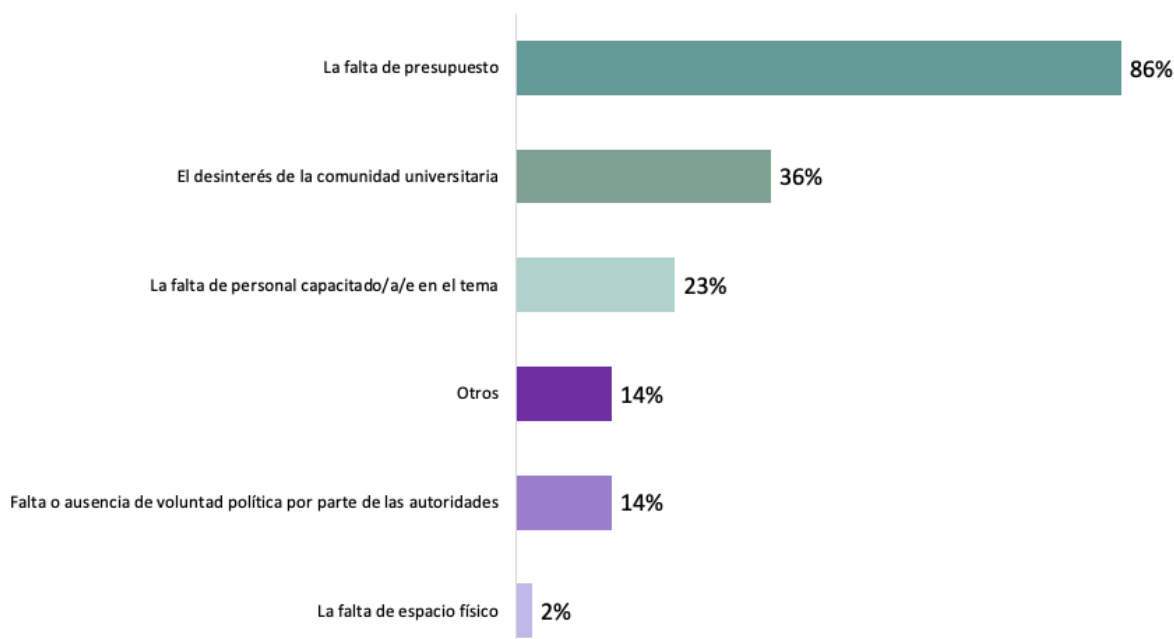
Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 45

De las 45 IIUU que respondieron la encuesta, 9 cuentan con algún tipo de reglamentación interna donde la realización de las capacitaciones en género son condición o son ponderadas en las carreras laborales. En el caso de los concursos o carreras de ascenso para docentes y nodocentes, la realización de este tipo de cursos otorgan un puntaje específico establecido a través de resoluciones u ordenanzas. De este modo se busca que la obligatoriedad normada en la Ley N° 27.499 y que luego se replicó en las reglamentaciones internas de las IIUU pueda cumplirse fehacientemente.

### 3.4. Percepciones sobre la implementación de la Ley Micaela

Las mayores dificultades para llevar adelante la Ley Micaela se vinculan con la falta de presupuesto acorde y un desinterés por parte de la comunidad. Entre los obstáculos no incluidos en las categorías, se destacan aquellos vinculados a las características institucionales (dimensión de la IU y complejidad de su estructura) así como los desafíos de la obligatoriedad.

**Gráfico 16.** Principales obstáculos para desarrollar las capacitaciones de Ley Micaela, según representante RUGE. Respuesta múltiple

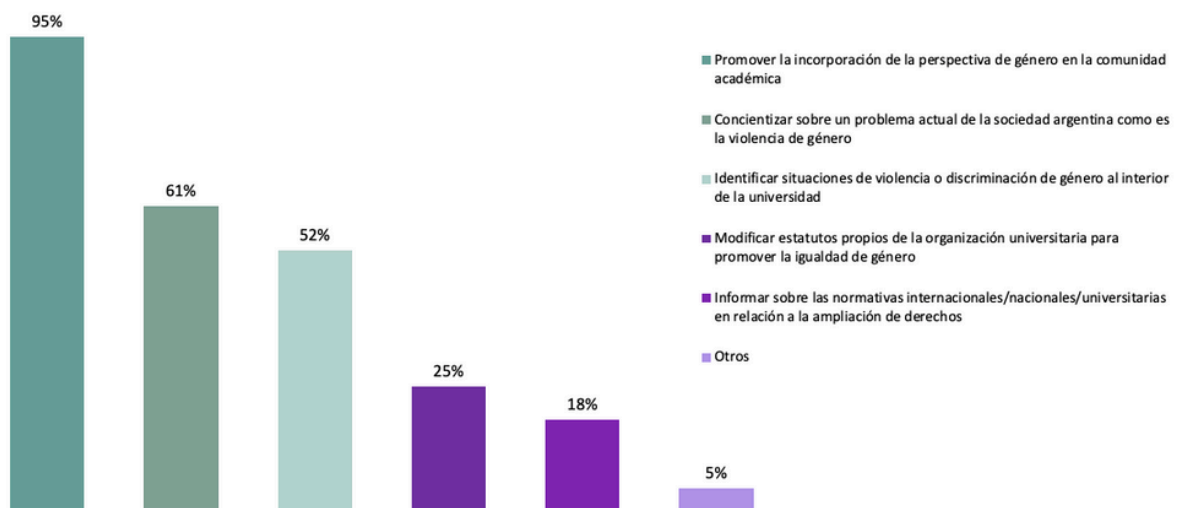


Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 44

Los mayores beneficios de la implementación de la Ley Micaela se vinculan con la promoción y sensibilización sobre temáticas relacionadas con la

violencia por razones de género en las IIUU. Las capacitaciones de Ley Micaela son reconocidas por un 52% de las representantes RUGE como una instancia para identificar situaciones de violencia/discriminación de género en las IIUU. El 25% las identifica como posibilitadoras de cambios en la propia IIUU, en pos de lograr una mayor igualdad de género.

**Gráfico 17.** Principales beneficios de la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela, según representante RUGE. Respuesta múltiple



Fte.: Elaboración propia en base a encuesta virtual, 2024. Total: 41

## 4. PALABRAS DE CIERRE

La implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario de nuestro país pone de manifiesto un camino de transformación al incorporar de manera extendida la perspectiva de género alcanzando a todos los claustros e impactando en todas las áreas de actividad: formación, investigación, extensión y gestión. El presente informe revela la profundidad y sostenibilidad de las iniciativas y estrategias de capacitación que tuvieron lugar en las distintas instituciones universitarias del país, acompañando la implementación de innumerables políticas institucionales sensibles



al género y con perspectiva de derechos humanos destinadas al conjunto de la comunidad universitaria.

A siete años de la sanción de la Ley Micaela N° 27.499, el informe muestra la construcción de un consenso de las IIUU en relación a la política, identificable en el nivel total de adhesión mediante resoluciones del CS o rectorales. En cuanto a los claustros capacitados, se destaca el avance en la formación recibida por las autoridades durante los primeros años de implementación. En ese sentido, se observa la necesidad de dar continuidad a las capacitaciones de este sector por su recambio y actualización. Esto resulta imperioso atendiendo la responsabilidad que las autoridades tienen en la implementación del marco normativo con perspectiva de género y en garantizar instituciones libres de violencias. En relación a los otros claustros, se identifica que los docentes han recibido la capacitación de Ley Micaela en mayor porcentaje, seguido por docentes, estudiantes y graduados.

Las capacitaciones de Ley Micaela son reconocidas como una política fundamental para la sensibilización y formación en temáticas de discriminación y violencia de género, así como una instancia que permite articular con los espacios de protocolo, en pos de disminuir las situaciones vividas en las IIUU. Sin embargo, la implementación de la Ley Micaela encuentra en el actual contexto socio político un horizonte complejo no solo en el plano de lo económico, por el desfinanciamiento en el sistema universitario, sino por la embestida ideológica del actual gobierno nacional. Por ello, nos encontramos en un estado de alerta ante el impulso de un proyecto de ley que sintetiza el posicionamiento contrario a los derechos para mujeres y LGTBIQNB+ y seguiremos afianzando nuestro compromiso para dar continuidad a este tipo de formaciones que nos permiten construir instituciones universitarias igualitarias y libres de violencia.

## **5. LISTADO DE IIUU PARTICIPANTES DEL RELEVAMIENTO**

---

Universidad Autónoma de Entre Ríos

---

Universidad del Chubut

---

Universidad Nacional Arturo Jauretche

---

Universidad Nacional de Avellaneda

---

Universidad Nacional de Catamarca

---

Universidad Nacional de Chilecito

---

Universidad Nacional de Córdoba

---

Universidad Nacional de Cuyo

---

Universidad Nacional de General Sarmiento

---

Universidad Nacional de Hurlingham

---

Universidad Nacional de Jujuy

---

Universidad Nacional de La Pampa

---

---

Universidad Nacional de la Patagonia Austral

---

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco

---

Universidad Nacional de La Plata

---

Universidad Nacional de La Rioja

---

Universidad Nacional de Lanús

---

Universidad Nacional de las Artes

---

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

---

Universidad Nacional de Los Comechingones

---

Universidad Nacional de Luján

---

Universidad Nacional de Mar del Plata

---

Universidad Nacional de Misiones

---

Universidad Nacional de Moreno

---

Universidad Nacional de Quilmes

---

---

Universidad Nacional de Río Cuarto

---

Universidad Nacional de Río Negro

---

Universidad Nacional de Rosario

---

Universidad Nacional de Salta

---

Universidad Nacional de San Juan

---

Universidad Nacional de San Luis

---

Universidad Nacional de San Martín

---

Universidad Nacional de Santiago del Estero

---

Universidad Nacional de Tres de Febrero

---

Universidad Nacional de Tucumán

---

Universidad Nacional de Villa Mercedes

---

Universidad Nacional del Alto Uruguay

---

Universidad Nacional del Comahue

---

---

Universidad Nacional del Nordeste

---

Universidad Nacional del Oeste

---

Universidad Nacional del Tierra del Fuego

---

Universidad Pedagógica Nacional

---

Universidad Provincial de Ezeiza

---

Universidad Provincial del Sudoeste

---

Universidad Tecnológica Nacional

---

**CiN** **RUGE** Red Interuniversitaria  
por la Igualdad de Género  
y contra las Violencias