



PUCP

Propuesta de
Políticas de Igualdad de Género
para la Docencia

Documento preparado por:
Dra. Patricia Ruiz Bravo López
Dra. Magally Alegre Henderson
Mag. María Soledad Fernández

Revisado por:
Grupo de Investigación en Estudios de Género

Revisión final y edición por: Dra. Rocío Villanueva Flores

Índice

I. La incorporación de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario y de investigación: una preocupación de los países democráticos	3
II. Normativa nacional e internacional	9
III. Diagnóstico de la situación de docentes en la Pucp	11
1. Autoridades mujeres	
2. Mujeres en la docencia	
3. Ingreso a la docencia ordinaria	
IV. Políticas para los ejes del Plan Estratégico	19
1. Formación	
1.1. Ingreso, promoción y participación en comisiones académicas	
1.2. Equilibrio en la composición por sexo del profesorado	
1.3. Conciliación entre el rol de ciudadano y el trabajo académico	
1.4. Actividades curriculares y extracurriculares	
2. Investigación	
2.1. Concursos y resultado de investigación	
3. Gestión	
3.1. Cultura institucional	
3.2. Gestión y gobierno	
3.3. Órganos de seguimiento y elaboración de propuestas	
V. Consideración final	24
VII. Anexos	25
1. Estadísticas desagregadas por sexo sobre el personal docente	
2. Casos especiales	
3. Estadísticas de estudiantes de las Facultades de Derecho y Economía	
VIII. Bibliografía	31

Políticas de Igualdad de Género para la PUCP¹

I. La incorporación de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario y de investigación: una preocupación de los países democráticos

El ingreso masivo de las mujeres a la educación superior es una de las grandes transformaciones sociales de nuestra era. Sin embargo, y a diferencia de lo que se pronosticaba en la segunda mitad del siglo XX, un mayor acceso a la educación universitaria no ha supuesto un acceso igualitario de las mujeres a la docencia, la investigación y al gobierno universitarios.² En particular, la brecha de género en la investigación y en las posiciones de liderazgo está lejos de resolverse de manera espontánea. Es por ello que tanto las entidades gubernamentales en diversas partes del mundo como las propias instituciones, deciden desarrollar políticas y planes de género, con el objetivo de combatir la desigualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos universitarios y de investigación.³

Si bien, en términos generales, se han alcanzado niveles de paridad en el acceso de las mujeres al primer nivel de educación superior (bachillerato), estos niveles de paridad se pierden cuando la comparación se realiza a nivel doctoral, siendo el grado de doctor indispensable para acceder al rango más alto de la carrera docente

¹ Esta investigación ha sido posible gracias a la gentil colaboración de tres unidades: DIRINFO, DAP y DGI que nos han proporcionado información y estadísticas a partir de las cuales hemos construido el análisis y la narrativa de este documento. En algunos casos, hemos requerido de la reconstrucción manual de esta información que no se encuentra registrada en sistemas digitales.

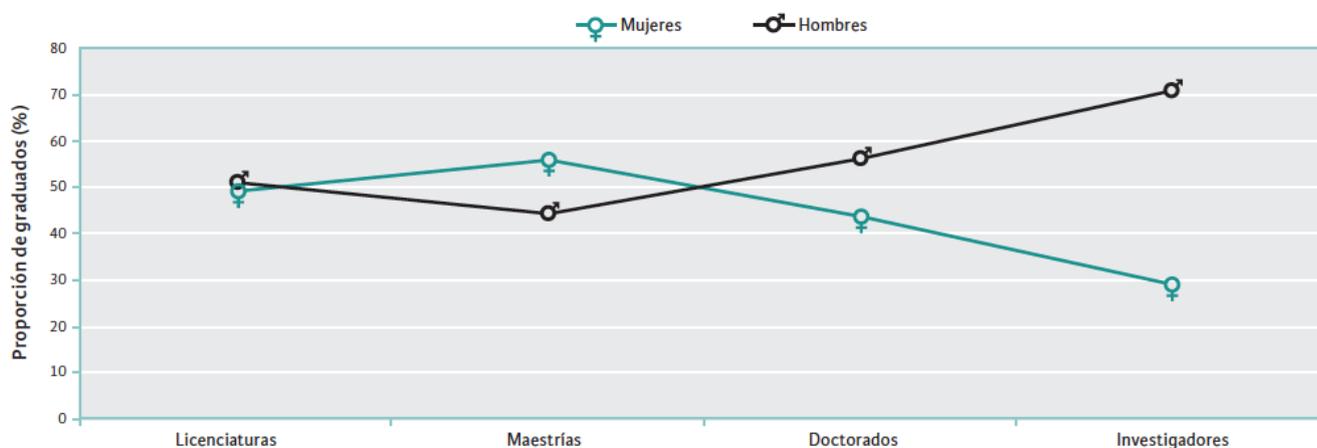
² El *Compendio Mundial de la Educación 2010* de UNESCO confirma que el patrón de predominio masculino en cargos de liderazgo en la educación terciaria se observa en todos los países (pp.71-72).

³ Además de las políticas universitarias y planes de igualdad de género consultados para este estudio (ver bibliografía), se cita como ejemplo el acuerdo firmado en el 2013 por el Ministerio de Educación Superior e Investigación y el Ministerio de Derechos de la Mujer de Francia con los representantes de 300 universidades francesas para promover: i) la paridad de género en la gobernabilidad universitaria y la enseñanza, ii) el entrenamiento en igualdad de género para estudiantes y personal universitario y iii) la investigación en género. Marshall, Jane. "Universities sign gender equality charter". *University World News*, 31 de enero de 2013, N° 257, <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=201301311317448> (acceso 26/03/2015).

universitaria (profesor principal). Como se observa en el siguiente gráfico, una investigación conducida por UNESCO en 2008, para 101 países, demuestra un equilibrio en la obtención de las licenciaturas y del primer título de educación terciaria. Incluso en las maestrías, las mujeres tienen una mayor probabilidad (56%) que los hombres de obtener un segundo título. Sin embargo, esta situación se revierte en el doctorado, en el que los hombres representan el 56% de los graduados y el 71% de los investigadores a nivel mundial.

¿Hasta qué punto aspiran las mujeres a los niveles más altos de educación y a una carrera en investigación?

Proporción de hombres y mujeres graduados de educación terciaria por nivel de programa (incluyendo la investigación), 2008



Fuente: Graduados: base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO; Investigadores: para los países de la OCDE, de la UE y de América Latina y el Caribe, las fuentes son los cuestionarios OCDE, Eurostat y RICYT respectivamente. Todos los demás países: Acopio bienal de datos de Ciencia y Tecnología (S&T) del UIS.

Fuente: UNESCO, *Compendio Mundial de la Educación 2010. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*, p. 77.

La brecha de género en la PUCP es mayor que el promedio mundial en el que las mujeres representan el 56% de los graduados en programas de Maestría y el 44% de los graduados en programas de Doctorado.⁴ En el caso de la Escuela de Graduados de la PUCP, entre 1994 y febrero de 2015, el 36% de los títulos de maestría y el 33% de los títulos de doctor fueron concedidos a mujeres.⁵ Estos

⁴UNESCO, *Compendio Mundial de la Educación 2010*, p. 77.

⁵ Información proporcionada por DIRINFO, febrero 2015. El 55% de las mujeres que obtuvieron el grado de doctor en la PUCP entre 1994 y 2014, tenían entre 46 y 60 años al momento de su graduación. En contraste, el 56% de los varones que obtuvieron el grado de doctor en ese mismo período, tenían entre 36 y 50 años de edad al momento de su graduación. En el caso de las maestrías otorgadas por la PUCP, la edad de obtención del grado es más equilibrada en términos de

porcentajes resultan incluso muy por debajo de los promedios regionales para América Latina y el Caribe, en donde las mujeres representan el 47% de los graduados en maestría y el 49% de los graduados en el doctorado.⁶ Del mismo modo, la proporción de investigadoras en la PUCP se encuentra significativamente por debajo del promedio regional de 46%. Según la información proporcionada por la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI) sobre el Premio de Reconocimiento a la Investigación, la participación femenina en investigación en la PUCP, para el año 2013, alcanzó el 31%.⁷

Mención particular requieren las disciplinas de ciencia y tecnología, conocidas en inglés como STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics), debido a la subrepresentación de la mujer en esas áreas, tanto en los estudios y la docencia, como en la investigación. La preocupación por la incorporación de mayor número de mujeres en las disciplinas STEM ha llevado a la investigación específica sobre la situación de las mujeres en estas disciplinas y a la implementación de políticas institucionales, nacionales y regionales de igualdad de género, específicamente diseñadas para vencer limitaciones que excluyen a las mujeres de la investigación, el desarrollo y la innovación en ciencia y tecnología. Algunas de estas limitaciones incluyen la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, así como los estereotipos basados en el sexo que afectan el ejercicio profesional, el ascenso y las evaluaciones de desempeño de las mujeres.⁸

La masculinización de ciertas disciplinas aleja a las mujeres de las ciencias y las ingenierías mientras que la feminización de otras, aleja a los varones de la

género. Mientras que el 77% de las estudiantes de maestría obtuvo el grado entre los 26 y los 40 años, el 71% de los estudiantes lo obtuvo en el mismo rango de edad.

⁶ UNESCO, ob. Cit., p. 77.

⁷ Información proporcionada por DGI, febrero 2014.

⁸ UNESCO, ob. Cit., p. 78; David Beede, Tiffany Julian, David Langdon, George McKittrick, Beethika Khan, and Mark Doms, 2011, "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation", *ESA. Issue Brief #04-11*, Washington D.C.: U.S. Department of Commerce-Economics and Statistics Administration; Aparna Joshi, 2014, "By Whom and When is Women's Expertise Recognized? The Interactive Effects of Gender and Education in Science and Engineering Teams", *Administrative Science Quarterly* 59 (2): 202-239; UNESCO, 2007, *Science, Technology and Gender: An International Report*, París: UNESCO. Otro ejemplo interesante es la investigación publicada en 2007 por el Comité para Maximizar el Potencial de Mujeres en Ciencia Académica e Ingeniería de la Academia Nacional de las Ciencias de los Estados Unidos, <http://www.nap.edu/catalog/11741.html> (acceso 29 de marzo de 2015).

educación (inicial sobre todo), la psicología y el trabajo social.⁹ Aún hoy en día se puede afirmar que los varones siguen dedicándose a las carreras consideradas prestigiosas y de punta mientras que las mujeres se ubican en las disciplinas ligadas al cuidado y a la formación de las personas. Esta segregación en términos de formación se repite en el cuerpo docente, que replica en su composición una presencia mayoritaria de varones o mujeres en ciertas disciplinas. Pero este no es el único problema en términos de igualdad de género que las instituciones de educación superior (IES) enfrentan. A lo dicho se suma la escasa presencia de las mujeres en puestos de gobierno y decisión, las mayores dificultades que enfrentan las mujeres (con familia que atender) para ascender en la carrera docente, así como la discriminación a veces explícita pero mayormente indirecta de los espacios en los que se toman decisiones relevantes para la carrera y que gozan de reconocimiento y prestigio académico. En cierto modo, la noción que la universidad es un espacio “natural” de los varones parece mantenerse.¹⁰

Por otro lado, hay cierta evidencia que permite afirmar que la hostilización sexual tiene una importante prevalencia en las instituciones de educación superior. Un estudio exploratorio conducido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en 2012, demuestra que aunque esta problemática se encuentra poco visibilizada y denunciada, la prevalencia podría llegar al 30% de la población estudiantil universitaria, en especial entre las estudiantes. De igual gravedad resulta la percepción frente al acoso, según la cual el 88% de estudiantes

⁹ En la PUCP se cuenta con un diagnóstico sobre la masculinización de las carreras de ingeniería. Ver: Alizon RODRÍGUEZ NAVIA, “Aquí hay que hacerse respetar. Mujeres entre tuercas y metales. Una mirada desde las estudiantes de las Facultades de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. En BENAVIDES, Martín (ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú. Contribuciones empíricas para el debate*. Lima. GRADE, 2008, pp. 177-207. También su tesis de Maestría en Sociología está dedicada a este tema: RODRÍGUEZ NAVIA, Alizon, *Mujeres ingenieras: entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria*. Tesis Mg. 2011. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

¹⁰ Es lo que encuentran Buquet y colaboradores en su estudio de la UNAM en México. BUQUET, Ana; Jennifer Cooper; Araceli Mingo y Hortensia Moreno *Intrusas en la universidad*. México D.F.: Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de México, 2013.

universitarios encuestados, mujeres y hombres, declararon estar de acuerdo con la afirmación de que *la mujer es acosada porque lo ha provocado*¹¹.

Frente a la realidad descrita, las universidades de distintas latitudes han emprendido acciones para enfrentar la persistencia de la desigualdad. Estas acciones tienen dos principales agentes de cambio: 1) el diseño de un plan de igualdad y 2) la creación de una unidad de género que investigue la situación de hombres y mujeres, sensibilice a la comunidad universitaria y dé seguimiento a la implementación del plan¹².

El diseño de un plan de igualdad y la creación de una unidad de género son medidas también propuestas por la Red ALFA EQUALITY, que integra la PUCP desde 2012. EQUALITY es una red creada por 23 IES, de 18 países de América Latina y 4 países de Europa, con el fin de promover la igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la investigación, la academia y la sociedad en general. Coordinado por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, este proyecto cuenta con el apoyo financiero del Programa ALFA III de la Comisión Europea. A la firma del convenio de participación en la Red EQUALITY, en diciembre de 2011, la PUCP se comprometió a crear e implementar un plan de igualdad de género para nuestra institución, así como a la creación de una unidad de género.

La PUCP forma parte de otras dos importantes redes internacionales que promueven la igualdad de género en las IES. La participación en estas redes implica algunos compromisos que detallamos a continuación:

- MISEAL: Red ALFA que reúne a 12 universidades latinoamericanas y 4 europeas, bajo la coordinación de la Universidad Estadual de Campinas en

¹¹ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 2012. *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio*. Lima: Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, p. 50-62.

¹² Para la elaboración de este documento se han revisado, además de la bibliografía sobre el tema, propuestas de políticas elaboradas por universidades de América Latina y Europa.

Brasil y el Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Freie Universität Berlin¹³.

- EMULIES: El Espacio de Mujeres Líderes en Educación Superior (EMULIES)¹⁴

De hecho, esta preocupación encuentra respaldo en la propia misión de la universidad y en su modelo educativo que propone una formación integral. El actual Plan Estratégico de la Universidad 2011-2017, recoge como octavo objetivo estratégico institucional “incorporar en la Universidad prácticas coherentes con el desarrollo humano”, para lo que se propone fomentar en la PUCP la implementación de medidas de equidad de género, así como el reconocimiento positivo de la diversidad, la no discriminación, y el rechazo a la violencia de género y sexista.

También desde la Iglesia Católica, el Papa Francisco ha dado diversas declaraciones sobre el valor de las mujeres y la urgencia de realizar acciones que promuevan su protagonismo y liberación.¹⁵ Otras universidades católicas han elaborado planes de igualdad que contribuyen a una mayor participación de

¹³ El proyecto tiene por objetivo principal promover procesos de inclusión social y equidad en las IES en América Latina. La participación de la PUCP en MISEAL la compromete a la elaboración de un informe anual sobre inclusión y equidad, en el que la situación de la mujer constituye un importante aspecto. La información remitida forma parte del Observatorio de Inclusión Social y Equidad en las IES. A la firma de este convenio en el año 2012, la PUCP también se comprometió a desarrollar talleres de sensibilización y capacitación dirigidos al personal administrativo relacionados con el acceso, la permanencia y movilidad en las IES, así como guías para implementar la transversalización de la inclusión social y la equidad en la enseñanza y la investigación.

¹⁴ Es una iniciativa de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) que busca promover el liderazgo de las mujeres en la gestión universitaria y la equidad de género en el ámbito de la educación superior. Esta iniciativa se crea como parte de las Orientaciones Estratégicas 2011-2016 de la OUI, documento aprobado bajo la presidencia del Dr. Marcial Rubio, rector de nuestra Universidad. EMULIES es una plataforma para el intercambio académico, el desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de las IES de las Américas, con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior. Como parte de su participación en esta Red, la PUCP se ha comprometido a formar parte del Observatorio de la Participación de las Mujeres en las IES. El observatorio ha desarrollado un «índice de equidad de género en las IES de las Américas» al cual la PUCP se ha comprometido a contribuir a través de la generación y reporte anual de las estadísticas institucionales.

¹⁵ Al respecto puede verse la Exhortación apostólica *Evangelii Gaudium* del Papa Francisco sobre el anuncio del Evangelio en el mundo actual (2013). En particular, los párrafos 103, 104 y 212.

http://w2.vatican.va/content/francesco/es/apost_exhortations/documents/papa-francesco-esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium.html#_ftnref75.

varones y mujeres, una mayor inclusión, una política más democrática y a una formación humana ligada al desarrollo humano.¹⁶

II. Normativa nacional e internacional

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio constitucional que debe concretarse en la universidad a través de políticas que contribuyan a cerrar las brechas existentes. El artículo 2° inciso 2 de la Constitución establece que la igualdad es un derecho fundamental y prohíbe que las personas sean discriminadas *por motivo de origen, raza, **sexo**, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole*. Sin duda, la condición de desigualdad que han sufrido históricamente las mujeres hace que el mandato de no discriminación por razón de sexo esté dirigido fundamentalmente a su protección. Además, el Perú ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por las siglas en inglés). La CEDAW define la “discriminación contra la mujer” de la siguiente manera:

“...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga **por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1).

Como se desprende de la disposición antes citada, la discriminación contra la mujer no solo se produce por la acción diferenciadora, sino también por el resultado desfavorable que pueden acarrear medidas o políticas aparentemente neutrales. Por ello, en todo contexto en el que se constate que las mujeres se encuentren en una situación inferior o de menoscabo en relación con los hombres, está justificada una intervención para superar la discriminación.

Las medidas de acción afirmativa constituyen un instrumento crucial para acelerar el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, como ha quedado demostrado en

¹⁶ Para la elaboración de este documento se han consultado las políticas de género aprobadas por la Universidad Centro Americana (Universidad Jesuita con sede en Managua, Nicaragua).

el caso de las cuotas electorales. Estas medidas de acción afirmativa encuentran su fundamento en el artículo 4 de la CEDAW que prevé *la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer.*

Es importante recordar que en el preámbulo de la CEDAW se afirma que la referida Convención se adopta bajo el convencimiento de que:

“... la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país...”

Sin embargo, hay barreras culturales que subyacen a la discriminación histórica contra las mujeres, que deben ser removidas para garantizar el principio de igualdad. En este sentido, la discriminación por razón de maternidad ha constituido un tema de especial preocupación por el impacto que tiene en la vida de las mujeres, que se expresa en su relegación al ámbito privado. Por ello, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se adoptó el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual fue ratificado por el Perú y se encuentra en vigor desde el año 1986. Tiene por objeto lograr una conciliación entre el rol de cuidado y el trabajo productivo.

La problemática de la conciliación entre la vida familiar y laboral está directamente relacionada con el requisito de edad para acceder a las plazas de tiempo completo. Afecta fundamentalmente a las mujeres cuando se impone como límite para postular los 40 años. Antes de esa edad la maternidad normalmente genera una disminución de la productividad de las mujeres que tienen hijos a su cargo y, por tanto, el requisito de edad las coloca en desventaja cuando compiten con un hombre que no ha ejercido el rol de cuidado. Con el objeto de combatir ese problema, la legislación nacional prohíbe que las ofertas de empleo utilicen como requisito la edad, cuando esta no sea un elemento indispensable para realizar una labor. Esta legislación ha dado origen a una política de buenas prácticas promovidas desde el Ministerio de Trabajo.

Otro problema a enfrentar es el de la prevención y sanción del acoso sexual, conforme lo exige la Ley 27492 y su modificatoria la Ley 29430. Este ilícito tiene a las mujeres como sus principales víctimas.

Finalmente, cabe destacar que la Ley 28983. – Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), promulgada en el año 2007, establece los lineamientos de acción estatal para cerrar las brechas entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos, siendo la educación uno de ellos. En el marco de la referida Ley se adoptó el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, el cual objetivos estratégicos, metas y resultados esperados en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

III. Diagnóstico de la situación de docentes en la PUCP

En las páginas que siguen se incluyen algunas tablas que muestran las desigualdades existentes entre docentes varones y mujeres de nuestra casa de estudios. En los anexos también se incluyen otras tablas con información adicional, que sirven de sustento para el planteamiento de políticas para la igualdad de género en la carrera docente.

1. Autoridades mujeres

Como primera evidencia analizamos un cuadro de distribución de las autoridades universitarias según sexo. Salvo las Direcciones Académicas, todos los órganos de gobierno de la Universidad tienen una mayoritaria composición masculina, que fluctúa entre el 67 y 87%, a saber: Asamblea Universitaria, Consejo Universitario, Rector y Vicerrectores(as), Decanos(as) y Jefes(as) de Departamento (ver Tabla 1).

Tabla 1: AUTORIDADES UNIVERSITARIAS POR PUESTO Y SEXO, 1995 Y 2015

PUESTO	1995					2015				
	TOTAL	M	M%	H	H%	TOTAL	M	M%	H	H%
Asamblea Universitaria (docentes)	39	8	21%	31	79%	48	12	25%	36	75%
Consejo Universitario	14	4	29%	10	71%	15	5	33%	10	67%

(docentes)										
Rector y Vicerrectores/as	3	0	0%	3	100%	4	1	25%	3	75%
Directores/as Académicos/as	5	2	40%	3	60%	5	3	60%	2	40%
Decanos/as	10	4	40%	6	60%	12	3	25%	9	75%
Jefes/as de Departamento	10	2	20%	8	80%	15	2	13%	13	87%

Observaciones: 1. En el caso de la Asamblea Universitaria y el Consejo Universitario se cuenta solamente a los miembros docentes. 2. La información sobre Asamblea y Consejo Universitario ha sido obtenida de la página web de la PUCP. 3. En la información de decanos, no se considera a los presidentes de comisión de gobierno. Fuente: Base de datos PUCP / Página Web PUCP. Fecha: 09/02/2015. Elaboración: DIRINFO y Grupo de Investigación en Estudios de Género.

Esta tabla muestra una comparación entre la composición de género de las autoridades universitarias hace 20 años y en la actualidad. En algunos casos, como en la composición de la Asamblea y del Consejo Universitario, tenemos ligeros avances en términos de una mayor equidad de género. Mientras que en 1995 el 21% de los miembros docentes de la Asamblea eran mujeres, en 2015 este porcentaje ha crecido al 25%. En el caso del Consejo Universitario, el incremento es similar. En 1995, el 29% de los docentes miembros del Consejo eran mujeres. En la actualidad, las mujeres representan el 33% de los docentes que participan en el Consejo Universitario.

En cuanto a las hoy denominadas Direcciones Académicas, 3 de las 5 direcciones se encuentran a cargo de mujeres. En cambio, en 1995, solo 2 de las 5 direcciones estaban a cargo de una mujer.

En donde sí se nota una evolución desfavorable es en la elección de jefes de departamento y decanos. Mientras que en 1995, el 40% de los decanos eran mujeres, esta cifra se ha reducido en el 2015 al 25%. En este período, se han creado las facultades de Arquitectura y Urbanismo así como de Artes y Ciencias de la Comunicación, cuyos actuales decanos son varones. En el caso de los jefes de departamento la brecha de género se ha acrecentado también. En 1995, el 20% de los jefes de departamento eran mujeres (2 de 10 jefaturas). En 2015, el número

de mujeres elegidas como jefas, de los 15 actuales departamentos, se mantiene en 2; es decir, el porcentaje de jefas ha disminuido al 13%.

2. Las mujeres en la docencia

Un análisis del número de docentes por puesto, categoría y sexo, nos demuestra la existencia de un techo de cristal para las mujeres en el acceso a los nombramientos a tiempo completo (docente ordinario) y a la categoría docente más alta (profesor principal). En la tabla 2, se observa que mientras existe una ligera mejoría desde 1996 en el acceso de las mujeres a las distintas categorías de contratación docente y pre-docente, conforme se asciende en la escala laboral disminuye el porcentaje de mujeres en la categoría.

TABLA 2: NÚMERO DE DOCENTES POR PUESTO - CATEGORÍA Y SEXO, COMPARATIVO 1996 Y 2013

PUESTO	CATEGORÍA	1996					2013				
		TOTAL	M	M%	H	H%	TOTAL	M	M%	H	H%
Docente contratado	Jefe de Práctica	--	--	--	--	--	5	3	60%	2	40%
	Contratado	504	150	30%	354	70%	1599	573	36%	1026	64%
	Total	504	150	30%	354	70%	1604	576	36%	1028	64%
Docente ordinario	Auxiliar	116	29	25%	87	75%	239	78	33%	161	67%
	Asociado	122	40	33%	82	67%	271	85	31%	186	69%
	Principal	150	29	19%	121	81%	309	82	27%	227	73%
	Total	388	98	25%	337	65%	819	245	30%	574	70%
Pre-docente	Jefe de Práctica	517	180	35%	337	65%	1513	574	38%	939	62%

	Instructor						368	102	28%	266	72%
	Total	517	180	35%	337	65%	1881	676	36%	1205	64%
TOTAL		1409	428	30%	981	70%	4304	1497	35%	2807	65%

Observaciones: 1. Se ha considerado a docentes que tuvieron puesto activo. 2. Se ha considerado a docentes ordinarios, contratados y pre-docentes pertenecientes a un departamento académico.
Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO.

El promedio de mujeres que desempeñan la docencia en la PUCP es del 35%, este porcentaje incluye a docentes contratadas, ordinarias y pre-docentes. El promedio de docentes mujeres es de 30% pero, en la categoría de profesora principal, sólo el 27% son mujeres.

TABLA 3: NÚMERO DE PROFESORES PRINCIPALES
POR DEPARTAMENTO Y SEXO

DEPARTAMENTO	2013				
	TOTAL	M	M%	H	H%
ARQUITECTURA	6	0	0%	6	100%
ARTE	11	8	73%	3	27%
ARTES ESCENICAS ¹⁷	3	0	0%	3	100%
CIENCIAS	42	11	26%	31	74%
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	0				
CIENCIAS DE LA GESTION	2	1	50%	1	50%
CIENCIAS SOCIALES	26	8	31%	18	69%
COMUNICACIONES	9	2	22%	7	78%
DERECHO	56	5	9%	51	91%
ECONOMIA	20	4	20%	16	80%
EDUCACION	10	9	90%	1	10%
HUMANIDADES	49	19	39%	30	61%
INGENIERIA	58	4	7%	54	93%

¹⁷ El Departamento de Artes Escénicas se encuentra en proceso de formación y tiene muy pocos profesores ordinarios, por lo que sus cifras no resultan aún relevantes. La Comisión de Gobierno de la Facultad tiene una composición paritaria al estar integrada por siete docentes, cuatro mujeres y tres hombres.

PSICOLOGIA	12	11	92%	1	8%
TEOLOGIA	5	0	0%	5	100%
TOTAL	309	82	27%	227	73%

Fuente: SAG-PUCP, DIRINFO. Fecha: 17/11/2014. Elaboración: Grupo de Investigación en Estudios de Género

Como se aprecia, todos los docentes principales de los Departamentos de Arquitectura y Teología son hombres. Aunque se traten de departamentos relativamente pequeños en número de docentes, ello no justifica que ninguna mujer haya podido ser reconocida en la categoría de docente principal.

TABLA 4: NÚMERO DE DOCENTES POR DEPARTAMENTO Y SEXO

DEPARTAMENTO	2013				
	TOTAL	M	M%	H	H%
ARQUITECTURA	111	34	31%	77	69%
ARTE	151	70	46%	81	54%
ARTES ESCENICAS	51	22	43%	29	57%
CIENCIAS	429	136	32%	293	68%
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	83	34	41%	49	59%
CIENCIAS DE LA GESTION	157	56	36%	101	64%
CIENCIAS SOCIALES	196	86	44%	110	56%
COMUNICACIONES	324	148	46%	176	54%
DERECHO	389	87	22%	302	78%
ECONOMIA	180	44	24%	136	76%
EDUCACION	95	78	82%	17	18%
HUMANIDADES	527	234	44%	293	56%
INGENIERIA	1374	308	22%	1066	78%
PSICOLOGIA	225	158	70%	67	30%
TEOLOGIA	12	2	17%	10	83%
TOTAL	4304	1497	35%	2807	65%

Observaciones: 1. Se ha considerado a docentes que tuvieron puesto activo. 2. Se ha considerado a docentes ordinarios, contratados y pre-docentes pertenecientes a un departamento académico. Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO

Asimismo, se observa que los departamentos de Derecho, Economía e Ingeniería tienen una representación femenina menor al 25%.

TABLA 5: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
DERECHO	DOCENTE CONTRATADO	CONTRATADO	205	50	24%	155	76%
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	56	13	23%	43	77%
		ASOCIADO	51	11	22%	40	78%
		PRINCIPAL	56	5	9%	51	91%
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	21	8	38%	13	62%
	Total			389	87	22%	302

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género.

De acuerdo con la información disponible, solo un 22% son docentes mujeres frente a una abrumadora mayoría de varones. El único espacio en el que las mujeres tienen una mayor presencia es en la jefatura de prácticas, que es la de menor remuneración y la de menor rango.

TABLA 6: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
ECONOMÍA	DOCENTE CONTRATADO	JEFE DE PRÁCTICA	4	3	75%	1	25%
		CONTRATADO	89	20	22%	69	78%
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	7	1	14%	6	86%
		ASOCIADO	12	2	17%	10	83%
		PRINCIPAL	20	4	20%	16	80%

	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	23	5	22%	18	78%
		INSTRUCTOR	25	9	36%	16	64%
	Total		180	44	24%	136	76%

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género

El caso de Economía no parece tan grave como el de Derecho, en términos de los porcentajes de los docentes principales, pero sí lo es en la proporción de docentes auxiliares y asociados. En ambas categorías las mujeres tienen una escasa representación, menos aún que en el caso de Derecho (14 y 17% de profesoras auxiliares y asociadas).

TABLA 7: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013					
			TOTAL	M	M%	H	H%	
INGENIERÍA	DOCENTE CONTRATADO	JEFE DE PRÁCTICA		0	0%	1	100%	
		CONTRATADO	333	55	17%	278	83%	
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	33	3	9%	30	91%	
		ASOCIADO	50	8	16%	42	84%	
		PRINCIPAL	58	4	7%	54	93%	
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	660	181	27%	479	73%	
		INSTRUCTOR	239	57	24%	182	76%	
	Total			1374	308	22%	1066	78%

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género

El caso de Ingeniería merece una atención especial. Se trata, a nivel mundial, de una carrera masculinizada, por lo que no es extraño que el porcentaje de mujeres docentes sea de 22%. No obstante, la presencia femenina en los puestos de jefes de

práctica e instructor --y no en la plana de docentes ordinarios-- permite ver que es posible modificar esta estructura.¹⁸

Por otro lado, existen también algunas facultades y departamentos que se encuentran claramente feminizados, tanto a nivel docente, como en la población estudiantil (Educación y Psicología, con representación masculina docente de 18% y 30%, respectivamente).

3. Ingreso a la docencia universitaria

TABLA 8: INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA SEGÚN SEXO, 2010-2013

AÑO	POSTULANTES					INGRESANTES				
	TOTAL	M	M%	H	H%	TOTAL	M	M%	H	H%
2010	81	29	36%	52	64%	41	12	29%	29	71%
2011	74	17	23%	57	77%	38	12	32%	26	68%
2012	95	35	37%	60	63%	53	17	32%	36	68%
2013	51	17	33%	34	67%	31	7	23%	24	77%
TOTAL	301	98	33%	203	67%	163	48	30%	115	70%

Fuente: DAP. Fecha: 09/02/2015. Elaboración: DAP.

Los datos sobre ingreso a la docencia ordinaria muestran que en promedio se mantiene la proporción de un tercio de mujeres por dos tercios de varones. Ello lleva a afirmar que existe una tendencia que se mantiene estable cuando no a la baja (período 2012/2013). Por otro lado, se requiere un mayor balance de género en el ingreso a la docencia a tiempo parcial, como primer requisito para postular a la docencia ordinaria. Actualmente, el 35% de los docentes contratados son mujeres, aunque este promedio puede reducirse significativamente en el caso de algunos departamentos.

¹⁸ Para un análisis en profundidad, ver: RODRÍGUEZ, Alizon, 2008 y 2011.

IV. Políticas para los ejes del Plan Estratégico

Existe una voluntad política del rectorado por tener políticas de género que promuevan una mayor equidad entre docentes varones y mujeres, que se expresa en los compromisos internacionales asumidos por la PUCP, a través de su participación en redes universitarias de gran prestigio. Asimismo, la normativa nacional e internacional ofrece el sustento legal para aprobar e implementar políticas de género, las mismas que se alinean con el espíritu democrático y la inspiración católica de la PUCP así como con sus planes estratégicos¹⁹.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en la comunidad universitaria una cultura y una práctica que promuevan la igualdad entre varones y mujeres en las distintas áreas estratégicas de la universidad, con especial énfasis en la formación, la investigación y la gestión.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la igualdad de oportunidades entre los docentes varones y mujeres de las distintas unidades académicas, eliminando prácticas discriminatorias que afectan tanto las trayectorias laborales, la participación académica y el acceso al gobierno cuanto el bienestar de las mujeres.

1. FORMACIÓN

1.1 Ingreso, promoción y participación en comisiones académicas

Ingreso a la docencia ordinaria a tiempo completo

1.1.1. *Edad:* Cuando se recomiende una edad para el ingreso a la docencia ordinaria, la edad de las mujeres candidatas se disminuirá en 3 años por cada hijo o por cada persona a su cuidado (enfermos y ancianos).

¹⁹ Esta es una propuesta que esperamos se vaya enriqueciendo y modificando con el tiempo y en función a los avances obtenidos. También se espera que pueda extenderse al personal no docente.

1.1.2. *Selección de ganadores*: En caso de igual puntaje entre docentes de distinto sexo se elegirá a la docente.

1.1.3. *Ponderación de expedientes*: Cuando se evalúe o pondere méritos, no se tomarán en consideración los periodos de salida o retiro debidos a maternidad o cuidado de niños, adultos mayores o enfermos.

1.1.4. *Candidaturas*: Se promoverá la presencia de mujeres en los concursos de ordinarización.

Promoción

1.1.5. *Candidaturas*: Se alentarán las candidaturas de docentes mujeres.

1.1.6. *Selección de ganadores*: Se propone lo mismo que para el ingreso a la docencia ordinaria.

1.1.7. *Ponderación de expedientes*: Se propone lo mismo que para el ingreso a la docencia ordinaria.

Participación en comisiones académicas

1.1.8. *Se promoverá la participación de un mayor número de docentes mujeres* en comisiones académicas en las que se tomen decisiones respecto del plan de estudios, malla curricular y otros vinculados.

1.1.9. *Se promoverá una participación igualitaria de varones y mujeres* en eventos académicos nacionales e internacionales.

1.2 Equilibrio en la composición por sexo del profesorado

En los casos de los Departamentos Académicos que cuenten con un profesorado femenino por debajo del 20%, se harán convocatorias dirigidas a mujeres para su incorporación a tiempo completo y para la ordinarización, hasta que se logre una distribución por sexo que guarde

relación entre el número de alumnas y el de profesoras a tiempo completo.

1.3 Conciliación entre el rol de cuidado y el trabajo académico

Atención a las necesidades vinculadas a la maternidad y al rol del cuidado

1.3.1 Las profesoras que tengan hijos/as menores de cinco años tendrán preferencia en la elección de los horarios diurnos.

1.3.2 *Ampliación del servicio de cuna* para mujeres docentes y alumnas con hijos/as menores de tres años.

1.3.3 *Lactarios* para mujeres docentes y alumnas.

1.3.4 *Cambiador de bebés* en baños, empezando por los baños de mujeres de las Facultades de Ciencias Sociales así como de Letras y Ciencias Humanas. En el Pabellón Z se ubicarán cambiadores de bebés en los baños de hombres.

Descarga académica

1.3.5 De hasta seis créditos para profesoras de tiempo completo con hijos/as de hasta 12 años, o que acrediten tener a su cargo el cuidado de un ascendiente, y que se encuentren cursando un programa para obtener los grados de magíster o doctora.

Los profesores que se encuentre en la situación descrita en el párrafo precedente podrán solicitar la descarga académica.

1.4 Actividades curriculares y extracurriculares

1.4.1 *Mallas curriculares*: Se introducirán en las mallas curriculares cursos y tópicos en los que se traten explícitamente los temas de igualdad de género²⁰.

1.4.2 *Paridad estudiantil*: Se promoverá una mayor presencia de mujeres en carreras masculinizadas y viceversa. Para ello, se diseñará con la Oficina Central de Admisión una estrategia para atraer a un mayor número de postulantes mujeres a carreras masculinizadas (estrategia conocida como Girls' Day) y para atraer a mayor número de postulantes varones a carreras feminizadas.

1.4.3 *Desarrollar actividades de sensibilización* sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación por razones de género al menos 2 veces al año.

2. INVESTIGACIÓN

2.1. Concursos y resultado de investigación

2.1.1. Se promoverá que en los concursos de investigación organizados por la PUCP haya una mayor presencia de docentes investigadoras.

2.1.2. *Selección de ganadores*: En caso de igual puntaje entre docentes de distinto sexo se elegirá a la docente.

2.1.3. *Jurados*: Se promoverá que en los concursos de investigación se cuente con presencia de mujeres en jurados externos.

2.1.4. *Se sistematizará la información sobre fondos recibidos* por varones y mujeres así como el grado de cumplimiento según disciplinas.

2.1.5. *Se sistematizará la información sobre premios y bonos* recibidos por varones y mujeres.

2.1.6. *Se promoverá una línea de investigación* sobre igualdad de género.

²⁰ En la VI Reunión de la Red Iberoamericana de Facultades y Escuelas de Derecho SUI IURIS, que integra nuestra Facultad de Derecho, se acordó estudiar los medios para que los temas de género sean transversales en los planes de estudio. La citada reunión tuvo lugar en la ciudad de Buenos Aires, los días 29 y 30 de abril de 2015.

3. GESTIÓN

3.1. Cultura institucional

Se propone generar una cultura institucional consciente de las desigualdades de género y que muestre disposición a eliminar las barreras que las originan. Se trata de generar relaciones interpersonales de respeto, combatiendo el sexismo presente en la vida cotidiana.

3.1.1 *Acoso sexual*: Se aprobará un protocolo de acoso sexual y se vigilará su cumplimiento.

3.1.2. *Discriminación por sexo*: La Defensoría Universitaria informará anualmente a la Asamblea Universitaria sobre las situaciones de discriminación por sexo que hayan sido motivo de queja.

3.1.3. *Comunicación Institucional*: Se velará porque las imágenes que se utilicen denoten igualdad de trato y se evitarán los estereotipos de género y el uso de las mujeres como objetos sexuales.

3.1.4. *Dirección de Recursos Humanos*: Promoverá la incorporación de un enfoque de igualdad de género y no discriminación entre sus trabajadores/as. Para ello se realizarán talleres de sensibilización y se recogerán opiniones para la elaboración de políticas.

3.2. Gestión y gobierno

3.2.1. *Presencia de mujeres en instancias de gobierno*: Se alentarán las candidaturas de mujeres para las distintas instancias de gobierno como el Rectorado, Decanaturas, Jefaturas de Departamento, Asamblea Universitaria y Consejo Universitario.

En el caso de que los decanos/as o jefes/as de departamento presenten listas para la elección de los integrantes de los respectivos consejos, se incluirá una cuota de mujeres no menor al 30%.

3.3. Órganos de seguimiento y elaboración de propuestas

3.3.1. *Comisión de Género e Inclusión:* Se formará una Comisión de Género, dependiente del rectorado, que supervise el cumplimiento de las políticas aceptadas. Serán objetivos principales de esta comisión: a) formular un plan de igualdad de género para los próximos 5 años, que debe ser aprobado por el Consejo Universitario, b) crear un *Observatorio de Género* para lo cual solicitará a las direcciones correspondientes (DIRINFO, DIA, DAP, DAPE, OCA), que generen información desagregada por sexo, y c) elaborar nuevas propuestas de políticas, en función de los avances y dificultades encontrados.

V. Consideración final

Las políticas de género no tratan de imponer más mujeres en la carrera docente, la investigación o la gestión, independientemente de sus méritos profesionales. Su finalidad es contribuir a remover aquellos obstáculos que impiden la igualdad entre mujeres y hombres, una igualdad ordenada por la Constitución y con la que nuestra Universidad se encuentra moralmente comprometida.

Aprobada la presente Política de Género para la Docencia, la Comisión de Reglamento dará prioridad a la modificación de aquellas normas que lo requieran

VI. Anexos

1. Estadísticas desagregadas por sexo sobre el personal docente

TABLA 9: DOCENTES 2014-1 POR PUESTO, CATEGORÍA, SEXO Y GRADO MÁXIMO OBTENIDO

CATEGORÍA		2014-I						
		SEXO	Cantidad	Sin grado ni título	Br.	Lic.	Mag.	Dr.
DOCENTE CONTRATADO	CONTRATADO	H	nº	26	8	432	361	70
			%	1.22%	0.38%	20.28%	16.95%	3.29%
		M	nº	8	6	212	193	40
			%	0.38%	0.28%	9.95%	9.06%	1.88%
	AUXILIAR	H	nº			57	57	24
			%			2.68%	2.68%	1.13%
		M	nº			24	31	12
			%			1.13%	1.46%	0.56%
DOCENTE ORDINARIO	ASOCIADO	H	nº	1		32	63	79
			%	0.05%		1.50%	2.96%	3.71%
		M	nº			19	37	27
			%			0.89%	1.74%	1.27%
	PRINCIPAL	H	nº			25	73	129
			%			1.17%	3.43%	6.06%
M	nº			6	20	58		
	%			0.28%	0.94%	2.72%		
TOTAL	H	nº	27	8	546	554	302	
		%	1.27%	0.38%	25.63%	26.01%	14.18%	
		M	nº	8	6	261	281	137
			%	0.38%	0.28%	12.25%	13.19%	6.43%
	H+M	nº	35	14	807	835	439	
		%	1.64%	0.66%	37.89%	39.20%	20.61%	

Observaciones: Solo se consideran docentes de los departamentos académicos, ordinarios y contratados, con contrato activo en el semestre 2014-1. Solo se consideran títulos o grados PUCP o títulos o grados revalidados. Personal docente podría ocupar también puestos administrativos. Los porcentajes se establecen en relación al total de docentes ordinarios y contratados en el semestre 2014-I: 2130 docentes. Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 26/01/2015. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género.

TABLA 10: NÚMERO DE DOCENTES POR EDAD DE OBTENCIÓN DE GRADO -SEXO Y GRADO MÁXIMO

EDAD DE OBTENCIÓN DE TÍTULO		2014									
		SIN GRADO NI TÍTULO	% SIN GRADO	LIC.	% LIC.	BR.	% BR.	MAG.	% MAG.	DR.	% DR.
SIN DATO	H	26	1.81%								
	M	8	1.15%								
MENOR DE 23	H			26	1.81%	2	0.14%	2	0.14%		
	M			13	1.88%	1	0.14%				
23-25	H			91	6.33%			13	0.90%	2	0.14%
	M			47	6.78%	2	0.29%	7	1.01%	2	0.29%
26-30	H			201	13.99%	1	0.07%	153	10.65%	38	2.64%
	M			101	14.57%			80	11.54%	16	2.31%
31-35	H			102	7.10%			152	10.58%	86	5.98%
	M			51	7.36%			76	10.97%	36	5.19%
36-40	H			67	4.66%	1	0.07%	97	6.75%	63	4.38%
	M			23	3.32%			40	5.77%	27	3.90%
41-45	H			23	1.60%	3	0.21%	50	3.48%	58	4.04%
	M			12	1.73%			27	3.90%	25	3.61%
46-50	H			13	0.90%	1	0.07%	42	2.92%	21	1.46%
	M			9	1.30%	1	0.14%	20	2.89%	15	2.16%
51-55	H			7	0.49%			19	1.32%	20	1.39%
	M			2	0.29%			14	2.02%	8	1.15%
56-60	H			9	0.63%	1	0.07%	14	0.97%	11	0.77%
	M			1	0.14%			12	1.73%	5	0.72%
61-65	H			4	0.28%			6	0.42%	5	0.35%
	M			2	0.29%	1	0.14%	3	0.43%	3	0.43%
66-70	H							5	0.35%		
	M			1	0.14%			1	0.14%		
71-75	H						1	0.07%			
76-80	H								1	0.07%	
81-85	M							1	0.14%		
TOTAL H+M		34	1.60%	805	37.79%	14	0.66%	835	39.20%	442	20.75%
TOTAL	H	26	1.81%	543	37.79%	9	0.63%	554	26.01%	305	21.22%
	M	8	1.15%	262	37.81%	5	0.72%	281	40.55%	137	19.77%

Observaciones: Se considera la obtención de título de bachiller, licenciatura, maestría y doctorado. Se consideran docentes ordinarios y contratados que dictaron o que tuvieron un puesto activo en el

2014-1. No se considera Jefes de práctica ni docentes extraordinarios. Fuente: Base de datos PUCP. Fecha: 28/01/2015. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudio de Género.

TABLA 11: TASA DE INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA POR SEXO 2010-2013

AÑO	TASA INGRESO TOTAL	TASA INGRESO MUJERES	TASA INGRESO HOMBRES
2010	51%	41%	56%
2011	51%	70%	46%
2012	56%	49%	60%
2013	60%	41%	71%
TOTAL	54%	49%	57%

La tasa de ingreso se calcula dividiendo el número de ingresantes entre el número de postulantes. Fuente: DIRINFO. Elaboración: Patricia Ruiz Bravo. Fecha: 25/03/15.

2. Casos especiales

TABLA 12: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
ARQUITECTURA	DOCENTE CONTRATADO	CONTRATADO	59	17	29%	42	71%
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	15	7	47%	8	53%
		ASOCIADO	19	5	26%	14	74%
		PRINCIPAL	6	0	0%	6	100%
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	11	5	45%	6	55%
		INSTRUCTOR	1	0	0%	1	100%
	Total			111	34	31%	77

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género de Género.

TABLA 13: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE TEOLOGÍA
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
TEOLOGÍA	DOCENTE ORDINARIO	ASOCIADO	4	2	50%	2	50%
		PRINCIPAL	5	0	0%	5	100%
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	3	0	0%	3	100%
	Total		12	2	17%	10	83%

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género de Género.

TABLA 14: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
EDUCACIÓN	DOCENTE CONTRATADO	CONTRATADO	57	44	77%	13	23%
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	5	4	80%	1	20%
		ASOCIADO	9	9	100%	0	0%
		PRINCIPAL	10	9	90%	1	10%
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	14	12	86%	2	14%
	Total		95	78	82%	17	18%

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género

TABLA 15: NÚMERO DE DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
POR PUESTO-CATEGORÍA Y SEXO

DEPARTAMENTO	PUESTO	CATEGORÍA	2013				
			TOTAL	M	M%	H	H%
PSICOLOGÍA	DOCENTE CONTRATADO	CONTRATADO	105	76	72%	29	28%
	DOCENTE ORDINARIO	AUXILIAR	12	7	58%	5	42%
		ASOCIADO	16	11	69%	5	31%
		PRINCIPAL	12	11	92%	1	8%
	PRE-DOCENTE	JEFE DE PRÁCTICA	80	53	66%	27	34%
	Total			225	158	70%	67

Fuente: SAG-PUCP. Fecha: 09/09/2014. Elaboración: DIRINFO, Grupo de Investigación en Estudios de Género.

3. Estadísticas de estudiantes de las Facultades de Derecho y Economía

TABLA 16: NÚMERO DE ESTUDIANTES DE PREGRADO MATRICULADOS EN LA FACULTAD
DE DERECHO POR SEXO, 2008-2012

ESTUDIANTES DE PREGRADO - FACULTAD DE DERECHO					
AÑO	2008	2009	2010	2011	2012
M	1653	1633	1616	1588	1507
M%	57%	58%	59%	60%	60%
H	1260	1188	1129	1080	1009
H%	43%	42%	41%	40%	40%

Fuente: Base de datos PUCP. Elaboración: DIRINFO y Grupo de Investigación en Estudios de Género. Marzo 2015. Observación: Información actualizada al 16/4/2012.

TABLA 17: NÚMERO DE ESTUDIANTES DE PREGRADO MATRICULADOS EN LA ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA, POR SEXO, 2008-2012

ESTUDIANTES DE PREGRADO- ESPECIALIDAD DE ECONOMÍA					
AÑO	2008	2009	2010	2011	2012
M	278	266	286	313	328
M%	36%	37%	40%	42%	41%
H	485	451	436	428	478
H%	64%	63%	60%	58%	59%

Fuente: Base de datos PUCP. Elaboración: DIRINFO y Grupo de Investigación en Estudios de Género Marzo 2015. Observación: Información actualizada al 16/4/2012.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, S. *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea Ediciones, 1995.
- ALSOS, Gry Agnete, Elisabet LJUNGGREN, and Ulla HYTTI. "Gender and innovation: state of the art and a research agenda." *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 5, 3 (2013): 236-256.
- BALARÍN, María. "Las mujeres en las ciencias sociales. Reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional". Ponencia presentada en el Seminario *Oportunidades y Barreras de las Mujeres Profesionales en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, Universidad del Pacífico, PUCP, Grupo de Análisis para el Desarrollo y Centro de Investigaciones Económicas y Sociales; Agosto de 2014.
- BEAR, Julia B., Anita W. WOOLLEY. "The Role of Gender in Team Collaboration and Performance." *Interdisciplinary Science Reviews* 36, 2 (2011): 146-153.
- BEEDE, David, Tiffany JULIAN, David LANGDON, George MCKITTRICK, Beethika KHAN, and Mark DOMS. "Women in STEM: A Gender Gap to Innovation." *ESA. Issue Brief #04-11* (2011). Washington D.C.: U.S. Department of Commerce. Economics and Statistics Administration.
- BENAVIDES, Martín (ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú. Contribuciones empíricas para el debate*. Lima. GRADE, 2008.
- BENSCHOP, Yvonne y Margo BROUNS. "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects., *Gender, Work and Organization* 10, 2 (2003): 194-212.
- BONDER, Gloria. "Los estudios de la mujer y la crítica epistemológica a los paradigmas de las Ciencias Humanas". En: *Revista Desarrollo y sociedad*. N. 13. Bogotá: Universidad de los Andes, 1984. Pp. 27 – 37.
- BONDER, Gloria. "Mujer y Educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades". En: *Revista Iberoamericana de Educación*. N. 6. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos, 1994. Pp. 9 – 48.
- BUQUET, Ana; Jennifer Cooper; Araceli Mingo y Hortensia Moreno *Intrusas en la universidad*. México D.F.: Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de México, 2013.
- CARCEDO CABAÑAS, Ana. *Hacia la construcción de un Proyecto Piloto de Indicadores Básicos de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. Documento de trabajo. Montréal: Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior (EMULIES), 2014.
- CHÁVEZ, María Antonia; María Rita Chávez; Érika Ramírez; María Elena Cruz y Gabriela Cervantes. (Coord). *Género y trabajo en las universidades*. Guadalajara: Instituto Municipal de las mujeres en Guadalajara, Universidad de Guadalajara; 2009.

- COMMITTEE ON MAXIMIZING THE POTENTIAL OF WOMEN IN ACADEMIC SCIENCE AND ENGINEERING (U.S.) *Beyond bias and barriers: fulfilling the potencial of women in academic science and engineering*. Committee of Science, Engineering, and Public Policy. Washington, D.C.: The National Academy of Science, 2007.
- COUNCIL OF EUROPE. *Council of Europe. Gender Equality Strategy 2014-2017*. Bruselas: Council of Europe, 2014.
- DÍAZ GARCÍA, Cristina, Angela GONZÁLEZ-MORENO, and Francisco Jose SÁENZ-MARTÍNEZ. "Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation." *Innovation: Management, policy & practice* 15, 2 (2013): 149-160.
- ELEJABEITIA, Carmen y Mercedes LÓPEZ. *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: Instituto de la Mujer, Centro de Investigación y Documentación Educativa; 2003.
- EUROPEAN COMMISSION. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Luxemburgo: Directorate General for Research & Innovation-European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION. *Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research*. EUR 25848. Luxemburgo: Directorate General for Research & Innovation-European Commission, 2013.
- FOK - KELLER, Evelyn. *Reflexiones sobre Género y Ciencia*. Valencia: Edicions Alfons El Magnanim, Generalitat Valenciana; 1991.
- GARAVITO, Cecilia y Martín CARRILLO. *Feminización de la Matrícula de Educación Superior y Mercado de Trabajo en el Perú: 1978-2003*. Informe desarrollado para IESALC - UNESCO. Lima: s/d, 2004.
- HARDING, Sandra. "Rethinking standpoint epistemology. What is 'strong objectivity?'" En: Alcoff, Linda y Elizabeth Potter (ed.). *Feminist Epistemology*. Londres: Routledge, 1993. Pp. 49 - 82.
- HARRIS, Candice, Katherine RAVENSWOOD y Barbara MYERS. "Glass slippers, Holy Grails and Ivory Towers: gender and advancement in academia." *Labour & Industry* 23, 3 (2013): 231-244.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. *Censo Nacional Universitario 2010. Principales resultados*. Lima: INEI, 2011.
- JOSHI, Aparna y Hyuntak ROH. "The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review." *Academy of Management Journal* 52, 3 (2009): 599-627.
- JOSHI, Aparna. "By Whom and When is Women's Expertise Recognized? The Interactive Effects of Gender and Education in Science and Engineering Teams." *Administrative Science Quarterly* 59, 2 (2014): 202-239.
- KOGAN, Liuba y Francisco GALARZA. *Percepción sobre discriminación en el ámbito académico y laboral de universitarios de cuatro ciudades del Perú. Documento de Discusión*. Lima: Universidad del Pacífico, 2012.

- Ley 26260 y sus modificatorias.
- Ley 27492
- Ley 2893-Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO). 2007.
- Ley 29430 (que modifica la Ley 29430).
- LEÓN, JANINA. Presencia de las mujeres en la academia. El caso de las ciencias sociales en el Perú. En: Vargas, Silvana (comp) *Bajo el radar de Sofía-Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Lima: IEP, 2015
<http://198.57.164.64/~ieporg/textos/DDT/bajoelradardesofia.pdf>
- MANNARELLI, María Emma. *Las mujeres y sus propuestas educativas, 1870-1930*. Lima: Derrama Magisterial, 2013.
- MARSHALL, Jane. "Universities sign gender equality charter". University World News, 31 de enero de 2013, N° 257, <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20130131131317448> (acceso 26/03/2015)
- MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES-MIMP. VI Informe de cumplimiento de la LIO. 2012.
- MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES-MIMP. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017.
- MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES-MIMP. 2012. Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. Lima: Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual.
- PUCP. *Plan estratégico institucional 2011-2017. Hacia el centenario*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012.
- RICE, Curt. *6 Steps to gender equality and more essays about how every university can get more women to the top and why they should*. Tromsø, Norway: Curt Rice, 2012. <http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf> (acceso 11 de marzo de 2015).
- RIVERA Cecilia y María Elena GUSHIKEN. *Exclusión Social*. Informe presentado al proyecto Alfa: Medidas para la Inclusión Social en las Instituciones de Educación Superior (MISEAL). Lima: s/d, 2011.
- RODRÍGUEZ NAVIA, Alizon. "“Aquí hay que hacerse respetar”. Mujeres entre tuercas y metales. Una mirada desde las estudiantes de las Facultades de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú". En BENAVIDES, Martín (ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú. Contribuciones empíricas para el debate*. Lima. GRADE, 2008, pp. 177-207.
- RODRÍGUEZ NAVIA, Alizon. "Mujeres ingenieras: entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria. Tesis Mg. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.

- RODRÍGUEZ, María José, José GONZÁLEZ y María del Carment ALBERT. “Las carreras académicas de mujeres y hombres en la universidad de Alicante”. *Sociología del Trabajo. Nueva época*, N° 80, p. 69-88. España: Siglo XXI Editores, 2014.
- ROWBOTHAM, Sheila. *La mujer ignorada por la historia*. Madrid: Tribuna Feminista Editorial Pluma, Editorial Debate; 1980.
- RUIZ - BRAVO Patricia, Jimena SÁNCHEZ e Inés OLIVERA. *Mujeres y Género en la Educación Superior en el Perú*. Informe de investigación presentado al proyecto Alfa: Medidas para la Inclusión Social en las Instituciones de Educación Superior (MISEAL). Lima: s / d , 2010.
- SCOTT, Joan. “El género, una categoría útil para el análisis histórico”. En: Lamas, Martha (comp.). *El género: la construcción social de la diferencia sexual*. México D.F.: Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de México, 1996. Pp. 265 – 302.
- UNESCO-UIS. 2006. “Women in Science: Under-Represented and Under-Measured. UIS bulletin, N° 3. Montréal: Instituto de Estadística de la UNESCO.
- UNESCO. 2007. *Science, Technology and Gender: An International Report*. París: UNESCO.
- UNESCO. Atlas mundial de la igualdad de género en la educación. Paris: UNESCO, 2012.
- UNESCO. *Compendio de la Declaración Mundial de Educación Superior*. S/d: UNESCO, 1998.
- UNESCO. *Compendio mundial de la educación 2010. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo. Atención especial al género*. Canadá: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2011.
- UNESCO. *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y el Desarrollo de la educación Superior*. S/d: UNESCO, 1998.
- UNESCO. *Plan de acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género” (2014-2021)*. 37 C/4-C/5-Compl. 1. París: UNESCO, División de Igualdad entre Hombres y Mujeres-Gabinete de la Directora General, 2014.
- Woolley, Anita W., Christopher F. Chabris, Alexander Pentland, Nada Hashmi, and Thomas W. Malone. “Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science* 330 (2010): 686-688.
- Wuchty, Stefan, Benjamin F. Jones, and Brian Uzzi. “The increasing dominance of teams in production of knowledge.” *Science* 316, 5827 (2007): 1036-1039.

- POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE IGUALDAD DE GÉNERO:

Universidad Autónoma de Barcelona. *Segundo Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universitat Autònoma de Barcelona. Cuatrienio 2008-2012.*

Universidad Centroamericana. *Política Institucional de Género.* Managua, Nicaragua. Octubre 2013.

Universidad de Alicante. *1er Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA [2010-2012].* Alicante: Unidad de Igualdad. Universidad de Alicante.

Universidad de Granada. *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la UGR.* Marzo 2011.

Universidad Libre de Berlín. *Lineamientos para el fomento a las mujeres de la Universidad Libre de Berlín (17/02/1993).*

Universidad Nacional de Costa Rica. *Políticas para la Igualdad y Equidad de Género.* Mayo 2010.

Universidad Nacional Autónoma de México. *Lineamientos generales para la Igualdad de Género en la UNAM.* Marzo 2013.

Universidad Simón Bolívar, Vicerrectorado Académico; Grupo Equality. *Propuesta Plan de Género Universidad Simón Bolívar 2013-2015.* Documento de trabajo, abril 2014.

Universitat Rovira i Virgili. Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili; Equality. *Propuesta de guía para el diseño, elaboración y seguimiento de un plan de igualdad en las universidades.* Documento de trabajo, 2014.

University of Cambridge. *Combined Equality Scheme.* Cambridge: University of Cambridge, January 2012.