

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N.º 119/2015

EL CONSEJO UNIVERSITARIO:

Vista la propuesta de Políticas de Igualdad de Género para la Docencia;

CONSIDERANDO:

Que las políticas propuestas tienen como 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;

Que, asimismo, las políticas propuestas tienen como objetivo específico promover la igualdad de oportunidades entre los docentes varones y mujeres de las distintas unidades académicas, eliminando prácticas discriminatorias que afectan tanto a las trayectorias laborales, la participación académica y el acceso al gobierno cuanto al bienestar de las mujeres;

En uso de las atribuciones que le confiere el artículo 82.º del Estatuto de la Universidad,

RESUELVE:

Aprobar las Políticas de Igualdad de Género para la Docencia, de acuerdo con el texto siguiente:

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).
- 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 de 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 encuentren 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 género¹.
- 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.

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.

¹ 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 estudios. La citada reunión tuvo lugar en la ciudad de Buenos Aires, los días 29 y 30 de abril de 2015.

- 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

- 1.2.1. 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, OCAI), que generen información desagregada por sexo, y c) elaborar nuevas propuestas de políticas, en función de los avances y dificultades encontrados.”

Regístrese, comuníquese y archívese.

Lima, 24 de junio del 2015