



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

# **Política de Igualdad de Género**

## I. Antecedentes

El Estatuto de la Universidad del Pacífico (en adelante, la Universidad), en su artículo 7, inciso a., establece como uno de sus principios *“la igualdad en lo esencial de toda persona, sin distinción de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, religión, ideología, condición social o económica, afirmando la dignidad humana”*.

El Estatuto está alineado, en este aspecto, con la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado *“por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”*, y con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983), promulgada en marzo de 2007, que busca garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, promoviendo el acceso a empleo, remuneración y beneficios sociales de forma igualitaria, así como la protección frente al hostigamiento sexual.

La educación superior debe ser un canal fundamental para cerrar las brechas sociales, promoviendo la igualdad de oportunidades basadas en una formación científica y humanística de excelencia para todos. Frente a esta situación, las autoridades de la Universidad consideran necesario e importante establecer políticas institucionales, para promover la igualdad de género y la no discriminación contra las mujeres en la comunidad universitaria, y formar a nuestros futuros profesionales con igualdad de derechos y oportunidades.

## II. Diagnóstico de la situación en la Universidad

Las tablas que se muestran a continuación tienen como objetivo mostrar la realidad actual en términos de igualdad de género para los distintos puestos de trabajo de la Universidad del Pacífico.

Tabla 1: Distribución de trabajadores por tipo y género (a setiembre de 2018)

Tipo de trabajador	Trabajadores por género				Total general	Diferencia
	Femenino	%	Masculino	%		
Docentes a tiempo completo	28	26%	79	<b>74%</b>	107	-48%
Docentes a tiempo parcial	522	34%	996	<b>66%</b>	1518	-31%
Asistentes de investigación	32	40%	48	<b>60%</b>	80	-20%
Encargados de práctica	148	36%	264	<b>64%</b>	412	-28%
Administrativos a tiempo completo	346	<b>64%</b>	192	36%	538	29%
<b>Total general</b>	<b>1076</b>	<b>41%</b>	<b>1579</b>	<b>59%</b>	<b>2655</b>	<b>-19%</b>

Esta tabla demuestra que existe una diferencia a favor del género masculino en la distribución general de los trabajadores docentes y administrativos de la Universidad, la misma que asciende a 19%. Contrariamente a la diferencia total, existe una diferencia a favor de las mujeres (29%) en la distribución de los trabajadores administrativos a tiempo completo, lo que evidencia que existen 2 trabajadoras mujeres por cada trabajador hombre. Sin embargo, en las otras 4 categorías de trabajadores relacionados directamente con labores académicas y de investigación, se observan diferencias porcentuales que favorecen al género masculino y alcanzan el 48% en el caso de los docentes a tiempo completo, 31% en los docentes a tiempo parcial, 28% en los encargados de práctica y 20% en los asistentes de investigación. Considerando que esta evidencia muestra que la mayor diferencia se observa en el nivel de los docentes a tiempo completo, es importante mostrar la distribución al interior de los departamentos académicos.

Tabla 2. Distribución de los docentes a tiempo completo por género (a setiembre de 2018)

Docentes a tiempo completo	Femenino		Masculino		Total general	Diferencia
		%		%		
DPTO. ACAD. DE FINANZAS	0	0%	5	100%	5	<b>100%</b>
DPTO. ACAD. DE GESTIÓN (EPG)	1	13%	7	88%	8	<b>75%</b>
DPTO. ACAD. DE DERECHO	1	17%	5	83%	6	<b>67%</b>
DPTO. ACAD. DE ECONOMÍA	6	18%	27	82%	33	<b>64%</b>
DPTO. ACAD. DE INGENIERÍA	2	18%	9	82%	11	<b>64%</b>
DPTO. ACAD. DE HUMANIDADES	2	25%	6	75%	8	<b>50%</b>
DPTO. ACAD. DE CONTABILIDAD	2	29%	5	71%	7	<b>43%</b>
DPTO. ACAD. DE MKT. Y NN. II.	2	29%	5	71%	7	<b>43%</b>
DPTO. ACAD. DE ADMINISTRACIÓN	7	54%	6	46%	13	<b>-8%</b>
DPTO. ACAD. DE CC. SS. Y PP.	5	56%	4	44%	9	<b>-11%</b>
<b>Total general</b>	<b>28</b>	<b>26%</b>	<b>79</b>	<b>74%</b>	<b>107</b>	<b>48%</b>

Se puede evidenciar la presencia mayoritaria del género masculino en plazas docentes a tiempo completo, en 8 de los 10 departamentos académicos. En los departamentos académicos de Administración y Ciencias Sociales y Políticas, se observa una mayor presencia femenina en la distribución de docentes de tiempo completo. Lo opuesto se observa en el Departamento Académico de Finanzas, en el cual el 100% de los docentes a tiempo completo son hombres. Por otro lado, departamentos como Gestión (Escuela de Postgrado), Derecho, Economía e Ingeniería evidencian diferencias de género favorables al género masculino superiores al 60%, es decir, existen aproximadamente 2 profesores a tiempo completo hombres por cada profesora mujer. Los departamentos de Humanidades, Contabilidad y Marketing y Negocios Internacionales presentan diferencias menores a las antes mencionadas.

### III. Objetivos

Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria, en los ámbitos de la docencia, la investigación, la gestión y las actividades de proyección institucional.

Implementar las medidas necesarias para eliminar prácticas discriminatorias y cerrar brechas persistentes, como parte de los lineamientos estratégicos de la Universidad.

### IV. Políticas de aplicación general

Las siguientes políticas se aplican para toda la comunidad universitaria -docentes, alumnos, autoridades y trabajadores administrativos-:

#### A. Igualdad en los procesos de gestión de personas

Se tomarán medidas para asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el reclutamiento, la selección, la compensación, la capacitación y la promoción del personal que labora en la Universidad.

En unidades con baja presencia relativa de trabajadoras mujeres, se harán esfuerzos para que, en los procesos de reclutamiento y selección, ante similares perfiles de candidatos que cumplan los criterios requeridos, se elija a la mejor candidata mujer. En el caso de que se evidencie ausencia de candidatas mujeres, la institución podrá promover programas de formación y desarrollo para futuras candidatas. En casos inversos, se procederá de manera análoga.

Se implementarán prácticas que aseguren la igualdad en el sistema de compensaciones, y en el programa de capacitaciones y desarrollo del capital humano. Se realizarán mapeos de promedios salariales anuales por género y por nivel de responsabilidad, a fin de monitorear la aplicación de esta política.

#### B. Relaciones entre trabajo y familia

La Universidad promueve un adecuado balance entre el trabajo y las responsabilidades familiares, y cumple plenamente con los derechos de los trabajadores que sean madres y padres de familia, o que tengan a su cargo a adultos mayores o personas con discapacidad temporal o permanente. En este sentido, la Universidad otorga licencias por maternidad o paternidad cuando estas correspondan, de acuerdo a ley.

Adicionalmente a lo que establece la ley, y en la medida de lo posible, se promoverán la flexibilidad de horarios y el teletrabajo.

#### C. Cultura organizacional

Se realizarán talleres y otras actividades para la difusión de las políticas de igualdad de la Universidad, así como para sensibilizar y capacitar acerca de cómo evitar estereotipos de género.

#### D. Comunicaciones e imagen institucional

La Universidad vela por que la publicidad institucional no muestre referentes sexistas o discriminatorios, y que busque incluir a las mujeres.

Se promoverá la presencia y participación igualitaria de hombres y mujeres en eventos, conferencias, paneles y otras actividades organizadas por la Universidad. En el caso de que se evidencie la realización de una de estas actividades con una notoria mayoría masculina, los organizadores sustentarán los esfuerzos de búsqueda realizados.

#### E. Grupos de interés

Se buscará sensibilizar también a los diversos grupos de interés que interactúen regularmente con la Universidad.

#### F. Proveedores de bienes y servicios

Ante iguales calificaciones en los criterios de selección de empresas proveedoras, se privilegiará la contratación de aquellas lideradas por mujeres, con amplia mayoría femenina en su planilla de trabajadores o con prácticas explícitas en la promoción de la igualdad de género.

## G. Hostigamiento sexual y violencia de género

La Universidad se compromete a proporcionar un espacio de trabajo y formación libre de todo tipo de acoso y violencia, incluyendo la violencia de género.

En ese sentido, se aplicará una política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual, alineada con el marco legal peruano y las mejores prácticas internacionales.

## V. Políticas para la docencia y la investigación

### A. Selección de docentes

Para toda plaza de docente en carrera a tiempo completo, habrá una convocatoria nacional e internacional, y se harán esfuerzos significativos para identificar y atraer a candidatas mujeres. Los jefes de los departamentos académicos reportarán al Vicerrectorado Académico sobre estos esfuerzos, de forma anual.

En departamentos académicos con baja presencia de docentes mujeres, y en caso de igualdad de méritos entre candidatos de distinto sexo, se deberá elegir a la candidata mujer. Asimismo, en dichos departamentos académicos se harán esfuerzos significativos para contratar y retener a profesoras a tiempo parcial.

### B. Ordinización y promoción de docentes

Los jefes de los departamentos académicos, junto con las demás autoridades académicas, deberán monitorear con especial atención las carreras de las docentes mujeres. En particular, cuando se evalúe su desempeño para procesos de ordinización o ascenso, no deberán ser considerados en su perjuicio los períodos de licencia por maternidad o dedicados al cuidado de niños, adultos mayores o personas con discapacidad temporal o permanente. Igual consideración recibirán los docentes hombres por razones de paternidad o cuidado de personas dependientes.

### C. Horarios lectivos

Los docentes de ambos sexos que tengan a su cargo hijos menores de cinco (5) años tendrán preferencia en la elección de los horarios lectivos disponibles para las asignaturas a su cargo, con el propósito de facilitar su dedicación familiar. Asimismo, en la medida de lo posible, los departamentos académicos deberán facilitarles modalidades de enseñanza flexibles, incluyendo el dictado de cursos semipresenciales.

### D. Formación continua

La Universidad promueve la formación doctoral y la educación continua de sus docentes de carrera. En particular, contarán con preferencia para recibir apoyo económico o de adecuación de cargas de trabajo disponibles en la Universidad, de forma que puedan culminar exitosamente sus estudios (a) las docentes que gocen de licencias por maternidad y (b) los docentes en general que posterguen sus estudios doctorales debido al cuidado de niños, adultos mayores o personas con discapacidad temporal o permanente.

#### E. Formación de estudiantes

Las autoridades académicas deberán revisar las mallas curriculares de cada carrera para incluir, en lo que resulte aplicable, una perspectiva de género y diversos temas asociados a la igualdad de derechos y oportunidades en el campo indicado.

Se deberán hacer esfuerzos especiales para desarrollar programas de mentoría a las alumnas, con la participación de mujeres que sean ejemplo de éxito profesional e integridad personal. Asimismo, deberá promoverse en cada facultad o escuela el desarrollo de actividades que aborden los temas de género en la profesión y en el mercado laboral.

#### F. Participación igualitaria en equipos, concursos y proyectos de investigación

En la formación de áreas, grupos y equipos de investigación de la Universidad, se deberán hacer esfuerzos para promover la participación activa de investigadoras y asistentes mujeres. Asimismo, en los diversos concursos y fondos de investigación organizados por la Universidad, se harán esfuerzos para promover mayor participación de investigadoras.

### **VI. Políticas para las autoridades**

Las máximas autoridades de la Universidad deben liderar los esfuerzos de promoción de una cultura institucional libre de discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades, incluyendo los esfuerzos de difusión e implementación de estas políticas.

El Plan Estratégico de la Universidad deberá considerar acciones y metas que permitan implementar estas políticas. En la Memoria del Rector y en el reporte de indicadores anuales, el Rectorado deberá velar por la inclusión de reportes de avances en este sentido.

### **VII. Implementación y monitoreo**

La mayoría de políticas y prácticas aquí mencionadas podrán ser puestas en práctica de inmediato. Para asegurar su implementación y sostenibilidad, se realizarán las siguientes actividades durante el año 2018:

- A. En el marco de la elaboración del Plan de Funcionamiento 2019, y en adelante, se conformará una comisión compuesta por cuatro (4) personas, designadas por el Comité Ejecutivo, encargada de velar por el cumplimiento de esta política. Esta comisión deberá considerar la representación balanceada de los diferentes grupos que conforman la comunidad universitaria.
- B. La Dirección de Gestión de Personas realizará un primer Diagnóstico de la Igualdad de Género, como línea de base, y reportará a cada jefe de unidad los indicadores respectivos. Asimismo, se elevará este reporte al Consejo Universitario para su conocimiento.
- C. Se desarrollará una política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual.

D. Se realizarán esfuerzos para que el personal administrativo femenino participe en actividades de capacitación relacionadas con el empoderamiento femenino y la igualdad de género.

Política aprobada por el Comité Ejecutivo el 16 de octubre de 2018