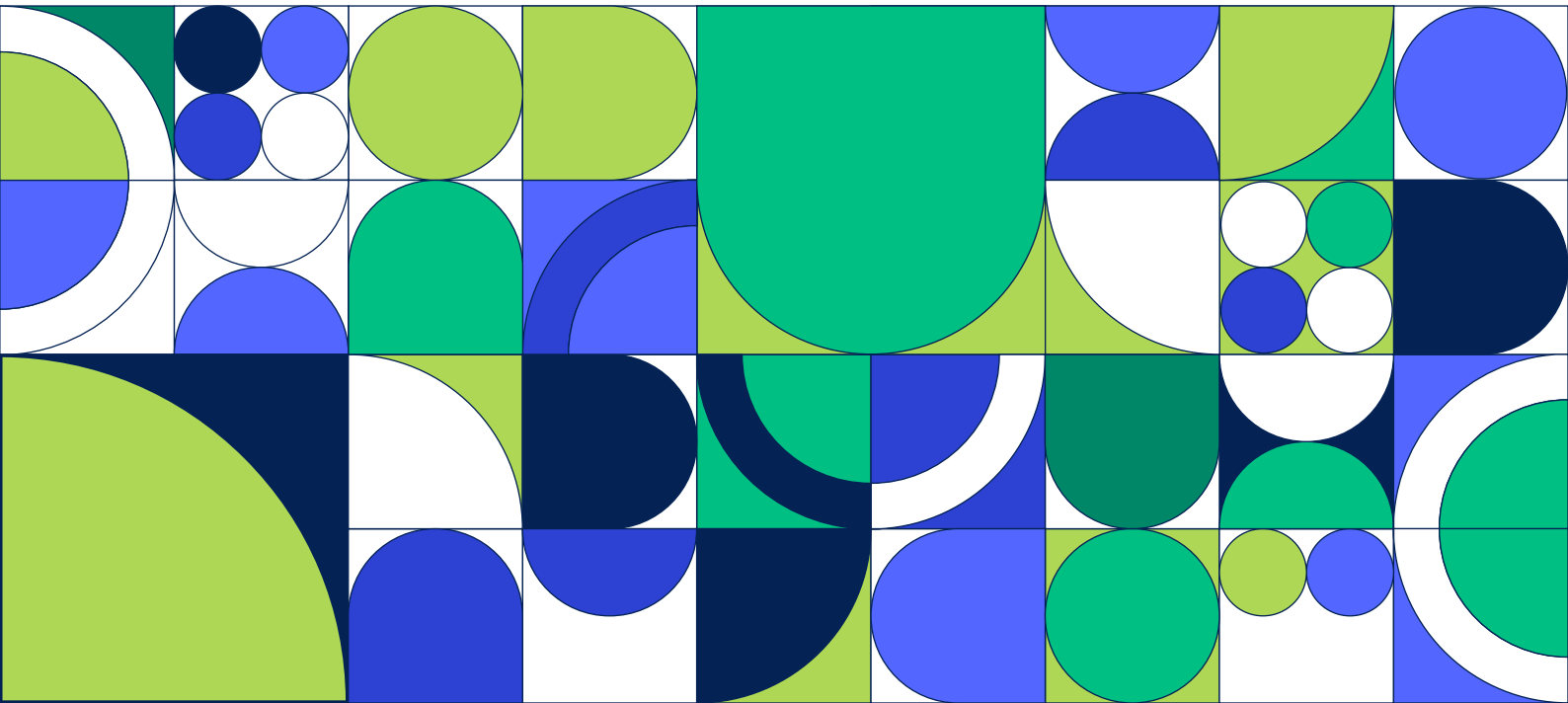
PUCP

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad

Memoria 2025



Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad
oigd-vrac@pucp.edu.pe

Memoria 2025

© Pontificia Universidad Católica del Perú

TABLA DE CONTENIDOS

1. Presentación 5

2. Equipo y funciones de la OIGD 7

2.1. Conformación del equipo 8

2.2. Funciones y líneas de acción 8

3. Panorama 2025 10

3.1. Fortalezas y oportunidades de la PUCP 12

3.1.1. Observatorio de Género y Educación Superior 13

4. Ejes temáticos de intervención 14

4.1. Incorporación del enfoque de género en la formación académica 15

4.1.1. Articulación entre el IDU y la OIGD: una ruta formativa con perspectiva de género 15

4.1.2. Proyectos con enfoque de género en el marco del Fondo para la Implementación del Modelo Educativo 2025 16

4.2. Igualdad de género en la docencia e investigación 18

4.2.1. Mujeres que abren camino: las primeras jefas de departamento académico en la PUCP 18

4.2.2. Dosier de facultades: datos relevantes sobre brechas y avances en la igualdad de género 20

4.2.3. Visibilización de docentes por género en el Catálogo Docente 21

4.2.4. Mujeres pioneras PUCP 21

4.2.5. El Modelo Educativo PUCP en el aula: integración del enfoque de género 22

4.3. Prevención de la violencia basada en género 23

4.3.1. Directrices para la prevención y el acogimiento del hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales 23

TABLA DE CONTENIDOS

4.3.2. Guía para el acogimiento de situaciones de violencia basada en género para la representación estudiantil de la PUCP 24
4.3.3. Jornadas de sensibilización con personal tercerizado 26
4.3.4. Diagnóstico sobre la violencia basada en género y hostigamiento sexual en la PUCP 27
4.4. Respeto a la identidad de género 28

5. Fortalecimiento institucional 30
5.1. Adscripción al Rectorado 31
5.2. Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028 31
5.3. Articulación y funcionamiento de los espacios de gobernanza institucional 32
5.3.1. Comité Directivo del PIGP 32
5.3.2. Comité Consultivo de la OIGD 35
5.3.3. Diálogo con la representación estudiantil 37
5.4. Proyección interuniversitaria 37
5.5. Proyección internacional 38
5.5.1. Pasantía de la Universidad de Costa Rica 39
5.5.2. Visita de la Universidad de Los Andes 40

6. Participación e incidencia de la OIGD 41
6.1. Participación con unidades de la PUCP 42
6.2. Participación con instituciones nacionales e internacionales 43
6.3. Presencia en línea y análisis comunicacional de 2025 46
6.4. Aparición en medios de comunicación 47

7. Referencias 50

SIGLAS

DAA: Dirección de Asuntos Académicos

DACG: Departamento Académico de Ciencias de la Gestión

DACU: Dirección de Asuntos Culturales

DAES: Dirección de Asuntos Estudiantiles

DAF: Dirección de Administración y Finanzas

DAP: Dirección Académica del Profesorado

DARS: Dirección Académica de Responsabilidad Social

DCI: Dirección de Comunicación Institucional

DFI: Dirección de Fomento de la Investigación

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano

EE. GG. CC.: Facultad de Estudios Generales Ciencias

EE. GG. LL.: Facultad de Estudios Generales Letras

FAD: Facultad de Arte y Diseño

FAE: Facultad de Educación

F. CC. CC.: Facultad de Ciencias Contables

F. CC. SS.: Facultad de Ciencias Sociales

FCAC: Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación

FCI: Facultad de Ciencias e Ingeniería

FEPUC: Federación de Estudiantes de la PUCP

IBERO CMDX: Universidad Iberoamericana de San Ignacio de Loyola de Ciudad de México

SIGLAS

IDEHPUCP: Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP

IDU: Instituto de Docencia Universitaria

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Minedu: Ministerio de Educación

OARS: Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho

OIGD: Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad

OSI: Oficina de Seguridad Integral

PIGP: Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028

REA: Representantes Estudiantiles ante la Asamblea Universitaria

SG: Secretaría General

Sunedu: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

TEC Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNSCH: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

UPCH: Universidad Peruana Cayetano Heredia

UOC: Universidad Abierta de Cataluña

USMP: Universidad San Martín de Porres

VRAC: Vicerrectorado Académico

VRAD: Vicerrectorado Administrativo

VRI: Vicerrectorado de Investigación

1

Presentación

La Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad (OIGD) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) presenta su *Memoria 2025*, un documento que expone los avances y aprendizajes —y los desafíos pendientes— en el proceso de integración del enfoque de género y diversidad en nuestra institución educativa. El trabajo de la oficina se inscribe en una trayectoria de 35 años de labor sostenida de la Universidad en temas de género. Desde su creación, en marzo de 2022, ha enfocado sus esfuerzos en articular, impulsar y dar sostenibilidad a las políticas de igualdad de género y de respeto a la diversidad en la comunidad universitaria.

La OIGD acompaña a las distintas instancias académicas y administrativas universitarias en la incorporación del enfoque de género en sus políticas, prácticas y procesos, con el objetivo de promover una mirada transversal e interseccional. Por esta razón, es particularmente significativo que, el 24 de septiembre de 2025, el Consejo Universitario haya aprobado por unanimidad su adscripción al Rectorado de la PUCP. Además de marcar un hito institucional, esta acción fortalece el rol estratégico de la oficina y confirma la apuesta prioritaria de la universidad por la igualdad de género y la diversidad.

En ese sentido, el año 2025 se caracterizó por la profundización de la articulación del trabajo con oficinas, direcciones, facultades y vicerrectorados. Se impulsó la inclusión del enfoque de género en las currículas de diversas carreras y programas, reconociendo su relevancia para la formación integral del estudiantado y para el fortalecimiento de una universidad comprometida con la equidad y el respeto. Así también, se trabajó con las unidades de gestión de los vicerrectorados en el desarrollo de iniciativas orientadas a integrar el enfoque de género en los ámbitos de la docencia, la investigación, la gestión institucional y la responsabilidad social. Este esfuerzo conjunto ha permitido avanzar hacia una mayor coherencia institucional y ha reforzado la comprensión de la igualdad de género como una responsabilidad compartida por toda la comunidad PUCP.

Esta memoria, empieza con la presentación de la oficina, su equipo de trabajo y funciones, y, además, ofrece una breve explicación del contexto sociopolítico para su desempeño en la Universidad y en la sociedad. Luego, describe el trabajo realizado organizándolo en cuatro ejes temáticos de intervención: la incorporación del enfoque de género en la formación académica, la igualdad de género en la docencia e investigación, la prevención de la violencia basada en género y el respeto a la identidad de género. Posteriormente, se muestran los avances en la implementación del *Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028 (PIGP)*, se da cuenta del diálogo sostenido con representantes estudiantiles y se señala la participación de la oficina en diversos espacios de difusión e incidencia. Con todo ello, la OIGD reafirma su compromiso con la construcción de una PUCP más justa, inclusiva y libre de violencias, consciente de su responsabilidad institucional y de su rol en la transformación social desde la educación superior.

2

Equipo y funciones de la OIGD

En este apartado, se detalla la conformación del equipo de trabajo de la oficina, así como las funciones y líneas de acción que tiene bajo su responsabilidad.

2.1. Conformación del equipo

En primera instancia, es pertinente mencionar al equipo que conforma la oficina, indicando sus nombres y sus roles.



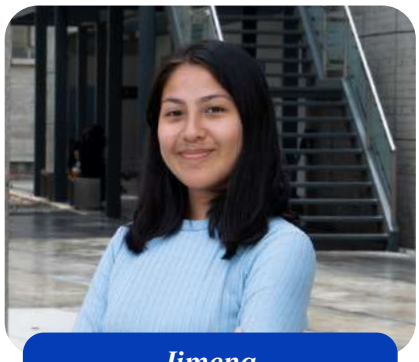
Marcela Huaita Alegre
Jefa



María del Carmen Mateo Chero
Asesora técnica



Liliana Inga Rojas
Asistente administrativa



Jimena Acosta Roca
Practicante preprofesional (hasta julio de 2025)



Ángela Marlene Toro Vargas
Practicante preprofesional (desde agosto de 2025)

2.2. Funciones y líneas de acción

En segunda instancia, es relevante señalar las funciones encargadas a la oficina:

- diseñar y ejecutar políticas institucionales, planes, programas y proyectos para fortalecer la igualdad de género en la PUCP;
- diseñar y desarrollar el plan de igualdad de género PUCP a largo, mediano y corto plazo;
- emitir anualmente informes periódicos sobre el avance del plan de igualdad de género PUCP en los que se detallen los logros, los desafíos y las necesidades;
- crear y gestionar el observatorio de género;

- coordinar y articular con las diversas unidades de la universidad (facultades, direcciones y oficinas) la inclusión del enfoque de género;
- brindar asistencia técnica de manera transversal a todas las unidades de la universidad en contenidos relativos a la temática de género;
- generar el informe anual sobre la violencia de género en la PUCP y otros informes solicitados por instituciones del Estado, como la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu);
- fortalecer el ámbito de prevención de la violencia basada en género en las iniciativas planteadas por otras unidades (la Defensoría Universitaria, la Dirección de Asuntos Estudiantiles [DAES] o la Dirección Académica de Responsabilidad Social [DARS]) con el propósito de asegurar que se abarquen los tres ámbitos de la prevención: primaria, secundaria y terciaria;
- fortalecer el ámbito de atención mediante el trabajo coordinado con la Secretaría de Instrucción y con la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) para los casos de hostigamiento sexual que afecten a los integrantes de la comunidad PUCP;
- identificar potenciales instituciones aliadas —nacionales e internacionales— con las que se pueda cooperar;
- coordinar con el Comité Consultivo de la OIGD.

3

Panorama 2025

En retrospectiva, el año 2025 puede entenderse como un punto de inflexión en los debates globales y nacionales sobre igualdad de género, marcado por la coexistencia de avances normativos con la defensa de estructuras conservadoras, así como la consolidación de tensiones políticas y culturales. A nivel internacional, se conmemoran los 30 años de la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, uno de los compromisos multilaterales más ambiciosos en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género, adoptado por 189 Estados y considerado hasta hoy un referente central para la formulación de políticas públicas y estrategias de desarrollo con enfoque de derechos humanos.

Las evaluaciones recientes de esta agenda global coinciden en que, si bien se han producido avances importantes —especialmente en acceso a la educación y reconocimiento normativo—, ningún país ha alcanzado todavía la igualdad de género plena; por el contrario, persisten brechas profundas en lo que respecta a la participación económica, política, autonomía corporal y erradicación de la violencia basada en género (Alwasil, 2025). Este balance crítico se produce, además, en un contexto internacional cada vez más adverso para los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+, caracterizado por la emergencia y articulación transnacional de discursos y movimientos conservadores.

En el Perú, este escenario se intersecta con debates internos particularmente intensos. Iniciativas legislativas recientes han buscado eliminar o debilitar el enfoque de género en las políticas públicas, sustituyéndolo por nociones restrictivas de igualdad de oportunidades, lo que ha generado alertas desde organismos internacionales y sectores académicos por constituir un potencial retroceso frente a los estándares internacionales de derechos humanos ("Congreso aprueba ley", 2025). Este hecho se vuelve incluso más relevante al aproximarse los 30 años de la entrada en vigencia en el país de la *Convención de Belém do Pará*, instrumento regional clave para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, que refuerza las obligaciones de los Estados y de las instituciones en la promoción de entornos libres de violencia. En un escenario de polarización política y disputa cultural, las universidades adquieren un rol estratégico como espacios de reflexión crítica, producción de conocimiento basado en evidencia y formación ciudadana comprometida con la igualdad, la diversidad y los derechos humanos.

Este contexto impacta de manera directa en los sistemas educativos y universitarios, donde se debaten posturas en torno a la educación sexual integral, la diversidad y la igualdad de oportunidades, lo que influye de manera significativa en el diseño de políticas como los climas institucionales y las condiciones de convivencia. Es por ello que la OIGD sitúa su trabajo como una contribución institucional y académica para sostener y profundizar el enfoque de género en la vida universitaria, dialogando en los debates contemporáneos y reafirmando el compromiso de la PUCP con los estándares internacionales de derechos humanos.

3.1. Fortalezas y oportunidades de la PUCP

En el transcurso de 35 años de labor continua en temas de género, la PUCP ha desarrollado una serie de herramientas que, al 2025, se han convertido en fortalezas institucionales que le permiten apostar por sostener una agenda que priorice la igualdad de género y la diversidad en la educación superior en un contexto adverso.

Desde 1990, los estudios de género han sido parte de la oferta académica de la Universidad. El Programa de Estudios de Género PUCP dio paso a la creación del Diplomado de Estudios de Género, el cual se transformó en la Maestría de Estudios de Género el año 2012. El compromiso formativo en esta área se reforzó el año 2016 con la creación de la Cátedra UNESCO de Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior. Asimismo, una revisión de la currícula educativa permite advertir que, desde la década de 1990 hasta la actualidad, se han ofrecido de manera sostenida cursos enfocados en los estudios de género en diversos programas académicos de pregrado y posgrado. En el año 2025, esta oferta se mantuvo activa a lo largo de los distintos ciclos académicos, lo que evidencia la continuidad y consolidación de este campo de estudio dentro de la formación universitaria.

En esa misma línea, la Universidad cuenta con una comunidad académica que desarrolla investigación sobre género, igualdad y diversidad desde múltiples disciplinas, enfoques y metodologías. La existencia de al menos 17 grupos de investigación (OIGD, 2024) que incorporan estas temáticas en sus agendas de trabajo revela la amplitud, diversidad y dinamismo de este ecosistema académico, así como de la consolidación de un campo de estudio interdisciplinario en constante crecimiento. Esta capacidad instalada constituye una importante fortaleza institucional para la generación de conocimiento, la producción de evidencia y la promoción del debate académico sobre los desafíos vinculados con la igualdad, la no discriminación y los derechos humanos. Al mismo tiempo, representa una oportunidad para seguir fortaleciendo los vínculos entre la investigación, la docencia, la gestión universitaria y la incidencia pública en materia de igualdad de género. Este desarrollo se sustenta en una trayectoria académica de varias décadas, que ha permitido posicionar a la Universidad como un espacio de referencia para la investigación y la reflexión crítica sobre género en el país.

La existencia de una política institucional explícita, mecanismos de gobernanza, producción sistemática de evidencia y una trayectoria previa en derechos humanos constituyen oportunidades clave para responder, desde el ámbito universitario, a las tensiones contemporáneas en torno a la igualdad y la inclusión.

3.1.1. Observatorio de Género y Educación Superior

En ese contexto, durante 2025 la OIGD avanzó en la puesta en marcha del Observatorio de Género y Educación Superior, una iniciativa orientada a generar, organizar y difundir información sobre las brechas de género en la educación superior, tanto en la PUCP como en el contexto nacional, regional y global. Como parte de esta primera etapa, se desarrollaron y publicaron en el sitio web de la OIGD los primeros contenidos y datos sobre dimensiones clave de la igualdad de género en la educación superior, entre ellas el acceso y permanencia de las mujeres en carreras STEM, su participación en la investigación y su presencia en espacios de liderazgo académico. Estos primeros productos permitieron visibilizar brechas persistentes y sentar las bases para el desarrollo posterior del Observatorio como un espacio especializado de información y generación de conocimiento.



El primer boletín *Observatorio de Género en Educación Superior*, publicado en 2025, con base en información institucional correspondiente principalmente al año 2024, evidenció la persistencia de brechas de género en distintos ámbitos de la vida universitaria. Entre sus hallazgos, destacó que, en la PUCP, solo una de cada cuatro estudiantes en carreras STEM es mujer y que, si bien se observan avances en algunas disciplinas —como Química e Ingeniería Ambiental—, carreras como Ingeniería Mecánica, Ingeniería Civil o Ciencia de la Computación continúan presentando una marcada sobrerrepresentación masculina.

Adicionalmente, el boletín puso de manifiesto que las mujeres representaban el 42.00 % del personal docente integrante de grupos de investigación reconocidos, pero solamente el 36.00 % ocupaba roles de coordinación. Del mismo modo, menos del 30.00 % de las personas que habían recibido el Reconocimiento a la Investigación eran mujeres. Estos hallazgos no solo contribuyen a visibilizar brechas de género persistentes en la comunidad universitaria, sino que también refuerzan el valor del Observatorio como una herramienta para el seguimiento del *PIGP* y para la toma de decisiones estratégicas orientadas a promover la igualdad sustantiva.

4

Ejes temáticos de intervención

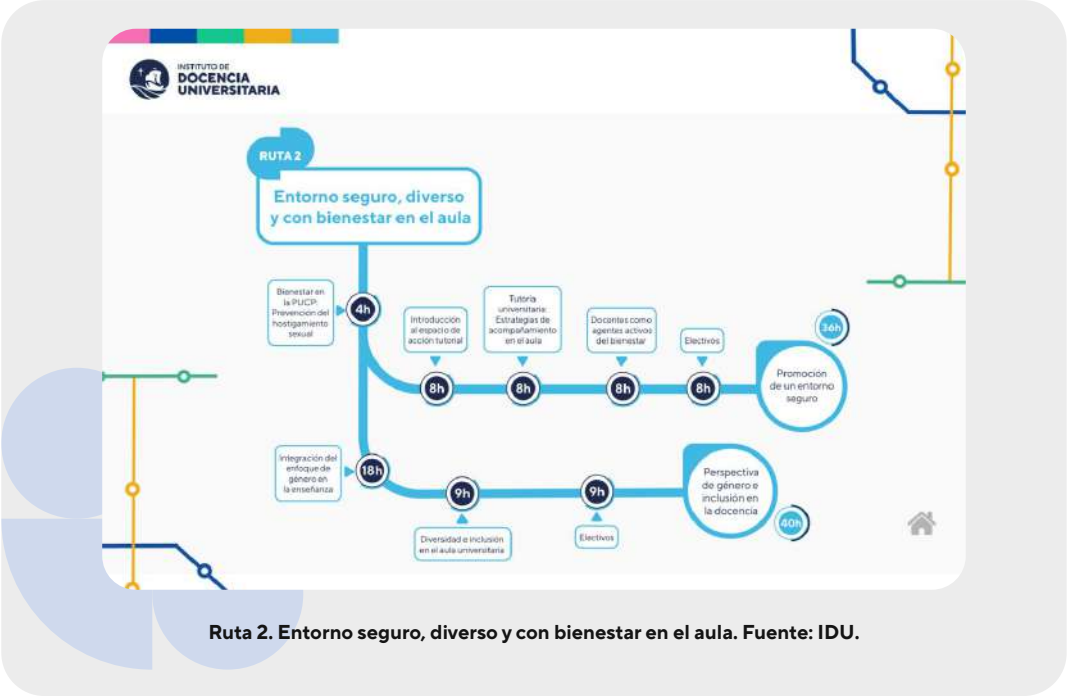
El trabajo desarrollado por la OIGD durante 2025 se organizó en cuatro ejes temáticos que reflejan las principales dimensiones de su intervención institucional: la incorporación del enfoque de género en los procesos de formación académica; la promoción de la igualdad de género en la docencia y la investigación; la prevención de la violencia basada en género; y el respeto a la identidad de género. Estos ejes orientan las acciones de la Oficina en concordancia con los lineamientos de la PUCP y con su compromiso de construir una comunidad universitaria inclusiva, libre de violencia y respetuosa de la diversidad.

4.1. Incorporación del enfoque de género en la formación académica

La incorporación del enfoque de género en la formación académica constituye uno de los ejes centrales del trabajo de la OIGD pues permite fortalecer la calidad de los procesos formativos y contribuir a la construcción de una comunidad universitaria más equitativa, inclusiva y respetuosa de la diversidad. Durante el año 2025, este eje se desarrolló a través de acciones orientadas a la formación docente, la revisión curricular y el acompañamiento a iniciativas impulsadas por las unidades académicas, en articulación con instancias estratégicas de la Universidad y en coherencia con el *Modelo Educativo PUCP*.

4.1.1. Articulación entre el IDU y la OIGD: una ruta formativa con perspectiva de género

La OIGD fortaleció su labor al articular acciones con el Instituto de Docencia Universitaria (IDU) a fin de promover entornos educativos seguros, inclusivos y comprometidos con la igualdad de género. Consecuencia de ello, en el marco de su Plan de Formación Docente PUCP (IDU, 2025) —propuesta que plantea rutas formativas con secuencias estructuradas de actividades pedagógicas para que el personal docente desarrolle competencias clave para su desempeño—, nace la colaboración en su Ruta Formativa 2, que articula dos grandes ejes: la promoción de un entorno seguro, y la perspectiva de género e inclusión en la docencia.



Ruta 2. Entorno seguro, diverso y con bienestar en el aula. Fuente: IDU.

En el marco de esta ruta formativa, se aprobó la implementación de distintas actividades orientadas a fortalecer las capacidades de la comunidad docente en materia de prevención del hostigamiento sexual, incorporación del enfoque de género en la enseñanza e inclusión educativa. Entre ellas se encuentran el curso autoinstructivo obligatorio Bienestar en la PUCP: Prevención del Hostigamiento Sexual, el taller Integración del Enfoque de Género en la Enseñanza y el taller Diversidad e Inclusión en el Aula Universitaria, todas desarrollados por el IDU. Asimismo, la ruta contempla actividades electivas que permiten ampliar la formación en temas vinculados con la igualdad de género, la diversidad y la construcción de entornos educativos inclusivos.

Este planteamiento educativo ha buscado ampliar el alcance de la formación, incorporando enfoques pedagógicos y comunicacionales que faciliten una mayor participación docente. En esa línea, se ha priorizado el uso de denominaciones y formatos que convoquen a la reflexión desde la experiencia pedagógica, la equidad y el bienestar en el aula. La experiencia acumulada en esta articulación ha permitido identificar tanto el interés existente por parte del cuerpo docente como los desafíos asociados a la participación sostenida en este tipo de actividades formativas.

4.1.2. Proyectos con enfoque de género en el marco del Fondo para la Implementación del Modelo Educativo 2025

Durante el 2025, el Vicerrectorado Académico (VRAC) impulsó una nueva edición del Fondo para la Implementación del Modelo Educativo, iniciativa concursable orientada a promover innovaciones pedagógicas y fortalecer la incorporación de los principios y enfoques del *Modelo Educativo PUCP* en la formación académica. Para esta edición, se establecieron cuatro ejes temáticos: Evaluación de Aprendizajes, Competencias Específicas y Genéricas, Comunicación Eficaz y Enfoque de Género. Se presentaron proyectos de diversas unidades académicas y, finalmente, resultaron seleccionados 33.

La OIGD acompañó la implementación de los cinco proyectos ganadores del eje Enfoque de Género. Destacan la Facultad de Arte y Diseño (FAD) y la Facultad de Ciencias Sociales (F. CC. SS.), pues obtuvieron el fondo por primera vez. Asimismo, Estudios Generales Letras (EE. GG. LL.) y la Facultad de Ciencias Contables (F. CC. CC.) resultaron nuevamente ganadoras, luego de haberlo logrado en las ediciones de 2023 y 2024, respectivamente. Por su parte, la Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación (FCAC) reafirma su compromiso al haber sido reconocida en las dos ediciones consecutivas previas: 2023 y 2024.

Los proyectos ganadores se concentraron en fortalecer la transversalización del enfoque de género en la docencia, el diseño curricular y las dinámicas institucionales desde diversas estrategias complementarias, que incluyeron procesos de diagnóstico, revisión de sílabos, diseño de herramientas pedagógicas, generación de evidencia institucional y acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a docentes, estudiantes y personal administrativo.



La FAD implementó un diagnóstico participativo sobre el estado del enfoque de género en su unidad con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y líneas de acción sostenibles. Este proceso incluyó la revisión de documentación institucional, el análisis de 78 sílabos de formación general y especialidades, la aplicación de encuestas a docentes, estudiantes y personal administrativo, así como la realización de mesas de diálogo y talleres de sensibilización orientados a fortalecer prácticas inclusivas y equitativas



En la F. CC. SS., el proyecto sentó las bases para la incorporación del enfoque de género en la oferta académica mediante la revisión de los sílabos de los cursos obligatorios de sus seis carreras. Se elaboraron instrumentos de diagnóstico y se desarrollaron talleres de sensibilización dirigidos a docentes, con énfasis en la incorporación de enfoques inclusivos en los procesos de enseñanza-aprendizaje.



La FCAC orientó su proyecto al diseño de una propuesta de implementación del enfoque de género desde la perspectiva de las diversidades sexo-genéricas, con énfasis en la construcción de aulas sensibles al género. Las acciones comprendieron la revisión de cursos obligatorios, el trabajo articulado con docentes, así como el diseño y pilotaje de talleres de capacitación pedagógica que integraron componentes teóricos y prácticos, junto con indicadores y materiales de evaluación.



La F. CC. CC. buscó incorporar el enfoque de género en los cursos del área de Tributación y Auditoría, en la búsqueda de promover una formación profesional basada en principios de ética, inclusión y equidad. Se realizaron talleres especializados para docentes, recursos didácticos para el aula y una investigación diagnóstica orientada a identificar las percepciones de las estudiantes respecto a las barreras de género en la inserción laboral, el ascenso profesional y las experiencias de hostigamiento sexual en el ámbito contable.



Finalmente, EE. GG. LL. desarrolló un diagnóstico integral sobre la incorporación del enfoque de género en su plan de estudios para fortalecer el perfil de egreso en relación con las competencias genéricas de ética, ciudadanía, pensamiento crítico y conciencia ambiental. Paralelamente, se realizaron jornadas de capacitación dirigidas a docentes y coordinadores del área de Historia y Sociedad del siglo XX, considerada estratégica para la transversalización del enfoque de género en la formación general.

4.2. Igualdad de género en la docencia e investigación

En el marco del fortalecimiento de la igualdad de género en la docencia y la investigación, las acciones impulsadas por la OIGD buscaron visibilizar las trayectorias, aportes y liderazgos de las mujeres en la comunidad académica, así como promover condiciones más equitativas en el ejercicio de la docencia y la producción de conocimiento. Estas iniciativas buscaron contribuir a la reflexión institucional y al fortalecimiento de prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

4.2.1. Mujeres que abren camino: las primeras jefas de departamento académico en la PUCP

Con el objetivo de visibilizar y reconocer el liderazgo académico de las mujeres que han ocupado cargos de jefatura de departamento en la Universidad, se publicó el especial *Mujeres que abren camino: las primeras jefas de departamento académico en la PUCP*, trabajo que recorre cinco décadas de historia, desde la creación de los departamentos académicos PUCP en 1966. No obstante, adicionalmente de su afán conmemorativo, da cuenta de las barreras que enfrentan las mujeres para el acceso a posiciones de poder en la academia.



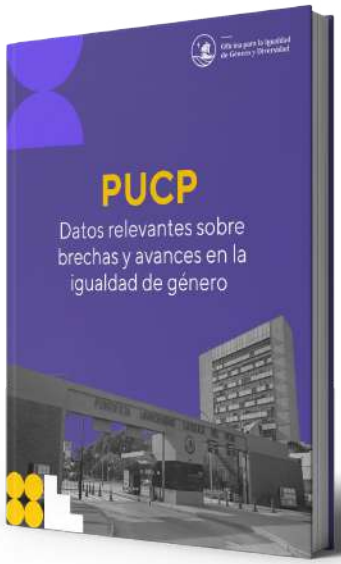
Orden de aparición de izquierda a derecha empezando desde la parte superior: Irma Encinas (Educación), Ana Maccagno (Arte y Diseño), Ana Ponce (Ciencias Sociales), Ana Pastor (Ciencias), Graciela Marín (Ciencias Contables), Elvira Mendez (Derecho), Pepi Patrón (Humanidades), Cecilia Thorne (Psicología), Marta Tostes (Ciencias de la Gestión), Beatriz Avolio (Escuela de Posgrado), Lorena Pastor (Artes Escénicas), Janina León (Economía) y Veronique Lecaros (Teología).

Los espacios de liderazgo en los departamentos académicos son estratégicos para la gobernanza universitaria, la definición de políticas académicas y la gestión del cuerpo docente. Por eso, es importante visibilizar que, de 155 personas que han ejercido la jefatura, solo 42 han sido mujeres: el 27.10 % del total. Además, únicamente 13 de 16 departamentos han contado con al menos una mujer en el liderazgo (Secretaría General [SG], 2024).

En el 2025, a 10 años de la publicación de las *Políticas de Igualdad de Género para la Docencia*, cabe reflexionar sobre por qué hay departamentos que no han sido liderados por mujeres; a la vez de reconocer la necesidad de continuar impulsando acciones orientadas a la igualdad de oportunidades y a la eliminación de barreras estructurales que limitan la carrera académica de las mujeres, tales como los estereotipos de género, las exigencias burocráticas y la dificultad de compatibilizar la vida académica con otras responsabilidades. En ese sentido, la Universidad tiene un compromiso con la construcción de una comunidad académica que reconozca la diversidad, promueva la igualdad de oportunidades y garantice que las mujeres puedan ejercer plenamente su liderazgo.

4.2.2. Dossier de facultades: datos relevantes sobre brechas y avances en la igualdad de género

Durante 2025, la OIGD desarrolló un dossier de información institucional sobre brechas y avances en la igualdad de género en la PUCP, que incluyó un análisis general de la Universidad y fascículos correspondientes a sus distintas unidades académicas. La sistematización de esta información permitió reconocer avances y desafíos en la distribución de oportunidades y en la participación en posiciones de liderazgo académico, proporcionando insumos diferenciados para la reflexión y el análisis de las autoridades universitarias.



El dosier muestra que la PUCP ha alcanzado una participación estudiantil casi paritaria en el pregrado, pues entre 2020 y 2025 las mujeres representaron en promedio el 48,60 % del total de estudiantes matriculados. No obstante, esta paridad no se reproduce de manera homogénea en todas las carreras, pues persisten patrones de segregación por áreas de conocimiento, con mayor presencia femenina en Humanidades, Psicología, Educación, y Arte y Diseño, y una menor participación en Ciencias e Ingeniería.

En el ámbito de la docencia, el análisis evidencia brechas más marcadas. A nivel institucional, poco más del 30.00 % del cuerpo docente ordinario está conformado por mujeres, proporción que se ha mantenido relativamente constante entre 2011 y 2025. Si bien algunas facultades presentan composiciones docentes cercanas a la paridad —como Arte y Diseño, Psicología o Educación—, en otras —como Ciencias e Ingeniería, Derecho o Ciencias Contables— la presencia femenina continúa siendo minoritaria, lo que impacta en la diversidad de referentes académicos y trayectorias profesionales.

Por otra parte, el análisis por facultades permite reconocer trayectorias diferenciadas. En algunas unidades —como Gestión y Alta Dirección, Educación o Psicología—, se registran mayores niveles de paridad en cargos de autoridad y una presencia femenina significativa en la docencia y el estudiantado. Mientras tanto, en otras facultades —como Arquitectura y Urbanismo, Ciencias e Ingeniería, o Ciencias Contables— persisten brechas importantes entre el crecimiento de la matrícula femenina y su baja representación en puestos de liderazgo académico.

En conjunto, el dossier constituye una herramienta estratégica para comprender la complejidad de la igualdad de género en la Universidad porque visibiliza los avances concretos y brechas estructurales que requieren atención sostenida.

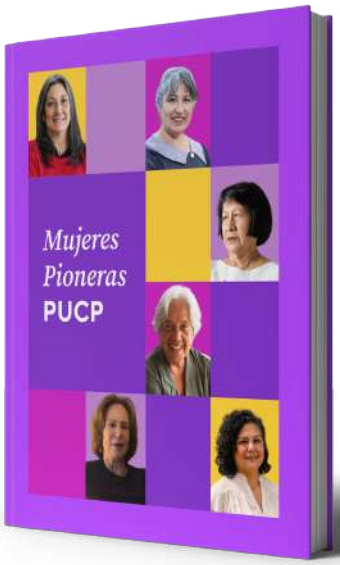
4.2.3. Visibilización de docentes por género en el Catálogo Docente

Como resultado de una gestión promovida por la OIGD, la Dirección Académica del Profesorado (DAP) incorporó información sobre la distribución del personal docente por sexo en el *Catálogo docente de la PUCP*, registro oficial del profesorado ordinario de los 16 departamentos académicos de la Universidad que incluye información detallada sobre categorías académicas, regímenes de dedicación, procesos de ratificación y trayectoria docente, así como cuadros y gráficos con información cuantitativa. Esta añadidura conceptual contribuye a una mayor transparencia y disponibilidad de información relevante para el análisis de brechas de género.

La incorporación de esta variable permite contar con información institucional consolidada sobre la composición del profesorado desde una perspectiva de igualdad de género. Si bien constituye un primer nivel de información y aún no incorpora desagregaciones por facultad, categoría académica o régimen de dedicación, su inclusión en una publicación oficial de carácter institucional representa un avance relevante en términos de transparencia, visibilización y generación de evidencia para el seguimiento de la distribución del profesorado según sexo y de las brechas de género en la carrera académica.

4.2.4. Mujeres pioneras PUCP

La campaña *Mujeres pioneras PUCP* tuvo como finalidad visibilizar y reconocer las trayectorias de mujeres que han marcado hitos en la historia de la Universidad y en sus respectivos campos profesionales. Como parte de esta iniciativa, se recogieron testimonios y experiencias de destacadas integrantes de la comunidad PUCP provenientes de distintos ámbitos de la vida universitaria, incluyendo la docencia, la investigación, la gestión, la representación estudiantil y la participación gremial.



A partir de este proceso, se produjo una serie de piezas audiovisuales protagonizadas por referentes de la comunidad universitaria, entre ellas Narda Henríquez, Patrizia Pereyra, Victoria Villanueva, Pepi Patrón, Norma Fuller y Sandra Santa Cruz. Los materiales difundidos pusieron en valor sus aportes en ámbitos como la docencia, la investigación, la gestión universitaria y la transformación social. Asimismo, se destacó su papel pionero en diversos campos del conocimiento y su contribución a la apertura de nuevos espacios para las mujeres dentro y fuera de la Universidad.

La campaña fue difundida a través de diversas plataformas institucionales, ampliando su alcance hacia públicos tanto internos como externos a la PUCP. De este modo, la iniciativa contribuyó a fortalecer una cultura institucional que, desde el punto de partida de promover la igualdad de género y la diversidad, reconoce y valora el aporte histórico de las mujeres en la vida académica, profesional y universitaria

4.2.5. El Modelo Educativo PUCP en el aula: integración del enfoque de género

En el marco del VI Encuentro Docente PUCP, la OIGD impulsó la mesa *El Modelo Educativo PUCP en el aula: integración del enfoque de género* (PUCP, 2025). Se trató de un espacio orientado a visibilizar experiencias que han incorporado con éxito el enfoque de género en la docencia universitaria en coherencia con el *Modelo Educativo PUCP* y los compromisos institucionales en materia de igualdad y diversidad.

El enfoque de género no constituye un contenido aislado, sino una perspectiva pedagógica que atraviesa el diseño curricular, las metodologías de enseñanza, el clima de aula y los procesos de evaluación. En esa orientación, la mesa tuvo como objetivo promover la innovación pedagógica como camino para integrar el enfoque de género en las experiencias de enseñanza aprendizaje; y compartir avances, buenas prácticas y desafíos en la transversalización del enfoque de género en la formación académica, a partir de experiencias de tres facultades: Ciencias Contables, Ciencias Sociales, y Ciencias y Artes de la Comunicación. El intercambio entre las ponentes permitió identificar aprendizajes comunes, entre ellos la necesidad de abordar el enfoque de género como un proceso gradual, sostenido y dialogado, así como la relevancia del respaldo institucional y del trabajo articulado entre unidades académicas.



Esta mesa se realizó el 11 de julio. De izquierda a derecha: Sophia Gómez,(OIGD), Judith Huancas y Giuliana Cassano (FCAC), Inés Olivera (F. CC. SS.), Gloria Zambrano (F. CC. CC.), y Marcela Huaita (OIGD). Fuente: OIGD.

4.3. Prevención de la violencia basada en género

La prevención de la violencia basada en género es uno de los pilares del compromiso institucional de la PUCP con la construcción de una comunidad universitaria segura, respetuosa y libre de violencias. Desde este enfoque, la OIGD desarrolló un conjunto de acciones orientadas a fortalecer la prevención, la detección temprana y el adecuado acogimiento de situaciones de violencia y hostigamiento sexual en los distintos espacios vinculados a la vida universitaria. Este eje articula la producción de herramientas normativas y pedagógicas, procesos de sensibilización dirigidos a diversos actores de la comunidad y la generación de evidencia institucional, con el objetivo de consolidar respuestas informadas, oportunas y coherentes con los derechos humanos y el enfoque de género.

4.3.1. Directrices para la prevención y el acogimiento del hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales

En el marco del compromiso institucional de la PUCP con la promoción de espacios formativos seguros y libres de violencia, la OIGD y la DAES elaboraron y presentaron el documento *Directrices para la prevención y el acogimiento de situaciones de hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales*. Se trata de una iniciativa orientada a fortalecer el cuidado del estudiantado de pregrado en una etapa clave de su formación académica: su primer acercamiento al ámbito laboral. Para su elaboración, se consideró un proceso participativo que involucró a personal docente y administrativo de diez facultades.

Estas *Directrices* responden a la necesidad de contar con orientaciones claras y articuladas frente a situaciones de hostigamiento sexual laboral que puedan afectar al alumnado durante el desarrollo de sus prácticas preprofesionales. Si bien se reconoce que la sanción le corresponde a las empresas o entidades formadoras, la Universidad tiene la responsabilidad de planificar, supervisar y acompañar los procesos formativos para reducir riesgos y brindar orientación y apoyo oportuno en caso de que se presenten situaciones de violencia. En consecuencia, se trata de una herramienta preventiva dirigida tanto al personal encargado de coordinar, gestionar y supervisar las prácticas preprofesionales en las facultades, como al o a la practicante preprofesional.





La presentación de las Directrices se realizó el 20 de noviembre en el evento denominado *Prácticas preprofesionales seguras: presentación de las Directrices para la prevención y la atención del hostigamiento sexual.* De izquierda a derecha: Carmen Mateo (OIGD), Ana Neyra (Secretaría de Instrucción), Marcela Huaita (OIGD), Ana Hilario (OIGD), Mariana Montes (F. CC. CC), Nicole Medrano (REA) y Jorge Wam (DAES). Fuente: DCI.

Las Directrices abordan la prevención del hostigamiento sexual laboral como el acogimiento y orientación ante esta situación durante las prácticas preprofesionales. En relación al aspecto preventivo, se plantean acciones antes y después de la suscripción de los convenios de prácticas, como la articulación con las redes de bienestar de las facultades, la difusión de contactos clave, la promoción de la formalización de las prácticas y la capacitación del personal involucrado en primeros auxilios psicológicos. También se recomienda que el estudiantado curse capacitaciones especializadas y reciba información clara sobre los canales de orientación y asistencia disponibles. En cuanto al acogimiento y la orientación, se propone un flujograma de actuación centrado en la escucha activa, la confidencialidad y la no revictimización, así como la derivación oportuna a los servicios de apoyo psicológico y jurídico de la Universidad, y a los mecanismos previstos por la normativa nacional. De este modo, se refuerza una respuesta institucional coordinada, empática y respetuosa de la autonomía de las personas afectadas.

4.3.2. Guía para el acogimiento de situaciones de violencia basada en género para la representación estudiantil de la PUCP

Para orientar una respuesta empática, informada y responsable frente a situaciones de violencia basada en género, se presentó la *Guía para el acogimiento de situaciones de violencia basada en género para la representación estudiantil de la PUCP*. Reconociendo su rol clave como primer punto de escucha y orientación dentro de la vida universitaria, se le ofrece a la representación estudiantil una herramienta práctica con orientaciones claras para el manejo de estos incidentes sin que tengan que asumir funciones que corresponden a instancias especializadas y cuidando su propio bienestar emocional. Se trata de una iniciativa de la Representación Estudiantil ante la Asamblea Universitaria (REA) 2025 que contó con el

apoyo de la Red de Representantes Estudiantiles Gremiales y de Cogobierno de Género, y con el acompañamiento en su elaboración de la OIGD.



La publicación pone especial énfasis en el principio de *cuidarte para cuidar*, detallando que el rol de la representación estudiantil es escuchar, orientar y derivar, pero no investigar ni resolver los casos. Por esta razón, la *Guía* ofrece recomendaciones para una escucha activa y empática, el establecimiento de límites saludables y la adecuada canalización hacia los servicios institucionales de apoyo y denuncia, preservando siempre la autonomía de la persona afectada.



La presentación de la *Guía* se realizó el 13 de noviembre. De izquierda a derecha: Camila Sánchez (DAES), Carmen Mateo (OIGD), Jakeline Rivera (REA), Sherian Maita (REA), Nicole Medrano (REA), Joaki Villanueva (REA), Angela Tayro (FEPUC), Marirene Vásquez (REA), y Marcela Huaita (OIGD). Fuente: DCI.



Asistentes a la presentación de la Guía. Fuente: DCI.

Uno de los ejes centrales de este documento es la introducción de los primeros auxilios psicológicos como una respuesta humana y básica ante situaciones de crisis a través de tres pasos: observar, escuchar y conectar. Asimismo, se proponen explicaciones didácticas sobre qué hacer y qué no hacer ante un caso de violencia basada en género, alertando sobre prácticas que pueden generar daño, como minimizar los hechos, generar falsas expectativas o asumir responsabilidades que exceden el rol estudiantil. También se

sistematizan los principales canales institucionales de acompañamiento y denuncia disponibles en la PUCP, como la Red de Bienestar, el programa Te Acompaño de la DAES, la Secretaría de Instrucción, la Secretaría Técnica y los servicios de atención en casos de emergencia. De este modo, se contribuye a reforzar el conocimiento y uso de las rutas institucionales, promoviendo una respuesta articulada y oportuna.

4.3.3. Jornadas de sensibilización con personal tercerizado

La OIGD desarrolló, en coordinación cercana con la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho (OARS) y la Oficina de Seguridad Integral (OSI) de la Dirección de Administración y Finanzas (DAF), una serie de charlas, dirigidas al personal tercerizado de la Universidad, para promover la prevención del hostigamiento sexual. Se realizaron seis jornadas de sensibilización entre agosto y diciembre, y participaron un total de 120 agentes de seguridad de la empresa Liderman. Estas actividades fortalecieron las capacidades del personal tercerizado para la identificación temprana de situaciones de hostigamiento sexual, así como para una actuación adecuada basada en la prevención, la atención respetuosa y la correcta derivación hacia los canales institucionales correspondientes.



Las charlas se realizaron entre agosto y diciembre y estuvieron a cargo de las psicólogas Rafaella de la Puente (Departamento de Psicología) y Camila Sánchez (DAES), y se contó con la representación por parte de la OIGD de Carmen Mateo. Fuente: OIGD.



Orientación al personal de Liderman. Fuente: OIGD.

Esta iniciativa fue parte de una estrategia institucional orientada a fortalecer entornos laborales y formativos seguros, respetuosos y libres de violencia basada en género, reconociendo que para su erradicación se requiere del involucramiento de todos los actores que forman parte de la vida universitaria.

En ese sentido, se promovió la reflexión sobre el rol que cumple el personal tercerizado en la convivencia universitaria y su contribución a la construcción de una comunidad segura para todas las personas. La problemática se abordó desde la psicología y el derecho, desarrollando temas como el bienestar socioemocional y la convivencia libre de violencia; la definición, elementos, consecuencias e impacto del hostigamiento sexual laboral; los primeros auxilios psicológicos, y el cuidado y autocuidado de los equipos de trabajo. En las jornadas se enfatizaron contenidos claves vinculados al reconocimiento del hostigamiento sexual como una forma de violencia basada en género, la importancia de la escucha empática y el respeto a la confidencialidad, así como el conocimiento de las rutas y mecanismos institucionales de orientación y reporte disponibles en la PUCP.

4.3.4. Diagnóstico sobre la violencia basada en género y hostigamiento sexual en la PUCP

Como parte de los esfuerzos institucionales para prevenir, atender y erradicar la violencia basada en género, la OIGD publicó y puso a disposición de la comunidad universitaria el estudio *Diagnóstico sobre la violencia basada en género y hostigamiento sexual en la PUCP*. Este documento presenta los resultados del trabajo de campo realizado durante el segundo semestre de 2024 que tuvo como objetivo conocer las experiencias, percepciones y necesidades del alumnado de pregrado frente a estas problemáticas.



El estudio recoge información obtenida mediante una encuesta aplicada de manera presencial a estudiantes de pregrado a partir del segundo ciclo académico. Su diseño metodológico permitió contar con información representativa de la población estudiantil, considerando la diversidad de facultades y la composición por sexo de la comunidad universitaria. Al mismo tiempo de presentar los resultados correspondientes al levantamiento realizado en 2024, se incorpora un análisis comparativo con estudios similares efectuados en 2022 y 2023, lo que ha permitido identificar tendencias, cambios y desafíos persistentes en materia de violencia basada en género y hostigamiento sexual. Adicionalmente, se examinan las respuestas institucionales frente a estas situaciones y se plantean oportunidades de mejora para fortalecer los mecanismos de prevención, atención y abordaje integral.

Los hallazgos del estudio constituyen un insumo relevante para la toma de decisiones institucionales y el fortalecimiento de políticas y estrategias orientadas a promover una comunidad universitaria segura, respetuosa y libre de violencias. En línea con este esfuerzo sostenido de generación de evidencia, durante el segundo semestre de 2025 la OIGD inició un nuevo proceso de levantamiento de información que permitirá actualizar el diagnóstico y dar continuidad al seguimiento de esta problemática en los próximos años.

4.4. Respeto a la identidad de género

En ese marco, se elaboró y difundió el documento *Pautas orientadoras para el uso del nombre social en la docencia universitaria*, una publicación en formato PDF que presenta lineamientos y buenas prácticas para promover entornos educativos respetuosos e inclusivos. De manera complementaria, se desarrolló la guía *Sobre el uso del nombre social en los servicios PUCP*, un recurso interactivo en Genially dirigido a estudiantes y predocentes. Esta herramienta fue concebida como un espacio de consulta integral que organiza, de manera clara y secuencial, la información sobre el procedimiento, los requisitos y los canales institucionales, permitiendo acceder a ella mediante un recorrido paso a paso y facilitando así la comprensión y el uso de los mecanismos disponibles.



Ambos esfuerzos fueron presentados en el conversatorio *Sin mi nombre no existo: reflexiones sobre la identidad de género y su relación con el bienestar en la universidad*, espacio de reflexión sobre la importancia del reconocimiento del nombre social como expresión del respeto a la identidad de género, así como su impacto en el bienestar, la participación académica y el fortalecimiento de una cultura universitaria basada en el respeto y los derechos humanos.



El conversatorio se realizó el 26 de junio y participaron (de izquierda a derecha) Delilda Arenas (DARS), Yvana Novoa (Facultad de Derecho), Alfonso Silva Santisteban (UPCH), Marcela Huaita (OIGD), Joaki Villanueva (REA), Camila Sánchez (DAES) y Sylvana Valdivia (DAES). Fuente: DCI.



Los expositores brindan sus conclusiones al finalizar el conversatorio. Fuente DCI.



Asistentes al evento. Fuente: OIGD.

5

Fortalecimiento institucional

Durante el 2025, la OIGD consolidó avances significativos en su fortalecimiento institucional orientados a mejorar sus capacidades de articulación, seguimiento e incidencia para la implementación de las políticas institucionales de igualdad de género y diversidad. Estas acciones se expresaron en el afianzamiento de su ubicación orgánica dentro de la estructura de la PUCP, en el seguimiento e implementación del *PIGP*, en el funcionamiento de espacios formales de gobernanza y diálogo con la comunidad universitaria, así como en el desarrollo de vínculos de cooperación académica a nivel internacional. En conjunto, estos procesos contribuyen a la consolidación y reconocimiento de la OIGD como la instancia especializada, transversal y articuladora de las políticas institucionales de igualdad de género, diversidad y prevención de la violencia basada en género en la universidad.

5.1. Adscripción al Rectorado

La PUCP marcó un hito de fortalecimiento institucional en el 2025 con la aprobación del Consejo Universitario de la adscripción de la OIGD al Rectorado. La decisión se tomó en la Sesión Ordinaria del Consejo Universitario realizada el 24 de septiembre de 2025 (SG, 2025), y responde al reconocimiento de que la igualdad de género y el respeto a la diversidad son principios que deben permear transversalmente la vida universitaria y no circunscribirse a instancias sectoriales.

La adscripción al Rectorado modifica la posición orgánica de la OIGD en la estructura institucional, lo que le permite una mayor capacidad de articulación con los niveles más altos de la gestión universitaria y una consolidación más profunda de las políticas de igualdad de género, diversidad y prevención de la violencia basada en género. Ello fortalece la visibilidad y el impacto de sus funciones, y facilita la coordinación con otras unidades académicas y administrativas para garantizar la sostenibilidad y continuidad de las iniciativas que la oficina promueve. De esta manera, la Universidad materializa su compromiso con la igualdad como un principio estratégico y constitucional, y asegura que las políticas y acciones que nacen de esta oficina cuenten con el respaldo institucional necesario para integrarse en la gestión académica, la cooperación interinstitucional, y los procesos de planificación y evaluación universitaria.

5.2. Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028

En tanto, la PUCP avanzó en la implementación del *PIGP*, aprobado en junio de 2024 como hoja de ruta para promover la igualdad de género, el respeto a la diversidad y la erradicación del hostigamiento sexual y la violencia basada en género. A un año de su aprobación, el principal avance ha sido la puesta en marcha de un sistema de seguimiento basado en indicadores, que ha permitido contar, por primera vez, con información institucional organizada para medir el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Este proceso ha implicado la construcción, ajuste y validación de indicadores, así como el levantamiento y sistematización de datos en articulación con diversas instancias académicas y administrativas.

Si bien los resultados del 2025 no responden todavía al logro de metas sustantivas, sí constituyen una línea de base fundamental que posibilitará, en los próximos años, evaluar avances, identificar brechas y orientar la toma de decisiones. En esa medida, el énfasis del período ha estado puesto en fortalecer las capacidades institucionales para medir, más que en reportar resultados finales. Este primer ejercicio de medición evidencia tanto los avances en la generación de información como los desafíos pendientes en la consolidación de algunos indicadores y fuentes de datos. Al mismo tiempo, refleja el compromiso institucional de sostener un proceso de mejora continua, orientado a la implementación progresiva del *PIGP*, y al fortalecimiento de una cultura universitaria basada en la igualdad y los derechos humanos.

5.3. Articulación y funcionamiento de los espacios de gobernanza institucional

En el marco de su trabajo en el diseño, implementación y evaluación de políticas institucionales con enfoque de género, la OIGD cuenta con espacios de diálogo, articulación y trabajo con la comunidad universitaria a través de los comités Directivo y Consultivo, ambos formados por integrantes de diversas áreas y estamentos. Del mismo modo, genera espacios de diálogo con diversos representantes de la comunidad estudiantil, quienes, además, tienen presencia en los comités mencionados.

5.3.1. Comité Directivo del PIGP

El Comité Directivo del PIGP, instalado en septiembre de 2024, está formado por 13 personas entre autoridades, representantes académicos, administrativos y estudiantiles. Durante el año 2025, el comité sesionó en ocho oportunidades teniendo como objetivo principal revisar progresos, coordinar acciones estratégicas y supervisar las iniciativas a implementarse en el año en curso.

Miembros del Comité Directivo del PIGP

N°	Representación	Persona	Rol en la PUCP
1	Rectorado	José Cortez Segura	Asesor del Rectorado
2	VRAC	Sylvana Valdivia Cañotte	Directora de la DAES
3	VRI	Marita Cangalaya Pineda	Jefa de Monitoreo Estratégico y Administrativo
4	VRAD	Mónica Bonifaz Chirinos	Vicerrectora administrativa
5	DARS	María Angélica Pease Dreibelbis	Directora
6	Decanaturas	Fanni Genoveva Muñoz Cabrejo	Decana de la F. CC. SS.
7	Jefaturas de departamento	Jean Pierre Seclén Luna Neride Sotomarino Maturo	Jefe del DACG (hasta julio de 2025) Jefa (e) del DACG
8	Estudiantil	Sherian Maita Ruiz	REA
9	Estudiantil	Joaki Villanueva Villarrubia	REA
10	Secretaría de Instrucción para Actos de Hostigamiento Sexual	Ana Cristina Neyra Zegarra	Secretaria de Instrucción (e)
11	Defensoría Universitaria	Johnny Zas Friz Burga Javier La Rosa Calle	Defensor universitario (hasta abril de 2025) Defensor universitario (desde abril de 2025)
12	DGTH	Pamela Palma Sánchez	Directora
13	OIGD	Marcela Huaita Alegre	Jefa

Iniciativas estratégicas del Comité Directivo del PIGP en la implementación desde 2025

O1-3.	Incorporar el enfoque de género en los diversos espacios de capacitación e inducción a la comunidad PUCP
O2-1.	Sistema de medición para evaluar progreso de incorporación del enfoque de género para facultades
O3-1.	Proyecto de prevención del hostigamiento sexual para el estudiantado de la PUCP (capacitación / curso)
O3-2.	Servicios PUCP inclusivos para las personas LGBTIQ+ enmarcados en la política para el respeto a la identidad de género
O4-1.	Diagnóstico y fortalecimiento de instancias de apoyo para estudiantes, docentes y personal administrativo con responsabilidades de cuidado
O4-3.	Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en grupos de investigación, centros e institutos

Sesiones del Comité Directivo del PIGP

Número de sesión	Fechas de sesión
1	30 de enero
2	20 de marzo
3	15 de mayo
4	12 de junio
5	19 de junio
6	17 de julio
7	11 de septiembre
8	13 de noviembre



La tercera reunión del Comité Directivo se realizó en el mes de mayo con el objetivo de identificar acciones claves para asegurar la implementación efectiva de las iniciativas a corto y mediano plazo. Fuente: OIGD.



El Comité Directivo tuvo una última sesión en noviembre, donde cada grupo expuso la iniciativa trabajada y las propuestas con miras al 2028. Fuente OIGD.



El Comité Directivo tuvo una última sesión en noviembre, donde cada grupo expuso la iniciativa trabajada y las propuestas con miras al 2028. Fuente OIGD.

5.3.2. Comité Consultivo de la OIGD

El Comité Consultivo de la OIGD asesora a esta oficina en la implementación de iniciativas y acciones en el marco de las políticas institucionales para la igualdad de género. Lo integran la jefa de la OIGD, quien lo preside; el defensor universitario; tres representantes de la decanaturas; dos representantes de las jefaturas de departamento; y dos REA.

El comité es el órgano de consulta del equipo técnico de la OIGD. Con este se comparten y exponen tanto el avance como los desafíos de la implementación de los proyectos anuales de la oficina. Su misión es proponer ideas, lineamientos y orientaciones que representen los intereses de las diferentes disciplinas que forman parte de nuestra comunidad universitaria; contribuir con la institucionalización de la igualdad de género en la Universidad; y asesorar a la oficina en la implementación de iniciativas y acciones en el marco de las políticas institucionales para la igualdad de género.

Miembros del Comité Consultivo de la OIGD

N°	Cargo	Persona
1	Jefa de la OIGD	Marcela Huaita Alegre
2	Defensor universitario	Johnny Zas Friz Burga (hasta abril de 2025) Javier La Rosa Calle (desde abril de 2025)
3	Decana de la FAE	Diana Revilla Figueroa
4	Decano de la FCI	Francisco Rumiche Zapata
5	Decana de la FAD	Maria del Pilar Kukurelo del Corral
6	Jefa de Departamento de la Escuela de Posgrado	Beatrice Avolio Alecchi
7	Jefe del Departamento Académico de Ciencias Sociales	David Sulmont Haak
8	Representación estudiantil	Nicole Medrano Northcote
9	Representación estudiantil	Valeria Avilés León (hasta agosto de 2025) Jackeline Rivera Riva

Durante el 2025, se realizaron tres reuniones. En ellas se discutió el avance de las políticas de igualdad en el ámbito de la docencia y se realizó un balance de la presencia femenina en el liderazgo de unidades académicas PUCP. También se le dio seguimiento al protocolo de violencia basada en género, poniendo énfasis en los avances y retos en las capacitaciones sobre prevención del hostigamiento sexual en el ámbito universitario. En la última reunión del año, se realizó un balance de los avances de 2025 y las proyecciones de 2026.

Reuniones con el Comité Consultivo de la OIGD

Número de sesión	Fechas de sesión
1	24 de abril
2	28 de agosto
3	12 de diciembre



El Comité Consultivo, reunido en diciembre, revisó el informe con los avances realizados en el año; así como la proyección para el 2026. Fuente OIGD.



Asistentes a la tercera y última reunión del comité (de izquierda a derecha): Javier La Rosa (Defensoría Universitaria), Pilar Kukurelo (FAD), David Sulmont (Departamento Académico de Ciencias Sociales), Marcela Huaita y Julissa Chávez (OIGD), Nicole Medrano (REA), y Francisco Rumiche (FCI). Fuente: OIGD.

5.3.3. Diálogo con la representación estudiantil

La OIGD consolidó en 2025 los espacios de diálogo y articulación con la representación estudiantil como parte de su estrategia de gobernanza participativa. A lo largo del año se realizaron nueve reuniones entre febrero y octubre —una por mes— y en ellas participaron representantes ante la Asamblea Universitaria 2025, representantes ante los Consejos de las Unidades Académicas 2025 y representantes de las Secretarías de Género de los Centros Federados. Estos encuentros permitieron fortalecer la escucha activa de las demandas y preocupaciones del alumnado, así como recoger sus propuestas orientadas a priorizar la igualdad de género, la prevención de la violencia basada en género y la promoción de la diversidad en la vida universitaria. Adicionalmente, constituyeron un espacio clave para el seguimiento de las acciones institucionales y la retroalimentación entre la OIGD y la comunidad estudiantil.

5.4. Proyección interuniversitaria

La OIGD participó en el I Encuentro de Universidades en Avances de Género, organizado por el Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (UNSCH), en Ayacucho. Durante los días 29, 30 y 31 de mayo, el evento reunió a representantes de doce universidades peruanas y de la Universidad de Chile, así como a delegaciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y del Ministerio de Educación (Minedu).



De izquierda a derecha: Dra. Gumercinda Reynaga Farfán, docente de la Escuela Profesional de Trabajo Social; Dra. Herlinda Calderón González, vicerrectora académica de la UNSCH; y Marcela Huaita, jefa de la OIGD. Fuente: UNSCH.

Este espacio tuvo por objetivo intercambiar experiencias, reflexionar sobre los avances en la incorporación del enfoque de género y fortalecer la articulación interuniversitaria a nivel nacional e internacional. Durante el evento, Marcela Huaita, jefa de la OIGD, presentó los principales logros de la PUCP, destacando la implementación del *PIGP*, las acciones de prevención, atención y protección frente a la violencia basada en género, y las medidas orientadas al reconocimiento del nombre social. Asimismo, se anunció la creación del Observatorio de Género en Educación Superior PUCP, con lo que se reafirmó el compromiso institucional con la igualdad y la consolidación de redes de colaboración académica en esta materia.

5.5. Proyección internacional: pasantías 2025

Durante el año 2025, la OIGD fortaleció su proyección internacional mediante el intercambio académico y el diálogo con universidades de la región, orientados al aprendizaje mutuo, la cooperación institucional y el fortalecimiento de políticas universitarias en materia de igualdad de género y prevención de la violencia. Estas experiencias permitieron compartir buenas prácticas, metodologías de trabajo y enfoques normativos, así como consolidar redes de colaboración con instituciones de educación superior comprometidas con la construcción de comunidades universitarias inclusivas y libres de discriminación.

5.5.1. Pasantía de la Universidad de Costa Rica (UNA)

En el marco de la cooperación académica internacional, la PUCP recibió a Karol Cruz Argüello, estudiante del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), quien realizó una estancia académica en la OIGD como parte de su programa de práctica profesional supervisada. Esta pasantía se integró al plan de estudios de la carrera de Bachillerato en Género y Desarrollo de la UNA y estuvo orientada a fortalecer la formación práctica en estudios de género dentro de una comunidad universitaria.



La alumna Karol Cruz de la UNA realizó la estancia académica entre los meses de agosto a noviembre. En la foto, junto a Marcela Huaita, jefa de la OIGD. Fuente: OIGD.

Durante su estancia, la estudiante acompañó al equipo de la OIGD en espacios de trabajo con estudiantes, docentes y personal administrativo, así como en actividades vinculadas a la prevención de la violencia basada en género, el respeto a la identidad de género y la reducción de brechas de desigualdad. Esta experiencia contribuyó al intercambio de saberes y perspectivas regionales, reforzando el enfoque de género en la gestión universitaria y alineándose con los objetivos institucionales de promoción de la igualdad y la no discriminación.

5.5.2. Visita de la Universidad de Los Andes

La proyección internacional de la OIGD también se reflejó en la visita de un equipo de representantes de la Universidad de los Andes de Colombia, la cual tuvo como propósito intercambiar experiencias institucionales en materia de políticas de género, prevención del hostigamiento sexual y mecanismos de gobernanza universitaria. Este espacio de diálogo permitió compartir aprendizajes sobre la implementación de marcos normativos, estrategias de prevención y atención, así como el rol de las oficinas especializadas en la articulación de acciones dentro de la Universidad.



En el mes de diciembre, representantes de la Universidad de los Andes participaron de una reunión con autoridades de la OIGD. Fuente: OIGD.

Durante la visita se alcanzó a dialogar y reflexionar en conjunto sobre los desafíos comunes que enfrentan las universidades de la región en la construcción de entornos seguros e inclusivos, y se identificó puntos de convergencia que posibiliten futuras colaboraciones académicas e institucionales. De esta forma, la OIGD reiteró su compromiso con el fortalecimiento de redes internacionales y con la incorporación de enfoques comparados que contribuyan a la mejora continua de sus políticas y prácticas.

6 Participación e incidencia de a OIGD

La OIGD fortaleció su rol de incidencia en 2025 mediante una activa participación en espacios académicos, formativos y de diálogo, tanto al interior de la Universidad como en redes nacionales e internacionales. Durante el año, impulsó y acompañó iniciativas orientadas a la incorporación del enfoque de género, la prevención de la violencia basada en género y la promoción del bienestar en la comunidad universitaria. Estas acciones permitieron no solo visibilizar avances institucionales, sino también posicionar a la PUCP como un actor relevante en la generación de conocimiento, el intercambio de buenas prácticas y la construcción de agendas conjuntas en materia de igualdad de género.

6.1. Participación con unidades de la PUCP

En el ámbito interno, la OIGD desarrolló un trabajo sostenido de articulación con diversas unidades de la PUCP, liderando y coorganizando actividades formativas, espacios de sensibilización, y presentaciones de investigaciones y herramientas institucionales. Destacan las acciones vinculadas a la conmemoración del 8M, la promoción del reconocimiento de la identidad de género, la prevención del hostigamiento sexual —incluyendo al personal tercerizado— y la difusión de lineamientos para una vida universitaria segura, como guías para la representación estudiantil y directrices para prácticas preprofesionales. Igualmente, participó como invitada en espacios académicos, ceremonias institucionales y talleres de formación docente, lo que contribuyó a la transversalización del enfoque de género en distintos niveles de la vida universitaria. A continuación, se presenta el listado de los catorce eventos organizados por la OIGD dentro de la PUCP y el listado de los once eventos organizados por diversas unidades de la PUCP a las que la oficina fue invitada.

Eventos organizados por la OIGD en articulación con otras unidades PUCP

N°	Fecha	Evento	Unidades involucradas
1	7 de marzo	*Recorrido por el 8M "Mujeres que hacemos la PUCP"*	DARS, DACU, DGTH, Cátedra Unesco
2	4 de abril	TRANScribir	DARS, DACU
3	26 de junio	*Sin mi nombre, no existo: reconociendo la identidad de género para fomentar el bienestar y la salud mental en la universidad*	DAES, DARS
4	25 de septiembre	Presentación del estudio *Liderar hasta quebrarse: costos invisibles del liderazgo femenino en el Perú*	CENTRUM PUCP, USMP
5	29 de octubre	*El derecho al cuidado y apoyo: reflexiones desde la universidad y la sociedad*	OIGD, DAES, Sección de Trabajo Social del Departamento de Humanidades
6	13 de noviembre	Representar implica escuchar y acoger: presentación de la *Guía para el acogimiento de situaciones de violencia basada en género para la representación estudiantil de la PUCP*	DAES, REA
7	20 de noviembre	Prácticas preprofesionales seguras: presentación de las *Directrices para la prevención y el acogimiento de situaciones de hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales*	DAES
8	27 de noviembre	El autocuidado también es parte del trabajo de campo: presentación de *Buenas prácticas de la F. CC. SS.*	F. CC. SS.

Participación de la OIGD en eventos organizados por unidades de la PUCP

N°	Fecha	Evento	Unidades organizadoras
1	17 y 20 de febrero	Inducción a la REA 2025	DAES
2	6 de marzo	IV Taller de Bienvenida e Inducción a los profesores nuevos con dedicación a tiempo completo - DTC	DAP
3	20 de marzo	Ceremonia de bienvenida docente 2025-1	VRAC, IDU
4	27 de marzo	Conversatorio. *Rol de las mujeres en los negocios*	F. CC. CC.
5	21 de abril	*¡NO QUEREMOS RETROCESOS!: mujeres en su diversidad construyendo universidad*	REA, FEPUC
6	11 de julio	VI Encuentro de Docentes *El modelo educativo PUCP en el aula: integración del enfoque de género*	DAP, IDU, VRAC, DAA
7	12 de agosto	Taller de inducción a docentes del programa Tenure Track 2025-2	DAP
8	14 de agosto	Ceremonia de *Bienvenida Docente 2025-2*	VRAC, IDU
9	12 de septiembre	*Conversatorio sobre las políticas sociales y los cuidados en América Latina*	Cátedra Unesco - Patricia Ruiz Bravo
10	15 de octubre	*Aula Magna XXIX – ponencia: Impacto social de las economías ilegales y el crimen organizado: desafíos clave para la acción estatal*	VRI
11	27 de octubre	Encuentro Anual ICI 2025 Mesa temática sobre Salud y Bienestar	DFI, VRI

6.2. Participación con instituciones nacionales e internacionales

En el ámbito externo, la OIGD participó en diversos encuentros, congresos y espacios de diálogo con instituciones nacionales e internacionales, orientados al intercambio de experiencias y al fortalecimiento de políticas de igualdad de género en la educación superior. Entre ellos, destacan su presencia en el I Encuentro de Universidades en Avances de Género, así como en iniciativas promovidas por redes académicas, organismos internacionales y entidades del Estado. Adicionalmente, la OIGD brindó asistencia técnica especializada al IDEHPUCP para la elaboración de una opinión técnico-jurídica sobre el Proyecto de Ley N.° 8731/2024-CR, Nueva Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La opinión fue remitida al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), contribuyendo al análisis técnico de una propuesta normativa vinculada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta acción refleja el compromiso de la OIGD con la generación de conocimiento aplicado y su aporte técnico a procesos de discusión de políticas públicas en materia de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación.

Participación de la OIGD en eventos con instituciones nacionales e internacionales

N°	Fecha	Evento	Entidad organizadora
1	10 de marzo	Diálogos: *Políticas de igualdad de género en la educación universitaria: avances y retos*	PUCP - TEC Monterrey y la UOC
2	30 de abril	Encuentro de Diálogo contra la Violencia de Género	Proética - YPIS - Transparencia
3	30 de mayo	I Encuentro de Universidades en Avances de Género	UNSCH (Ayacucho)
4	9-10 de octubre	*Justicia social, igualdad y mujeres: homenaje a los 30 años de la Declaración de Beijing*	Poder Judicial
5	6-8 de noviembre	IV Congreso de la Red Latinoamericana de Académicas/os del Derecho (Red ALAS)	IBERO CDMX (México)

6.3. Presencia en línea y análisis comunicacional de 2025

Durante el 2025, la OIGD aumentó su presencia digital debido a considerarla clave para el acceso a información y recursos vinculados a la igualdad de género en la PUCP. El sitio web institucional registró una actividad sostenida, con alrededor de 4500 usuarios durante el año, y se posicionó como un espacio de consulta especializada, particularmente en las secciones de políticas, lineamientos, recursos y canales de atención.

El análisis de navegación muestra que las personas acceden al sitio con objetivos concretos —principalmente la búsqueda de información normativa y orientadora— y destaca el interés por documentos como el *PIGP*, los protocolos de atención y las directrices para la prevención de la violencia basada en género. De igual forma, la sección de recursos concentra tiempos de permanencia más altos, lo que refuerza su valor como repositorio institucional.

En paralelo, y en articulación con la Dirección de Comunicación Institucional (DCI) y otras unidades académicas, se fortaleció el ecosistema digital mediante la articulación de herramientas institucionales que facilitan el acceso a información y servicios. En este marco, la campaña Reconoce los límites continuó siendo un eje central, integrándose a plataformas como Paideia, PUCP Móvil y el chatbot institucional, ampliando su alcance y accesibilidad. También se desarrollaron campañas comunicacionales en fechas

clave, como el 8M y el 25N, contribuyendo a sensibilizar a la comunidad universitaria y a posicionar mensajes institucionales sobre igualdad de género, respeto y convivencia libre de violencia.

6.4. Aparición en medios de comunicación

A través de la aparición en medios de comunicación, la OIGD aumentó su visibilización e incidencia pública, y logró posicionar temas clave vinculados a la igualdad de género, la prevención de la violencia basada en género y la diversidad en la agenda mediática. Por una parte, por intermedio de medios externos a la PUCP —entrevistas, notas informativas, columnas de opinión y otros formatos— la OIGD difundió los avances institucionales de la PUCP, así como su enfoque y experiencia en la materia, contribuyendo a sensibilizar a públicos más amplios y a fortalecer el debate público desde una perspectiva de derechos humanos. Por otra parte, la OIGD tuvo presencia en medios institucionales, particularmente a través de publicaciones en *PuntoEdu*, lo que le permitió exponer avances, iniciativas y posicionamientos de la oficina en la agenda universitaria.

Participación de la OIGD en medios externos a la PUCP

Fecha	Medio	Formato	Título	Participación
12 de enero	Ojo Público (medio periodístico digital)	Investigación periodística	*La espiral del desamparo: cuando la defensa pública le falla a las víctimas de violencia de género*	Se brindó declaraciones especializadas en esta investigación sobre las debilidades estructurales del sistema de defensa pública para víctimas de violencia de género, incluyendo antecedentes disciplinarios de profesionales de la abogacía, sobrecarga laboral, falta de capacitación en enfoque de género y deficiencias en los mecanismos de contratación.
27 de marzo	IUS 360 (canal de YouTube)	Entrevista	*Derecho a una vida libre de violencia*	Se respondió a consultas en relación con la Ley N.° 30234, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, para orientar sobre el sentido y las implicancias de la misma.
6 de abril	Pequeñas Islas – Canal YA (canal de YouTube)	Entrevista	*¿Las mujeres NO tienen condiciones BIOLÓGICAS para la ciencia?*	Se dialogó sobre las mujeres, la ciencia y la igualdad de género, abordando los estereotipos aún presentes en la producción científica, los aportes de las científicas peruanas y los desafíos del Estado para promover el interés de las niñas y adolescentes en la ciencia.
22 de octubre	12 Ángulos (canal de YouTube)	Audioartículo	*Mujeres y economías ilegales en la región andina*	Se ofreció una reflexión sobre el desenvolvimiento y participación de las mujeres en el contexto del impacto de las economías ilegales en América Latina —como la minería, la tala, el narcotráfico y el contrabando— y los retos que implican esta problemática.
2 de diciembre	Sin Violencias: Acciones que cuentan para prevenir la violencia de género - UNFPA en América Latina y el Caribe (canal de YouTube)	Audioartículo	*Episodio 2: Violencia basada en género y la intersección con el racismo y la discriminación que impacta a las mujeres afrodescendientes*	Se abordó las problemáticas sobre la situación de violencia social, sexual, educativa, laboral y legal contra las mujeres afrodescendientes en un contexto de racismo estructural en las sociedades latinoamericanas comprendiendo la situación desde una perspectiva histórica y sociológica.

Participación de la OIGD en medios internos a la PUCP

Fecha	Formato	Título
04 de marzo	Nota periodística	*8M: Mujeres que hacemos la PUCP*
30 de mayo	Nota periodística	*Fondo para la Implementación del Modelo Educativo 2025: 33 proyectos aceptados iniciarán su implementación*
19 de junio	Artículo de opinión	*La PUCP continúa reforzando el compromiso institucional por el respeto a la diversidad de género en nuestra comunidad universitaria*
23 de junio	Nota periodística	*El orgullo+ nos conecta: "La diversidad es el corazón de nuestra Universidad"*
24 de agosto	Nota periodística	*Plan Institucional de Género 2024 - 2028: conoce los avances a un año de su implementación en la PUCP*
13 de noviembre	Nota periodística	*El Consejo Universitario PUCP aprueba la adscripción de la Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad al Rectorado*
21 de noviembre	Artículo de opinión	*La violencia no es inevitable: la universidad como espacio de cambio*
21 de noviembre	Nota periodística	*25N: educación, conciencia y soporte ante la violencia basada en género*
01 de diciembre	Nota periodística	*Ley que elimina el enfoque de género: un "grave retroceso" para la igualdad y la comprensión de los problemas del país*

7

Referencias

Alwasil, A. (2025, 20 de marzo). *The Beijing Platform for Action at 30: Marking Progress and Addressing Challenges in Pursuit of Gender Equality and Women's Empowerment. Organización de las Naciones Unidas.* https://www.un.org/en/un-chronicle/beijing-platform-action-30-marking-progress-and-addressing-challenges-pursuit-gender

Congreso aprueba ley que elimina la "igualdad de género" y la reemplazó por "igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres". (2025, 20 de noviembre). *Radio Programas del Perú (RPP).* https://rpp.pe/politica/congreso/congreso-aprueba-ley-que-elimina-la-igualdad-de-genero-y-la-reemplazo-por-igualdad-de-oportunidades-noticia-1664666

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad [OIGD]. (2024, 16 de octubre). *¿En la PUCP se investiga sobre género?* [pastilla informativa]. Pontificia Universidad Católica del Perú https://www.canva.com/design/DAGL-YAqehc/hz8p-ayiP18or-stw7iC7w/view?utm_content=DAGL-YAqehc&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=editor

Instituto de Docencia Universitaria [IDU]. (2025). *Plan de Formación docente PUCP*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). https://idu.pucp.edu.pe/plan-de-formacion/presentacion

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2025, 11 de julio). *El modelo educativo PUCP en el aula: integración del enfoque de género* [video]. Educast PUCP. https://educast.pucp.edu.pe/video/16643/el_modelo_educativo_pucp_en_el_aula_integracion_del_enfoque_de_genero

Secretaría General [SG]. (2024, abril). *Jefe de departamento histórico* [documento no publicado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Secretaría General [SG]. (2025). *Información del acta de la sesión ordinaria del Consejo Universitario del 24 de septiembre*. Pontificia Universidad Católica el Perú. https://www.pucp.edu.pe/documento/informacion-del-acta-de-la-sesion-ordinaria-del-consejo-universitario-del-24-de-setiembre-del-2025/


PUCP