



Objetivos de Desarrollo Sostenible

5

IGUALDAD
DE GÉNERO





Camino a la igualdad de género en UPC

La igualdad de género supone tener en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad en ambos grupos. En nuestra institución estamos convencidos que hemos dado un gran paso hacia la igualdad de género aplicando la política nacional de igualdad de género peruana.



COLABORADORES AL 2019



DIRECTORES Y GERENTES HOMBRES Y MUJERES (MANAGEMENT Y NON MANAGEMENT)



ALUMNOS AL 2019





Killa Perú, premiada por UPC como una de los ganadores de Protagonista del Cambio

Killa Perú recibió los beneficios de Protagonistas del Cambio UPC, lo que ha permitido el fortalecimiento de las capacidades técnicas y habilidades blandas de su líder, así como la visibilidad en medios de comunicación. Natalia Arbildo es una de los diez ganadores de la 9.ª edición del programa Protagonistas del Cambio organizado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC, con Killa Perú, voluntariado especializado en temas de igualdad de género y prevención de la violencia, que busca fortalecer la participación ciudadana y contribuir con la formación de jóvenes como agentes de cambio para el desarrollo de proyectos sociales.

Killa Perú refleja historia en su nombre, pues en los tiempos incaicos la figura de la mujer estaba representada por la diosa Luna (Killa) y la del hombre por el dios Sol (Inti). Se cree que en el incanato el rol femenino cumplía un rol trascendental, que con el tiempo se convirtió en secundario y que arrastró diversas desigualdades sociales en comparación a la figura del hombre. Así, la asociación Killa Perú, oriunda de Lambayeque, se especializa en formar agentes de cambio que luchen por la igualdad de género y la prevención de violencia.

Actualmente, Killa Perú trabaja en 4 líneas de acción:

- 1. Escuela de Voluntariado para la Igualdad:** Formación de voluntarios en material de igualdad de género, prevención de violencia y desarrollo de proyectos sociales.
- 2. Proyectos Sociales:** Elaboración y ejecución de proyectos sociales enfocados en la igualdad de género, por parte de los graduados de la escuela.
- 3. Incidencia Política Social:** Desarrollo de acciones para informar, sensibilizar y fomentar la participación ciudadana. Cuentan, por ejemplo, con el bloque televisivo llamado “Ya No Más” en TV Cosmos.
- 4. Servicios:** Realización de talleres y cursos al público en general, relacionados con la igualdad y reducción de la violencia. Gracias a esta actividad, obtienen ingresos para financiar el emprendimiento y continuar con sus actividades de formación y voluntariado.





Política Salarial - UPC

La UPC es consciente que la desigualdad de oportunidades atenta contra la dignidad y el respeto de las personas, restringe sus opciones de desarrollo y crecimiento, afecta el clima laboral y limita la productividad. Es por ello que la UPC cumpliendo con lo establecido en la ley N° 30709 se compromete a respetar e incentivar la no discriminación salarial entre hombres y mujeres mediante el conjunto de criterios y directrices contenidos en la presente política.

	POLÍTICA SALARIAL	CÓDIGO: GHU-GDP-PYL-01	VERSIÓN 02	PÁGINA 1 de 6
--	-------------------	---------------------------	---------------	------------------

1. PRINCIPIOS GENERALES

- 1.1. La política de compensaciones debe estar estrechamente vinculada con la estrategia, objetivos y cultura de UPC.
- 1.2. UPC privilegia estructuras salariales equitativas, motivadoras y competitivas.
- 1.3. Todo colaborador de UPC debe tener pleno conocimiento de su compensación total.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

- 2.1. Atraer, motivar y retener el talento a UPC, para lo cual se deben diseñar paquetes de Compensación Total que sean atractivos y competitivos con el mercado.
- 2.2. Incentivar el buen desempeño y la mejora de la productividad en UPC, a través de la meritocracia.
- 2.3. Colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

3. EMPLEADOS FULL TIME

3.1. EQUIDAD INTERNA

La Equidad Interna se logra, estableciendo una estructura salarial justa y coherente con la importancia relativa de cada puesto, de manera tal que a mayor nivel de responsabilidad y mayor valor que genera para la organización se tendrá como referencia un mayor nivel salarial. Para asegurar lo mencionado en el párrafo anterior se utiliza un sistema de Evaluación de Puestos globalmente aceptado, el cual proporciona como resultado el valor relativo de los puestos. El sistema utilizado para comparar todas sus posiciones es la metodología Hay Group (Korn Ferry). Esta metodología permite obtener un ordenamiento jerárquico en grados. Por lo tanto, los grados reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la compañía.

Será responsabilidad de la dirección de Recursos Humanos el proceso de mantenimiento de las descripciones y evaluaciones de todos los puestos, incorporando modificaciones cuando se produzcan cambios estructurales y/o cambios sustanciales en el contenido de los mismos. La metodología Hay evalúa básicamente 3 componentes en cada puesto:

Aprobado por: Vº Bº	Fecha: 01/05/2015
------------------------	----------------------

Prohibida su reproducción sin autorización del Director de Aseguramiento de la Calidad

