



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



Conversatorio sobre Equidad de Género en el Deporte y la Actividad Física



La UPC y la Asociación Deportiva Ligas Femeninas – LF7 firmaron un convenio para promover la participación femenina en el deporte competitivo y la actividad física en general. Como parte de la agenda de trabajo entre ambas instituciones, el pasado lunes 21 de setiembre, se realizó un conversatorio que planteó algunas de las causas y posibles soluciones a la brecha de género que existe actualmente en el Perú en la práctica deportiva.

El panel estuvo integrado por Yoannie Solís, Directora Nacional de Recreación y Promoción Deportiva del IPD; Maria Pía Molero, Directora General de Igualdad de Género y no Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y la reconocida periodista deportiva, Alexandra Hörler.

Maria Pía Molero abrió su participación exponiendo algunas de las razones que generan esta brecha. Resaltó que los estereotipos que se cultivan desde el entorno familiar motivan que, en la mayoría de casos, los varones sean los deportistas del hogar.

Por su parte, Yoannie Solís resaltó la importancia de tener más mujeres en el ámbito dirigenal. Sostuvo que, mientras esto no cambie, será difícil generar las condiciones ideales para promover la equidad de género en el deporte.

Finalmente, Alexandra Hörler compartió experiencias personales y profesionales sobre las barreras que como mujer ha enfrentado para llegar a convertirse en la exitosa periodista deportiva que es hoy.

Deportes UPC continúa ofreciendo espacios de conocimiento y discusión sobre el deporte en nuevos formatos, contando siempre con expertos del sector.



Conversatorio sobre Equidad de Género en el Deporte y la Actividad Física



#QuédateEnCasa
¡Pero continúa preparándote!

▶ **CON DEPORTES UPC** ◀

📅 Lunes 21 de setiembre
🕒 7:00 pm

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA

LIGAS F7 FEMENINAS

MODERADOR

MARIANO NARANJO

▶ Periodista deportivo y Docente UPC

PONENTES

YOANNIE SOLÍS

▶ Directora Nacional de Recreación y Promoción Deportiva del IPD
▶ Consultora del Ministerio de Educación y la UNESCO

MARÍA PÍA MOLERO

▶ Directora General de Igualdad de Género y no Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ALEXANDRA HÖRLER

▶ Periodista Deportiva del Diario Depor
▶ Conductora y reportera de Direct TV Sports



En poder a ti



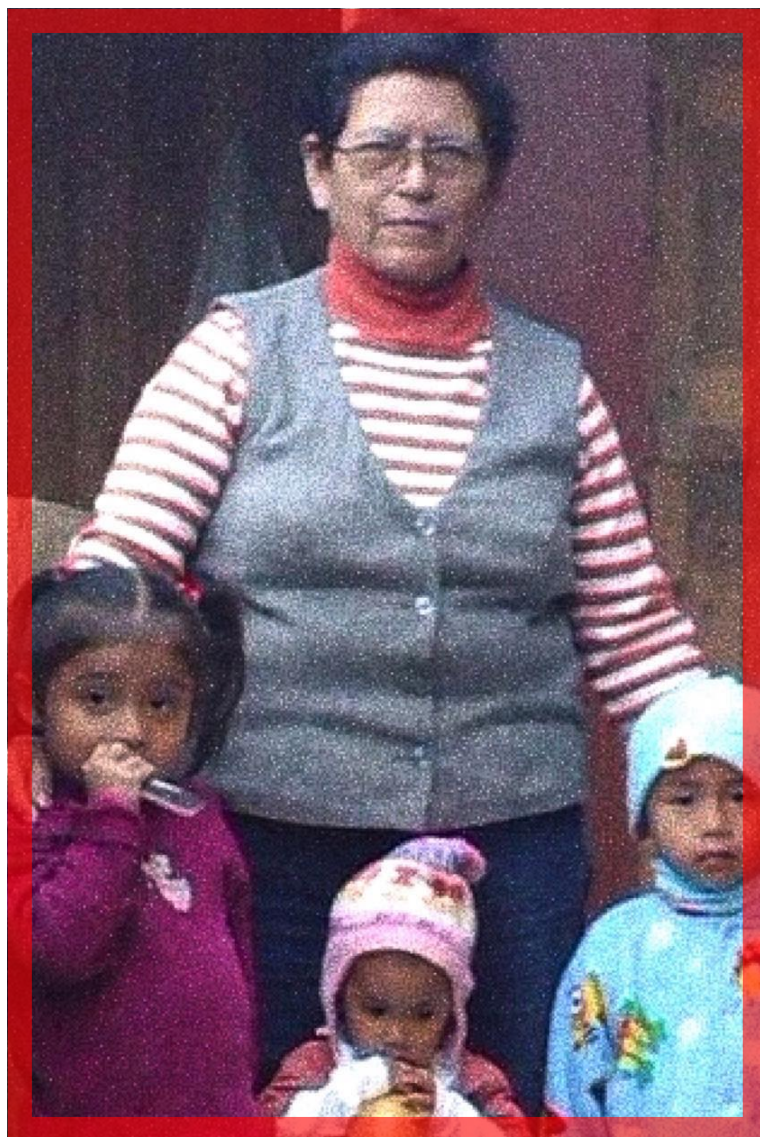
El 28 y 29 de noviembre de 2020, la Carrera de Comunicación Audiovisual y Medios Interactivos organizó el conversatorio “En poder a ti”. Las charlas se realizaron en el Hogar de la Esperanza Mamá Victoria, la misma que es una casa de refugio que brinda alojamiento y protección a madres y niños que han sido víctimas de violencia familiar, quienes fueron el público objetivo de esta iniciativa. El objetivo de este evento fue construir un espacio seguro para que las mujeres puedan sentirse empoderadas a través de un conjunto de charlas y talleres virtuales.

Se buscó fomentar un espacio de aprendizaje, reflexión, autococimiento y creatividad con la finalidad de potenciar e impactar de manera positiva en la vida de muchas mujeres.

Se trabajaron siete espacios seguros creados especialmente para toda mujer: círculo de sanación, charla sobre la lucha y la resistencia de las mujeres indígenas, taller de sexualidad femenina, taller de autorretrato, taller de body positiva, charla sobre emprendimiento femenino y clase abierta de zumba.



En poder a ti




Igualdad de oportunidades UPC



La UPC es consciente que la desigualdad de oportunidades atenta contra la dignidad y el respeto de las personas; y restringe sus opciones de desarrollo, y crecimiento personal y social. Por ello, afecta el clima laboral y limita la productividad de la organización.

En virtud de esto, la UPC cumple con lo establecido en la ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Además, está comprometida en 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 8
--	--------------------------	----------------------------------	----------------------	-------------------------

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 referencial 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: V"II"	Fecha: 01/05/2019
------------------------	----------------------

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

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE UPC	CÓDIGO: SICA-PYL-02	VERSIÓN 1	PÁGINA 1 de 2
---	--	-------------------------------	---------------------	-------------------------

La Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), líder en el Sector de Educación Superior, cree en la importancia de desarrollar su actividad educativa de acuerdo con su Visión, Misión y Valores. Es una institución innovadora basada en principios, que educa, investiga y promueve el conocimiento, la cultura y el desarrollo. Sus funciones las cumple con calidad, modernidad, eficiencia y competitividad a nivel internacional. Estos principios se traducen en la presente política y son la base de su excelencia y crecimiento sostenido; lo que redundará en beneficio de sus estudiantes, la comunidad, sus clientes y accionistas.

UPC está conformada por un grupo talentoso y diverso de estudiantes, docentes y personal administrativo. El poseer esta diversidad en cada uno de sus estamentos, es parte de las razones por las cuales UPC ha alcanzado los niveles de reconocimiento por su aporte a la educación superior, al desarrollo del país y a la creación de nuevo conocimiento.

La Universidad expresa su compromiso de mantener y promover la diversidad entre sus estudiantes, docentes y personal administrativo, evitando toda forma de discriminación, acoso o cualquier tipo de comportamiento no apropiado entre sus estamentos.

UPC está comprometida a crear un ambiente libre de discriminación o de cualquier tipo de acoso basado en raza, género, orientación sexual, religión, edad, discapacidad o estado civil. La diversidad de pensamiento, género, orientación sexual, raza, estado civil, nacionalidad o religión, es vista como un pilar que soporta las actividades fundamentales de la Universidad. La selección de estudiantes, contratación de profesores y personal administrativo, el reconocimiento de los mismos y cualquier beneficio u obligación generada, debe ser realizada sin ningún sesgo basado en las características antes mencionadas.

Se entiende por discriminación o acoso cualquier conducta que, en base a la característica de un individuo por su raza, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, religión, discapacidad o estado civil:

- Afecte negativamente las actividades de enseñanza, aprendizaje, trabajo o participación en cualquier otra actividad de la Universidad;
- Se utilice como factor para afectar o tomar decisión sobre la enseñanza, el aprendizaje, la actividad laboral o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad;
- Se emplee con el propósito de interferir con la actividad de la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, el trabajo administrativo o cualquier otra actividad que se realice en la Universidad.

Aprobado por: V"II"	Fecha: 16/09/2015
------------------------	----------------------

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

Powerful Strong Women: empoderando a la nueva generación de mujeres profesionales



Con el objetivo de motivar a las futuras egresadas de la UPC, la Facultad de Comunicaciones organizó el evento Powerful Strong Women, en el cual, nuestras alumnas asistieron a un full day con charlas a cargo de mujeres que se atrevieron a romper con lo establecido: emprender sus propios negocios y no depender de un mercado laboral con brechas de género. Entre las expositoras estuvieron presentes tres de nuestras egresadas, quienes fueron capaces de crear empresas exitosas y sostenibles.

Cada una de las expositoras tuvo la oportunidad de compartir cómo es que, a través de diversas herramientas y medios, las mujeres son capaces de establecer negocios rentables que generen un cambio positivo en la sociedad.

La primera charla estuvo a cargo de María Laura Torres, egresada de la carrera de Administración y Marketing de la UPC. La siguiente expositora fue Anyela Gómez, egresada de la carrera de Comunicación e Imagen Empresarial de la UPC. Luego siguió Daniela Plaza, egresada de la carrera de Comunicación y Publicidad de la UPC, quien decidió juntar sus dos grandes pasiones: la publicidad y el surf. Así, creó la marca de ropa SunsetGirl. Andrea Hoyos fue la siguiente expositora, quien es reconocida por ser la directora peruana más joven en dirigir un largometraje liderado por mujeres. La última charla estuvo a cargo de Silvana Cordano, especialista en ciberacoso y sexting.



Powerful Strong Women: empoderando a la nueva generación de mujeres profesionales

