



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

5 GENDER
EQUALITY



Roundtable on Gender Equity in Sports and Physical Activities



UPC and the Sports Association Ligas Femeninas - LF7 signed an agreement to promote female participation in competitive sports and physical activities in general. As part of the work agenda between the two institutions, on Monday, September 21, a roundtable was held to discuss some of the causes and possible solutions to the gender gap that currently exists in Perú regarding the practice of sports.

The panel was integrated by Yoannie Solis, IPD's National Director of Recreation and Sports Promotion; Maria Pia Molero, General Director of Gender Equality and Non-Discrimination of the Ministry of Women and Vulnerable Populations; and the renowned sports journalist, Alexandra Hörler.

Maria Pía Molero started her participation by explaining some of the reasons that cause this gap. She highlighted that stereotypes cultivated in the family environment motivate, in most cases, men to be the sportsperson of the household.

Also, Yoannie Solis highlighted the importance of having more women in leadership roles. She argued that, until this changes, it will be difficult to create the ideal conditions to promote gender equity in sports.

Finally, Alexandra Hörler shared personal and professional experiences about the barriers she has faced as a woman to become the successful sports journalist she is today.

UPC Sports continues to offer spaces for knowledge and discussion about sports in new formats, always with experts in the sector.



Roundtable on Gender Equity in Sports and Physical Activities



#QuédateEnCasa
¡Pero continúa preparándote!

▶ **CON DEPORTES UPC** ◀

📅 Lunes 21 de setiembre
🕒 7:00 pm

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA

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

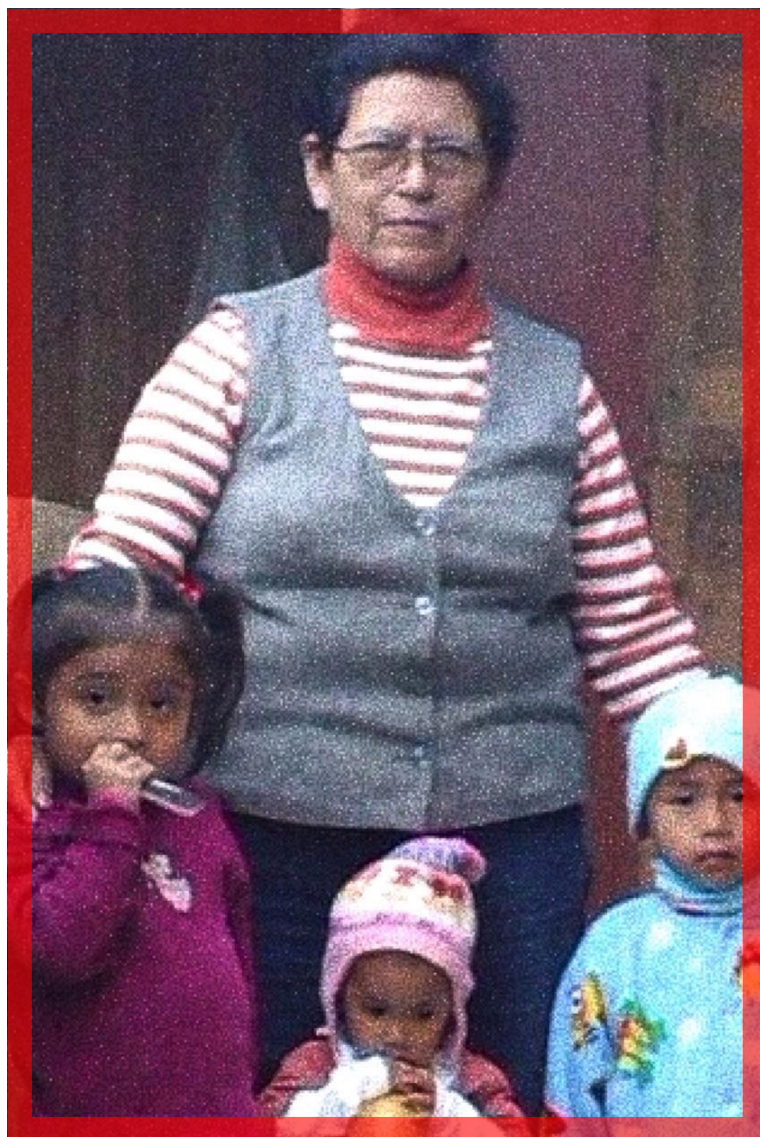


On November 28 and 29, 2020, the Audiovisual Communication and Interactive Media Program organized the roundtable “En poder a ti” (Empower Yourself). The talks were held at Hogar de la Esperanza Mamá Victoria, which is a shelter that provides housing and protection to mothers and children who have been victims of domestic violence, who were the target audience of this initiative. This event aimed to build a safe space for women to feel empowered through a series of virtual talks and workshops.

It sought to foster a space for learning, reflection, self-knowledge, and creativity to empower and positively impact the lives of many women. Seven women-specific safe havens were reviewed: a healing circle, a talk about the struggle and resistance of indigenous women, a workshop on female sexuality, a self-portrait workshop, a body positivity workshop, a talk on female entrepreneurship, and an open Zumba class.



En poder a ti




Equal opportunities at UPC



UPC is aware that unequal opportunities undermine people's dignity and respect and restrict their options for development and personal and social growth. As a result, it affects the work environment and limits the organization's productivity.

Therefore, UPC complies with the provisions of Law No. 30709, which prohibits pay discrimination between men and women. Furthermore, UPC is committed to respecting and encouraging non-discrimination between men and women through the criteria and guidelines contained in this policy.

	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 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: 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:

- a. Afecte negativamente las actividades de enseñanza, aprendizaje, trabajo o participación en cualquier otra actividad de la Universidad;
- b. 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;
- c. 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: Empowering the next generation Of professional women



To motivate future UPC graduates, the School of Communications organized the Powerful Strong Women event, in which our students attended a full day of talks held by women who dared to break barriers: start their businesses and not depend on a labor market with gender gaps. Among the speakers were three of our graduates, who were able to create successful and sustainable businesses.

Each of the speakers had the opportunity to share how, through various tools and means, women can establish profitable businesses that generate positive changes in our society.

The first talk was given by María Laura Torres, a graduate of the Management and Marketing program at UPC. The next speaker was Anyela Gómez, a graduate of the Communication and Business Image program at UPC. Then, Daniela Plaza, a graduate of the Communication and Advertising program at UPC, who decided to combine her two great passions: advertising and surfing. Thus, she created the clothing brand Sunset-Girl. Andrea Hoyos was the next speaker; she is known for being the youngest Peruvian director to direct a feature film led by women. The last talk was given by Silvana Cordano, a specialist in cyberbullying and sexting.



Powerful Strong Women: Empowering the next generation Of professional women

