



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

El presente documento tiene por finalidad facilitar lineamientos que apliquen de manera transversal a todos los procesos de la compañía para hacer de ésta un lugar seguro que promueva el respeto y aceptación de las diferencias y evitar barreras que dificulten el trabajo o propicien comportamientos o actitudes asociados a discriminación, acoso, hostigamiento y/o violencia.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación a todas las personas que tengan un vínculo laboral con Interseguro, así como para toda persona natural o jurídica que interactúe, preste o reciba servicios dentro y fuera de nuestras instalaciones.

3. BASE LEGAL

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con contenido sexual al código penal, y Modifica el procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Legislativo N° 1410
- Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES
- Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Ley N° 27270, Ley contra Actos de Discriminación
- Constitución Política del Perú de 1993

4. PRINCIPIOS

4.1 Incentivamos la diversidad en nuestros equipos de trabajo y fomentamos un ambiente laboral que respeta y valora las diferencias individuales para aprovechar el talento de cada una de las personas que labora en Interseguro.

4.2 Promovemos la igualdad de oportunidades entre todas las personas que trabajan en la compañía, así como un trato con respeto y confianza; por ello, rechazamos todo tipo de discriminación en cualquiera de sus formas.

4.3 Utilizamos un lenguaje no discriminatorio en nuestras comunicaciones internas y externas, así como en nuestra publicidad (*Anexo 1 - Manual de Comunicación Inclusiva*).

4.4 Brindamos un ambiente de trabajo en el que no se acepta ningún tipo de violencia, acoso o conducta ofensiva y/o irrespetuosa (*para mayor detalle revisar "Política de prevención y sanción de la violencia y discriminación"*).

4.5 Fomentamos un ambiente motivador y creativo, donde los ascensos, arcos de carrera y remuneraciones están disponibles en igualdad de condiciones para todos(as) en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y méritos requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

4.6 Cultivamos una cultura inclusiva y de colaboración para retener nuestro talento y maximizar su potencial.

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

5.1 Diversidad: amplio rango de características, y combinaciones de las mismas, que nos identifican y nos hacen únicos como seres humanos e influyen en la forma como vivimos y experimentamos el mundo. Puede evidenciarse en diferentes esferas: *Diversidad sexual y de Género, Diversidad funcional, Diversidad étnica/ racial*.

5.2 Género: se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombre y mujeres. Masculino y femenino son categorías de género.

5.3 Identidad de género: se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Son algunas categorías: femenino, masculino, transgénero (su identidad de género difiere con el sexo de nacimiento), no binario (no se identifican con las categorías de género existente en el sistema binario femenino - masculino).

5.4 Expresión de género: se refiere a la manifestación de la identidad de género a través los comportamientos o la apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres.

5.5 Sexo: se refiere al conjunto de características biológicas y físicas que distinguen a las personas a nivel sexual. Aquí podemos diferenciar hombre, mujer y persona intersexual.

5.6 Orientación sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva, sexual por otras personas y relacionarse con ellas. La orientación sexual puede ser heterosexual (atracción hacia personas del sexo opuesto), homosexual (atracción hacia personas del mismo sexo), bisexual (atracción hacia personas de ambos sexos), asexual (no siente atracción sexual hacia otros) entre otras.

5.7 Inclusión: acceso igualitario a las oportunidades y participación, partiendo de la aceptación y respeto de las diferencias.

5.8 Diversidad funcional: se refiere a personas que tienen problemas que afectan a la estructura corporal, limitaciones para llevar a cabo acciones cotidianas y dificultades para mantener relaciones sociales con los iguales. Algunos tipos que abarca la diversidad funcional son física o motriz, visual, auditiva, intelectual y psíquica y multisensorial (más de un sentido afectado).

5.9 Diversidad étnica y cultural: se refiere multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades a nivel de expresiones, así como de rasgos y características físicas y comportamentales que los identifican, relacionados a su origen y/o lugar de procedencia.

5.10 Discriminación: cualquier acción de distinción, exclusión, restricción o preferencia realizados por una persona o a través de terceros que inciten o promuevan la anulación o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas basados y/o argumentados en base a su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra característica personal.

5.11 Violencia: cualquier acción o conducta que genere daño, afecte o vulnere la integridad física o psicológica de una persona de manera intencional (Para mayor detalle revisar la “Política de prevención y sanción de la violencia y discriminación”).

6. COMITÉ DE PROTECCIÓN A LA DIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

6.1 Composición: 6 representantes de los colaboradores de Interseguro y 2 representantes de Interseguro como compañía con poder legal para la toma de decisiones Gerente General y Gerente de Gestión y Desarrollo Humano.

6.2 Elección de representantes: proceso que se realiza cada 2 años y consta de:

- 1° Lanzamiento de convocatoria.
- 2° Libre nominación.
- 3° Elección de representantes.
- 4° Publicación de resultados.

6.3 Roles y alcances: aplican de manera general a todos los miembros:

- Velar por el cumplimiento de la política de diversidad e Inclusión y prevención de la violencia y la discriminación.
- Establecer los objetivos y definir plan de trabajo anual.
- Definir acciones, recursos y responsables de las actividades establecidas en el plan de trabajo.
- Dar seguimiento al cumplimiento de actividades y evaluación de resultados.
- Revisar y/o aprobar políticas o modificaciones según ley.
- Registro trimestral de las oportunidades de mejora en el proceso de prevención y sanción de la violencia y discriminación.

7. MODELO DE GESTIÓN BASADO EN EL RESPETO Y PROTECCIÓN DIVERSIDAD:

“En Interseguro buscamos que nuestrxs colaboradorxs reflejen la diversidad que integra nuestro país. Es por eso que estamos convencidxs que al contar con equipos diversos hacemos más fácil que lxs peruanxs avancen segurxs.

De esta manera, apostamos, fomentamos y respetamos la diversidad en todas sus formas entre todas las personas que laboran en Interseguro y desde todos nuestros procesos internos como compañía.

Asimismo, rechazamos y condenamos cualquier situación de discriminación o violencia hacia nuestrxs colaboradorxs por cualquiera de las características mencionadas anteriormente. Por lo que cualquier actitud y/o comportamiento que incluya contenidos calumniosos, agravantes o de los que puedan inferirse abusos, intimidación, acoso, ofensas o insultos serán sancionados bajo el marco de nuestro reglamento interno de trabajo, código de ética y conforme a lo señalado en nuestra política de prevención y sanción de la violencia y discriminación.

Como compañía, nos aseguramos de que cada persona que labore con nosotrxs cuente con un ambiente de trabajo seguro y pleno para desarrollarse”



ANEXOS

1 . Guía de comunicación inclusiva

Comunicación Inclusiva

¿Por qué usamos la “x”?



Creemos que tu sexo o género no define quién eres y en nuestro compromiso con la diversidad en todas sus formas, reconocemos la existencia de otras identidades no binarias.

¿Tienes dudas de como usarlo?
Te dejamos algunas recomendaciones

Desdoblamiento del lenguaje

No inclusivo	Inclusivo
Los directores	Las directoras y directores
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores

Neutralización del lenguaje /Uso de “quién”, “cualquiera” o “persona”

No inclusivo	Inclusivo
Los que participan en este proyecto	Quienes participan de este proyecto, Las personas que participan de este proyecto

#HacemosMásFácil que lxs peruanxs avancen segurxs

Expresiones NO sexistas

Evitar el masculino genérico, utiliza el lenguaje en función a tu audiencia: “las”, “los”, “les”.

Evitar el uso de expresiones discriminatorias

- Retrasado, sordomudo, inválido, invidente
- Cholita, india, serranito
- Machona, maricón, delicadito
- Pobretón, marginal
- Viejito, viejita, “el abuelito”

Evitar las representaciones tradicionales:

- Línea grafica que refuerza roles estereotipados.
- Valorar la presencia de personas con distintas características físicas, étnicas, socioeconómicas, de edad, entre otros.
- Representar a todas las mujeres que existen en la sociedad de forma real.

Todo video corporativo debe incluir subtítulos o lenguaje de señas.

Documentos oficiales y regulatorios

Para este tipo de comunicaciones nos alineamos a las recomendaciones emitidas por el gobierno peruano en la guía “Si no me nombras no existo”, capítulo 4 y 8.

Consulta la guía completa aquí:



Interseguro