



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 y normas modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410, 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 Supremo N° 014-2019-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento.
- Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Ley N° 27270, Ley contra Actos de Discriminación
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 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 - Guía 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, realizando los ajustes necesarios para garantizar un acceso igualitario al goce de beneficios y oportunidades (*Anexo 2 – Cartilla de Beneficios Inclusivos*).

4.7 Promovemos activamente que la diversidad e inclusión se vivan como parte de nuestra cultura a través de la implementación de prácticas y desarrollo de capacitaciones en modalidad de talleres, campañas, conversatorios y otros formatos en los que abordamos estos conceptos y reforzamos el conocimiento de nuestras políticas para que estas se vean traducidas en los comportamientos e interacciones de nuestros/as colaboradores/as.

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).

- **Nombre social:** se refiere al nombre que representa a una persona dentro de la sociedad y se vincula a su identidad de género, puede ser distinto al nombre legal, registrado en su partida de nacimiento o documento de identidad. (Para más detalle revisar la *“Política de Uso de Nombre Social”*).

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 Diversidad Sexual: se resume frecuentemente a través del acrónimo LGBTIQ+, esta terminología no es fija y está en constante evolución. Encontramos las siguientes identidades:

- **Lesbiana:** persona que se identifica como mujer que siente atracción hacia otra persona que se identifica como mujer.
- **Gay:** persona que se identifica como hombre que siente atracción hacia otra persona que se identifica como hombre.
- **Bisexual:** persona que siente atracción hacia personas de su mismo género y/u otros.
- **Trans:** persona cuya autopercepción de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Intersexual:** persona con características físicas que no encajan dentro de lo que se considera como el sexo masculino y femenino. Es decir, todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino.
- **Queer:** persona cuya orientación sexual y/o identidad de género existe fuera de la norma.

- **+**: Representa las orientaciones sexuales e identidades de género no nombradas en el acrónimo principal, como pansexual, asexual, géneros no binarios, entre otros.

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

5.11 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.

5.12 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 y suplentes.

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”



ANEXO 1: Guía de comunicación inclusiva

GUÍA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Objetivos de la guía:

- Facilitar las actividades de inclusión y diversidad dentro de la compañía.
- Evitar el lenguaje confuso, poco preciso y ambiguo.
- Unificar las comunicaciones de nuestra compañía.
- Visibilizar a las mujeres, hombres y diversidades en todos los roles que desempeñan, no sólo en los que se les atribuye tradicionalmente.

¿Qué significa para Interseguro el uso del lenguaje inclusivo?

Son propuestas de uso que evitan subordinar, ocultar o invisibilizar al escribir, hablar y representar la presencia de mujeres, hombres y diversidades en la comunicación. De esta manera buscamos promover que nuestras comunicaciones no caigan en el sexismo lingüístico o social que se encuentra presente en el lenguaje.

Estrategias para una Comunicación Inclusiva en Interseguro

1. Evitar el uso genérico del masculino:

Evita utilizar el masculino genérico (uso de términos masculinos bajo la apariencia de que engloba a mujeres y a hombres) en sustantivos, pronombres y adjetivos que tengan doble género (es decir, con formas femenina y masculina) para representar a mujeres y hombres.

2. Desdoblamiento del lenguaje:

Haciendo uso ocasional de dobles formas: femenina y masculina o viceversa. Ej: Invitamos a las y los colaboradores a subir al comedor.

3. Revisa tu audiencia:

Adapta la comunicación a tu audiencia. Ej: si está conformada mayoritariamente por hombres usa masculino genérico, si tiene mayoritariamente mujeres usa femenino genérico, si son personas de la comunidad LGBT+ puedes emplear la “e” (Todes, nosotres, elles).

4. Neutralización o uso de genéricos:

Utiliza términos genéricos, aquí algunos ejemplos:

- La compañía participará de la colecta Ponle Corazón.
- Quién / Quienes tengan interés puede mandar un correo a GDH.
- Nuestra gente, nuestro equipo, nuestro Comité de Gerencia/ Ejecutivo/ Directivo.
- Uso de Persona/ personas: en el rol de auditoría, jefatura, supervisión / personas involucradas en el proyecto, persona usuaria.
- Grupo de líderes, profesionales, representantes, artistas, participantes, postulantes, estudiantes.
- La Plana directiva, Gerencia, vicepresidencia.

- El personal administrativo/ comercial.

5. El uso de la X:

Según la RAE, las letras "e" y "x" o el uso de @ no son considerados como alternativas para un lenguaje inclusivo ya que, según la norma "El masculino gramatical ya cumple esa función como término no marcado de la oposición de género".

Sin embargo, como compañía creemos que el uso de la «X» representa una acción de inclusión para evitar de forma efectiva la distinción de género. Esta se usará al final de cada palabra que tenga terminaciones en a/o.

6. Evitar el uso de expresiones discriminatorias:

- Retrasado/a, sordomudo/a, inválido/a, invidente.
- Cholito/a, indio/a, serranito/a.
- Machona, maricón, delicadito/a.
- Pobretón/a, marginal.
- Viejito/a, abuelito/a.

7. Sobre recursos visuales:

- Evitar fotografías que estereotipan a la mujer en el rol de hogar o al hombre al rol del trabajo en oficina.
- Procurar equilibrar el número de hombres y mujeres en las imágenes.
- Evitar utilizar dentro de la línea gráfica, colores que refuercen el estereotipo con un género.
- Todo video corporativo debe incluir subtítulos o lengua de señas.
- Al utilizar imágenes que hagan referencia al concepto de familia, se debe tomar cuenta los diversos tipos de familia.
- Evitar utilizar dentro de la línea gráfica, íconos que se asocian a un género específico.
- Presentar a mujeres y hombres en una gran diversidad de papeles, evitando las representaciones tradicionales.
- 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.

**Para documentos
oficiales y regulatorios:
Guía “Si no me nombras
no existo”**

Consulta la guía
completa aquí:



ANEXO

2: Cartilla de Beneficios Inclusivos

Beneficios Interseguro



Salud y Seguridad

- ▶ Campañas de salud y seguridad
- ▶ Nutricionista
- ▶ Psicóloga
- ▶ Plan Base EPS 100%
- ▶ Seguro oncológico 100%



Entretenimiento

- ▶ Celebraciones (Fechas especiales)
- ▶ Actividades de Integración
- ▶ Plataforma de descuentos Vive+
- ▶ Celebración de aniversarios
- ▶ Descuentos Club Intercorp



Flexibilidad

- ▶ Horario flex
- ▶ Cuponera virtual (8 medio días libres)
- ▶ Home Office (dependiendo del área)
- ▶ Vacaciones adelantadas
- ▶ Viernes de verano



Capacitación y Desarrollo

- ▶ Plataforma virtual de aprendizaje (UCIC)
- ▶ Programa de Becas y Convenios
- ▶ Programa de línea de Carrera.
- ▶ Convenios académicos (ESAN, UPC, USIL, UTP, UPN, UP)



Familia

- ▶ Bono por escolaridad
- ▶ Celebraciones familiares
- ▶ Aguinaldo navideño
- ▶ Programa Bienvenida a la Familia (paternidad, maternidad, adopción)



Reconocimiento

- ▶ Bono por desempeño
- ▶ Aniversarios



Diversidad e Inclusión

- ▶ Uso de nombre Social
- ▶ EPS Inclusiva LGBT+
- ▶ Cupones Flex sin etiquetas
- ▶ Programa bienvenida a la familia (fam. homoparentales y diversas)
- ▶ Celebración fechas conmemorativas

Ítem	Página	Descripción
4	3	Se actualizó el ítem “Principios”
5	4-5	Se actualizó el ítem “Definición de conceptos”
-	9-11	Se incluyó el ítem “Anexo 1: Guía de comunicación inclusiva”