

Mejores prácticas en equidad de género



Frentes de acción

Aquí encontrarás algunas prácticas básicas para iniciar en el camino de diversidad e inclusión. Empezar con la equidad de género nos permite alinear conceptos básicos en la organización, como sesgos inconscientes, estereotipos, prejuicios, etc.

Estas prácticas contemplan 3 frentes de acción:



**Atracción selección
y desarrollo del talento**



**Balance vida personal
y laboral**



Tolerancia cero al acoso

Un plan de equidad de género suele contemplar más frentes de acción (comunicación interna y externa, trabajo con proveedores, comunidad, etc.), sin embargo, estas son las prácticas básicas que más mueven la aguja.

1.

Atracción, selección y desarrollo del talento





Atracción



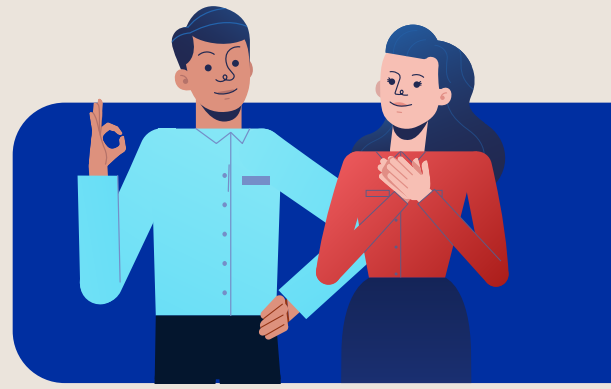
Anuncios de empleo:

- Usar siempre lenguaje inclusivo en los anuncios de empleo, por ejemplo: “Jefe/a de contabilidad”, “Coordinador/a de recursos humanos”, etc.
- Al final de cada anuncio de empleo, colocar que la empresa tiene un compromiso expreso con la igualdad de oportunidades.
 - **Por ejemplo:** “En Intercorp nos comprometemos con la igualdad de oportunidades. Todos los postulantes serán considerados sin importar su origen étnico, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad o condición económica”.
- Capacitar al equipo de selección en lenguaje inclusivo (La consultora **Aequales** brinda este tipo de capacitaciones). Además, se recomienda tener una plantilla a modo de ejemplo sobre cómo publicar con lenguaje inclusivo. [Aquí](#), encuentras un ejemplo.
- Identificar canales no tradicionales para la búsqueda de candidatas mujeres. Por ejemplo, Laboratoria, Programa de Ingenieras Mujeres de la UTEC, etc.)







Selección



- El proceso de selección debe estar basado en entrevistas de competencias estructuradas para evitar sesgos.
 - Se deben definir las competencias requeridas para el puesto y todos los candidatos deben ser evaluados en función a las mismas.
 - Se recomienda establecer una guía de entrevista con una serie de preguntas predeterminadas, en un orden claro, el cual se debe seguir para todos los candidatos de la misma forma.
- Guía de entrevistas sin sesgos: Elaborar una guía de preguntas prohibidas que no se pueden hacer en entrevistas (ej: ¿Planeas tener hijos en el corto plazo?) y compartirla con los equipos de selección y con los líderes que vayan a entrevistar candidatos. [Aquí](#) encuentras un ejemplo de la guía de Intercorp.
- Usar CVs Semi Ciegos para procesos masivos:
 - Primero se debe hacer un filtro inicial de los CV.
 - Los que calcen con el puesto, transformarlos a formato Word y eliminar los siguientes datos: Nombre, edad, dirección, teléfono, universidad (depende del puesto).
 - Enviar los CVs finalistas al cliente interno para que pueda decidir cuál es el mejor candidato sin estar sesgado por aquellos datos.
 - El área de selección debe asegurarse que haya al menos un candidato del sexo menos representativo dentro de los finalistas.



Interbank utiliza CVs semi-ciegos

para puestos de jefatura en adelante, si tienes alguna duda sobre esta práctica, puedes comunicarte con:  Fiorella Finetti  ffineticu@intercorp.com.pe

- Capacitar en sesgos inconscientes al equipo de selección y a los líderes. GenderLab y Aequales brindan estos talleres de capacitación.
- Panel de Entrevistas Diverso: Asegurar que el panel de entrevistadores sea diverso (área de selección, jefe directo, equipo de trabajo, pares, cliente interno). Asegurar que los entrevistadores sean de ambos géneros.



Desarrollo del talento



- **Diversidad en los equipos:** Contar con bases de datos masivas que diferencien hombres y mujeres por áreas, niveles y función, para poder identificar las principales brechas.
- **Asensos con equidad:** Revisar las métricas de la empresa y evaluar de manera anual si hay equidad en el crecimiento/ascensos de las personas de la empresa, y si hay igualdad en las oportunidades para hombres y mujeres.
- **Ajustes Salariales:** Revisar anualmente que los incrementos salariales sean equitativos en número de personas a los que benefician. De la misma forma, asegurar que la bolsa de incrementos salariales sea utilizada de manera equitativa para hombres y mujeres.
- **Evaluación de desempeño con criterios objetivos:**
 - Contar con un mapa de objetivos con rangos de puntuación y criterios de evaluación igual para todos los colaboradores.
 - Se recomienda que los líderes de la organización puedan dar retroalimentación constante a sus equipos y así tener conversaciones más objetivas sobre el desempeño del colaborador en un proyecto o tarea específica.
 - Adicionalmente, se pueden realizar workshops con líderes donde comparten los resultados del equipo para llegar a un consenso sobre la evaluación de un colaborador.
- **Capacitaciones**
 - Asegurar la equidad en la inversión de la capacitación, de tal forma que la empresa invierta la misma cantidad de dinero en capacitar a hombres y a mujeres.
 - Para las mujeres líderes de la empresa, considerar el programa InWomen de UCIC, el cual busca acompañar, visibilizar y potenciar el ejercicio de liderazgo femenino Intercorp.
- **Difusión de oportunidades de crecimiento interno:**

Publicar ofertas laborales en **Crece** (plataforma de oportunidades laborales internas de Intercorp) y activamente buscar mujeres para las distintas posiciones.
- Contar con indicadores de género en las listas de colaboradores high potentials y high performers.

2.

Balance vida personal y laboral





Licencias



Licencias de maternidad:

- Otorgar días adicionales para las madres después de los 98 días por ley. **Aquí** encuentras un resumen de la cantidad de días adicionales que brindan las empresas del Grupo.
- Fomentar el uso de vacaciones luego de la licencia para alargar el tiempo con el bebé.
- Regreso escalonado: Luego del periodo de licencia por maternidad, se retorna a trabajar por 4 horas el primer mes, luego 5 horas el segundo mes, 6 horas el tercer mes, y así sucesivamente hasta que el bebé cumpla 1 año.
- Como una alternativa al regreso escalonado, se puede permitir “partir” las vacaciones en medios días como forma de regresar progresivamente a trabajar.
- Asegurar el cumplimiento del horario de lactancia por ley.

Licencias de paternidad:

- Otorgar días adicionales para los padres después de los 10 días por ley. **Aquí** encuentras un resumen de la cantidad de días adicionales que brindan las empresas del Grupo.
 - Consideramos especialmente importante poder extender las licencias de paternidad para fomentar la corresponsabilidad en el hogar y dar el mensaje que los padres deberían contribuir de igual manera que la madre, al cuidado del bebé.
- Fomentar el uso de vacaciones luego de la licencia para alargar el tiempo con el bebé.
- Regreso escalonado: Luego del periodo de licencia por paternidad, se retorna a trabajar por 4 horas el primer mes, luego 5 horas el segundo mes, 6 horas el tercer mes, y así sucesivamente hasta que el bebé cumpla 1 año.
- Como una alternativa al regreso escalonado, se puede permitir “partir” las vacaciones en medios días como forma de regresar progresivamente a trabajar.

Interseguro cuenta con 15 días adicionales

a los que otorga la ley en las licencias de paternidad y maternidad, si deseas más información sobre esta práctica puedes contactar a:  Fiorella Puente

 fiorella.puente@interseguro.com.pe



Beneficios para colaboradores



■ Pautas para reuniones:

- Campañas para hacer las reuniones de manera más eficiente.
- Lineamiento de evitar reuniones en cierto horario o día en particular para que los colaboradores puedan concentrarse en sus pendientes (ej: viernes de “no reuniones”).



3.

Tolerancia cero al acoso





Tolerancia Cero al Acoso



A Lo requerido por ley:

- Contar con un comité de Intervención de Hostigamiento Sexual Laboral que ha sido capacitado adecuadamente para recibir denuncias.
 - Si la empresa tiene más de 20 colaboradores, es necesario tener este comité.
 - En caso hayan menos de 20 colaboradores, deberá haber un/a delegado/a de HSL.
 - El comité está compuesto por 4 miembros: 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores (garantizando en ambos casos paridad de género en los integrantes). Además, deben haber 4 suplentes. Estos miembros son elegidos en una votación (puede ser al mismo tiempo que la votación del comité de seguridad y salud en el trabajo).
 - Este comité debe ser capacitado 1 vez al año. Recomendamos realizar la capacitación con **GenderLab**.
- La ley también exige contar con un protocolo de denuncia.



Se recomienda comunicar de manera periódica canales de denuncia para casos de acoso sexual laboral en el trabajo, para que tod@s los colaboradores tengan claridad sobre dónde poder denunciar.



Espacios Seguros



- En noviembre del 2020, junto con La Victoria Lab (laboratorio de innovación de Intercorp), iniciamos una investigación centrada en el usuario con un único objetivo: entender la problemática del hostigamiento sexual laboral en las empresas del Grupo. Los hallazgos del proyecto permitieron diseñar un framework de acciones agrupadas por nivel de impacto e intervención en la cultura corporativa. Se crearon toolkits y recursos compartidos para que cada una de las empresas elabore un plan de acción.
- Toda la información se encuentra en la página web:



- Recomendamos revisarla y explorar los **Toolkits para empresas**, pues contiene, de manera detallada, cómo llevar a cabo distintas intervenciones para combatir el acoso sexual laboral.
- También recomendamos **Leer el artículo** de la dirección de diversidad, equidad e inclusión que resume las palancas de Espacios Seguros.

Este documento fue elaborado por el Squad de **Diversidad, Equidad e Inclusión de Intercorp**, que tiene como propósito promover la diversidad, equidad e inclusión como palanca estratégica para reflejar nuestro propósito y acelerar el crecimiento de nuestras empresas.

Nuestra visión es generar, sostener y acelerar la convicción para que las empresas adopten las mejores prácticas y estrategias innovadoras de diversidad, equidad e inclusión.

Si necesitas más información sobre alguna de las prácticas mencionadas puedes ponerte en contacto con nosotros.



Michelle Barhumi

✉ mbarhumi@intercorp.com.pe
☎ 982 508 968



Antar Aguilar

✉ aguilarg@intercorp.com.pe ☑
☎ 977 739 238 ☑

