

# Mejores prácticas

**LGBTIQ+**  
en las empresas



# Niveles de acción

Esta guía de prácticas está dividida en 3 niveles. Recomendamos contemplar todas las acciones de un nivel antes de pasar al siguiente, pues si saltamos a algunas acciones más complejas es posible que encontremos algunas barreras si la organización no está preparada con las prácticas más básicas primero.

## 1er. Nivel

- Iniciando acciones para la inclusión LGBTIQ+.
- Foco en tolerancia cero al acoso.
- Implementación de protocolos básicos/higiénicos.

## 2do. Nivel

- Trabajo de sensibilización en diversidad LGBTIQ+ a colaboradores y proveedores.
- Generar un entorno seguro que permita la libre identificación e incorporación de colaboradores LGBTIQ+.
- Entender necesidades de comunidad LGBTIQ+.

## 3er. Nivel

- Acciones concretas para fomentar la empleabilidad inclusiva.

# 1er. Nivel

Mejores prácticas  
**LGBTIQ+**  
en las empresas





# Gestión D&I

con acciones dirigidas al talento LGBTIQ+

## A Política:

- La política de diversidad de la empresa debe contemplar los siguientes términos: Orientación sexual, Identidad de género y expresión de género y resaltar que se rechaza todo tipo de discriminación relacionada a ello. Las definiciones de estos tres conceptos deben ir entre párentesis o como un anexo a la política. [Aquí](#), encuentras un glosario de los términos.
- Incluir dentro de los lineamientos de la política, el uso de lenguaje inclusivo.
- Difundir la política en los siguientes ámbitos: inducción, página web, intranet, físicamente en oficinas, código de ética, RIT, correo electrónico.

## B Comité: El comité de Diversidad e inclusión se encarga de velar por el bienestar del talento LGBTIQ+:

- Identificar las necesidades de colaboradores LGBTIQ+.
  - Aplicar una encuesta de percepción anónima para obtener un diagnóstico inicial de cómo está la empresa. Contemplar a los siguientes grupos: lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer.
  - Usar la encuesta periódicamente para recoger información sobre evolución de los datos, así como sobre las necesidades y expectativas de los colaboradores LGBTIQ+
  - [Aquí](#), puedes encontrar un ejemplo de encuesta de percepción.

## C Plan: Dentro del plan de diversidad e inclusión anual, incluir un frente con acciones dirigidas al talento LGBTIQ+:

- Un plan de acciones LGBTIQ+ debe ser medible y contar con metas/KPIs.
- Ejemplos de KPI:
  - **¿Cuántos colaboradores LGBTIQ+ tengo?**
    - Si realizas el censo de auto identificación, puedes proponerte tener como empresa un número/porcentaje mínimo de colaboradores LGBTIQ+.
    - **Dato:** El **10% de la población mundial es LGBTIQ+**, si el 10% de tu organización es LGBTIQ+ significa que responde al nivel mundial.

- ¿Cuántos colaboradores utilizan los beneficios dirigidos a la comunidad LGBTQ+?
  - (EPS para parejas del mismo sexo, cambio nombre social, licencias, etc.)

**D** **Medición:** Recomendamos participar en la **Certificación Presente** (mejores lugares para el talento LGBTQ+) e incluir sus recomendaciones en la planificación anual de diversidad e inclusión.



## Atracción y desarrollo de talento

Capacitar al área de Gestión Humana en:

- Diversidad LGBTQ+: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género.  
**Aquí,** compartimos el glosario de términos.
- Prevención/normas de acoso y hostigamiento hacia colaboradores LGBTQ+.
- Sesgos inconscientes con énfasis en la comunidad LGBTQ+.



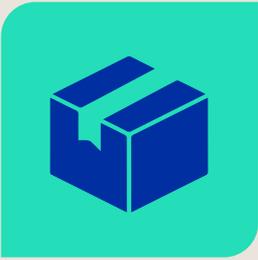
## Tolerancia cero

- Establecer un procedimiento para denunciar los casos de discriminación hacia trabajadores LGBTQ+. Contempla los siguientes términos: orientación sexual, identidad de género, expresión de género. Debe abarcar: clientes, proveedores y terceros.
- Hacer explícitos los canales en donde se pueden denunciar los casos de discriminación, hostigamiento sexual y laboral hacia colaboradores LGBTQ+. El procedimiento para denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral hacia colaboradores LGBTQ+ puede ser el mismo que los casos de hostigamiento sexual laboral, pero se debe hacer explícito en las comunicaciones que también abarca LGBTQ+.
- Capacitar al personal que atiende las denuncias de acoso y hostigamiento en: diversidad LGBTQ+, colaboradores trans, familias homoparentales, sesgos y diversidad LGBTQ+.



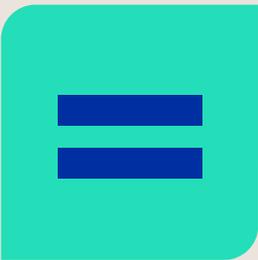
## Comunicación interna

Utilizar lenguaje inclusivo en todas las piezas de comunicación. [Aquí](#) compartimos un ejemplo de kit de comunicación inclusiva a la comunidad LGBTQ+, y [Aquí](#) te dejamos un ejemplo de cómo Interseguro maneja sus lineamientos de comunicación inclusiva.



## Proveedores

Contar con un protocolo sobre cómo abordar alguna situación de discriminación, hostigamiento u otras conductas contra un colaborador LGBTQ+.



## Conciliación vida personal y laboral

Equiparar los beneficios que se dan a parejas heterosexuales para las parejas del mismo sexo, como, por ejemplo:

- Vacaciones o licencia por matrimonio.
- Plan de salud EPS.
- Licencia por fallecimiento o enfermedad de la pareja .
- Beneficios equitativos para familias homoparentales.
- Días libres por adopción.

# 2do. Nivel

Mejores prácticas  
**LGBTIQ+**  
en las empresas





# Atracción y desarrollo de talento

En la ficha de datos, preguntar por género colocando las siguientes alternativas.



- **Reclutamiento:** Hacer esfuerzos en reclutamiento por llegar a población LGBTQ+, sobre todo personas trans:
  - Entrenamiento para personas que entrevistan.
  - Si eres una empresa que ya está certificada por Presente, puedes acceder a una **bolsa de trabajo** de personas de la comunidad LGBTQ+ que están en búsqueda de oportunidades laborales.
- **Inducción:** Incluir en la inducción un recurso o comunicado sobre diversidad LGBTQ+ donde quede claro que es un tema importante para la empresa, que se promueve la visibilidad positiva y no se tolera la discriminación.
- **Desarrollo:** Identificar el número de colaboradores de la comunidad LGBTQ+ que hay en tu empresa. Esto se puede realizar a través de un censo de autoidentificación. [Aquí](#), encuentras un ejemplo. Esto permitirá ver el desarrollo de los colaboradores LGBTQ+: ascensos, salidas, uso de beneficios, etc.
- **Capacitación:** Capacitar de manera periódica durante el año a los colaboradores (comité D&I, RRHH, gerentes, supervisores, jefes, administrativos, técnicos, operarios y terceros) en los siguientes temas:
  - Diversidad LGBTQ+.
  - Colaboradores trans “Transformando el espacio laboral”.
  - Familias diversas.
  - Sesgos inconscientes.
- Involucrar a todos los niveles de la fuerza laboral en las iniciativas o programas que promueven la diversidad: alta dirección, personal administrativo y personal operativo.



# Comunicación interna

Sabemos que la comunicación es clave para generar un impacto, modificar micro comportamientos e impulsar el conocimiento colectivo.

Es por eso que, es importante que las empresas acompañen sus esfuerzos de inclusión LGBTQ+ con una estrategia de comunicación interna que busque sensibilizar y que vaya de la mano de los programas de capacitación interna.

Siempre es importante que las iniciativas de comunicación interna y fechas a conmemorar sean afines con la cultura de la organización. No necesariamente hay que comunicar en todas las fechas, se pueden seleccionar las que consideren más relevantes de acuerdo con la estrategia de sensibilización y esfuerzos de capacitación que se vayan a desplegar, es recomendable priorizar junio.

**Aconsejamos que los esfuerzos de sensibilización se distribuyan durante todo el año,**

pues la **#inclusión** es un compromiso continuo que no debe estar atado a una fecha.

Según el calendario de comunicación que se establezca, se puede desarrollar lo siguiente:

Eventos internos

Correos conmemorativos

Webinars/Charlas

Campañas

entre otros.

## ¿Cuándo comunico?

Recomendamos que no solo se visibilice la inclusión LGBTQ+ en las fechas conmemorativas de la comunidad, sino que también se apalanquen en otras fechas o iniciativas donde se pueda agregar un enfoque interseccional. Algunos ejemplos son:

- Día de la Mujer
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer
- Campañas de prevención del hostigamiento sexual laboral (capacitaciones y difusión de Espacios Seguros)

De esta forma, se podrá construir un plan de comunicación amplio y consistente.

**¡La inclusión es un tema cotidiano!**

Resaltamos el mes de junio como una temporada base para sensibilizar sobre inclusión LGBTQI+, pero no debería ser el único momento para desplegar acciones.

Es recomendable diversificar la comunicación y saber escoger las fechas conmemorativas en las que se va a comunicar, ya que las iniciativas de comunicación interna planteadas deben ser coherentes con la cultura de la organización y continuas.

Las fechas conmemorativas relacionadas con la comunidad LGBTQI+ son una referencia para la comunicación interna de acciones, beneficios, lineamientos o políticas de la organización. Sin embargo, es recomendable elegir solo aquellas fechas coherentes con el programa de capacitación.

### Estas son las fechas conmemorativas existentes:

<b>1</b> marzo	Día de la cero discriminación.		Mes del orgullo.
<b>31</b> marzo	Día internacional de la visibilidad trans.	<b>28</b> junio	Día del orgullo.
<b>26</b> abril	Día de la visibilidad lésbica.	<b>11</b> octubre	Día de salir del closet.
<b>17</b> mayo	Día internacional Aontra la Homo, Trans y Bifobia.	<b>16</b> octubre	Día internacional de los pronombres.
<b>31</b> mayo	Día contra los crímenes de odio.	<b>17</b> Octubre	Día contra el bullying.

**!** **Recuerda que,** al planificar los esfuerzos comunicacionales, se evita la sobrecarga informativa y garantizamos una comunicación efectiva.



**Recuerda que, para que una capacitación sea efectiva, es importante** que en las actividades desplegadas invitemos a participar al comité DEI, RRHH, cargos gerenciales, jefes, staff administrativo, técnicos, operarios y terceros. En algunos casos el diseño varía dependiendo del público objetivo. ¡Lo que siempre será importante es contar con líderes que participen en actividades!



## Liderazgo inclusivo

- Capacitar a líderes en diversidad LGBTIQ+. La **ONG Presente** brinda estas capacitaciones.
- Sensibilizar en la importancia de trabajar estos temas con sus equipos y en la organización.



## Proveedores

- Capacitar a proveedores en los siguientes temas:

Diversidad LGBTIQ+

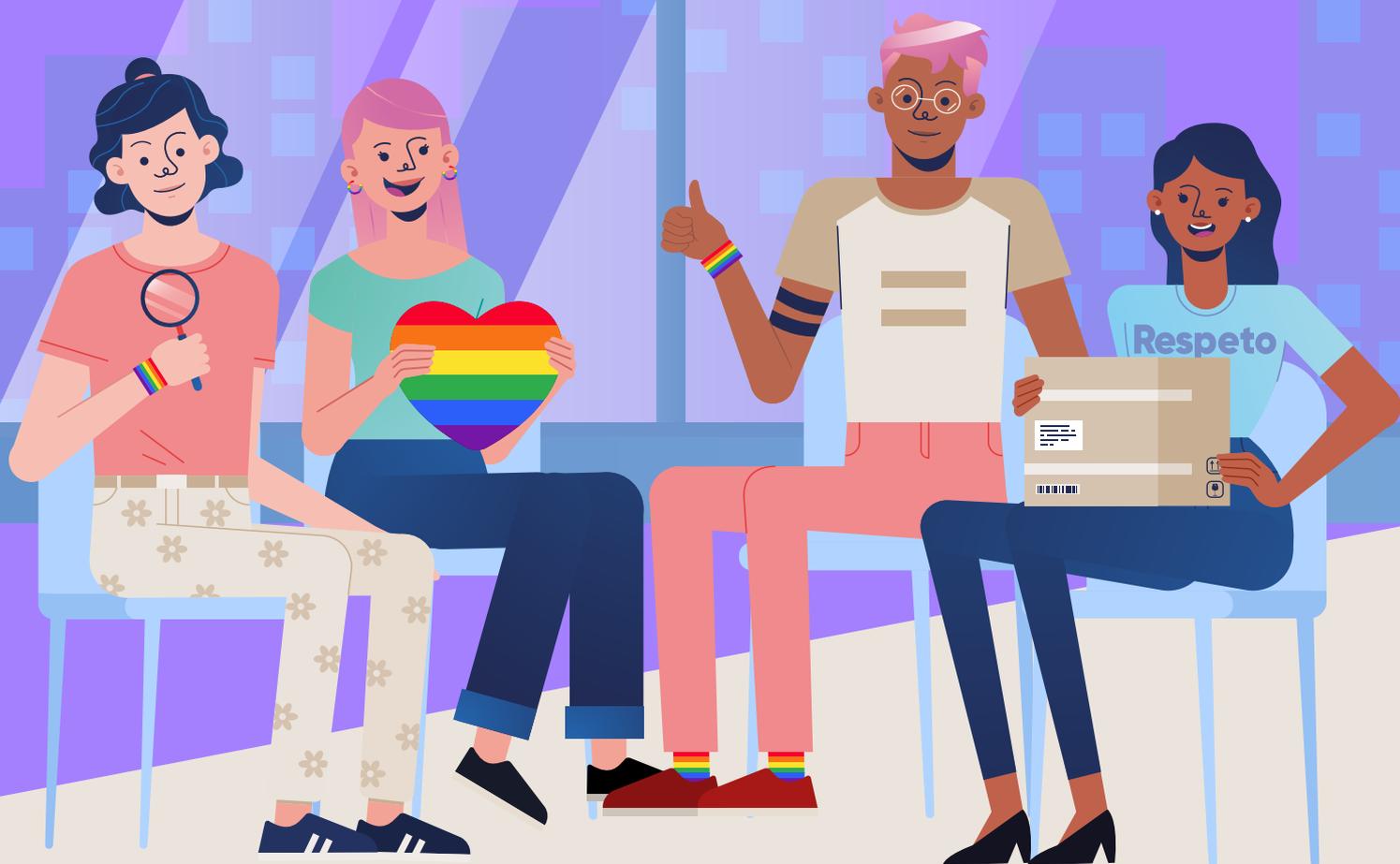
Familias diversas

Colaboradores trans

Sesgos inconscientes

# 3er. Nivel

Mejores prácticas  
**LGBTIQ+**  
en las empresas



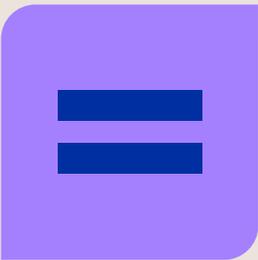


## Reclutamiento, selección y talento

- Es recomendable contar con un ERG (Employee Resource Group) o similar de colaboradores LGBTQ+ (ej. Red de Talento).
- Employee Resource Groups son grupos de colaboradores(as) que comparten un propósito o una misión y deciden unirse de manera voluntaria para intercambiar experiencias y promover acciones que contribuyan a avanzar en los objetivos de diversidad e inclusión de la empresa.

### Objetivos:

- Visibilizar a la comunidad LGBTQ+ dentro de las empresas, y convertirse en referencias LGBTQ+ positivos para combatir estereotipos.
- Mantener un espacio de encuentro seguro en donde se puedan compartir experiencia comunes.
- Ser un recurso y apoyo para las personas LGBTQ+ que ingresen a la empresa.



## Conciliación vida personal y trabajo

- Establecer una política o procedimiento para los colaboradores trans que inician procesos de transición. Estas generalmente incluyen: facilidades de pago para el acceso a terapias de reemplazo hormonal, protocolo de capacitación al área pertinente en caso de transición de algún trabajador, protocolo de comunicación al equipo de la persona que desee transicionar, se garantiza que la persona pueda usar el servicio higiénico del género con el que se siente identificado.
- En las oficinas o sedes de la empresa, establecer un baño sin género.



# Comunicación externa con foco en empleabilidad

- En este punto es fundamental tener un enfoque tanto interno como externo en las acciones a desplegar, compartiendo nuestras prácticas internas con enfoque de empleabilidad y visibilizando los valores e iniciativas que nos hacen un gran lugar de trabajo para la comunidad.

**Algunas de las acciones que se pueden desarrollar son las siguientes:**

- Comunicar en canales externos la política de diversidad e inclusión de la empresa y/o los beneficios dirigidos a la comunidad LGBTQ+ .
- Comunicar los beneficios laborales dirigidos a colaboradores LGBTQ+ en frentes de atracción, retención y desarrollo del talento.
- Visibilizar a la comunidad LGBTQ+ de la empresa en las comunicaciones externas de la empresa cuando exista consentimiento.
- Compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas con otras empresas.



**Asegurar que cualquier comunicación externa sea coherente con las acciones internas de la empresa y la gestión de su reputación.**

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.**



**Chiara Inglesi**

✉ [cinglesi@intercorp.com.pe](mailto:cinglesi@intercorp.com.pe)  
☎ 963 752 132



**Antar Aguilar**

✉ [aguilarg@intercorp.com.pe](mailto:aguilarg@intercorp.com.pe) ☑  
☎ 977 739 238 ☑

