



# ESTRATEGIA DE **INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

EMPRESAS 

Este documento se basa en la Política de Inclusión y Diversidad de Empresas SB aprobada por su Directorio en enero de 2022

# MENSAJE DEL GERENTE GENERAL DE EMPRESAS SB



Hoy, más que nunca, apostar por estrategias de inclusión y diversidad dentro de nuestras organizaciones no solo reafirma el compromiso de poner a las personas en el centro de nuestras políticas, sino que además nos hace: más flexibles, más creativos, más innovadores, aumenta nuestra capacidad de adaptación a los cambios y nos permite aumentar nuestra capacidad de dar respuestas innovadoras ante los nuevos desafíos económicos y sociales que se presentan en nuestra sociedad.

La diversidad contribuye a lograr una mejor toma de decisiones y a potenciar la habilidad de resolución de problemas, porque aporta un abanico de perspectivas más amplio, una gama más extensa de experiencias y conocimientos y una capacidad de evaluación crítica mucho más robusta.

Interactuar con personas diferentes en una organización, obliga a los integrantes de los equipos a reevaluar sus propias suposiciones, cuestionar a los demás y prepararse mejor. Es un ganar ganar para los equipos y para la empresa, pero sobre todo para fomentar un ambiente que pueda responder a los desafíos de escenarios cambiantes como los que vivimos hoy.

Cuando lanzamos nuestra primera Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación en 2015, estábamos convencidos que reconocer y comprometernos con la gestión de la diversidad era de sentido común. Vivimos en una sociedad diversa, por tanto reconocer esa diversidad en las personas que son parte de nuestra empresa, era justo y necesario. Iniciamos un camino de aprendizaje que hoy fortalece la cultura de Empresas SB y la sintoniza con la sociedad donde operamos.

Decidimos renovar y actualizar la Política de Inclusión y Diversidad, reconociendo la trayectoria que tenemos en esta materia y tomando conciencia de los nuevos desafíos que debemos tomar, para seguir colaborando en la construcción de una sociedad más diversa e inclusiva.

En este documento rescatamos la esencia de esta nueva política pero bajo una mirada estratégica que hemos querido compartir con nuestros colaboradores y la sociedad. Estamos todos invitados a contribuir en esa construcción, espero contar con cada uno de ustedes.

**Matías Verdugo**  
Gerente General Empresas SB



1

# PRESENTACIÓN

# PRESENTACIÓN

En Empresas SB, en cada una de sus filiales, existe un compromiso para promover equipos con distintos puntos de vista, potenciando una cultura de inclusión, que resulta de valorar nuestras similitudes y diferencias, porque todos **somos diversidad**.

“**Somos Diversidad**” son dos palabras que reflejan nuestra visión, donde todas las perspectivas, experiencias e ideas son valoradas, nos impregnan del sello de cada colaborador y nos permite representar la diversidad de nuestra sociedad desde nuestro quehacer. Por ello, hemos trabajado años en iniciativas de Inclusión y Diversidad (I&D), liderando incluso la temática a nivel nacional.

Esta visión quedó plasmada, por primera vez, en nuestra Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, lanzada el 2015. En ella, establecimos un punto de partida y una aspiración de la empresa inclusiva que queríamos ser, erradicando cualquier forma de discriminación y promoviendo la diversidad. Ese hito no fue solo un documento, sino que también permitió un cambio cultural, de toma de responsabilidades en distintos niveles de la organización, y de avances medibles en la gestión de la diversidad.

Estamos felices con nuestro desarrollo en I&D y el impacto que hemos tenido a nivel interno y externo. Pese a ello, queremos avanzar aún más y reafirmar nuestro compromiso actualizando nuestra **Política de Inclusión y Diversidad (PI&D)** y compartiendo en este documento nuestra estrategia, para visibilizar los principios que día a día mueven a Empresas SB en esta temática, y también para incorporar nuevos desafíos, los cuales fueron levantados en un proceso de co-construcción entre nuestros colaboradores y las distintas filiales.

Desde Empresas SB, invitamos a todas las personas de nuestra organización a seguir involucrándose en la gestión de una empresa inclusiva, pues nuestro liderazgo nos permitirá impactar nuestro ambiente de trabajo, nuestra comunidad y nuestro país.





2

COMPROMISO  
**GENERAL**

Visibilizar los principios que día a día mueven a Empresas SB en Inclusión y Diversidad (en adelante también e indistintamente “I&D”), reconociendo, valorando y garantizando un trato justo con las personas y sus diferencias, e incorporando nuevos desafíos, los cuales han sido levantados en un proceso de co-construcción entre nuestros colaboradores y las distintas filiales.


COMPROMISO  
GENERAL





3

OBJETIVO EN  
**INCLUSIÓN  
Y DIVERSIDAD**



El objetivo de la estrategia de inclusión y diversidad de Empresas SB, es:

“

Fomentar e impulsar el valor de la diversidad, aceptando el sello propio de cada colaborador, plasmando un compromiso empresarial de respeto por las diferencias, facilitando ambientes laborales inclusivos gestionados de manera responsable, con el fin de incorporar una fuerza de trabajo diversa que pueda comprender las necesidades de nuestros clientes, también diversos

”

OBJETIVO DE  
LA POLITICA





4

GRUPOS  
FOCO



Para poder implementar medidas concretas de avance, hemos definido desde el 2015 que nuestros grupos de afinidad (o grupos foco), corresponden a: personas con discapacidad, personas de 60 años y +, Personas Migrantes y Personas de la Diversidad Sexual. En miras a poder desarrollar estos ámbitos de participación, hemos ampliado desde el 2021 el alcance del grupo de personas migrantes a Personas de la Interculturalidad.

A continuación, se indican los grupos focos que trabajaremos en el corto y mediano plazo.



## Personas con discapacidad (PcD)

Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Art. 5 Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).



## Personas de la Diversidad Sexual

Se define como orientación sexual a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. Del mismo modo, la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Principios de Yogyakarta, 2007



## Personas de 60 años y más

Toda persona que ha cumplido los 60 años.



## Personas de la Interculturalidad

Presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo. Ejemplos incluyen personas de pueblos originarios o personas migrantes, entre otras.

---

Si bien nuestro foco de gestión está dirigido específicamente a acciones afirmativas en estos 4 colectivos, como Empresas SB haremos esfuerzos por garantizar transversalmente la inclusión y diversidad de todas las personas que sean parte de la compañía.



5

¿CUÁLES HAN SIDO LOS  
AVANCES DE EMPRESAS SB  
**EN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD?**

Cuando construimos nuestra primera política, el año 2015, teníamos la convicción que este documento era el paso que instauraba la diversidad, inclusión y no discriminación como pilares de nuestra forma de ser empresa. Si bien teníamos ejemplos de la implicancia de este proceso en otras organizaciones, principalmente en Europa, no sabíamos a ciencia cierta cómo repercutiría esto en Empresas SB.

Hoy, nos damos cuenta que hemos avanzado a pasos agigantados en el fortalecimiento de nuestra cultura, impactando en distintos niveles de nuestra organización. Gracias a esta política, los avances más importantes de Empresas SB en diversidad e inclusión son:

- Creación del Comité de Diversidad.
  - Definición de nuestros grupos focos de trabajo.
  - Creación de redes de trabajo -conformadas por colaboradores voluntarios- por cada grupo de diversidad.
  - Establecimiento del Ciclo laboral inclusivo, con medición en los procesos de personas, erradicando sesgos o discriminación en los procesos.
  - Implementación de acciones afirmativas en la contratación de personas. Por ejemplo, mediante becas laborales de precontrato a personas con discapacidad.
  - Generación de Protocolos y Manuales específicos por grupo foco de diversidad, como el de proceso de transición, manual de lenguaje inclusivo, guía de acogida de personas migrantes y manuales para personas mayores.
  - Implementación del Sistema de Gestión de Diversidad e Inclusión, que nos permite dar seguimiento a los compromisos por área.
- Creación de rutas formativas por grupo de diversidad para toda la organización.
  - Formación de colaboradores en sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo.
  - Realización de campaña interna de comunicaciones con embajadores.
  - Conmemoración de fechas importantes en materia de diversidad e inclusión.
  - Organización anual de la Semana de la Diversidad desde 2018.
  - Participación en redes empresariales como Red de Empresas Inclusivas (REIN de SOFOFA), Pride Connection y Red de Empresas Interculturales.
  - Premios y reconocimientos:
    - Premio de Inclusión de Personas con Discapacidad de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) 2018.
    - Premio Equidad CL de Fundación Iguales, en alianza con Human Rights Campaign, que nos reconoce como uno de los mejores lugares para trabajar para el Talento LGBTQ+, desde el 2019 a la fecha.
    - Premio Ley de Inclusión entregado por la Subsecretaría del Trabajo.
    - Reconocimiento Sello Compromiso Migrante del Departamento de Extranjería de Chile, OIM.
    - Premio empresa destacada en Diversidad e Inclusión por EY y El Mercurio.

Si bien estos avances son importantes, sabemos que el camino continúa y, por ello, la importancia de explicitar nuestra mirada detrás de la Estrategia y compromiso en inclusión y diversidad.



6

PARA EMPRESAS SB,  
¿QUÉ SIGNIFICA  
**INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD?**

- **Inclusión es valorar todas las diferencias.**

Inclusión es valorar la diversidad presente, no ignorándola o haciendo espacios “independientes de” aquellas características, sino que reconociéndolas, entendiéndolas y promoviendo la participación de todas las personas desde esas perspectivas y vivencias, pues eso reconoce que todos “somos diversidad”.

- **Diversidad es reconocer las diferencias.**

Diversidad es la representación de toda la variedad de identidades y diferencias, como etnia/raza, nacionalidad, situación económica, idioma, opinión política, religión, afiliación (o no) a sindicato, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, filiación, edad, apariencia, discapacidad/enfermedad, o cualquier otra que caracterice colectivamente o como individuos.


Considerando lo anterior, pasamos del concepto de “**inclusión, diversidad y no discriminación**” de la política original, al de “**Inclusión y Diversidad**” en la política que está vigente hoy. De esta manera, tanto en la política como en la estrategia de I&D, seguimos comprometidos con garantizar una cultura de no discriminación, pero ponemos foco en la necesidad de fomentar espacios donde se eliminen las brechas y se generen acciones afirmativas a los grupos de diversidad que lo requieran.



7

ESTRATEGIA DE  
**INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**





Nuestra estrategia está basada en los tres pilares de la Política de Inclusión y Diversidad, que determinarán la estructura bajo la cual desarrollaremos en conjunto las acciones afirmativas que promuevan la Inclusión y Diversidad:

- **Erradicar todas las formas de discriminación y acoso.**

Nuestros esfuerzos están orientados a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria por cualquiera de las características descritas en el alcance de esta política. Acciones de discriminación incluyen hostigamiento, acoso, intimidación, ofensas, insultos u otras que atenten contra la igualdad de derechos y dignidad de las personas.

- **Construir permanentemente equipos inclusivos.**

En el centro de nuestra estrategia de I&D están las personas, rescatando y valorando la diversidad y el sello propio de cada una. Nuestro foco es plasmar con esta mirada los procesos de atracción, desarrollo y permanencia de nuestros colaboradores, porque son los equipos diversos los que nos permiten atraer el mejor talento y desarrollar competencias y perspectivas únicas. Como organización, en Empresas SB generamos herramientas que mitiguen y eliminen las barreras que experimentan grupos sub-representados, de manera de potenciar igualdad en el acceso, representación y participación.

- **Multiplicar nuestro impacto.**

En nuestro rol de promotores de la inclusión y diversidad, buscamos multiplicar nuestro impacto en la comunidad, dejando huella en nuestros colaboradores, sus familias, redes empresariales en las que participamos, en nuestros socios estratégicos como proveedores, clientes y la sociedad en la que operamos.



8

DECÁLOGO  
**INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD  
DE EMPRESAS SB**

## ¿QUÉ ESPERAMOS DE NUESTROS COLABORADORES Y LÍDERES?

Esperamos que esta estrategia sea llevada día a día por todos nuestros colaboradores y líderes, con estas 10 acciones:

### 1 Sé tú mismo

Cada persona es única y en Empresas SB impulsamos que ese sello individual nos permita desarrollar los mejores equipos de trabajo. Sabemos que cuando alguien es libre de ser quien es y abrazamos su identidad, propiciamos un profundo sentido de pertenencia y conexión con nuestro propósito como compañía: hacer que todas las personas se sientan bien, estén donde estén.

### 2 Visibiliza la Interseccionalidad

Aunque tengamos similitudes con otras personas, no somos iguales, pues a cada uno nos cruza más de una característica de diversidad (interseccionalidad). Así, no todos los migrantes son iguales, ni las personas con discapacidad, ni todas las personas de la diversidad sexual, etc. Reconocer interseccionalidad es entender que todas las historias importan.

### 3 Inclusión y Diversidad es responsabilidad de todos

Cada colaborador de Empresas SB es responsable de respetar la dignidad de todas las personas, crear una cultura libre de discriminación, aumentar nuestra consciencia de sesgos inconscientes y enfocar los esfuerzos de inclusión de manera consciente e intencionada.

### 4 Lidera con el ejemplo, de manera visible

Cada persona es responsable de impulsar y visibilizar acciones de diversidad e inclusión, no solo en si mismos, sino que inspirando y empoderando a otros, asegurando que todos entiendan su importancia y generando interacciones laborales inclusivas.

## 5 Participa en las iniciativas de Inclusión y Diversidad

Trabajamos con un plan de I&D desde donde puedes sumarte en la comunicación, realización de las actividades, participación en las redes de diversidad o en la conformación de nuestro comité de diversidad, de manera de amplificar las voces diversas.

## 6 No toleres la discriminación, acoso o moobing

Nuestro lema es la igualdad de oportunidades, basadas en competencias y conocimientos de las personas; por ello, no toleramos la discriminación arbitraria basada en cualquier característica de diversidad. En este contexto, contamos contigo para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso o moobing en los espacios laborales.

## 7 Si ves conductas inapropiadas, debes intervenir y reportar

Si ves que un colaborador es objeto, o si tú sientes que eres objeto, de alguna conducta que va contra las prácticas de esta Política, debes intervenir – usando el protocolo de no discriminación para jefaturas. Asimismo, esa situación debe ser reportada a la jefatura o bien, al equipo de relaciones laborales ([denunciasrll@sb.cl](mailto:denunciasrll@sb.cl)) o en el canal de denuncias (<https://www.eticasb.cl>). Empresas SB toma con seriedad estas denuncias y aseguramos que sean investigadas apropiadamente.

## 8 Protege a las personas involucradas

En Empresas SB prohibimos las represalias de cualquier tipo hacia personas que hayan reportado conductas inapropiadas relativas a esta Política de Diversidad e Inclusión. Asimismo, no debes excluir o ignorar a la persona que ha sido acusada (apóyate en Relaciones Laborales para conocer el paso a paso de una investigación). Tampoco está permitido que se de a conocer la información confidencial de los procesos de denuncia a personas distintas del equipo de investigación.

## 9 Comunica las consecuencias

Aquellos colaboradores que no cumplan esta Política y sean investigados y declarados como agentes de discriminación, acoso o moobing, serán sujetos de acciones disciplinarias, incluyendo el término de la relación laboral cuando corresponda.

## 10 Fomenta que la Inclusión y Diversidad estén presentes día a día

Somos una organización que no solo respeta a las personas y genera espacios de pertenencia para todos, sino que lideramos y participamos activamente en estas iniciativas a nivel organizacional y a nivel nacional.



9

¿CÓMO LO  
LLEVAMOS A CABO?  
**RESPONSABILIDAD  
Y REPORTABILIDAD**



Esta estrategia de Inclusión y Diversidad debe plasmarse en nuestras prácticas y procedimientos, no solo del ciclo laboral de todo colaborador - desde el reclutamiento y selección, compensación y beneficios, desarrollo de carrera, formación, promoción y salidas - sino que también de los procesos de relacionamiento con nuestros socios estratégicos, como proveedores y clientes.

## • Alta Gerencia

Promover y representar la política actualizada, definir objetivos que den cumplimiento a ésta, definir responsabilidades en la materia, asegurar los recursos necesarios para su ejecución y monitorear trimestralmente los avances del plan estratégico.

## • Comité de Diversidad

Es el órgano rector, quien tiene la responsabilidad de establecer y difundir la política actualizada a todos los colaboradores de la compañía, diseñar e implementar el plan estratégico de trabajo, mediante colaboración interna con las redes de diversidad, y generar espacios de cocreación con colaboradores.

## • Áreas de Empresas SB

Responsables de hacer efectiva la medición y reporte del plan estratégico de D&I, según la correspondencia del área responsable.

## • Colaboradores

Responsables de fomentar entre sus equipos de trabajo, la valoración de las diferencias individuales, fomentando un ambiente de respeto y de trato justo.

En cuanto a la Reportabilidad, mantendremos como uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia la gestión responsable de la diversidad, la medición de los indicadores definidos, comunicando oportunamente de forma interna y externa, los resultados de esta gestión.



10

CONTÁCTANOS

# CONTÁCTANOS

La Inclusión y Diversidad depende de todos. Por ello, promovemos constantemente el diálogo y la retroalimentación de esta estrategia y de los procesos asociados a ella, para ayudarnos a identificar posibles barreras que impidan la participación plena de los grupos de diversidad.

Para conversar acerca de nuestra visión de Diversidad, contáctate con cualquier integrante de nuestro equipo de I&D:

**María José Fuentealba a [mjfuentealba@sb.cl](mailto:mjfuentealba@sb.cl)**

**Cristina Yáñez a [cyanezm@sb.cl](mailto:cyanezm@sb.cl)**

**Carla Espinoza a [cespinoza@sb.cl](mailto:cespinoza@sb.cl)**

También puedes:

- Canalizar dudas o denuncias en el canal de denuncias (<https://www.eticasb.cl>), el cual está disponible las 24 horas y permite resguardar la confidencialidad.
- Solicitar apoyo de tu jefatura directa o de la persona responsable de Recursos Humanos o encargado de Relaciones Laborales de tu punto de venta / administración.

Nuestro canal de denuncias está disponible las 24 horas, es gratis y pueden usarlo todos nuestros colaboradores. Puedes realizar la denuncia identificándote o de manera anónima. Es un medio seguro, y que garantiza una investigación sin represalias para los denunciantes.

Esta Estrategia se basa en la nueva Política de Inclusión y Diversidad de Empresas SB aprobada por el Directorio en la sesión del 4 de enero de 2022 y es parte integrante del Modelo de Gobierno Corporativo de la compañía.







# 6

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Accesibilidad universal:** Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables, y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible (Ley No 20.422).
- **Acción afirmativa:** Conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación de las personas del grupo al que están destinadas, en un aspecto, o varios de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva. La acción afirmativa incluye aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades, de los colectivos en situación de exclusión o discriminación, favoreciendo su incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.
- **Acoso laboral (moobing):** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es: "Cualquier incidente en el trabajo en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefaturas, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización".
- **Acoso sexual:** Se produce Acoso Sexual cuando una persona realiza en forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida, y que éstos perjudiquen deliberadamente su situación laboral.
- **Discriminación Arbitraria:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza,

color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, entre otros, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"<sup>2</sup>.

- **Identidad de género:** la identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo biológico (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales<sup>3</sup>.
- **Igualdad de oportunidades:** El principio de igualdad de oportunidades, supone la equiparación de las condiciones de partida entre las personas, que garantiza que puedan, en las mismas condiciones, gozar de los derechos que establece la ley.
- **LGBTI+:** sigla que representa a la comunidad que reúne diversos colectivos de la diversidad sexual y genérica; particularmente:
  - **Lesbianas:** mujeres atraídas hacia otras mujeres.
  - **Gays:** hombres atraídos hacia otros hombres.
  - **Bisexuales:** personas atraídas hacia más de un género.
  - **Trans:** personas cuya identidad de género es distinta que su sexo registral de nacimiento.
  - **+:** espacio para otras colectividades (orientaciones, identidades y expresiones) no mencionadas anteriormente, pero no menos importantes.

<sup>2</sup> Convenio 111 de la OIT, 1958, artículo 1, párrafo 1, apartado A

<sup>3</sup> Principios de Yogyakarta, 2006.



- **Pueblos originarios:** considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas<sup>4</sup>. En el caso de Chile, el Estado reconoce el pueblo: Aymara, Rapa Nui, Quechua, Mapuche, Atacameño, Colla, Kawashkar, Yagán, Diaguita y Chango.

<sup>4</sup> Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas



ESTRATEGIA DE  
**INCLUSIÓN  
Y DIVERSIDAD**

EMPRESAS **SB**