



POLÍTICA

**EQ**UIDAD

DE GÉNERO

EMPRESAS 



**Matías Verdugo**  
Gerente General  
Empresas SB

Desde el año 2015 en Empresas SB venimos promoviendo y garantizando una mayor inclusión laboral para todos nuestros colaboradores, sean éstos minorías o no. La experiencia adquirida desde hace seis años en materia de gestión de la diversidad nos permitió promover una excelente dinámica al interior de la organización.

Si bien las mujeres son mayoría en Empresas SB (65% de la dotación), en el mundo persisten inequidades de género, provocando un estancamiento del progreso social. Los roles, tradicionalmente conceptualizados para hombres y mujeres han cambiado en la sociedad, y también lo han hecho en nuestra empresa. Es primordial que nos sintoniemos con estos nuevos roles y que nuestros procesos contribuyan a reconocer una mirada de equidad, procurando un balance de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin discriminación.

Considerando lo anterior, hemos puesto foco en trabajar la equidad de género desde un enfoque sistémico y profesional, con la asesoría de

ComunidadMujer, tomando conciencia de las brechas que existen en la empresa, para poder hacernos cargo de ellas y así seguir garantizando ambientes más propicios y atractivos para todos los colaboradores que trabajamos en Empresas SB.

Un primer paso es formalizar nuestro compromiso en una Política de Equidad de Género, que busca enriquecer y ampliar la mirada - a nivel institucional y cultural- e instalar un sistema de gestión que nos permita identificar y atender las brechas, para avanzar hacia una mayor equidad de género en nuestra empresa y también a nivel país.

En 2 a 4 años espero que tengamos una organización donde se respeta a todos los colaboradores de igual forma, donde las oportunidades son independientes del género y donde todos se sientan invitados a desarrollar su máximo potencial. Creo que este es un gran paso para Empresas SB, súmate a esta gran iniciativa para que en conjunto, logremos lugares de trabajo más inclusivos, diversos y atractivos.

**Alejandra Sepúlveda**  
Presidenta Ejecutiva  
ComunidadMujer



Desde el año 2019, ComunidadMujer ha venido acompañando a Empresas SB en el desafío de la transversalización del enfoque de género al interior de la organización y quiero decir que para nosotras ha sido un privilegio poder realizar este trabajo junto a ustedes y alinear el propósito de ambas instituciones para el logro de la equidad de género.

Desde el inicio, Empresas SB ha demostrado su convencimiento y compromiso con la implementación de una estrategia que le permita avanzar progresivamente en buenas prácticas y en el cierre de brechas de género. Ello, para que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de aportar sus capacidades, talentos y competencias a la organización, así como vivenciar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, en el trabajo doméstico y de cuidados.

El compromiso y motivación demostrado por la Gerencia General ha sido fundamental en este proceso. Esa convicción del liderazgo ha permitido asegurar el despliegue sostenido de una serie

de acciones que incluyen: el diagnóstico de género, la sensibilización y formación en igualdad de género en el trabajo y el diseño de un plan de acción medible y con impacto.

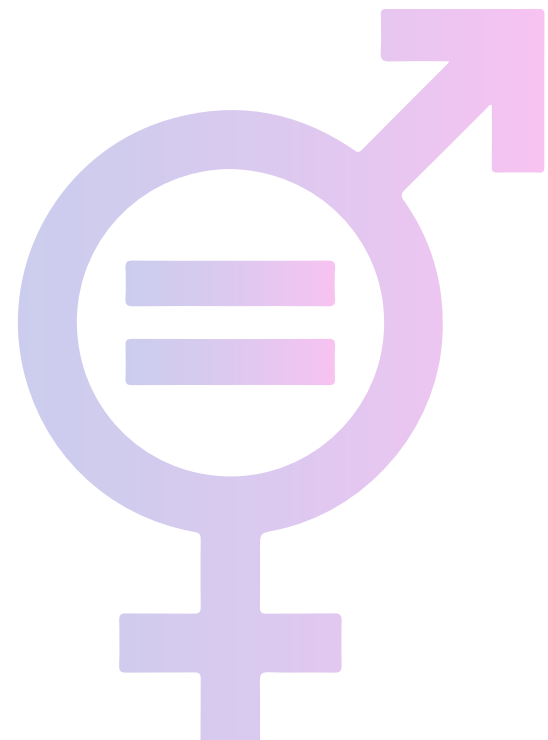
Destacamos el respaldo del Directorio de Empresas SB, que se hace visible en la aprobación de la política para la equidad de género. Se trata de un importante hito y un faro que iluminará el camino de la organización hacia la inclusión y la igualdad de género en oportunidades y trayectorias laborales. Tenemos la convicción de que esta política será el marco que impulsará decididamente a Empresas SB a permear con el enfoque de equidad e igualdad de género los diversos procesos de su gestión, siendo de este modo un mejor lugar para trabajar, uno que inspire a todos y todas. Felicitamos a Empresas SB por este importante hito y los animamos a continuar dando pasos para avanzar y sortear con éxito los futuros desafíos que traerá el cambio cultural que se ha comenzado a gestar, uno que responde también a los procesos que vive el país, siendo las empresas importantes y estratégicos agentes de cambio.


# PRESENTACIÓN

Durante el año 2016, Empresas SB replanteó su estrategia corporativa para adaptarla a un escenario marcado por la desaceleración económica, las nuevas regulaciones, los cambios en el entorno competitivo y la irrupción de clientes cada vez más conectados y exigentes. Esto trae como resultado la construcción colectiva de una nueva visión corporativa y una estrategia cuyos pilares son el viaje del cliente y colaborador, cultura digital e infraestructura tecnológica con la eficiencia y conocimientos de los clientes en la base de su estrategia y en la cima: alcanzar la mejor reputación con rentabilidad de la industria.

Asimismo, Empresas SB se propone una gestión sostenible vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU), como empresa comprometida con los grandes desafíos globales, orienta algunas de sus prácticas para contribuir de una forma más directa a la solución de cuatro de ellos: Salud y Bienestar, Trabajo decente y crecimiento económico, Reducción de las desigualdades y la Igualdad de Género.

Bajo este escenario, como organización hemos dado pasos significativos para materializar nuestro compromiso con la equidad de género. El primero de ellos fue nuestra participación en el Índice de Equidad de Género de Prohumana, donde tuvimos la oportunidad de explorar diferentes dimensiones de nuestra gestión y cómo ésta impacta en las condiciones de trabajo para que hombres y mujeres desplieguen su máximo potencial.





Con el fin de profundizar en estos hallazgos, durante 2019 trabajamos de la mano de ComunidadMujer para formarnos, generar conciencia crítica, entender los procesos humanos y analizar nuestra gestión con una mirada diferente, lo que se materializó en un diagnóstico organizacional con enfoque de género, que nos permitió definir los focos de nuestra política. Este trabajo se fortalece tras el compromiso de nuestra Gerencia General con los Wep's: Principios de empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres).

En este contexto se implementa la presente política, que formaliza nuestro compromiso con la construcción de equipos diversos e innovadores, que permitan el despliegue de los talentos de hombres y mujeres, así como una forma de vivir el cambio cultural que necesitamos para que todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial independientemente de su género.

***“2020 es un año crucial para la igualdad de género. Y los beneficios de la igualdad de género no sólo son para las mujeres y las niñas, sino para todas las personas cuyas vidas cambiarán con un mundo más justo donde no se deje a nadie atrás.”***

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres (2020)

# ¿Cuál es el objetivo de nuestra Política?



Impulsar la equidad de género en ESB para favorecer la construcción de entornos laborales justos, inclusivos y diversos, que nos permitan responder efectivamente a nuestro Propósito Común y así contribuir a mitigar el riesgo de discriminaciones arbitrarias en materia de género, al interior de la organización, mediante diagnósticos que permitan cumplir con el compromiso asumido por la empresa en este ámbito.

## ¿A quién está dirigida?

Esta política aplica para todas las operaciones de Empresas SB y sus filiales (Salcobrand, Preunic, Santo Alivio, Qualimed, Recetario Magistral, Inmobiliaria SB, Pharma Benefits, Medcell y RDA) y es responsabilidad de todos sus colaboradores dar cumplimiento de ella.

Nuestra Política para la Equidad de Género es un instrumento corporativo, que expresa el compromiso de la empresa con los principios y objetivos de la igualdad de género, en la que se da cuenta de los focos en los que trabajaremos para abordar las brechas de género que emanan de un diagnóstico especializado en el tema. En este contexto, es un documento dirigido a potenciar nuestra gestión de las personas y la cultura de la empresa.

# Conceptos

Como punto de partida vamos a compartir algunos conceptos relevantes, para facilitar la comprensión de los focos de nuestra Política:



## GÉNERO

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres.



## EQUIDAD DE GÉNERO

Remite a ocuparse de las circunstancias y contextos que provocan la desigualdad o discriminación arbitraria por razones de género en el ámbito laboral.



## IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la no discriminación arbitraria basada en el género. En consecuencia, la igualdad no significa que hombres y mujeres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su género.



## DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Es toda distinción, exclusión o restricción arbitraria, que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

# ¿Cuáles son los focos o ejes de nuestra Política que emanan del diagnóstico de género de Empresas SB?



## 1

Sensibilizar e informar de manera permanente a colaboradores de Empresas SB sobre temas de equidad de género en el trabajo, abordando sus distintas dimensiones.

Empresas SB pondrá foco en educar a sus colaboradores en la perspectiva o enfoque de género, promoviendo una comunicación libre de estereotipos y no sexista.



*Muchas veces se tiene la creencia de que para que un proyecto incorpore perspectiva de género tiene que estar dirigido sólo a mujeres. Sin embargo, esto no indica que la iniciativa incorpore este enfoque... la perspectiva o enfoque de género es incorporado cuando son consideradas las necesidades y diferencias de mujeres y hombres, además de su participación en las soluciones al problema que les afecta.*

Fuente: Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género - ComunidadMujer



## 2

Impulsar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, tanto para mujeres como para hombres.

Trabajaremos conscientemente para garantizar una participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa, reforzando además las habilidades detectadas como brecha en dicho grupo a modo de empoderarlas y multiplicar las oportunidades de contribución en las decisiones de la compañía. Creemos fundamental garantizar un pensamiento diverso en nuestros equipos, rescatando la mirada de hombres y mujeres de manera complementaria.



*Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta esencial para construir economías sólidas, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y de las sociedades en general.*

Fuente: Programa Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio (2020).  
Mapa de iniciativas públicas y privadas en Chile para el acompañamiento y apoyo a empresas en políticas para la igualdad de Género.







# 3

Potenciar el desarrollo y talento de mujeres y hombres en Empresas SB mediante la implementación de medidas que permitan resguardar la igualdad de oportunidades y eliminar discriminaciones arbitrarias en materia de género en los procesos de formación, de evaluación del desempeño y promoción.

Nos comprometemos a garantizar procesos de selección inclusivos, considerando además una mirada de equidad que procure una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin discriminación.

“ En 2019, la Universidad Pompeu Fabra realizó un estudio que dejó en evidencia que, en igualdad de condiciones, las postulantes mujeres tenían en promedio un 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres. Si bien, dichos resultados corresponden a un estudio puntual, representan un ejemplo de las múltiples situaciones que ocurren al interior de las organizaciones, tanto en Chile como en el Mundo, que generan un impacto negativo en la participación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. ”

Fuente: Segundo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile  
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y ChileMujeres.



# 4

Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad acorde al ciclo de vida de mujeres y hombres que trabajan en Empresas SB.

Cuando hablamos de conciliación, la entenderemos acorde el ciclo de vida de las personas que trabajan en Empresas SB, queremos que la incorporación de mujeres y hombres en el trabajo les permita un desarrollo pleno en las diferentes dimensiones de sus vidas.

“ La incorporación de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades que hasta ahora recaían casi en exclusividad en ellas, convierte el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en uno de los pilares para el funcionamiento y la sostenibilidad tanto de nuestras sociedades como de las empresas. Ello se inserta en un contexto de reconocimiento del principio de corresponsabilidad parental en virtud del cual, padre y madre puedan participar en forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de los hijos e hijas, en beneficio de todo el grupo familiar y permitiendo que padre y madre puedan acceder a trabajos remunerados. ”

Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo  
Proyecto fomento a la igualdad de género en el trabajo - Financiado por la Unión Europea.  
Universidad Alberto Hurtado y Fundación ChileMujeres



## 5 Promover el ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales y acciones orientadas a sensibilizar sobre el valor de la corresponsabilidad familiar en los colaboradores.

Una paternidad activa beneficia el desarrollo integral de niños y niñas, y fortalece el vínculo que los padres forman con sus hijos desde antes del nacimiento. Es por ello que nos comprometemos a disponer de iniciativas que contribuyan al ejercicio activo, equitativo y permanente de la maternidad y paternidad, en equilibrio con el acceso a trabajos remunerados.

“ *La participación de los padres desde las primeras consultas prenatales, durante el parto e inmediatamente después del nacimiento, produce beneficios duraderos en el tiempo. El involucramiento de los padres desde la gestación tiene efectos positivos en las conductas de salud materna, en la nutrición de la mujer gestante, en el uso por parte de las mujeres de los servicios médicos antes y después del parto, así como en la defensa de los derechos de las mujeres durante el parto. La participación de los padres desde la gestación fortalece el vínculo del padre con su hijo/a y se asocia a paternidades más activas.* ”

Estado de la Paternidad en América Latina y el Caribe, 2017.  
Resumen Ejecutivo Men Care América Latina



## 6 Impulsar medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral.

Generar ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, contribuye en la satisfacción laboral, calidad de vida y bienestar físico, psicológico y social de nuestros colaboradores en Empresas SB. Es por ello, que nos comprometemos a fortalecer todas las medidas internas que contribuyan a garantizar que tanto hombres como mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias, previniendo, detectando, asistiendo, investigando y sancionando cualquier tipo de violencia en el contexto de trabajo, ya sea maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

“ *Las conductas de acoso en los lugares de trabajo, en cualquiera de sus formas, son contrarias a los valores de respeto de los derechos humanos y de las libertades individuales, suponen un atentado contra la dignidad de las personas y además perjudican la productividad de las empresas.* ”

Stella Zervoudaki, Embajadora, Jefa de la Delegación de la Unión Europea en Chile  
Fuente: Manual de Prevención y Sanción del Acoso en el Mundo del Trabajo  
Proyecto fomento a la igualdad de género en el trabajo - Financiado por la Unión Europea  
Universidad Alberto Hurtado y Fundación ChileMujeres



## 7 Realizar periódicamente los diagnósticos que permitan cumplir con el compromiso asumido por la Empresa en el ámbito de esta Política.

Nos comprometemos a monitorear –permanentemente– las condiciones de la participación laboral de mujeres y hombres en Empresas SB, a través de indicadores y diagnósticos periódicos. Esto nos entregará información importante para la toma de decisiones y fortalecimiento de los planes de acción, garantizando una mejora continua y un impacto positivo de largo plazo.

**“ Un buen diagnóstico sobre las condiciones de la participación laboral de mujeres y hombres en las organizaciones, entrega información importante para la toma de decisiones, el diseño de políticas y planes de acción, destinados a reducir las brechas y la eliminación de las barreras de género en la organización. ”**

Fuente: Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones  
Proyecto Fomento a la igualdad de género en el trabajo - Financiado por la Unión Europea  
Universidad Alberto Hurtado y Fundación ChileMujeres

# Responsabilidades

La Alta Gerencia será responsable de entregar lineamientos estratégicos para avanzar en la equidad de género en la gobernanza corporativa de Empresas SB, impulsando la implementación de la política y facilitando los recursos necesarios que aporten progresivamente a su cumplimiento a través del Comité Ejecutivo, la Gerencia de Gestión de Personas y el Comité de Ética y Cumplimiento.

Incentivar que la cultura de ESB incorpore expresamente la equidad de género, velar por el cumplimiento de la Política y sus Procedimientos y dar seguimiento a los planes de acción que se definan.

Es responsabilidad de los Gerentes Generales y R1 aplicar y gestionar en sus respectivas empresas y gerencias todos los aspectos de actuación definidos en la presente Política y ajustar la documentación vigente relacionada.

Por su parte, el Gerente de Personas de Empresas SB tiene la responsabilidad de aplicar y defender los criterios de actuación establecidos en esta Política, así como procurar su adopción o transcripción en las empresas a las que estén adscritas, además de ejecutar y controlar el plan de acción definido utilizando los recursos metodológicos apropiados.

Y todos los que trabajen en Empresas SB están llamados a respetar y hacer cumplir esta Política, promoviendo un trato equitativo e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

La presente Política fue aprobada por el  
Directorio de Empresa SB en la sesión  
del 6 de julio de 2021

**EQ****UIDAD**  
*de género*  
.....

EMPRESAS 

POLÍTICA  
**EQ**UIDAD  
DE GÉNERO

EMPRESAS 