POLÍTICA

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

POLÍTICA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

MN1527

Claves

En línea con nuestra Cultura Corporativa SPF y sus 8 comportamientos, la presente política tiene como objetivo establecer los principios de la Diversidad e Inclusión del Grupo Santander Chile, que definirán nuestro marco de acción y los cuales velarán porque todos quienes trabajan en el Grupo, tengan igualdad de oportunidades y que no exista ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) por razón de género, edad, orientación sexual, cultura, creencias, enfermedad, discapacidad, etc.

Términos clave: Diversidad, inclusión, discriminación, discapacidad, género, diversidad cultural, generaciones, equidad, raza/etnia, inmigrantes, gestión de la diversidad.

Referencias clave: Política Derechos Humanos Grupo Santander, Principios Generales de Diversidad, Política de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO 2

1 INTRODUCCIÓN 3

1.1 Objetivos y contexto 3

2 CRITERIOS DE APLICACIÓN 7

2.1 Criterios generales 7
2.2 Criterios específicos 7

3 CONTROLES Y EVIDENCIAS 10

4 GOBIERNO DE LA POLÍTICA 11

4.1 Titularidad de la Política 11
4.2 Interpretación 11
4.3 Fecha de validez y revisión de la Política 11

5 CONTROL DE CAMBIOS 12

1 INTRODUCCIÓN

Los conceptos de diversidad e inclusión han ido adquiriendo cada vez más relevancia en la sociedad chilena, siendo un aporte para la calidad de vida de las personas y para el desarrollo del país.

En la medida en que las organizaciones desarrollan estrategias y políticas que fomenten y promuevan el respeto por la identidad de cada colaborador/a, se potencia el desarrollo humano.

1.1 Objetivos y contexto

En el Grupo Santander Chile, estamos convencidos de que, impulsando equipos diversos en experiencias, perfiles, procedencia, género, edad, creencias, discapacidad, entre otros aspectos de la diversidad, seremos capaces de integrar distintos puntos de vista que permitirán diseñar e implementar soluciones innovadoras y conectar de mejor manera con nuestros/as clientes/as, y con la sociedad.

La presente Política, en línea con nuestra Cultura Corporativa y la Política de Derechos Humanos, tiene como objetivo orientar y promover una cultura diversa e inclusiva, en la que cada colaborador/a se sienta valorado/a y respetado/a desde sus propias particularidades. Tenemos el compromiso de generar igualdad de oportunidades para los/as colaboradores/as, y que no exista ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) ya sea por razones de género, edad, orientación sexual, cultura, creencia, enfermedad, discapacidad, etc.

La Política de Diversidad e inclusión se sustenta en un principio básico de actuación que se norma a través de nuestra Política de Derechos Humanos la cual se compromete a evitar la discriminación y las prácticas que atenten contra la dignidad de las personas. Esto quiere decir, que “los/las colaboradores/as de Grupo Santander Chile tienen derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno que proporcione igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando, en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, etnia, religión, origen, estado civil o condición social. De la misma manera, nos comprometemos a mantener un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia”.

1.2 Referencias normativas

Las referencias normativas son las siguientes:

- Política Derechos Humanos Grupo Santander.
- Principios Generales de Diversidad.
- Política de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad.

1.3 Definición y alcance

A continuación, se detalla el significado de conceptos que son relevantes para la comprensión de la Política de diversidad e inclusión de Grupo Santander Chile:

Diversidad: Se expresa a partir de las experiencias, perspectivas y habilidades que hacen que cada persona que se encuentre en algún lugar específico sea única. Es decir, todas aquellas características que permiten el reconocimiento, afirmación y valoración de las diferencias relativas a cultura, edad, género, nacionalidad, educación, formación, experiencias vitales, capacidades, talentos, etc.

Bajo este contexto, Grupo Santander Chile reconoce y apoya las diferentes dimensiones de la diversidad existente, tanto las visibles como género, etnia, edad, enfermedad, discapacidad, como también las invisibles como experiencias profesionales y de vida, religión, valores, creencias, orientación sexual, personalidad, etc.

Por ello, y con el objetivo de empezar a generar conciencia, en un primer momento focalizamos la actuación en las siguientes dimensiones:

- Género: representación equitativa de hombres y mujeres en la fuerza laboral, con foco en generar igualdad de oportunidades de desarrollo profesional y equidad salarial.
- Diversidad Cultural: formación diferente a los perfiles bancarios tradicionales; experiencia en sector/industria diferente a servicios financieros; al menos una experiencia internacional significativa, país de origen diferente y contar con representatividad generacional.
- Discapacidad: proporcionar un adecuado apoyo para reducir las limitaciones funcionales de la interacción de personas con discapacidad en su entorno laboral con el objeto de lograr que la inclusión laboral penetre íntegramente en la cultura del Grupo Santander Chile, impactando los valores de la empresa y transformándola en una organización que garantiza en todas sus áreas, la autonomía de las personas con discapacidad.

Inclusión Laboral: Es parte de un proceso más amplio que corresponde a la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social. En la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Discriminación: Tratamiento desigual o desfavorecedor a un grupo social o persona.

Sexo: Conjunto de características biológicas a partir de las cuales se divide a las personas en hombres y mujeres.

Género: Conjunto de características, roles y expectativas culturalmente asociadas a hombres y mujeres.

Equidad de género: concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados como oportunidades y recompensas.

Personas en situación de discapacidad (PeSD): 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, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

Diversidad Cultural: en la presente Política se considerará diversidad cultural contar con, al menos, uno de los siguientes antecedentes:

- Formación académica diferente a los perfiles tradicionales del banco: se refiere a la formación académica que difiere de la típica del sector financiero: Digital, Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas.
- Experiencia laboral en un sector/industria diferente al de los servicios financieros: Se refiere a la experiencia profesional pertinente fuera de los servicios financieros, es decir, productos farmacéuticos, bienes de consumo, docencia, etc.
- Experiencia internacional: Se refiere a trabajar en el extranjero (diferente al país de origen) por al menos seis meses.
- Diferente país de origen (inmigrantes): Tener una nacionalidad diferente a la del país en el que se encuentra.
- Minorías (razas y etnias): se refiere a tener una raza o etnicidad diferente a la de la mayoría en el país en que se basa.
- Rango de edad: Se refiere a la representación de diferentes rangos de edad.

Inmigrantes: se considerará a la población que se traslada de un territorio a otro y que establece su residencia por un tiempo prolongado en otro sitio distinto a su lugar de origen.

Raza y Etnia: raza son los grupos en que se subdividen algunas especies biológicas a partir de características que se transmiten por herencia. Asimismo, etnia comprende un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, etc.

Gestión de la Diversidad: implica un compromiso corporativo bajo el cual se reconoce la aceptación de las diferencias, como potencial de crecimiento para la organización. Esto va más allá de tener personal diverso, pues apunta hacia una estrategia global, que agrega valor y competitividad al Grupo Santander Chile, ya que nutre de distintos puntos de vista, potencia la creatividad y amplía el pensamiento de la organización, permitiendo la comprensión de los desafíos actuales y futuros para ofrecer soluciones considerando la diversidad de mercados, clientes y talentos que requieren atención personalizada.

Asimismo, vela por que todos quienes trabajan en el Grupo Santander Chile puedan desarrollarse profesionalmente en un ambiente integrador y tengan igualdad real de oportunidades en los distintos ámbitos, no existiendo ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) por razón de género, edad, orientación sexual, cultura, creencia, enfermedad, discapacidad, etc.

1.4 Ámbito

Esta Política aplica a todas las personas que forman parte de Grupo Santander Chile, asegurando que las políticas, procesos, sistemas y herramientas de Gestión de Personas promuevan una adecuada gestión de la diversidad, para atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos, para hacer frente a los retos de innovación y de negocio presentes y futuros, obteniendo mejores resultados de manera sostenible.

Asimismo, permitirá impactar a todos los stakeholders, ya que al impulsar equipos diversos, Grupo Santander Chile será capaz de integrar distintos puntos de vista que permitirán diseñar e implementar soluciones innovadoras.

2 CRITERIOS DE APLICACIÓN

2.1 Criterios generales

Todas las personas que pertenecen al Grupo Santander Chile deben cumplir con las disposiciones descritas en esta Política, ya que estas son fundamentales para la gestión de la Diversidad e Inclusión en la organización, al estar vinculadas a la Cultura Corporativa la cual tiene como base fundamental los atributos Simple, Personal y Fair o "SPF", que conforman la esencia y visión estratégica del Grupo.

SPF son los que definen como piensan y actúan los/as colaboradores y guían la forma en cómo se relacionan todos sus stakeholders: colaboradores/as, clientes/as, accionistas y la sociedad en general:

- Simple: Tener un entendimiento y consciencia de la diversidad como algo natural, considerando la utilización de un lenguaje adecuado al contexto, garantizando la accesibilidad a nuestras instalaciones y contando con sistemas y procesos fáciles de entender y operar.

- Personal: Tratar a las personas con respeto y valorando sus capacidades y contribuciones, sin realizar distinción, exclusión o preferencias basadas en sesgos inconscientes.

- Fair: Igualdad de oportunidades estableciendo sistemas de atracción, desarrollo y promoción de talento basados en el mérito, promoviendo políticas de no discriminación.

En suma, es tratar a las personas como nos gustaría ser tratados/as. Para lograrlo, se considerarán los ocho comportamientos corporativos, Apoyo a las personas, Promuevo la colaboración, Trabajo con pasión, Soy respetuoso, Escucho de verdad, Cumplo las promesas, Hablo claro e Impulso el cambio, los cuales serán el marco valórico y de actuación las que conducirán las acciones día a día.

2.2 Criterios específicos

Los criterios específicos de Diversidad e Inclusión del Grupo Santander Chile se fundamentan en los siguientes puntos:

1. Inclusión e Igualdad de oportunidades:
Este principio considera valorar y promover la diversidad presente en Grupo Santander Chile, para lo cual hemos trazado un camino hacia la transformación de una cultura inclusiva que busca que todas las personas se sientan valoradas y respetadas desde su propia identidad. De acuerdo con ello, se han elaborado políticas, normas y procedimientos que están orientados a garantizar la igualdad de oportunidades y trato justo para todas/os los/las colaboradores/as, sin distinción de género, edad, discapacidad, creencias y orígenes. Por lo tanto, hemos incorporado la perspectiva inclusiva para los procesos de Gestión de Personas de acuerdo con el ciclo de vida de cada colaborador/a. Todas las personas que son parte de Grupo deben promover

entornos de trabajo inclusivos que impliquen valorar y respetar las diferencias individuales. Asimismo, Grupo Santander Chile promueve un estilo de liderazgo que garantice la igualdad de oportunidades en su estrategia de gestión de personas. (Reclutamiento y Selección de Personas, Desarrollo de Carrera, Formación, Promoción de Carrera, etc.).

2. No discriminación:
Grupo Santander Chile vela porque las políticas, procesos, sistemas y herramientas de Gestión de Personas sean libres de sesgos que puedan dar lugar a situaciones de discriminación arbitraria.

3. Liderazgo:
Gestionar el talento y ejercer el liderazgo inclusivo son elementos centrales que aportan valor y enriquecen a todos nuestros stakeholders, constituyendo una ventaja competitiva para apoyar la consecución de los objetivos de negocio. Por tanto, las jefaturas tienen la responsabilidad de liderar de manera inclusiva, a sus equipos de trabajo, propiciando condiciones adecuadas de desarrollo e igualdad de oportunidades para sus colaboradores/as.

4. Equipos Diversos:
Nuestros/as clientes/as son diversos/as, por lo que, para lograr una mejor comprensión de sus necesidades, nuestros equipos de trabajo tienen que ser un reflejo de ello. Estamos convencidos de que, impulsando equipos diversos, seremos capaces de brindar soluciones innovadoras a nuestros stakeholders.

5. Aspectos Legales:
Grupo Santander Chile da cumplimiento irrestricto a todas las leyes vigentes chilenas, y genera planes de acción vinculados a procesos normativos en materia de diversidad e inclusión.

6. Valor a las diferencias:
Grupo Santander Chile reconoce el aporte y contribución que cada persona puede entregar, desde su experiencia, origen, capacidades, creencias, etc.

7. Liderando con el ejemplo:
Los/las líderes y directivos/as deben ser abiertos e inclusivos (modelo de liderazgo) para ser referentes de los principios de Diversidad e Inclusión, promoviendo activamente la “Gestión de la Diversidad”, siendo coherente con su discurso y acciones.

8. Equidad Salarial:
La retribución debe cumplir con las leyes, reglamentos y normativas locales vigentes. Esta es por naturaleza individual y podrán existir remuneraciones e incentivos distintas para un mismo cargo dependiendo esencialmente del mérito de cada persona.
Por lo anterior, es que en Grupo Santander Chile se mantendrá una adecuada equidad salarial entre todas las personas que ocupen un mismo puesto, resguardando el principio de igualdad de oportunidades, que se funden entre otras razones en las capacidades, calificaciones, idoneidad y responsabilidad.

9. Gestión del Aprendizaje:
Grupo Santander Chile se preocupa de brindar herramientas de aprendizaje en materias de diversidad e inclusión, con el propósito de sensibilizar y capacitar a todos/as los/as colaboradores/as para construir una cultura inclusiva. Se realizan esfuerzos para trabajar con plataformas y soportes comunicacionales que contengan un enfoque de accesibilidad universal, contemplando a colaboradores/as con algún tipo de discapacidad.

En caso de detectarse incumplimientos relacionados con los principios generales y específicos de la presente Política, los hechos se analizarán de acuerdo con el código de conducta y los procedimientos internos, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

Asimismo, los/las colaboradores/as del Grupo Santander Chile, tienen la obligación de poner en conocimiento cualquier incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política, además de todas aquellas prácticas discriminatorias, conductas contrarias a la regulación a la normativa interna, al Código General de Conducta, a la cultura y comportamientos corporativos.

En este ámbito se pone a disposición, tanto para colaboradores/as como para proveedores, el “Canal Abierto” que es el medio para reportar de manera confidencial y/o anónima, aquellos comportamientos que supongan un incumplimiento a todo lo anteriormente señalado, y que tiene por objetivo favorecer un entorno en el que las personas puedan hablar claro y ser escuchadas de verdad, además de aplicar las medidas disciplinarias que se hayan decidido adoptar luego del proceso de investigación realizado.

3 CONTROLES Y EVIDENCIAS

Para garantizar una gestión transparente de los principios establecidos en este documento, se utilizan los siguientes indicadores que permitirán medir el impacto de la gestión de Diversidad e Inclusión en Grupo Santander Chile:

a) Género: Mantener la equidad de género en la dotación total de la organización y alcanzar el 30% de mujeres en cargos directivos corporativos.

b) Diversidad Cultural: Alcanzar una representación de la diversidad cultural en la dotación total de la organización y mantener el 70% de diversidad cultural en posiciones directivas corporativas.

c) Discapacidad: Disponer de un porcentaje de dotación superior a lo requerido por la ley N° 21.015 de Inclusión laboral de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y garantizar las condiciones óptimas en relación con accesibilidad universal tanto en infraestructura, como en mobiliario, tecnología y capacitación.

4 GOBIERNO DE LA POLÍTICA

4.1 Titularidad de la Política

La titularidad de esta política corresponde a la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad quienes definen el alcance y aplicación de esta.

Los siguientes comités serán responsables de validar, supervisar y promover acciones que vayan en línea con los criterios generales y específicos definidos con anterioridad:

- Equipo de Políticas
- Equipo Directivo de la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad

4.2 Interpretación

La interpretación de este documento es responsabilidad de la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad.

4.3 Fecha de validez y revisión de la Política

El presente documento entrará en vigencia desde la fecha de su comunicación.

Su contenido será objeto de revisión anual, realizándose los cambios o modificaciones que se considere pertinente y serán aprobados por la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad, quienes deberán velar por su complimiento y correcta aplicación.

5 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Responsable documento	Responsable mantenimiento	Fecha Cambio	Responsable de validación	Comité Aprobador	Fecha Aprobación	Fecha revisión programada
V1	Jorge Peña Collao (Gerente RRLL y Serv. A Personas)	Eduardo Gallardo (Jefatura RRLL, Beneficios y Prev. De Riesgos)	Nov. 2018	Políticas y Gobierno de Riesgos	Diversidad & Inclusión	Nov. 2018	Anual
V2	Jorge Peña Collao (Gerente RRLL y serv. A Personas)	Eduardo Gallardo (Jefatura RRLL, Beneficios y Prev. De Riesgos)	Dic. 2019	Políticas y Gobierno de Riesgos	Diversidad & Inclusión	Dic. 2019	Anual
V3	Jorge Peña Collao (Gerente RRLL y Serv. A Personas)	Andrea Machuca (Jefatura D&I y AS)	Dic. 2020	Políticas y Gobierno de Riesgos	Equipo directivo RH	Ene. 2020	Anual

Versión	Descripción del Cambio	
1	Creación política incorporando pilar diversidad sexual	Nov. 2018
2	Eliminación Diversidad Sexual e Identidad de Género	Dic. 2019
3	Revisiones y actualizaciones	Ene. 2020