

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MN1526

Claves

La Política de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en línea con nuestra Cultura Corporativa y la Política de Derechos Humanos, tiene como objetivo establecer los principios éticos de actuación del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación para que todos quienes trabajan en Grupo Santander Chile tengan igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos y que no exista ningún tipo de discriminación (directa e indirecta), especialmente, en este caso, por razón de género. Al mismo tiempo, a través de esta Política nos comprometemos a promover la conciliación en todos los procesos organizacionales, impulsando una cultura de trabajo justa, que potencie el desarrollo, promoviendo el equilibrio entre su desempeño laboral, la corresponsabilidad familiar y el desarrollo humano.

Términos clave: Igualdad de Género, Conciliación, Corresponsabilidad, Equidad.

Referencias clave: Política de Diversidad e Inclusión, Política de Cultura Corporativa, Política de Derechos Humanos.



0 ÍNDICE DE CONTENIDO

0	ÍNDICE DE CONTENIDO	2
1	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Objetivos y contexto	3
1.2	Referencias normativas	4
1.3	Definiciones	4
1.4	Ámbito	5
2	CRITERIOS DE APLICACIÓN	6
2.1	Criterios generales	6
2.2	Criterios específicos	6
3	CONTROLES Y EVIDENCIAS	7
4	GOBIERNO DE LA POLÍTICA	8
4.1	Titularidad de la Política	8
4.2	Interpretación	8
4.3	Fecha de validez y revisión de la Política	8
5	HOJA DE ACTUALIZACIONES	9



1 INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivos y contexto

Queremos ser el mejor Banco para todas las personas, es decir, un círculo virtuoso que va desde nuestros/as colaboradores/as, clientes/as, accionistas y sociedad en general.

En esa línea, esta Política se sostiene en un compromiso basado en nuestra cultura: Simple, Personal y Fair (SPF).

- 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 de manera individual, con respeto y valorando sus capacidades y contribuciones, sin realizar distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones, percepciones o juicios de valor (sesgos inconscientes).
- Fair: Igualdad de oportunidades y condiciones, estableciendo sistemas de atracción, desarrollo y promoción de talento basados en el mérito, promoviendo Políticas de no discriminación.

Como Grupo Santander Chile y en conformidad con la Política de Diversidad e Inclusión, estamos convencidos de que impulsando equipos diversos (en experiencias, perfiles, origen étnico y procedencia, género, discapacidad, edad, creencias, orientación sexual, cultura, etc.) seremos capaces de integrar distintos puntos de vista que permitirán diseñar e implementar soluciones innovadoras y conectar mejor con los/as clientes/as, igualmente diversos y con la sociedad, porque la diversidad es un elemento estratégico como fuente de talento.

De la misma manera, Grupo Santander Chile entiende que gestionar equipos diversos de forma inclusiva y coherente con los valores corporativos permitirá atraer, desarrollar y retener a los/as mejores profesionales para hacer frente a los retos de innovación y de negocio presentes y futuros y conseguir así mejores resultados de manera sostenible.

La presente Política, en línea con nuestra cultura corporativa y la Política Corporativa de Derechos Humanos, tiene como objetivo establecer los principios éticos de actuación, velando porque todos quienes trabajan en el Grupo tengan igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos y que no exista ningún tipo de discriminación (directa e indirecta) por razón de género.

Al mismo tiempo, esta Política se compromete a promover la conciliación en todos los procesos organizacionales, impulsando una cultura de trabajo justa, que potencie el



desarrollo de quienes son parte de la empresa, promoviendo el equilibrio entre su desempeño profesional, la corresponsabilidad familiar y el desarrollo humano.

1.2 Referencias normativas

- Norma Chilena NCh3262-2012 “Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.
- Convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género, erradicación de la violencia, protección a la maternidad y a los derechos parentales.
- Legislación chilena aplicable en materia de igualdad de género, conciliación, derechos parentales, acoso laboral, sexual, discriminación y violencia de género e intrafamiliar.
- Política Corporativa de Derechos Humanos.
- Política de Diversidad e Inclusión.

1.3 Definiciones

- Igualdad de género: El principio de igualdad de oportunidades, supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, que garantiza que puedan, en las mismas condiciones, gozar de los mismos derechos que establece la ley.
- Equidad: La equidad es un medio o un instrumento para la igualdad, por sobre las diferencias que puedan existir entre las personas. La equidad es posible cuando se da un trato justo: hay una consideración igualitaria de las necesidades y de los intereses propios de la diferencia. Este trato justo asegura una igualdad real, sustantiva o, de hecho, aun cuando las personas expresen diferencias.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Se puede definir como el equilibrio en uso de tiempo, dedicación y energía en el trabajo, en la vida familiar, y el desarrollo personal, desde una lógica del cuidado y enfoque de derechos. Se consigue a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes o en situación de discapacidad.
- Corresponsabilidad: Es el reparto justo y equitativo en el ejercicio de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al ámbito laboral, familiar y personal, entre la empresa, sus personas, el Estado y la sociedad. También, se refiere específicamente al reparto justo y equitativo a las responsabilidades y tiempos asignados a derechos y deberes, entre hombres y mujeres, desde la lógica de la equidad.



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL.

FECHA ULT.
PUBLICACIÓN
16/03/2021

FECHA ULT.
CERTIFICACIÓN
16/03/2021

- Medidas de conciliación laboral, personal y familiar: Son un conjunto de medidas o acciones que adoptan voluntariamente las empresas o instituciones públicas (medidas adicionales a las establecidas por ley que son de obligado cumplimiento), enfocadas a crear condiciones para que las personas de sus equipos de trabajo puedan desarrollar de forma óptima las distintas actividades y/o responsabilidades de su vida personal, familiar y laboral, desde la equidad e igualdad de oportunidades.
- Sistema de Gestión de Igualdad de Género: El Sistema de Gestión de Igualdad de Género es un conjunto de procedimientos y medidas adoptadas por las empresas para reducir las brechas de género, de acuerdo con los requisitos establecidos en una norma donde se estipula el protocolo de trabajo de dicho sistema.

1.4 Ámbito

Esta política aplicará a todos/as los/as colaboradores/as del Grupo Santander Chile.



2 CRITERIOS DE APLICACIÓN

2.1 Criterios generales

Por medio de esta Política nos comprometemos a avanzar de manera sistemática hacia una organización que garantiza la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, que valora la diversidad, promueve ambientes laborales respetuosos, seguros y una cultura que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

2.2 Criterios específicos

Para garantizar la igualdad y equidad de género, nos comprometemos a cumplir con los siguientes criterios específicos:

- Promover la igualdad de oportunidades para cada una de las personas que trabajan en el Grupo Santander Chile, sin distinción alguna por motivos de raza, sexo, nacionalidad, edad, idioma, religión, enfermedad y discapacidad o de cualquier otra índole o condición; y eliminando las brechas de género entre hombres y mujeres en todos los procesos y niveles corporativos.
- Crear, reforzar y cuidar el lenguaje, comunicación y actitudes en las relaciones humanas de las personas que trabajan en el Grupo y en sus instalaciones, eliminando toda forma de trato sexista o discriminatorio que falte el respeto o menoscabe su dignidad.
- Facilitar y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la creación, mantención y mejoramiento de iniciativas que incentiven a ello, garantizando el cumplimiento de los derechos parentales y fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar ambientes laborales seguros, previniendo el acoso laboral y sexual, la violencia de género e intrafamiliar y toda forma de violencia y discriminación, a través de la sensibilización, formación y uso de los procedimientos y canales de denuncia.
- Cumplir leyes y normativas referidas a la igualdad de género y la conciliación trabajo y familia a nivel nacional e internacional.
- Liderar y asegurar el mejoramiento continuo del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SGIGC).



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL.

FECHA ULT.
PUBLICACIÓN
16/03/2021

FECHA ULT.
CERTIFICACIÓN
16/03/2021

3 CONTROLES Y EVIDENCIAS

Para alcanzar el cumplimiento de los criterios específicos, la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad, a través de la Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios a Personas, deberá monitorear el cumplimiento de indicadores, metas y registros de las áreas y procesos involucrados directamente en la gestión e implementación del sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



4 GOBIERNO DE LA POLÍTICA

4.1 Titularidad de la Política

La titularidad de esta Política corresponde a la División de Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad, quien define su alcance y aplicación.

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 vigor desde la fecha de su comunicación.

Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose los cambios o modificaciones que se considere convenientes y serán aprobados por la División Personas, Comunicaciones y Sostenibilidad y el área de Diversidad e Inclusión y Asistencia social, quienes deberán velar por su cumplimiento y correcta aplicación.



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL.

FECHA ULT.
PUBLICACIÓN
16/03/2021

FECHA ULT.
CERTIFICACIÓN
16/03/2021

5 HOJA DE ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha Cambio	Responsable Validación	Responsable de Aprobación
V1	Diciembre 2020	Andrea Machuca	Jorge Peña

Versión	Descripción del Cambio
V1	Generación de la Política