



# Inclusión, Diversidad y No Discriminación

Ma. José Fuentealba  
Subgerente de RSE y Comunicaciones  
EMPRESAS SB

# Quiénes somos

- Somos un grupo de empresas de retail del ámbito de la salud y belleza dedicado a hacer sentir bien a las personas
- Tenemos 537 locales de venta directa entre Arica y Punta Arenas
- Atendemos a cerca de 9 millones de clientes al año
- Son parte de Empresas SB más de 9 mil colaboradores, de los cuales un 66,7% son mujeres





# Nuestras empresas

”

EMPRESAS

SB



## Salud

Salcobrand  
Pharmabenefits  
Farmaprecio  
Recetario Magistral  
Medipharma



## Belleza

PreUnic  
Make Up  
Medcell  
DBS  
Santo Alivio

# ¿Porqué gestionar la diversidad?

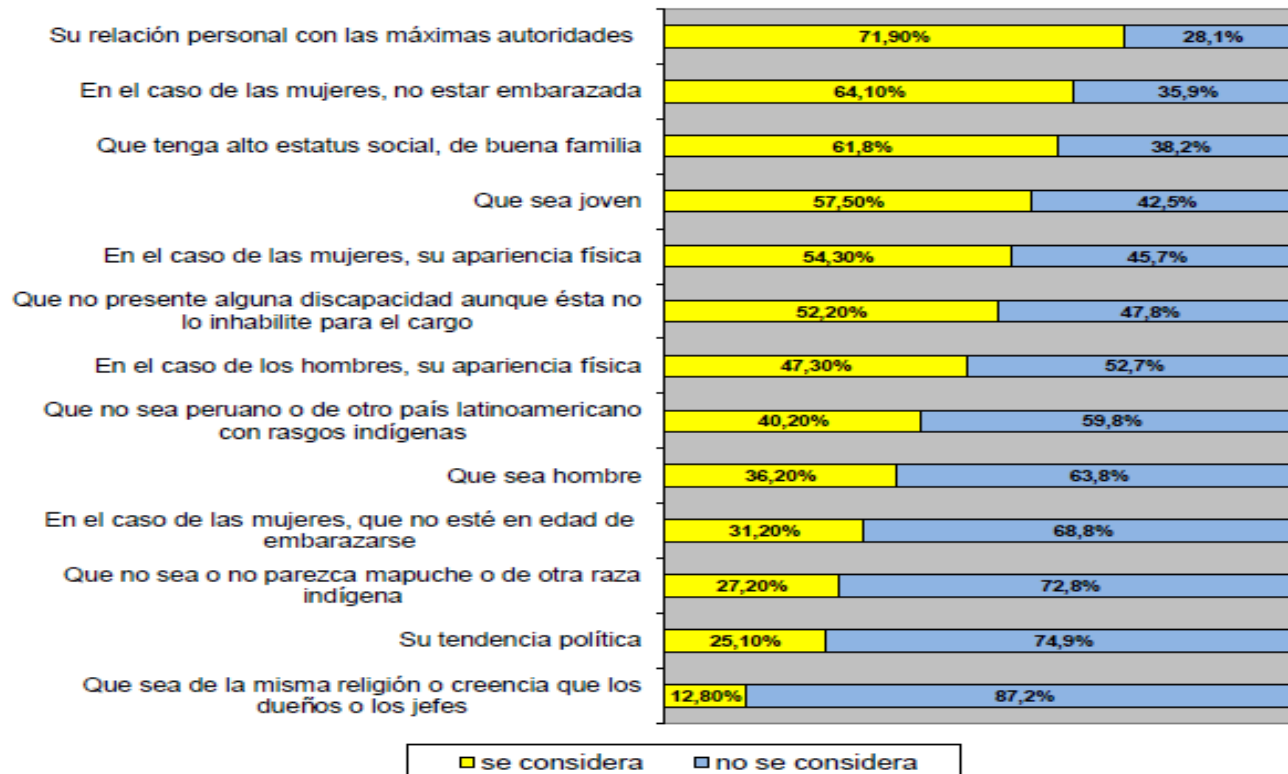


Chile es uno de los países de la Ocede con mayor rotación laboral: **37%**



# Prevalecen los prejuicios al momento de contratar...

Atributos considerados al momento de contratar una persona para un cargo de jefatura, frecuencia de respuestas



Nuestra apuesta:  
la **diversidad** hará a la empresa  
más **competitiva** y **productiva**





**Asumir la  
diversidad,  
exige cambiar  
paradigmas**



# Algunos beneficios...

Fortalece los valores culturales dentro de la organización (ética del respeto y buen trato)

Ayuda a atraer, retener y potenciar a personas con mucho talento

Aumenta la innovación y creatividad

Aumenta la motivación y eficiencia en la plantilla

Mejora la reputación de la compañía

Permite crear y actualizar productos y servicios pensando en atender clientes con perfiles cada vez más diversos





# ¿Qué es nuestra PIDND?

Una declaración de  
**intenciones y compromisos**

Una carta de **navegación**

Un manual de **procedimientos**

Una herramienta para explicitar  
**nuevas responsabilidades**

Un sistema de **medición y reportabilidad**





# Proceso de elaboración política





# Objetivo

Fomentar e impulsar en Empresas SB el valor de la Diversidad, aceptando el sello propio de cada colaboradora y colaborador, plasmando un compromiso de respeto por la diferencia, facilitando así, ambientes laborales inclusivos gestionados de manera responsable

# Grupos foco





# Énfasis para PeSD

1. Trabajo conjunto con organizaciones especializadas

2. Definición de puestos de trabajo y perfiles de cargo

3. Seguimiento y soporte a los puestos de trabajo

4. Soporte y educación para los equipos

5. Cursos de Inclusión Laboral





# Proceso de inclusión consciente y responsable

Excedentes del 1% Sence

OTIC

OTEC

Talleres de Capacitación en asistente de sala, asesor integral y bodeguero

Postulación a cargos vacantes



# Inclusión

47

personas con  
discapacidad, de las  
cuales la mitad esta  
en el registro  
nacional



# ¿Es rentable?

**12%**

índice de  
rotación en PcD  
vs 24% a nivel  
general

**16% +**

de productividad  
en PcD en PU y  
en SB igual a sus  
pares





# Aprendizajes...

- Es importante internalizar que esto es **INCLUSION** no beneficencia.
- La contratación de PcD debe abordarse de manera **consciente y responsable**, no para cumplir la cuota solamente.
- **Involucramiento de todas las gerencias** en la gestión de la diversidad e inclusión.
- Una discapacidad no es igual a la otra, **deben abordarse de maneras distintas**.
- Es vital el apoyo de una **Terapeuta Ocupacional y hacer seguimiento constante en el tiempo** a los colaboradores con discapacidad.
- **Sensibilización a los equipos** es primordial, y también al resto de la empresa. **Cambiar paradigmas**, lograr el cambio cultural que permita valorar las diferencias y generar instancias que permitan un **trato igualitario para todos**.
- **Los modelos de inclusión** entre empresas son diferentes, cada uno es **a la medida** de cada empresa.

**Un video vale más  
que mil palabras...**

