



Jueves 10 de junio - 2021

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES POR EL ODS 8 SEGUNDA REUNIÓN

Lugar: Seminario vía Zoom

Hora de Inicio: 10:00 a.m.

Hora término: 11:30 a.m.

Línea temática: Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Asistentes: Acciona, Aceros Aza, Celeo, Enap, Enel, Imperial S. A., Masisa, Molymet, Papa John's, Sura Asset Management Chile.

Expositores: Angie Quiroga, jefa del Área de Proyectos de Pacto Global Chile; Francisca González, coordinadora de Gestión de Proyectos de Pacto Global Chile; y Giannina Cerón, subgerente de Sostenibilidad de Sura Asset Management Chile.

Durante la mañana del día jueves 10 de junio, se llevó a cabo la segunda reunión del Grupo de Empresas Líderes del ODS 8, en el marco de las actividades formuladas para abordar las metas del ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. La actividad dio inicio con la bienvenida de Margarita Ducci, directora ejecutiva de Red Pacto Global Chile, quien agradeció su participación a los y las asistentes e indicó que entre los objetivos del Grupo se encuentra la elaboración y presentación de un entregable que recoja todo el trabajo realizado.

A continuación, tomó la palabra Angie Quiroga, jefa del Área de Proyectos de Pacto Global Chile, quien indicó que el punto principal de la agenda del día es presentar la propuesta de tema de trabajo para el Grupo. Inició con una breve presentación a modo de contexto del ODS 8, que llama a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos. Este Objetivo está vinculado a la situación de pobreza, ya que la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a US\$2 al día. Además, indicó que ciertos grupos (personas en situación de discapacidad, mujeres, jóvenes, personas de mayor edad, etc.) se enfrentan a obstáculos difíciles de superar para acceder a un trabajo decente y pueden ser particularmente vulnerables a los abusos.

Además, señaló que El ODS 8 cuenta con 12 metas, que, a su vez, se traducen en 17 indicadores. En ellas hay muchos aspectos que desde la actividad de la empresa se pueden abordar. Relevó que el trabajo que se desarrolle en el grupo debe estar vinculado, al menos, a una de esas 12 metas. Según SDG Compact, herramienta desarrollada por la Oficina mundial de Pacto Global (UNGCO), para el año 2030 se precisará crear 600 millones de nuevos puestos solo para mantener el ritmo de crecimiento en la población en edad de trabajar.

Francisca González, por su parte, hizo referencia a otro documento oficial realizado por UNGCO en conjunto con Global Reporting Initiative (GRI), en el que se cruzan algunos temas relevantes del ODS 8 con el contenido de GRI, denominado *Linking SDGs and GRI Standards*. Además, otro documento



Jueves 10 de junio - 2021

elaborado por Global Compact sobre liderazgo empresarial -*Blueprint for Business Leadership on the SDGs*- indica que un fuerte liderazgo en el ODS 8 junto con un gran compromiso en la estrategia corporativa y en la gerencia, puede garantizar que todos los estándares éticos estén integrados en la organización. Proporcionar trabajo decente y apoyar el crecimiento económico son aspectos fundamentales para la mayoría de actividades empresariales y para poder generar un cambio a gran escala.

Por ello, la promoción de la Agenda 2030 debe darse en todos los ámbitos de la empresa, impidiendo que alguna de sus actividades sea contraria a ella. Además, la colaboración entre diferentes entidades, como puede ser entre el sector público y privado, es otro aspecto fundamental, al igual que lo es la rendición de cuentas con el objetivo de garantizar que sus acciones no contribuyan al desequilibrio existente.

Luego, Angie Quiroga pasó a hablar sobre Conecta, la plataforma de Pacto Global Chile en la que se puede encontrar información de contexto, información asociada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, recursos de la Oficinal Mundial, metas e indicadores de los Objetivos. De la misma forma, se pueden encontrar casos de empresas relacionados con los ODS, de modo que sirve como un espacio de benchmark para las organizaciones.

Posteriormente, se comentaron los resultados de la encuesta realizada a las empresas participantes del Grupo por el ODS 8. Respecto a la propuesta presentada por Sura Asset Management Chile, relativa a una agenda enfocada en visibilizar y generar una guía sobre palancas que pueden mover las empresas en Chile para incorporar personas mayores en sus dotaciones, 8 personas estuvieron de acuerdo; 2 tenían algún reparo, indicando que no fuese el único tema que se abordase; y un indeterminado. A la pregunta de si están de acuerdo en contar con sesiones de trabajo una vez al mes, 9 respondieron que sí; una persona indicó que sería mejor que fuesen 2 veces al mes y otra prefería que fuesen bimensuales y encuentros temáticos.

A continuación, se dio paso a Giannina Cerón, subgerente de Sostenibilidad de Sura Asset Management Chile, quien presentó la hoja de ruta del trabajo del Grupo, con la intención de generar una mesa de diálogo en torno a la propuesta. Con ella se pretende contribuir al cambio social y cultural hacia las personas mayores. Ello se dará en dos etapas previas, para finalizar construyendo una Guía de Abordaje del Envejecimiento en las Empresas:

1. Construir un catastro del mercado laboral, en las empresas del Grupo o todas las de Pacto Global Chile.
 - Confección de cuestionario.
 - Envío cuestionario a empresas.
 - Cierre respuesta y análisis.
 - Resultados y hallazgos.



Jueves 10 de junio - 2021

2. Levantamiento de Buenas Prácticas.
 - Desarrollo de pauta de conversación.
 - Agendamiento de entrevistas.
 - Cierre de proceso y análisis.
3. Construcción de Guía.
 - Análisis integrado.
 - Resultados y hallazgos.
 - Lanzamiento y difusión.

Una vez presentada la Agenda de Trabajo del Grupo, se inició un diálogo entre los participantes. Comenzó Margarita Celis, de Masisa, manifestando que considera que la temática es muy innovadora y que supone un gran desafío, por lo que podría ser interesante abrirlo a todas las empresas de Pacto Global para obtener una muestra mayor.

Por su parte, Luis Zenteno, de Papa John's, indicó que, a pesar de que el tema no se encuentra dentro de su foco principal, este es un punto donde se puede mejorar. Con los focos con los que cuentan actualmente consideran oportuno proponer temas migratorios o de desarrollo de carreras en grupos segregados.

Daniel Rossi, de Enel Chile, consideró que sería óptimo poder integrar la propuesta en la cadena de valor, esto es, la forma en la que se puede abordar el tema del envejecimiento desde la óptica de la cadena de valor de todas las industrias que forman parte del Grupo. Marcelo Glavic, de Enap, mencionó un proyecto de la empresa Arauco, realizado con profesores jubilados para apoyar a jóvenes de contexto socio-económico vulnerable. Destacó la creación de valor de este tipo de proyectos, y propuso que se pueda invitar al Grupo a ponentes de mayor edad para instruirles sobre diversos temas. Habló además de los grandes niveles de digitalización y desarrollo tecnológico con los que nos encontramos a día de hoy, y que éstos son una gran oportunidad para integrar grupos diversos para contribuir y agregar valor a la industria.

Continuó Alejandra Salas, de Molymet, quien destacó la importancia de que este se convierta en un foro donde se puedan compartir las experiencias de las empresas sobre la aplicación del ODS 8, para así poder adaptarlas e incorporarlas en su propia organización. Lucas Obreque, de Celeo, indicó que su empresa se encuentra en un proceso de crecimiento, por lo que es un momento crucial para establecer estrategias para poder abordar todas estas oportunidades, y así mejorar la cadena de valor en el ámbito de la contratación de personal. Señaló que, en este momento, Celeo se encontraba más centrada en la meta 8.8 sobre un trabajo seguro, por lo que van a esforzarse aún más en el trabajo de este grupo y en la elaboración de la Guía.

César Burgos, de Imperial, se encontró muy conforme con el tema, tanto por la inclusión de la diversidad en el ámbito laboral como por la complejidad del tema de la vejez en el mercado laboral.



Jueves 10 de junio - 2021

Le gustaría centrarse, además, en las nuevas formas de discriminación y en la posibilidad de que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades. Aída Soto, de Aceros Aza, se mostró totalmente dispuesta a colaborar con la propuesta, ya que valora mucho el know-how que pueden aportar las personas mayores a las actividades empresariales. Respecto a lo comentado por César Burgos, se encontró de acuerdo con que de este estudio se podría llegar a la comprensión y respuesta de otros problemas sobre discriminación.

Margarita Ducci propuso invitar a Ximena Abogabir, en su calidad de experta de la situación en la que se encuentran las personas mayores, y así contextualizar el sector de la población al que nos estamos dirigiendo. Los asistentes se mostraron de acuerdo con esta propuesta y en concreto, Marcelo Glavic consideró necesario abrir un espacio de diálogo con estas miradas que van a ir complementando y enriqueciendo el diagnóstico que se le va a dar desde el Grupo. Estimó esencial contar con la óptica de los trabajadores, ya que los presentes representan al ámbito corporativo de la empresa. Con todo ello, se propuso lanzar una encuesta para poder obtener una muestra más amplia.

Se propuso el día 6 de julio para realizar un Webinar con la colaboración de Ximena Abogabir.

Por último, Margarita Ducci agradeció la participación de los asistentes y dio por concluida la reunión.