

INFORME SIPP

ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS



Red Pacto Global Chile

Sistema Integración de los
Principios del Pacto Global



Red Pacto Global Chile



Red Pacto Global Chile

Índice

INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	5
CAPÍTULO I: DERECHOS HUMANOS	7
CAPÍTULO II: NORMAS LABORALES	19
CAPÍTULO III: MEDIO AMBIENTE	31
CAPÍTULO IV: ANTICORRUPCIÓN	43
CONCLUSIONES	53



Índice



Red Pacto Global Chile



Red Pacto Global Chile

Introducción

Durante más de dos décadas, la Red Pacto Global en el mundo ha convocado a las distintas compañías a integrar en su operación el respeto y la promoción de Diez Principios universales, relacionados con los Derechos Humanos, las Relaciones Laborales, el Medio Ambiente y la Anticorrupción. Su objetivo es que las empresas sean partícipes de la transformación del modelo de mercado global predominante, tendiendo hacia uno más inclusivo y más equitativo, basado en valores y principios compartidos.

En ese sentido, la Red Pacto Global Chile ha adquirido la misión de fomentar el crecimiento sostenible y la responsabilidad cívica de las empresas, a través de actividades de comunicación e impulso a los avances en el país en materia de sostenibilidad dentro del marco de los Principios, y la gestión de proyectos a través de sus distintas comisiones. En función de ello, la red busca

además adherir, día a día, más empresas socias que como líderes aspiran a manejar el crecimiento global de manera responsable.

Pacto Global cuenta con una importante herramienta para apoyar a las empresas en la elaboración de los reportes de cumplimiento de los Principios: el Sistema Integrado de los Principios del Pacto Global (SIPP). Dentro de este marco de trabajo se desarrolla el presente informe, que entrega los resultados de un estudio realizado durante 2012, cuyo objetivo fue evaluar el estado de integración de los Principios de Pacto Global en las empresas chilenas socias, y reconocer las mejores prácticas por cada ámbito, a partir de la información presentada en las Comunicaciones de Progreso (COPs) y los Reportes de Sostenibilidad correspondientes al desempeño reportado para el año 2011.



Red Pacto Global Chile

Metodología

¿Qué empresas componen la muestra?

Los datos utilizados en el informe provienen del análisis de los Reportes de Sostenibilidad y Comunicaciones de Progreso de 33 empresas adheridas al Pacto Global en Chile. Se incorporaron al estudio todas aquellas que, al 7 de septiembre de 2012, habían publicado información de su desempeño en sostenibilidad durante el año 2011, a través de alguno de los medios mencionados.

Los rubros con mayor presencia en la muestra corresponden a Minería (18%), Energía (15%), e Ingeniería Industrial y Construcción (15%), seguidos por los sectores Sanitario (9%) y Financiero (9%). El resto de la muestra se divide en empresas relacionadas con los rubros de Transporte, Salud y Farmacéuticas, Bebidas y Alimentos, Telecomunicaciones, Consultoría, Retail y Tecnología.

¿Cómo se hizo el análisis?

Como primer paso se llevó a cabo una revisión de fuentes secundarias para dar contexto al análisis sobre el estado de desarrollo de los Diez Principios. Aquí se incluyeron los principales referentes internacionales – legislación, convenios y acuerdos - en torno a Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Igualmente, se indagó en los hitos más importantes de la legislación chilena y en las principales tendencias del país en relación a los cuatro ámbitos.

Junto con lo anterior, se trabajó en la identificación de ciertos temas críticos que dan cuenta de aspectos especialmente relevantes para nuestro país, ya sea por su contingencia, conflictividad, falta de desarrollo, o bien, por reflejar avances positivos en la materia. En todos los casos, se trata de temas puntuales en los que a las empresas les cabe una participación, en relación a las mismas operaciones de sus negocios.

Para cada una de las 33 empresas, se realizó una revisión exhaustiva de sus Reportes o Comunicaciones de Progreso, analizando a través de ellos un conjunto específico de criterios de desempeño en los cuatro ámbitos de los principios.

Dichos criterios fueron definidos en base a los lineamientos del Programa de Diferenciación del Pacto Global. De los 120 puntos a evaluar señalados por este programa, se seleccionaron sólo los 80 que están directamente vinculados a los Diez Principios.

Paralelamente, se trabajó con el estándar GRI de elaboración de Reportes de Sostenibilidad, como una segunda instancia de evaluación. En este caso se seleccionaron todos aquellos indicadores GRI que informan sobre los principios del Pacto Global en el operar de las empresas. Cada uno de los reportes fue evaluado de acuerdo a la información entregada por estos indicadores.

En conjunto, considerando las sugerencias del Programa de Diferenciación y los indicadores GRI vinculados a los Diez Principios, se utilizaron 146 criterios para evaluar y analizar el nivel de integración de los principios del Pacto Global en las prácticas de las empresas.

En el análisis se destacan las prácticas más y menos reportadas por las empresas en función de los principales temas planteados por la metodología. La información obtenida se desglosó por rubro de la economía.



Red Pacto Global Chile

¿Cómo se seleccionaron las mejores prácticas?

Parte importante del estudio consistió en la identificación de buenas prácticas de integración de los principios, esto es, prácticas destacadas entre las empresas estudiadas, en los cuatro ámbitos de promoción del Pacto Global. El equipo que realizó el estudio pre-seleccionó cinco prácticas en cada ámbito, considerando dos criterios de base:

- Temas críticos: que apuntaran a abordar al menos uno de los temas críticos identificados en relación a cada materia.

- Visión estratégica: que fueran coherentes con la estrategia de negocios y buscaran generar valor compartido entre la empresa y el público al que se dirigen.

Dichos casos fueron enviados a un grupo de seis profesionales destacados en distintos temas, quienes por su experiencia y conocimientos, consensaron aquellas prácticas más destacadas, y consecuentemente, las empresas reconocidas. Cada experto evaluó de forma individual a los casos seleccionados, con una escala de 1 a 5, en relación a los siguientes criterios:

- Pertinencia respecto al tema abordado: que sea suficientemente adecuada, en el contexto nacional, para afrontar o solucionar una problemática de cada ámbito.

- Innovación: que tenga características, métodos o procedimientos para enfrentar el tema que resulten novedosos.

- Replicabilidad: que tenga la flexibilidad como para ser aplicada en otros contextos o situaciones, sin que cambie su objetivo y los beneficios que produce.

- Enfoque de largo plazo: que apunte a ser sostenible en el tiempo, permitiendo la continuidad de sus beneficios y la comparabilidad en el tiempo de los efectos que genera.

Posteriormente esta información fue centralizada, de donde se eligieron las prácticas reconocidas que obtuvieron un mayor puntaje.

Alcances

Es importante recalcar que la fuente de los datos expuestos en este estudio corresponde exclusivamente a la información publicada en los Reportes de Sostenibilidad y Comunicaciones de Progreso, medios utilizados por las empresas para comunicar de forma voluntaria a sus grupos de interés los impactos económicos, sociales y medioambientales de su operación, y el desempeño asociado a ellos. Se trata, por tanto, sólo de información a la que se puede acceder públicamente.

Si bien estas herramientas utilizan metodologías diferentes y se basan en estándares distintos, existe un vínculo entre ambos, como se ha

señalado anteriormente en la sección de metodología, en el que este estudio se basa para poder utilizar los indicadores GRI como fuentes de información en torno a los Diez Principios.

Por último, cabe la posibilidad de que las empresas realicen más prácticas de las que reportan, por lo cual podría existir una disparidad entre lo presentado en este informe y la realidad, lo cual sería un indicador para las mismas de la necesidad de mejorar su capacidad de comunicar sus esfuerzos frente a la inclusión y promoción de prácticas de responsabilidad social en su quehacer.





Capítulo I:



Derechos Humanos



Red Pacto Global Chile



Capítulo I: Derechos Humanos



I.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ÁMBITO DE DERECHOS HUMANOS

Desde su aparición, hace ya casi sesenta y cuatro años, la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) ha sido considerada el primer reconocimiento universal de los Derechos Humanos y principal fundamento de las normas internacionales relacionadas.

En el origen de esta declaración se encuentra la necesidad de resguardar, de manera consensuada entre los estados y a nivel internacional, la dignidad del ser humano, y los valores que emanan de ella, cuales son, la libertad, la igualdad y la solidaridad. En ese sentido, los Derechos Humanos se entienden como aquellas facultades o libertades propias o inherentes a todas las personas, titulares de las mismas por el solo hecho de su naturaleza y condición humana, independientes de su etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición¹. Así, la DUDH incluye derechos tales como el derecho a la vida y a la seguridad personal, además de algunos derechos económicos, sociales y culturales, los cuales consideran, entre otros, el derecho a condiciones laborales justas y equitativas, el derecho a la educación, la protección de los

derechos culturales de los grupos indígenas, y el derecho a tener un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar, por mencionar algunos².

Es importante señalar que los derechos estipulados en la DUDH no dependen tampoco del marco jurídico particular de los Estados, diferenciándose de esta manera, en cuanto a su fuente, de los derechos fundamentales de rango constitucional, establecidos en las Cartas Fundamentales o Constituciones Políticas de los estados³.

Asimismo, hoy por hoy, podemos afirmar que los Derechos Humanos son válidos y exigibles no sólo frente al Estado, sino que también frente a privados o particulares, lo que incluye a la empresa. Si bien la primera responsabilidad por la protección de los Derechos Humanos le corresponde al Estado, las empresas deben promover y asegurar el respeto de estos derechos en los ámbitos en los que el Estado no logra hacerlo⁴. En línea con esto, y buscando que en el ámbito empresarial los Derechos Humanos se hagan reales y se evite la vulneración de los mismos, Pacto Global promueve dos principios:



Red Pacto Global Chile

1 Ética y Derechos Humanos, Un ensayo de fundamentación, Carlos S. Niño, Editorial Paidós, 1984, y Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos de la ONU, 1948.

2 Declaración Universal de Derechos de la ONU, 1948 y Human Rights, UN Global Compact (<http://www.unglobalcompact.org>).

3 Los derechos fundamentales, Gregorio Peces Barba, 1980.

4 Norma Internacional ISO 26.000, Guía de Responsabilidad Social, ISO 2010.



PRINCIPIO 1:

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

Dado el alcance de sus operaciones, las empresas tienen un rol relevante en lo relativo a la protección y promoción de los Derechos Humanos, en primer lugar, subrayando y velando por la no violación de los mismos, y en segundo, realizando acciones concretas destinados a

promoverlos y garantizarlos. El contexto en que se desenvuelven las compañías, con frecuencia, presenta riesgos potenciales de impacto negativo sobre los Derechos Humanos, pero también oportunidades de promoverlos, y de hacerlo en sintonía con los objetivos del negocio⁵.

PRINCIPIO 2:

LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

En este marco, ser cómplice significa estar conscientemente involucrado en una situación de abuso o violación a los Derechos Humanos, cometido por otra compañía, individuo, grupo, o el Estado. Por tanto, respetar estos derechos significa también evitar la complicidad que, de manera indirecta, socava los principios universales de la dignidad humana. El riesgo de complicidad está presente en todos los sectores, y es posible de reducir mediante la

concientización del mismo al interior de las empresas y la implementación de medidas que aseguren la gestión de los riesgos o debida diligencia⁶.

Según el Representante Especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Corporaciones Transnacionales y Otras Empresas, John Ruggie, una empresa actúa con debida diligencia cuando ha definido:

1. Una política de Derechos Humanos que cubra por lo menos los derechos codificados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con sus respectivas interpretaciones;
2. La evaluación periódica del impacto real y potencial de las actividades de la compañía sobre los Derechos Humanos;
3. La integración de la política de Derechos Humanos en todas las divisiones y áreas de la empresa, con sistemas internos de control y supervisión; y,
4. Un proceso de monitoreo y auditorías de los impactos sobre Derechos Humanos, normalmente, a través de reportes de sustentabilidad⁷.

⁵ Human Rights, UN Global Compact, 2012 (<http://www.unglobalcompact.org>)

⁶ Principios de Derechos Humanos del Pacto Mundial, Pacto Global.

⁷ Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, Organización de las Naciones Unidas, 2010.



1.2. SITUACIÓN GENERAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN CHILE

Pese a que la DUDH en sí misma no es vinculante ni compromete jurídicamente a los Estados signatarios⁸, existen diversos tratados internacionales que, basándose en lo ahí establecido, especifican derechos de la persona humana, los cuales, como contrapartida, constituyen obligaciones para los Estados⁹. Entre los principales tratados internacionales sobre Derechos Humanos que Chile ha suscrito y ratificado, se encuentran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Con respecto a la legislación nacional, cabe destacar que, recientemente, fue promulgada y publicada en el país la Ley Antidiscriminación, la cual dispone que los organismos de la Administración del Estado deben "(...) elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"¹⁰.

En este contexto, destacan negativamente ciertos temas especialmente críticos para el sector empresarial, en relación a los dos principios del Pacto Global relativos a Derechos Humanos. Entre ellos, cabe citar:

• Desigualdad económica:

Chile detenta una de las tasas de desigualdad más altas del mundo, y la más alta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE), lo que se traduce en que el 10% más rico de la población recibe ingresos 35 veces superiores a los del decil más pobre¹¹. Esta cifra pone en evidencia las dificultades que ha tenido el Estado en garantizar los Derechos Económicos, Sociales y Culturales a todas las personas que habitan el país. Actualmente, una importante parte de los chilenos no puede participar con igualdad de las oportunidades y beneficios que ofrece el desarrollo del país debido a que sus necesidades básicas de vida no están resueltas de manera digna. Ante este escenario, se espera que el Poder Ejecutivo y Legislativo formulen políticas

públicas adecuadas, efectivas y justas para temas como educación, salud y trabajo¹².

Uno de los debates clave en este aspecto apunta al monto del salario mínimo y la brecha con respecto a los ingresos más altos, lo que está en directa relación con la posibilidad de una vida sin privaciones básicas y el acceso equitativo al trabajo, a la vivienda, a la salud y a la educación, especialmente. En este sentido, las empresas pueden comenzar por observar y gestionar, como parte de sus políticas, la distancia entre el sueldo mínimo ofrecido y el mínimo nacional, así como la brecha interna entre salarios, que afecta de forma directa a sus empleados y familias^{13 14}.

⁸ Aunque parte de la doctrina publicista internacional reconoce el carácter de norma de ius cogens de la DUDH y, por tanto, vinculante para los estados al ser fuente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

⁹ Tratados Internacionales y Derechos Individuales, Universidad Católica de Valparaíso.

¹⁰ Ley Antidiscriminación núm. 20.609, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012.

¹¹ Resultados CASEN 2011, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile, 2012.

¹² Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2005, Centro de Derechos Humanos UDP.

¹³ Informe Anual Derechos Humanos 2011, INDH.

¹⁴ Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2011, Centro de Derechos Humanos UDP.



• Acceso y equidad en la educación:

Durante las últimas décadas, se han realizado grandes avances en cuanto a la cobertura de la educación, sobrepasando el 90 % de la población en los niveles escolares, mientras que en los niveles preescolar y superior, ésta se duplicó. Las múltiples manifestaciones lideradas por el movimiento estudiantil, no obstante, dejan en evidencia una serie de demandas en torno a la equidad y calidad de la educación. Numerosos aspectos normativos y técnicos se ven involucrados en esta discusión, que pone en el centro la segregación socioeconómica que afecta a todos los niveles educativos¹⁵.

La Constitución Política de la República de Chile reconoce y asegura el derecho humano a la educación, pero ésta no establece mecanismos que aseguren la eficacia o garantía de este derecho, por parte del Estado.¹⁶ En este contexto, las medidas que pueden tomar las empresas en el acceso a una educación de calidad se tornan relevantes en varios casos, por ejemplo, promoviendo la formación de capital humano especializado para el negocio, o bien, desarrollando o apoyando programas en contextos geográficos adversos, para las operaciones de una compañía, entre otras medidas.

• Derechos indígenas:

En 2007, Chile adhirió a la Declaración sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de la Organización de las Naciones Unidas y, un año más tarde, se convirtió en signatario del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Sin embargo, no existen en la Constitución Política de la República fundamentos que guíen la política pública en materia de derechos indígenas. El estatus vinculante del Convenio 169 obliga al Estado a realizar una consulta a los pueblos indígenas, toda vez que se prevean medidas administrativas o legislativas que puedan afectarles directamente, con especial hincapié en los proyectos de inversión.

El proceso para la aprobación de una nueva institucionalidad en esta materia, iniciado en

2011, se encuentra actualmente suspendido y está en revisión, de acuerdo a los estándares de uso internacional. En este contexto, y considerando los recientes episodios de conflicto entre grupos indígenas y el Estado, las empresas en el país tienen la tarea prioritaria de identificar posibles riesgos en relación a los derechos indígenas y regularse de acuerdo a los parámetros internacionales.

En Chile, el conflicto indígena no se refiere solamente a la propiedad de las tierras, sino que tiene que ver también con la escasez de vínculo y de políticas de relacionamiento basadas en el diálogo, la consulta, la administración y resolución de controversias, lo que debería ser abordado a través de un mejor conocimiento y respeto de los diversos aspectos de su cultura.

• Salud y prevención de riesgos:

Un episodio de especial gravedad y relevancia mediática, como el de la minera San José, pone en evidencia qué pasa cuando se descuida el efectivo cumplimiento de responsabilidades estatales y privadas, en relación con la prevención de riesgos y el resguardo de la vida de sus trabajadores. En Chile, la fuerza de trabajo ocupada se estima en alrededor de 6,5 millones de personas, cuyos aspectos de salud se encuentran principalmente regulados por el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo

y enfermedades profesionales. Las estadísticas, por su parte, señalan que sólo en 2010, fallecieron 130 personas en accidentes laborales. El enfoque de sustentabilidad invita a las empresas a ser proactivas en el resguardo de la integridad física y psicológica de sus trabajadores. En los distintos rubros existen enfermedades profesionales y grupos de mayor riesgo, elementos que deben ser analizados no sólo en el marco de la regulación y fiscalización, sino también bajo la óptica de la debida diligencia.

¹⁵ Derecho a la Educación, Informe Anual Derechos Humanos 2011, INDH.

¹⁶ Elementos Configuradores de la Tutela Jurisprudencial de los Derechos Educativos en Chile, Tomás Jordán, 2009.





I.3. INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ÁMBITO DERECHOS HUMANOS ENTRE LAS EMPRESAS FIRMANTES DE PACTO GLOBAL EN CHILE

a) Inclusión transversal y sensibilización sobre los principios de Derechos Humanos

De acuerdo al análisis de las iniciativas llevadas a cabo por las empresas en el ámbito de los Derechos Humanos en Chile, el panorama general se caracteriza por la prevalencia de un discurso transversal que recalca la importancia de reconocer y proteger los Derechos Humanos en el desarrollo de la actividad empresarial. En efecto, el 97% de las empresas dice realizar una reflexión sobre la importancia de estos derechos para la compañía y el 73% hace referencia a convenciones internacionales relevantes.

En un porcentaje algo menor pero importante (67%), se aprecian los esfuerzos realizados para divulgar a través de políticas escritas, el marco normativo de cómo la empresa entiende y protege los principios de Derechos Humanos, así como la asignación de cargos y responsabilidades que resguarden dichos lineamientos (47% del

total de empresas). Lo anterior daría cuenta de que si bien las empresas asumen el deber de realizar promoción de los principios de Derechos Humanos, en menor medida realizan iniciativas más concretas, como establecer políticas y procedimientos.

Llama la atención que una muy baja proporción de organizaciones (18%) reporta los compromisos adquiridos y metas proyectadas para cada periodo productivo en términos de la promoción y protección de los principios de Derechos Humanos, lo cual representa una brecha para el sector privado, pues daría cuenta de que los esfuerzos, mayoritariamente, responden a acciones de difusión pero no a prácticas integradas al quehacer de la organización con objetivos claros ni resultados efectivos.



Gráfico No. I.1:

Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de Derechos Humanos





Cuando se observa el escenario en torno a la implementación de sistemas de gestión efectivos, se ve que una alta proporción de empresas (85%) se enfoca en la integración de normas en los contratos con proveedores y socios estratégicos. Alrededor de tres cuartos de las empresas declara realizar medidas de sensibilización y capacitación para la administración y el personal (76%), y lo mismo ocurre con la instauración de mecanismos de reclamos y canales de comunicación (73%). Todas estas iniciativas se caracterizan por estar orientados al público interno y a los proveedores, es decir, a la gestión de su cadena de valor, lo cual es una buena señal de la intención de las compañías de no hacerse partícipes ni cómplices del abuso de los Derechos Humanos. Una forma de llevar esto a cabo es, por ejemplo, realizando un proceso de selección de proveedores que asegure que éstos cumplan con los principios exigidos en el código de conducta de la compañía.

En menor nivel, se observa que sólo un poco más de la mitad de las empresas hace auditorías que les permitan mejorar los resultados de la gestión de la cadena de suministro. Esto significa que si bien cuentan con sistemas de gestión y códigos que normen el actuar, tienen menor claridad de los resultados de su desempeño, lo que reduce sus posibilidades de determinar líneas de acción que tiendan a la mejora continua de su organización.

Por otro lado, menos de la mitad de las empresas (48%) realiza actividades destinadas a comprender las necesidades y expectativas de los grupos de interés frente al desempeño de la empresa en materia de Derechos Humanos. Adicionalmente, sólo un 36% evalúa sus riesgos e impactos en materia de Derechos Humanos.



B) INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

• Desigualdad económica

Una de las medidas más concretas en que la empresa puede generar cambios en torno a la desigualdad económica que prevalece en Chile es a través de la distribución del valor generado por medio de salario justo, mayor al salario mínimo legal. La mitad de las empresas de Pacto Global divulga información sobre la relación entre su salario inicial estándar y el salario mínimo local, presentando en promedio un salario de \$410.000, el que es 2,02 veces mayor al sueldo mínimo.

No obstante, este promedio se obtiene dentro de un amplio rango, donde la remuneración inicial más baja equivale al salario mínimo (\$182.000), en una empresa del rubro sanitario y la más alta alcanza \$1.115.984 -en una empresa del sector energético-, el que corresponde a más de seis veces el sueldo mínimo legal. Estas

diferencias, sin embargo, podrían deberse a las disparidades en el tipo de información divulgada, ya que mientras algunas empresas incluyen los salarios de los contratistas, otras no lo hacen o no especifican si es que los han considerado o no en la cifra reportada.

En relación a la contratación de mano de obra local, iniciativa que contribuye a dar mayor acceso a las personas de las comunidades vecinas a las oportunidades y beneficios propios del desarrollo del país, destaca que de las 33 empresas analizadas, ocho reportan contratar trabajadores locales. Éstas pertenecen principalmente a los sectores de minería y energía, y divulgan tener en promedio un 73% de sus colaboradores provenientes del lugar en el cual están asentadas.

• Acceso y equidad en educación

Las empresas socias de Pacto Global reportan entre sus iniciativas la puesta en marcha de programas de apoyo a la comunidad en distintos temas, donde uno muy relevante es la inversión en educación a través de becas o infraestructura comunitaria, acceso al arte y la cultura y entrega de capacitaciones.

La mayor parte de la inversión social realizada por las compañías es en el ámbito de la educación: un 70% de éstas declara implementar iniciativas con la comunidad en esta temática. Una línea de trabajo en este sentido es la entrega de becas para estudiantes, así como el apoyo a escuelas locales, por ejemplo, a través de la entrega de material educativo y apoyo a los docentes.

Otras prácticas apuntan a mejorar la empleabilidad de la comunidad por medio de capacitación

en diversos ámbitos productivos, buscando desarrollar competencias especializadas, lo que permite a la empresa contratar en un mediano plazo mano de obra adecuada a sus necesidades. En algunos casos, estas iniciativas apuntan a la transferencia e instalación de capacidades en pequeños empresarios locales para que puedan transformarse en proveedores de la organización.

Por otra parte, un 33% de las empresas declara realizar actividades para promover el acceso equitativo al arte y la cultura. Éstas corresponden a distintos rubros: transportes, minería, finanzas, entre otras. Así, las empresas reportan organizar y poner a disposición de la comunidad de manera gratuita obras de teatro, conciertos, exposiciones de pintura, exposiciones históricas, y cursos y concursos para niños y jóvenes para ayudarlos a desarrollar sus capacidades artísticas.





“ Entre las empresas que reportan su salario inicial estándar, éste representa, en promedio, más del doble del salario mínimo exigido por ley. ”

• Acceso y equidad en educación

Las empresas socias de Pacto Global reportan entre sus iniciativas la puesta en marcha de programas de apoyo a la comunidad en distintos temas, donde uno muy relevante es la inversión en educación a través de becas o infraestructura comunitaria, acceso al arte y la cultura y entrega de capacitaciones.

La mayor parte de la inversión social realizada por las compañías es en el ámbito de la educación: un 70% de éstas declara implementar iniciativas con la comunidad en esta temática. Una línea de trabajo en este sentido es la entrega de becas para estudiantes, así como el apoyo a escuelas locales, por ejemplo, a través de la entrega de material educativo y apoyo a los docentes.

Otras prácticas apuntan a mejorar la empleabilidad de la comunidad por medio de capacitación en diversos ámbitos productivos, buscando desarrollar competencias especializadas, lo que

permite a la empresa contratar en un mediano plazo mano de obra adecuada a sus necesidades. En algunos casos, estas iniciativas apuntan a la transferencia e instalación de capacidades en pequeños empresarios locales para que puedan transformarse en proveedores de la organización.

Por otra parte, un 33% de las empresas declara realizar actividades para promover el acceso equitativo al arte y la cultura. Éstas corresponden a distintos rubros: transportes, minería, finanzas, entre otras. Así, las empresas reportan organizar y poner a disposición de la comunidad de manera gratuita obras de teatro, conciertos, exposiciones de pintura, exposiciones históricas, y cursos y concursos para niños y jóvenes para ayudarlos a desarrollar sus capacidades artísticas.

• Derechos de los indígenas

Del total de empresas analizadas, 14 reportan información en relación al total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos indígenas, todas afirmando no haber tenido incidentes al respecto. A excepción de dos, todas corresponden a empresas que tienen proyectos u operaciones emplazadas en localidades, perteneciendo al rubro minero y energético en su mayoría. Llama la atención que aunque ninguna de estas organizaciones ha tenido incidentes, tampoco cuentan con medidas o procedimientos claros para resolver una problemática de este tipo en caso de que ocurriera.

Pese a lo anterior, sí existen algunas prácticas orientadas a beneficiar a las comunidades indígenas presentes en el área de influencia de las

empresas. Así, por ejemplo, una empresa busca promover una mejor inserción laboral de estas comunidades a través de apoyo y oportunidades de trabajo, así como el fomento a iniciativas productivas por medio de transferencias tecnológicas a pequeños agricultores para que optimicen su producción y gestión y mejoren las condiciones de vida de sus familias.

Otras iniciativas reportadas se enfocan en mejorar la calidad de vida de las comunidades, promoviendo la educación, invirtiendo en infraestructura social, capacitación y asistencia técnica. Destacan aquellas empresas que, al llevar esto a cabo, consideran la cosmovisión de las comunidades, de modo de respetar su identidad cultural y tradicional.





• Salud y prevención de riesgos

En general, se puede apreciar que las empresas socias de Pacto Global están por sobre las estadísticas de Chile en el cumplimiento de los estándares mínimos para asegurar la salud y la vida de sus trabajadores, bajo el enfoque de la prevención de riesgos y salud ocupacional.

Aproximadamente, un 55% de las empresas reporta realizar programas de formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que pudieran afectar a sus colaboradores, sus familias y miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves. Esto se hace por medio de capacitaciones e instancias de sensibilización en las cuales, además de entregar conocimientos respecto a sus derechos, se proporciona información tendiente a fomentar el auto cuidado, apeándose a normas de seguridad tanto exigidas por la ley como establecidas por la propia empresa.

Consecuentemente, los asuntos relativos a salud y seguridad son cubiertos para el 57% de las empresas analizadas, por medio de acuerdos formales con los sindicatos, mediante la contratación de seguros de vida y salud complementarios, o programas preventivos de salud.

En relación a los incidentes derivados de incumplimiento de la regulación legal o de la normativa interna de las empresas relativa a seguridad, 45% de las empresas reporta esta información. De las 15 empresas que divulgan este indicador, sólo una reconoce haber tenido tres incidentes en el año 2011.

Respecto a la declaración de indicadores que demuestran el desempeño de las empresas en términos de los resultados obtenidos por su gestión en esta materia, se observa una amplia disposición a reportar los casos menos críticos, la cual decrece según aumenta la complejidad de los asuntos. En ese sentido, las tasas de absentismo y de enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo son divulgadas por 29 de las 33 empresas analizadas. De éstas, un 36% divulga la tasa de enfermedades profesionales, presentando un promedio de 0,14. Un 30% divulga la tasa de accidentabilidad, que asciende a 1,6, valor considerablemente menor a la cifra nacional de 2011, que llegó a 5,5. Además, esas mismas empresas reportan la tasa de días perdidos, que en promedio es de 0,7. En relación a proporcionar información del número de casos y víctimas fatales, 12 empresas reportan este indicador, teniendo en promedio 0,7 víctimas en el año, cifra que es seis veces menor que la tasa a nivel nacional (4,5 en 2011).

En cuanto al fomento de la vida saludable, las empresas también declaran realizar iniciativas dirigidas a sus colaboradores, promoviendo entre ellos el concepto de la vida sana y segura con actividades físicas, alimentaciones adecuadas, acciones para velar la salud mental, y programas contra el tabaquismo, el alcohol y las drogas. Adicionalmente, un tercio de las organizaciones realiza actividades para promover la vida sana y la alimentación saludable entre la comunidad.

Un 30% de las empresas adheridas a Pacto Global informa sobre su tasa de accidentabilidad, la que asciende a 1,6, valor considerablemente menor a la cifra nacional que en 2011 llegó a 5,5.





C) INICIATIVAS PARA EVALUAR LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

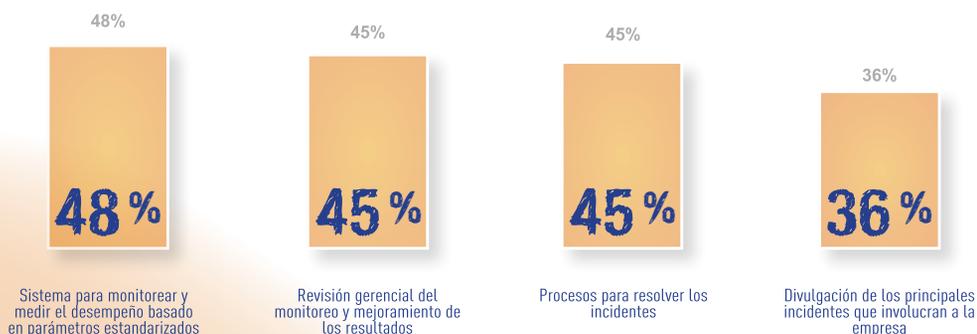


Gráfico No.1.2:

Mecanismos de evaluación y monitoreo para la integración de los GGHH

En cuanto a los mecanismos de evaluación y monitoreo para la integración de los Derechos Humanos, se puede apreciar que las iniciativas que responden a este objetivo son implementadas en menor proporción que las referidas a la gestión. De acuerdo a lo reportado, menos de la mitad de las empresas cuentan con un sistema que les permita monitorear y medir el desempeño en la materia. Esto se asocia también a la falta de metas definidas en torno a temáticas de Derechos Humanos, lo que unido a la ausencia de monitoreo, limitaría la capacidad de las organizaciones de mejorar y adquirir nuevos desafíos dado el desconocimiento que habría al respecto.

Del mismo modo, una baja proporción de las empresas reporta tener mecanismos de monitoreo de los procesos de resolución de incidentes en materia de Derechos Humanos, lo que daría cuenta de una baja capacidad de respuesta de las organizaciones frente a los posibles abusos que podrían estarse cometiendo.

Se destaca el bajo porcentaje de empresas (36%) que declara divulgar los principales incidentes en los cuales la compañía estaría involucrada, lo que no deja de ser preocupante si se considera que una de las premisas de una empresa responsable es la transparencia y la rendición de cuentas con sus grupos de interés.



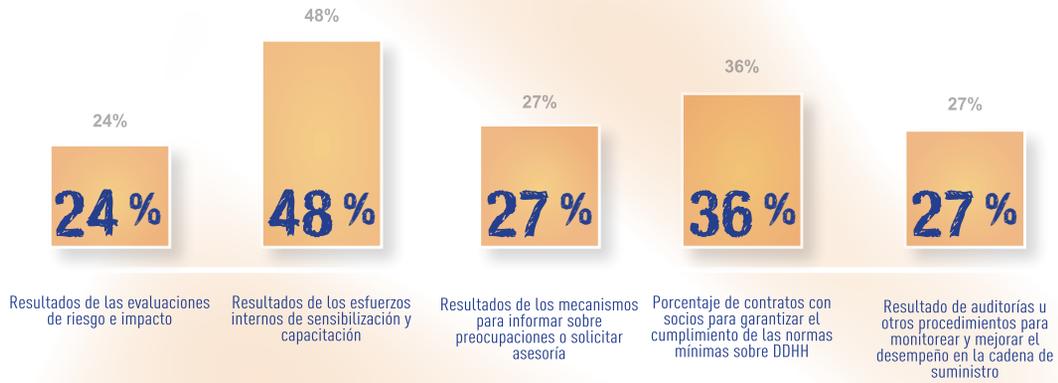


Gráfico No. I.3:

Medición de resultados a través de indicadores de desempeño

En relación al énfasis que las empresas han puesto en el monitoreo de su gestión en el ámbito de los Derechos Humanos, se aprecia que los esfuerzos de reportar los saldos de dichas mediciones a través de indicadores de desempeño estandarizados tienden a la baja, lo que daría cuenta de la escasa orientación a conocer los resultados y pertinencia de sus iniciativas, lo que adicionalmente se traduce en menores oportunidades para re-pensar y reflexionar en torno a los objetivos, aspiraciones y prácticas por parte de los negocios.

En general, menos de la mitad de las organizaciones mide las iniciativas vinculadas con

el resultado de sus esfuerzos internos tendientes a comunicar y sensibilizar, y aquellas que divulgan información al respecto dan énfasis a indicadores que se refieren a cobertura y no a desempeño.

Respecto a la publicación de resultados de las auditorías u otros pasos para monitorear el desempeño de la cadena de suministro, el nivel de divulgación de estos resultados es bajo, refiriéndose también a cobertura. En ese sentido, 18 empresas reportan haber realizado análisis en materia de Derechos Humanos, señalando cuántos de sus proveedores, socios y contratistas han sido objeto de dichos análisis.





BUENAS PRACTICAS METRO DE SANTIAGO

Metro construye desde la década de los '90 sus estaciones dando pleno acceso a personas con movilidad reducida, incorporando ascensores, salva escaleras, rutas para no videntes, sistema braille en pasamanos y torniquetes, sonorización de ascensores, asientos preferenciales y un dispositivo sonoro y luminoso para el cierre de las puertas de los trenes.



Red Pacto Global Chile



Capítulo II:



NORMAS LABORALES



Red Pacto Global Chile



Capítulo 2: Normas Laborales

II.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

El ámbito Relaciones Laborales del Pacto Global se enmarca dentro la promoción de los principios establecidos en el pilar de Relaciones Laborales que coexiste en forma íntegra con el pilar de Derechos Humanos, es decir, con aquéllos que protegen condiciones de vida indispensables y mínimas para garantizar la igualdad y libertad de

los trabajadores en la relación entre trabajador y empleador, determinada por el vínculo de subordinación y dependencia. Específicamente, tienen su origen en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales laborales.

PRINCIPIO 3: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La importancia de la libertad de asociación, según las directrices del Pacto Global, consiste en que, a través del respeto a este derecho, se resguarda un mecanismo crucial para la efectividad del resto de los principios laborales, en el que los trabajadores tienen un espacio para promover y defender sus intereses laborales libremente. Por su parte, el respeto

a la negociación colectiva, en tanto instancia de diálogo entre empleados y empleadores en torno a las condiciones de trabajo, es una instancia propicia para la detección de conflictos y la construcción de soluciones que tomen en consideración los intereses de ambas partes, y debiera redundar en beneficios tanto para los empresarios como para los trabajadores¹.

PRINCIPIO 4: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

En el primer convenio sobre trabajo forzoso, y según los parámetros del derecho internacional, la OIT lo define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”², situación que actualmente afectaría a más de 21 millones de personas en el mundo. Hay que tener cuidado de

no equiparar trabajo forzoso a la explotación o a las condiciones de trabajo precarias; el trabajo forzoso constituye una falta grave a los Derechos Humanos y es siempre una restricción de la libertad personal. Puede presentarse en la forma de esclavitud, servidumbre por deudas, tráfico u otras severas privaciones³.

¹ Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Guía para las empresas. Pacto Global y OIT, 2010.
² Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, artículo 2, 1, 1930.
³ Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, OIT, 2012.





PRINCIPIO 5: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

Los convenios internacionales de la OIT, número 138 (1973) y 182 (1999), proporcionan el marco y las definiciones sobre lo que se entiende por trabajo infantil, indicando que se trata de todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. La complejidad

y diversidad del fenómeno ha llevado a la OIT a priorizar los esfuerzos en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que incluyen la esclavitud; la utilización, reclutamiento u oferta de niños para fines de prostitución y pornografía; utilización de niños para la producción de estupefacientes, entre otras actividades ilícitas.

PRINCIPIO 6: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o

injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Las manifestaciones más comunes de discriminación en el empleo se dan por motivos de género, orientación sexual, por edad, salud e incapacidad, y origen social o apariencia⁴.

II. 2. SITUACIÓN GENERAL DE LOS PRINCIPIOS DE RELACIONES LABORALES EN CHILE

En nuestro país, los derechos fundamentales de los trabajadores⁵ son reconocidos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile, que se encuentran actualmente vigentes, tanto del sistema interamericano como del sistema universal de Derechos Humanos (que incluye las declaraciones y convenios de la OIT anteriormente mencionados).

Pese al reconocimiento de los derechos laborales, actualmente su protección descansa principalmente en el rol del Estado, a través de la fiscalización por parte de aparatos administrativos (Dirección del Trabajo) y por vía legal (tribunales de justicia del trabajo). La Inspección del Trabajo abarca toda la normativa laboral a

través del Código del Trabajo y otras leyes que la complementan, dependiendo de su capacidad de fiscalización el garantizar el ejercicio efectivo de la legislación laboral.

Esto, en contraste con la generación de mecanismos eficaces para la promoción y protección de todos los derechos laborales por parte de los distintos actores sociales relevantes, en particular desde el sector privado.

A nivel nacional, es posible identificar ciertos temas de especial relevancia, sea por su nivel de desarrollo o por la criticidad que presentan, para el logro de condiciones y relaciones laborales de beneficio mutuo entre trabajadores y empleadores:



⁴ Discriminación en las relaciones laborales. Francisco Castro, 2001.

⁵ Incluye el derecho de propiedad y la libertad de adquirir bienes; el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, la libertad de trabajo y su protección, el derecho a la libre contratación y la libre elección de trabajo con una justa remuneración, la negociación colectiva y su manifestación a través de la huelga; la igual repartición de tributos, la no discriminación arbitraria en el trato en materia económica, el régimen de beneficios, franquicias y gravámenes, la expropiación, la indemnización, la concesión, la requisición y las restricciones a determinados derechos para proteger el medioambiente.

Libertad de asociación y negociación colectiva:

- **Bajos niveles de sindicalización y de cobertura de convenios colectivos:** según un estudio realizado por la OCDE, el promedio de fuerza laboral sindicalizada en Chile alcanza sólo el 11%, y se concentraría en algunos sectores, particularmente en la minería, donde el 42% de los trabajadores está sindicalizado⁶. Por su parte, los convenios colectivos cubren sólo a un 5,9% de los trabajadores privados, evidenciando una gran brecha con el promedio de países de la OCDE, cuya tasa de cobertura de negociación colectiva bordea el 60%. ⁷Este último dato arroja luces sobre el poder efectivo de los sindicatos en el país, insinuando que no es lo suficientemente fuerte como para establecer acuerdos de negociación colectiva para sus mismos integrantes.
- **Primacía del derecho a la actividad económica sobre el derecho a movilización de los trabajadores:** según el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, el actual marco legal permite a los empleadores, bajo ciertas disposiciones, contratar personal de reemplazo en caso de huelga, lo cual en la práctica, socava el poder de negociación de los trabajadores.⁸ Esta situación se pone de manifiesto en las recomendaciones realizadas por la comisión de expertos de la OIT, organismo que señala que la **“sustitución de trabajadores en huelga va en contra de sus preceptos y recomendaciones, y pide al Gobierno que modifique su legislación para garantizar que las empresas no utilicen este recurso.”**⁹

Eliminación del trabajo forzoso:

- **Riesgo de trabajo forzoso en grupos vulnerables:** Si bien actualmente no hay cifras en Chile que den cuenta directa de esta problemática, por las experiencias de otros países de Latinoamérica, es posible observar que la población migrante representa un grupo vulnerable frente a situaciones de abuso y/o violación en esta materia.

Erradicación del trabajo infantil:

- **Invisibilidad del trabajo infantil en la cadena de valor:** En 2003, existían en el país 196.104 niños y adolescentes (entre 5 y 17 años) ocupados, concentrados mayormente en los rubros de comercio y agricultura.¹⁰ En un estudio realizado en 2012 a empresas chilenas adheridas a Pacto Global, se recogió la percepción que existe entre los ejecutivos de que estas situaciones, dado el marco legal actual, tienen incidencia principalmente en el mercado laboral informal, ya que las empresas más grandes y con mayor grado de formalización están sujetas a fiscalizaciones que restringen las posibilidades de ocurrencia en su ámbito de acción directo¹¹. Sin embargo, esto no elimina el problema; sitúa el énfasis en las cadenas de valor de las compañías y en la comunidad que las rodea, ámbitos en que, según FLACSO, los esfuerzos de erradicación del trabajo infantil tienden a ser menores que a nivel interno¹². Consistentemente, el estudio mencionado muestra que mientras el 95% de los participantes realiza alguna iniciativa de tipo interna en pro de la erradicación del trabajo infantil, sólo un 40% hace el mismo esfuerzo con sus proveedores.

6 OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Chile, OECD, 2009.

7 Ibid.

8 El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores. Anuario de DD.HH. UDP, 2010.

9 Ibid.

10 Trabajo Infantil y Adolescente en Cifras: síntesis de la primera encuesta nacional y registro de sus peores formas, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2003.

11 Diagnóstico y líneas de acción sobre iniciativas para la erradicación del trabajo infantil en Chile, Pacto Global y OIT, 2011.

12 Buenas Prácticas Empresariales en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, FLACSO, 2010.



Abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación:

• **Discriminación de género:** En Chile, las mujeres han tenido una baja penetración en el mercado laboral de manera histórica. Si bien en el transcurso de la década 1996 – 2006, la participación de las mujeres en el mercado había aumentado en 10 puntos porcentuales¹³, todavía al momento de la incorporación de Chile a la OCDE, este fue evaluado como un tema crítico. Según las observaciones realizadas por este organismo, sólo el 47% de las mujeres chilenas contaba con un empleo en 2009, muy por debajo del promedio de la OCDE, que alcanzaba un 62%. Pero no sólo la penetración representa un problema; una vez dentro del mercado laboral se observan fuertes diferencias salariales entre hombres y

mujeres, aun en aquellos casos en que el resto de las condiciones son iguales: **“las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano”**¹⁴.

El último estudio realizado por el Foro Económico Mundial corroboró esta situación, al dar cuenta del descenso de Chile en el ranking que mide la brecha de género global, desde la posición 46 en 2011 al lugar 87 en 2012 (entre 200 países analizados). Algunos de los factores que explican este declive son la baja presencia femenina en cargos gerenciales y la importante brecha salarial entre hombres y mujeres¹⁵.

• **Precariedad del mercado laboral para jóvenes:** En comparación al resto de la población, los jóvenes presentan mayores dificultades para entrar y mantenerse en el mercado laboral, realidad que es común a toda Latinoamérica¹⁶. En Chile, en particular, no existen derechos laborales especiales para jóvenes ni tampoco existen políticas públicas destinadas a promover buenas condiciones o condiciones especiales de

trabajo para este grupo etario. Dado que además poseen una serie de características propias, como bajo capital humano, resultan más proclives que otros grupos a verse involucrados en situaciones de violación a las normas y derechos laborales, yendo, por ejemplo, desde la extensión de la jornada laboral al no pago de cotizaciones o indemnizaciones¹⁷.

I.3. INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ÁMBITO RELACIONES LABORALES ENTRE LAS EMPRESAS FIRMANTES DE PACTO GLOBAL EN CHILE

a) Inclusión transversal y sensibilización sobre los principios de Relaciones Laborales

Un alto porcentaje de empresas (67%) comunica tener una política escrita en la que explicita su respeto por estos principios. En específico, lo hacen a través de códigos de conducta o política para proveedores que sustenten el marco normativo de Relaciones Laborales. Esto da cuenta del interés de las empresas por formalizar su visión respecto al tema.

La frecuencia de la realización de actividades de reflexión, difusión y comunicación entre las

empresas adherentes del Pacto es más alta aún. El 100% de las empresas declara realizar acciones de comunicación y sensibilización para los colaboradores sobre sus derechos y deberes por medio de dípticos, folletos, intranet y a través de capacitaciones. El 76% de las empresas reporta realizar capacitaciones al momento de la inducción de los colaboradores, con el fin de socializar los valores y lineamientos que rigen los códigos de ética o de conducta.

¹³ Balance de la Situación Laboral de las Mujeres en Chile 1997 – 2006. Ministerio del Trabajo, Chile, 2006

¹⁴ Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Jeannette Fuentes, Amelia Palma, Rodrigo Montero, 2005.

¹⁵ The Global Gender Gap Report 2012, Ricardo Hausmann Laura Tyson & Saadia Zahidi, World Economic Forum, 2012.

¹⁶ La economía informal, Alejandro Portes & William Haller, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.

¹⁷ Jóvenes y Trabajo: Juicios y Prejuicios. Corporación Genera, 2009



Asimismo, un 88% de empresas reporta haber adquirido compromisos específicos y metas por año frente a los desafíos en la materia declarando su motivación por disminuir las cifras de incidentes vinculados a temas de discriminación, acoso, malas prácticas sindicales, o prácticas que vayan en contra de la conducta esperada.

Esta tendencia, sin embargo, disminuye cuando se analiza la asignación de cargos y responsabilidades dentro de la organización (52%) a fin de resguardar los lineamientos esperados de conducta y gestionar las líneas de acción tendientes a cumplir con las metas y compromisos.

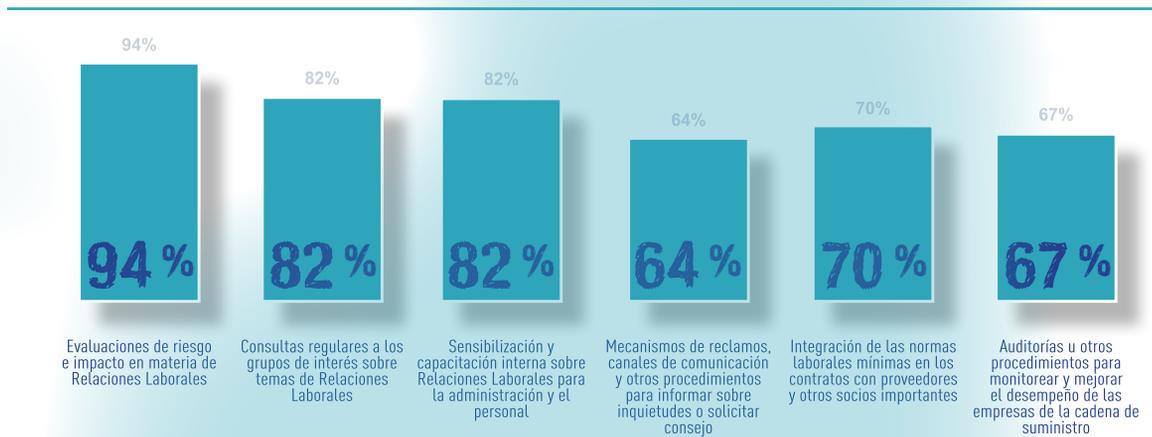


Gráfico No. II.1:

Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de Relaciones Laborales

Un 94% de empresas declara realizar evaluaciones de riesgo e impacto en lo relativo a la protección de los principios laborales, y uno de los principales mecanismos para ello es consultar a grupos de interés, práctica que es ampliamente reportada por las empresas de Pacto Global.

De igual forma, se observa una alta proporción

de empresas que declara gestionar este tema también en su cadena de valor, integrando normas laborales mínimas en los contratos con proveedores y realizando auditorías para monitorear y mejorar el desempeño en la cadena de suministro.





B) INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE RELACIONES LABORALES

• Libertad de asociación y negociación colectiva:

Se identificaron tres prácticas comunes entre las empresas para promover este principio: diálogo, encuentros periódicos y canales de comunicación efectivos. Estas iniciativas tienden a descomplejizar la relación, asegurando una expedita comunicación, facilitando la resolución de conflictos en caso que estos existieran y promoviendo los acuerdos entre las partes.

Se destaca en particular la búsqueda de la participación de todas las partes involucradas en la protección de este principio a través del uso de la metodología Diálogo Social, propuesta por la OIT. Ésta exige encuentros bipartitos entre la empresa y los colaboradores, o tripartitos incluyendo al gobierno, de modo de establecer conjuntamente políticas sociales y económicas en la organización y su esfera de influencia directa.

Si bien Chile presenta bajas tasas de sindicalización (11%), 24 de las empresas pertenecientes a Pacto Global reportan cifras

que superan con creces la del país, teniendo en promedio 51% de trabajadores sindicalizados.

Las empresas que destacan por presentar mayores tasas de sindicalización pertenecen al rubro de las sanitarias, con un promedio de 74% del total de sus colaboradores bajo esa condición; los bancos mantienen un promedio de 71,5%; seguidas por las empresas de ingeniería industrial y construcción con un 66% promedio. Posteriormente, destacan las empresas de la energía y transporte presentando un promedio de 64% y 62,2% respectivamente. Las empresas que presentan menor tasa de sindicalización corresponden a aquellas del rubro de la salud y farmacia con un 7,6% del total de sus trabajadores.

Respecto a las cifras referentes a convenios colectivos, 36% de las empresas reporta estos indicadores, presentando en promedio un 65% de colaboradores cubiertos.

• Trabajo forzoso:

Las prácticas vinculadas a eliminar todo tipo de trabajo forzoso en general están enfocadas a asegurarse que no sucedan hechos de estas características en su cadena de valor por medio de cláusulas en el contrato de los proveedores

y aliados estratégicos. Esto se entiende por la baja prevalencia de este tipo de situaciones en el país. En ese sentido, todas las empresas de Pacto Global declaran no haber recibido denuncias ni incidentes reportados en esta materia.

“ En promedio las empresas que adhieren a los principios del Pacto Global tienen tasas de sindicalización que superan el 50%. ”





• Erradicación del trabajo infantil

En general las acciones vinculadas al aseguramiento de la protección de este principio están dadas por la legislación nacional más que por iniciativas que vayan más allá de ésta. Sólo una de las empresas analizadas reporta haber detectado riesgos relativos a trabajo infantil en su cadena de suministro.

Sin embargo, cuatro empresas reportan realizar alianzas con instituciones vinculadas a los

niños, dirigiendo sus esfuerzos a la concreción de variados objetivos que apoyen cumplir este compromiso. Entre estos se destacan las iniciativas en educación que buscan instruir a los niños en sus derechos; y programas tendientes a la escolarización y concientización de jóvenes respecto a las problemáticas asociadas a deserción escolar como un factor que incide en la prevalencia de las tasas de trabajo infantil.

• Abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación:

Las iniciativas desarrolladas para integrar este principio están focalizadas especialmente en el resguardo del proceso de selección y reclutamiento dentro de las empresas, impidiendo de este modo que sucedan casos de discriminación arbitraria. Del total de empresas, 48% comunica realizar este tipo de esfuerzos, y 8 de éstas declara implementar medidas como programa de apoyo a jóvenes al interior de la compañía, y manuales de reclutamiento y selección. Respecto a la naturaleza de los contratos de trabajo, 13 empresas reportan esta información presentando en promedio un 93% de trabajadores con contrato indefinido.

Referente al foco puesto en la problemática de género, el 85% de las empresas reporta cifras de penetración femenina, presentando un promedio de 25% de mujeres dentro del total de empleados, muy por debajo del promedio nacional. Esto puede ser explicado, en parte, por los rubros de empresas que aquí se analizan, de las cuales el 66% pertenecen a los rubros de la minería, energía, ingeniería industrial y construcción, sanitarias y transportes, cuya fuerza de trabajo suele ser mayoritariamente masculina.

Sin embargo, se destaca que entre las empresas que publican información relativa a diferencias salariales entre hombres y mujeres (67% del

total), no se observan diferencias significativas entre las remuneraciones, correspondiendo el de las mujeres al 94% del salario de los hombres, panorama más positivo que el que se observa a nivel país.

Destacan también las alianzas estratégicas con Sernam realizadas por nueve empresas para fomentar la equidad de género a través de iniciativas como la entrega de premios a mujeres emprendedoras, el sello IGUALA, beneficios adicionales de postnatal, apoyo a programas de emprendimiento para la mujer, sensibilización a nivel nacional a través de campaña comunicacional contra la violencia de género e iniciativas para apoyar la inserción laboral femenina.

Respecto a la problemática de las Personas con Discapacidad, seis empresas cuentan con programas de inclusión a través de alianzas con organizaciones especializadas en el tema, capacitaciones en código Braille para los discapacitados visuales, y medidas para asegurar su movilidad y acceso.

Llama la atención que todas las empresas declaran no haber tenido denuncias o incidentes de discriminación, salvo una, la cual declara haber tenido 57 casos pero sin describir su naturaleza.





C) INICIATIVAS PARA EVALUAR LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DE LOS PRINCIPIOS DE RELACIONES LABORALES

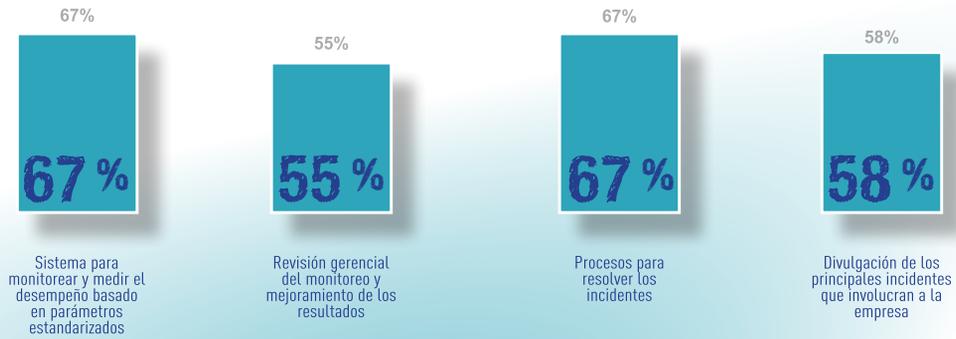


Gráfico No. II.2:

Mecanismos de evaluación y monitoreo para la integración de los principios laborales

Se observa que un 67% de las empresas declara realizar monitoreo y medición de su desempeño en la materia, lo que les permite tener mayor capacidad de control y de evaluación de la eficacia de las acciones.

De igual forma, un 67% de las empresas divulga implementar mecanismos para observar el proceso de resolución de incidentes y conocer oportunamente los temas críticos en términos de incidentes y vulneración de los principios laborales en su esfera de influencia.

Un 58% de las empresas declara divulgar los principales incidentes que las involucran en materia de derechos laborales. En ese sentido,

se insta a las empresas a reportar tanto los buenos como los malos resultados y a asumir metas desafiantes que les permitan dar cuenta de su compromiso y de la mejora continua de su gestión.

Una menor proporción de empresas (55%) declara hacer una revisión gerencial del monitoreo y mejoramiento de resultados, dando cuenta de la pro-actividad de quienes ejercen el liderazgo en las organizaciones por conocer los resultados de los esfuerzos destinados a gestionar riesgos e impactos de la operación, a fin de ser capaces de determinar su pertinencia y tomar decisiones que se enfoquen en cumplir sus metas y objetivos.



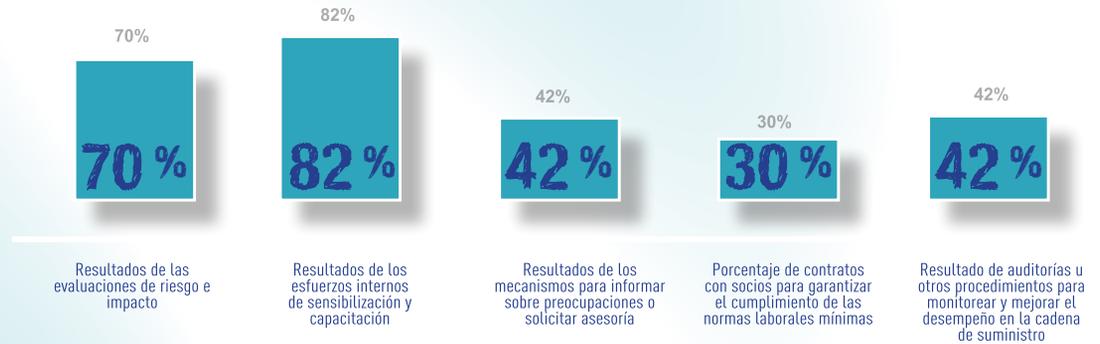


Gráfico No. II.3:

Medición de resultados a través de indicadores de desempeño

En términos generales, se observa una tendencia a medir resultados de programas, proyectos e iniciativas por medio de indicadores de cobertura y satisfacción, lo cual, si bien entrega información relevante respecto del destino de los recursos, no lo hace en términos de conocer los efectos de las iniciativas. Un 82% de las empresas proporciona datos sobre la cantidad de empleados capacitados en la materia, sin entregar luces de si hubo o no mayor número de consultas a través de los canales internos de comunicación, o si se registra un disminución en los incidentes denunciados.

Un 70% de las empresas realiza mediciones de las evaluaciones de riesgo e impacto, lo cual es una señal valorada en términos de la capacidad de anticiparse a conflictos o problemas que se pudieran desprender de su operación.

Por último, llama la atención la tendencia a la baja en cuanto medir los resultados de las auditorías en la cadena de suministro, de los canales de comunicación dispuestos para consultas y denuncia, y del cumplimiento de las normas internacionales mínimas en los contratos con los proveedores, puesto que en general, un 67% de las empresas declara instaurar sistemas de gestión en cada uno de estos temas. Cabe, en ese sentido, incentivar a las empresas a realizar más y mejores mediciones que les permitan estimar su desempeño en la materia, evaluando posibilidades de mejora, e implementando nuevas líneas de acción que sean más acertadas en la consecución de sus objetivos.

Ver gráfico 1.



Red Pacto Global Chile

Bagó



RELACIONES LABORALES: LABORATORIO BAGÓ DE CHILE S.A

Ha establecido un procedimiento fácil, seguro y conocido para detectar y sancionar el acoso laboral y sexual, a través de la implementación del cargo de un **“Agente por la Igualdad”**, cuya función es escuchar, acoger a las personas y sus denuncias sobre acoso sexual y discriminación de cualquier tipo, manteniendo los canales de comunicación pertinente con los trabajadores (as) para que expresen de manera confidencial cualquier necesidad, especialmente problemáticas o irregulares ocurridas en el ámbito laboral relacionadas a la dignidad de las personas





Capítulo III:



MEDIO AMBIENTE



Red Pacto Global Chile



Capítulo III: Medio Ambiente

III.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ÁMBITO DE MEDIO AMBIENTE

La Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano de 1972 fue el hito que dirigió la atención internacional hacia las consecuencias negativas de las actividades humanas sobre el medio ambiente, señalando que “la defensa y el mejoramiento del medio humano para las generaciones presentes y futuras se ha convertido en meta imperiosa de la humanidad”. Tras la Conferencia, se creó el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

Veinte años más tarde, 178 gobiernos se reunieron en la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro. El espíritu de esta reunión consistía en levantar la alerta sobre los impactos de la sociedad moderna en la continuidad del equilibrio

natural del planeta, en gran medida, debido a los patrones de uso de recursos, producción y consumo que se observaban. En este encuentro se acordó la Declaración de Principios y el Plan de Acción Internacional para el siglo XXI (Agenda 21), de donde se originan los principios medio ambientales de Pacto Global, identificando a las industrias y empresas como actores clave en la contribución a la reducción de los impactos en medio ambiente. Esto, a través de acciones concretas que competen directamente al negocio, en los ámbitos de investigación, desarrollo e innovación, cooperación, educación y auto regulación en los procesos productivos.¹ Así, en lo relativo al Medio Ambiente, Pacto Global promueve tres principios:

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

Según la Declaración de Río 1992, el enfoque preventivo o principio de precaución consiste en que cuando una actividad represente una amenaza de daño irreversible para el medio ambiente, deben tomarse medidas efectivas de prevención, aún cuando no exista certeza y

evidencia científica entre la causa y el efecto producido. Para las empresas, esto significa asumir como tarea prioritaria el levantamiento de riesgos ambientales en su cadena de valor, y la aplicación de programas de prevención y manejo adecuados.³

PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

El rol de la industria en la agenda del desarrollo sostenible tiene que ver con la capacidad de auto regular sus operaciones, teniendo en consideración lineamientos, iniciativas y códigos externos que puedan aplicarse como guía para la planificación y toma de decisiones del negocio.

Adicionalmente, las empresas debieran tomar en consideración las expectativas de la sociedad acerca de las consecuencias que tienen sus operaciones, y procurar la incorporación de prácticas ambientalmente sostenibles.⁴

¹ Environment, Página web Pacto Global.

² Según la norma ISO 26.000, medio ambiente refiere al “[e]ntorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones.”

³ Ibid.

⁴ Ibid.



PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS INOCUAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

Las tecnologías amigables con el medio ambiente se definen por las ventajas que proporcionan en la protección del entorno natural, la reducción de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, y la disminución y reutilización de los residuos. Se incorporan por lo general en el desarrollo de mecanismos de

producción más limpios y eficientes, generando beneficios para las empresas. Requieren, por su parte, la introducción de nuevos procedimientos y know how. Estas tecnologías pueden transformar no sólo el cómo se produce, sino también el qué, dando paso a bienes y servicios más responsables ambientalmente.⁵

III.2 SITUACIÓN GENERAL DE LOS PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTALES EN CHILE

En Chile, la institucionalidad ambiental es relativamente reciente, habiéndose decretado en 2010 la creación del Ministerio de Medio Ambiente, en reemplazo de la Comisión Nacional del Medio Ambiente, que desde 1994 se encargaba de la política nacional medioambiental. Ambos organismos se entienden en el marco de la Ley N° 19.300 de Bases Generales del Medio Ambiente.

El nuevo modelo institucional se complementó con la creación de la Superintendencia del Medio Ambiente, que detenta facultades fiscalizadoras; los Tribunales del Medio Ambiente, a cargo de procesar las demandas por daño ambiental; y el Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, que tiene la función de aprobar las políticas y la regulación. Además se revisó el Servicio de Evaluación Ambiental, que está a cargo de la evaluación de proyectos de inversión con impactos medioambientales.⁶ Es importante destacar que el principio internacional “El que contamina, paga”, es fundamento de la normativa ambiental chilena, estando presente en el mensaje presidencial con el cual se inicia la tramitación del proyecto de la Ley 19.300, señalando que éste “se funda en la idea de que el particular que

actualmente contamina, o que lo haga en el futuro, debe incorporar a sus costos de producción todas las inversiones necesarias para evitar la contaminación”.

Este marco, orientado a garantizar compensaciones posteriores a los impactos, y generalmente entendido como “represivo”, se complementa con un modelo preventivo de mecanismos que enfatizan las acciones de diagnóstico y alerta temprana de impactos, y de diseño de soluciones que minimicen el daño. A esto apuntan las normas de calidad y emisión, los planes de prevención y descontaminación, las normas de manejo y disposición de residuos peligrosos, y el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. Otros mecanismos de prevención –no jurídicos- corresponden, por ejemplo, a los planes de manejo y la cuota de extracción.⁷

Dado el contexto normativo, el tipo de recursos y biodiversidad presentes en el país, y el desarrollo de las industrias, es posible reconocer ciertos temas especialmente relevantes para la responsabilidad y gestión ambiental de las empresas:

⁵ Ibid.

⁶ Nueva Institucionalidad, Ministerio de Medio Ambiente, Gobierno de Chile, 2011.

⁷ El principio “Quien Contamina, Paga” a la luz de la Legislación Medioambiental Chilena. Macarena Muñoz Valenzuela.





Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente:

• Adaptación al cambio climático:

Durante los últimos años, las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) de Chile crecieron a una de las tasas más altas, junto con las de China e India. Con el objetivo de preparar al país, se elaboraron la Estrategia y el Plan de Acción Nacional de Cambio Climático, este último estableciendo metas de investigación para la adaptación al cambio climático y la mitigación de emisiones de GEI, entre otros. Como signatario del Protocolo de Kyoto, Chile tiene el compromiso de recortar sus emisiones en un 5% para el período 2008-2012 a partir de los niveles de 1990.^{8 9}

• Impactos en Comunidades.

La Ley N°19.300 incluye en su definición de medio ambiente al entorno social y cultural, lo que obliga a poner bajo el foco de análisis también las demandas de la sociedad civil en torno a los impactos (actuales o potenciales) generados principalmente en las industrias extractivas.¹⁰ Dichas demandas, que involucran en los casos más mediáticos un alto poder de organización y masiva convocatoria, presionan por establecer un debate con respecto al equilibrio entre desarrollo económico y preservación del entorno natural, apelando al derecho de vivir en un ambiente libre de contaminación, y enfatizando la preocupación por asegurar la continuidad de un entorno natural mínimamente intervenido.



⁸ Mejores Políticas para el Desarrollo: Perspectivas OCDE Sobre Chile, OCDE, 2011.

⁹ Protocolo de Kyoto de la Convención de las Naciones Unidas sobre el cambio climático.

¹⁰ Medio Ambiente: el sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.



Promoción de una mayor responsabilidad ambiental:

• Uso de energías renovables:

Dada su crucial importancia para el crecimiento del país; los incentivos que ejerce sobre las formas de producción; y las repercusiones sobre el medio ambiente, la definición de una nueva política energética ha sido en los últimos años objeto de atención prioritaria por parte del Gobierno y el sector privado. La discusión ha captado también la atención ciudadana, a propósito especialmente de los procesos de aprobación de grandes proyectos de generación eléctrica y su efecto en la matriz energética del país.¹¹

El Ministerio de Energía se ha propuesto la definición de una Estrategia Nacional, orientada a proveer al país de energía capaz de sostener las tasas de crecimiento y demanda energética proyectadas para el futuro. Ésta implica acelerar la entrada de las ERNC en la matriz (actualmente de 3%) y potenciar el desarrollo de la hidroelectricidad (34%, frente a un 63% de generación térmica).¹² Para ello se requiere la participación del sector privado, tanto en la generación como en el desarrollo de procesos productivos y productos que favorezcan el uso de energías alternativas.

• Gestión del Agua:

Una de las principales preocupaciones ambientales de Chile tiene que ver con los recursos hídricos, que si bien no son escasos, sí se presentan desigualmente en el territorio, lo que sumado al uso intensivo de ciertas actividades económicas, redundan en un panorama de grave escasez para varias regiones. No sólo la falta del recurso es un problema; también la contaminación derivada sobre todo de descargas no tratadas del drenaje urbano e industrial, la agricultura en las zonas rurales y, en el norte del país, las actividades

mineras. En contexto de cambio climático, además, con frecuencia el país experimenta sequías e inundaciones.¹³

Lo vital de este recurso hace prioritario que los privados y empresas adopten medidas de ahorro y eficiencia, en primer lugar. Dependiendo del rubro, las innovaciones en procesos productivos pueden generar reducciones significativas en el uso de agua y otros beneficios como descontaminación.

• Tratamiento de residuos:

Complementariamente a la Ley N° 19.300, existen normativas legales específicas sobre el diseño y operación de algunos proyectos de infraestructura y de sus actividades anexas, entre ellas, manejo de residuos sólidos. Por su parte, el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos, del año 2004, regula las medidas para el manejo

de residuos que presentan riesgos para la salud pública o efectos adversos para el medio ambiente, lo que se considera un avance con respecto al estado anterior de las políticas en esta materia.

11 Mejores Políticas para el Desarrollo: Perspectivas OCDE Sobre Chile, OCDE, 2011.

12 La ley 20.257 de fomento a las Energías Renovables No Convencionales establece una meta de 10% de ERNC al 2024. Energía para el Futuro. Estrategia Nacional de Energía 2012-2030, Ministerio de Energía, Gobierno de Chile.

13 Mejores Políticas para el Desarrollo: Perspectivas OCDE Sobre Chile, OCDE, 2011. Guía para la elaboración de Planes de Manejo de Residuos Peligrosos. CONAMA, 2005.





Desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

• Desarrollo de tecnologías: La investigación en Chile tiene un carácter eminentemente académico, y es muy bajo con respecto al promedio de países de la OCDE. A nivel internacional, existen datos que establecen fuerte relación entre la investigación que involucra a privados y el desarrollo de la innovación, crucial para la economía y mercados actuales de los países. Por ello es relevante poder involucrar al sector privado en el impulso a la investigación aplicada a sus procesos productivos y operaciones. En esta línea trabaja el Consejo

Nacional de Producción Limpia (CPL) que tiene como misión “impulsar la producción limpia para lograr mayor sustentabilidad, modernización productiva y competitividad de las empresas”. En la década 1999-2009 se celebraron más de 50 acuerdos, en sectores tan relevantes como la minería, producción acuícola y la industria del vino, entre otros.^{15 16}

III.3 INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ÁMBITO MEDIO AMBIENTE ENTRE LAS EMPRESAS FIRMANTES DE PACTO GLOBAL EN CHILE

A) INCLUSIÓN TRANSVERSAL Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DE MEDIO AMBIENTE

Respecto a cómo las empresas integran los principios de Medio Ambiente de Pacto Global a su desempeño operacional, la totalidad de ellas declara realizar reflexión respecto de la importancia del medio ambiente para la gestión de la compañía. Este discurso estaría basado, en un 64% de los casos, en convenciones internacionales en la materia.

En lo que concierne a la disposición de políticas medioambientales escritas que entreguen lineamientos para el comportamiento esperado,

un 73% de las empresas declara tener manuales o protocolos en la materia. No obstante, sólo un 39% de las empresas declara asignar cargos y responsabilidades dentro de la organización para velar por su correcto cumplimiento. Esto contrasta con el alto porcentaje de empresas (91%) que declara contar con compromisos y metas por año, pues, pese a tenerlas definidas, no contarían con las instancias mínimas requeridas para poder realizar una buena gestión que les permita alcanzarlas.



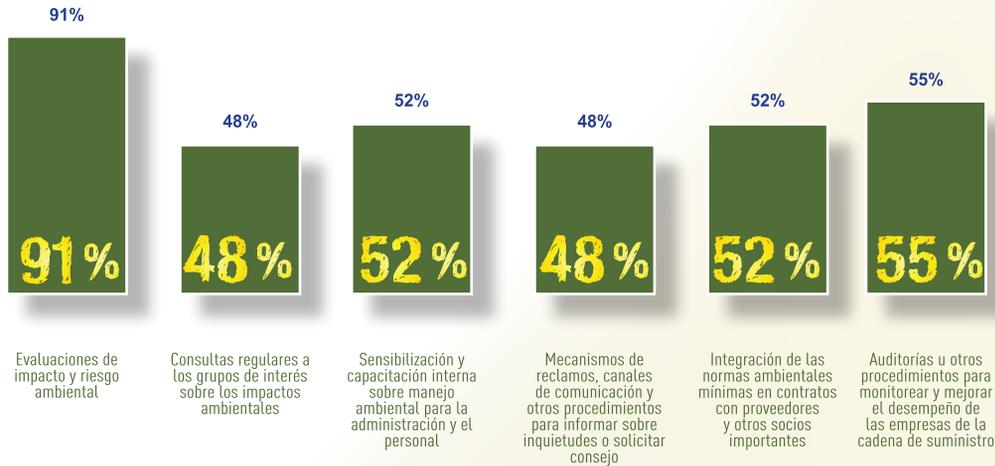


Gráfico No. III.1:

Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de Medio Ambiente.

Al observar el panorama respecto de los sistemas de gestión dispuestos por las empresas para integrar los principios de medio ambiente, se observa que un alto porcentaje de ellas (91%) declara realizar evaluaciones de impacto y riesgo. En contraste, menos de la mitad de las empresas dice realizar consultas regulares a los grupos de interés, siendo que la participación de ellos es fundamental para realizar una acabada y consecuente estimación de los riesgos e impactos que pudieran desprenderse de la operación. En esta materia, las organizaciones que mayoritariamente consultan de manera regular a sus grupos de interés pertenecen al rubro de la minería y la extracción, transporte, comunicaciones y área financiera.

Un porcentaje mayor de empresas declara realizar auditorías para

monitorear y mejorar el desempeño de su cadena de suministro (55%) e integrar normas mínimas en contratos con proveedores y socios estratégicos (52%), lo cual da cuenta de la orientación por gestionar y asegurar un buen desempeño ambiental en la cadena productiva. Aquí destacan aquellas empresas pertenecientes al rubro de la farmacéutica, alimentos y bebidas, y eléctrica.

Respecto a las iniciativas destinadas a promover una mayor responsabilidad ambiental, un 52% de las empresas declara realizar sensibilización interna a través de campañas de concientización y de educación ambiental, principalmente para promover el uso racional de la energía y de los recursos.



B) INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE MEDIO AMBIENTE

• Adaptación al cambio climático:

En concordancia al desafío país de recortar las emisiones de GEI, las empresas pertenecientes a Pacto Global reportan diversas iniciativas para controlar y reducir dichas emisiones. 25 de las 33 empresas analizadas, reportan al menos una iniciativa, como la medición de la huella de carbono o la implementación de un plan de reducción o mitigación.

En efecto, un 76% de las empresas reporta realizar mediciones de sus emisiones de CO2 a fin de tener un mayor control de éstas y poder implementar acciones de mitigación.

Respecto a los planes de reducción o mitigación divulgados, éstos son bastantes generales sin entregar mayores detalles sobre su cobertura ni resultados. Tampoco proporcionan información sobre las características de su implementación. Las más comunes están enfocadas al uso de energías renovables, optimización de la flota de vehículos, mitigación por medio del uso de nuevas

tecnologías, uso de biocombustibles y emisión de bonos de carbono.

En lo relativo a reportar las emisiones de gases invernadero en peso, 16 empresas, en su mayoría de los rubros financiero, construcción y minería, realizan dicha divulgación, no obstante, la forma en que se mide no es estandarizada, por lo cual no es comparable. Algunas empresas incluyen en dicha medición exclusivamente su proceso productivo, sin considerar la distribución de sus productos; algunas sólo las emisiones directas sin incluir las indirectas y viceversa, proporcionando cifras muy distintas unas con otras.

Sólo 6 empresas reportan haber reducido sus emisiones en relación al año anterior, las cuales habrían disminuido en promedio un 17.82%. Estas empresas corresponden a variados rubros: finanzas, minería, energía e ingeniería y construcción.

• Impactos en Comunidades:

Cuando se habla de impactos al medio ambiente, no pueden excluirse aquellos que afectan las condiciones de vida de las comunidades. En ese contexto, el 72% de las empresas de Pacto Global reportan realizar alguna evaluación de los impactos en la comunidad local con la intención de mitigarlos, no obstante, no describen específicamente a qué tipo de impacto se refieren. Las organizaciones que reportan esta información son, en su mayoría, de tipo extractivo, aunque también se incluyen algunas del sector financiero, de transportes y de comunicaciones.

Las principales medidas tendientes a estimar riesgos y prevenir impactos se refieren a mantener procesos de diálogo con la comunidad de manera de levantar sus inquietudes, preocupaciones y percepciones respecto a cómo

pueden verse afectadas por las operaciones de las empresas. En ese sentido, y a fin de establecer relaciones de confianza, se han implementado iniciativas de apertura, invitando a las personas a participar de visitas guiadas a las empresas, canales de comunicación expeditos para recepción de reclamos y solicitudes, además responder oportunamente a éstas a través de procesos de resolución de conflictos.

También, de modo de establecer un vínculo, se destaca la implementación de talleres de educación ambiental para la comunidad, los que tienen por objetivo capacitar y crear conciencia ambiental a través de charlas informativas e iniciativas de reciclaje, en su mayoría implementados por empresas de la minería, construcción y sanitarias.



“ 76% de las empresas de Pacto Global cuenta con al menos una iniciativa tendiente de disminuir sus emisiones de de gas de efecto invernadero ”



• Uso de energías renovables:

El uso de energías renovables reviste especial importancia para el país, pues es parte un modo de producir más amigable con el medio ambiente, insertándose dentro de lineamientos estratégicos en términos de matriz energética.

De este modo, poco a poco las empresas se han hecho parte de este desafío, integrando energías renovables a su matriz de producción, aunque aún falta por avanzar. En ese sentido, tan sólo 7 de las empresas de Pacto Global reportan realizar

algunos de sus procesos, impulsados por energía fotovoltaica y fósiles renovables. Estas empresas son de diversos rubros: sanitario; alimentos y bebidas; bancario; y minería.

Se destaca especialmente el esfuerzo hecho por una empresa minera, la cual declara utilizar paneles solares, combustible de biomasa, aerogeneradores y energía geotérmica para abastecer parte de sus procesos de producción.

• Gestión del Agua:

Si bien en Chile el debate respecto del uso de los recursos hídricos es uno de los asuntos fundamentales actualmente, las empresas de Pacto Global se refieren escuetamente al tipo de iniciativas implementadas para atender este tema.

Al respecto, 9 empresas reportan haber reciclado y reutilizado agua, presentando un promedio de 19,6% del total del agua requerida

para su producción. Se destaca que 6 de estas empresas pertenecen al rubro extractivo, mientras una corresponde al sector sanitario.

Se levanta un desafío especialmente relevante en este punto para las empresas, las que tienen la oportunidad de implementar iniciativas que les permitan utilizar eficiente y responsablemente este recurso, adoptando medidas de ahorro y tecnología para realizar una mejor gestión de este valioso recurso.

• Tratamiento de residuos:

Entre las empresas de Pacto Global existen diversas formas de tratar y hacerse cargo de los residuos generados por su producción. En efecto, la totalidad de las empresas declara realizar programas o iniciativas de gestión ambiental, de las cuales un 30% se refiere, entre otros, al retiro, tratamiento o disposición final de residuos.

Las empresas que mayormente divulgan esta información son de los rubros de la minería, transporte, de construcción y eléctricas, enfocándose en manejo integral, disposición de residuos peligrosos, además del tratamiento y eliminación de éstos.





• Desarrollo de tecnologías:

Referente al desarrollo de tecnologías inocuas para el medio ambiente, el 39% de las compañías reporta el total de gastos e inversiones realizadas en este ámbito. La totalidad de ellas indica invertir en tecnologías que les permite realizar una mejor gestión de sus residuos, tanto sólidos como líquidos y de gases. Un 60% de éstas son del rubro extractivo y de generación eléctrica, y el resto de diversos rubros, como construcción, sanitaria y transportes.

Asimismo, las empresas socias de Pacto Global reportan medidas vinculadas a inversión en tecnología que les permita reducir el uso energético. En ese sentido, el 85% de éstas reporta realizar iniciativas o programas tendientes a la eficiencia energética, 11 de las cuales, divulga haber logrado reducción de su uso, lo que se traduce en aproximadamente un 10,2% promedio menos que el año anterior.

Las iniciativas más comunes de eficiencia energética responden a proyectos de iluminación que optimizan el uso de luz natural, utilizan equipos de iluminación de bajo consumo o cuentan con sistemas de iluminación inteligentes (por ejemplo, las luces de las oficinas se apagan a las 18 hrs.). Este tipo de tecnologías son las menos

complejas y costosas de instalar, siendo comunes en empresas de todos los rubros.

En segundo lugar, se desarrollan proyectos para la generación de energías renovables, principalmente a través de paneles fotovoltaicos, pero también de otros medios como la utilización de biomasa o aerogeneradores. Además, en algunas empresas mineras, del sector eléctrico y de bebidas y alimentos, se cuenta con paneles solares para calentar agua.

Por otra parte, destacan los proyectos para la eficiencia en la construcción, que principalmente se basan en medidas para lograr un mayor aislamiento térmico de los edificios y así reducir el gasto en climatización. Algunas empresas van incluso más allá, realizando diversas medidas que les permiten obtener la certificación LEED de edificios sostenibles.

Respecto al uso de tecnologías para reciclar y reutilizar materiales, 26 empresas declaran implementar este tipo de prácticas. De éstas, 14 reportan reciclar papel, 9 agua y plástico, y 6 residuos peligrosos. Destacan en este asunto, aquellas empresas del rubro extractivo y bancarias.

“ El 85% de las empresas de Pacto Global reporta realizar alguna iniciativa o programa enfocado a la reducción en el uso de energía. ”



C) INICIATIVAS DE EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE MEDIOAMBIENTE

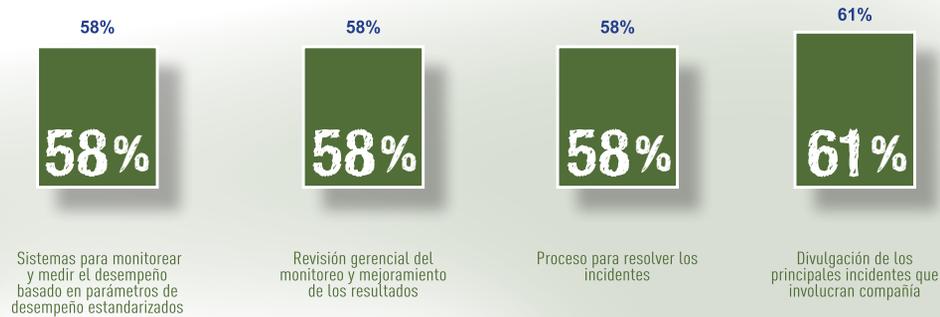


Gráfico No. III.2: Mecanismos de evaluación y monitoreo

PARA LA INTEGRACION DE LOS PRINCIPIOS AMBIENTALES

Al observar los principales mecanismos de evaluación y monitoreo dispuestos por las empresas para asegurar una buena gestión del cuidado del medio ambiente, se destaca que un importante porcentaje divulga los incidentes que involucran a la compañía (61%). Éstos se vinculan principalmente a fallas u omisiones en los procesos de gestión y tratamiento de residuos, contaminación de las aguas, ruidos molestos, y emisiones al ambiente, relativo predominantemente a la gestión de empresas extractivas.

Un porcentaje similar de empresas (58%), reporta realizar un monitoreo del proceso de resolución de incidentes, lo que se considera como una buena señal pues demuestran preocupación por el modo en que enfrentan los impactos de sus malas prácticas u omisiones, permitiéndoles analizar y mejorar sus mecanismos, para así evitar nuevos sucesos en el futuro.

Asimismo, un 58% declara monitorear su desempeño a través de indicadores, y la misma proporción declara que la gerencia tiene un papel activo en revisar dicho proceso para el mejoramiento de los resultados. Lo anterior reviste una particular relevancia, puesto que es fundamental que los líderes de la organización estén en conocimiento de los resultados de sus iniciativas y tomen decisiones que permitan mejorar el desempeño.





Gráfico No. III.3:

Medición de resultados a través de indicadores de desempeño ESTANDARIZADOS EN MATERIA AMBIENTAL

En relación a los indicadores que disponen las empresas para medir su desempeño en materia medioambiental, un 94% declara enfocarse en los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto. En general, las empresas del rubro extractivo y energético son las que mayor detalle proporcionan, pues sus impactos son de mayor alcance. En ese sentido, sus principales evaluaciones las hacen en cuanto a medio humano, gestión de residuos sólidos y líquidos, en impactos de sus procesos industriales, emisiones al aire y agua, y vibraciones y ruidos molestos.

Un 42% de las empresas declara realizar monitoreo al desempeño de la cadena de suministro, lo que se traduce en seguimiento de indicadores y auditorías a proveedores respecto de la forma en que éstos llevan sus operaciones y procesos industriales, gestionan sus desechos, y los niveles de emisión y calidad de vertidos al medio ambiente. No obstante, sólo un 15% de las empresas entrega información respecto de la cobertura de contratos con cláusulas que exigen normas mínimas ambientales a sus proveedores.

Respecto de las iniciativas de sensibilización y capacitación de colaboradores, un 30% de las empresas entrega información respecto a cobertura, indicando el porcentaje de empleados capacitados o entrenados. No se entrega información que vincule estos esfuerzos con mejoras en los resultados de desempeño.

Finalmente, un 24% de las organizaciones presenta información sobre la implementación de canales de comunicación para recepcionar y dar respuesta a reclamos o denuncias o consultas, las cuales se relacionan principalmente a problemas en el tratamiento de residuos sólidos y líquidos, vertidos y contaminación de las aguas, y altas emisiones al aire.



MASISA



MEDIOAMBIENTE: MASISA

En Chile, MASISA desarrolla el monitoreo de cuencas para estudiar el efecto de las operaciones forestales de cosecha y construcción de caminos y canchas, sobre la cantidad y calidad del agua producida. En este sentido, se encuentra en desarrollo un proyecto que estudia el efecto de las operaciones forestales de cosecha y construcción de caminos y canchas sobre la cantidad y calidad del agua producida por tres microcuencas hidrográficas localizadas en el predio Huamaqui, provincia de Cautín, región de La Araucanía.

Desde el año 2007 y posterior a la cosecha de bosques, se analiza adicionalmente el efecto del ordenamiento de desechos con excavadora. Los resultados se presentan en función de flujos hídricos, sólidos en suspensión y pérdidas de nutrientes. Los resultados continuos del estudio permitirán poner en práctica recomendaciones técnicas que permitan minimizar los aportes y disminuyan la sedimentación de los cursos de agua, a través de modificaciones menores en la operación.



Red Pacto Global Chile



Capítulo IV:

Con la

CORRUPCIÓN

Con la

CORRUPCIÓN

todos pagan.

ANTI-CORRUPCIÓN



Red Pacto Global Chile



Capítulo IV: Anticorrupción

IV.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ÁMBITO DE ANTICORRUPCIÓN

Dado que la corrupción afecta de forma indiscriminada a los países ricos tanto como a los pobres, e involucra por igual al mundo público y empresarial, se trata de un desafío global. Por tanto, luchar contra la corrupción es luchar por el desarrollo de mercados más eficientes, por la equidad general, y por la salud del Estado y de sus valores democráticos, beneficios que van de la mano de mayores niveles de transparencia.¹

En lo que concierne las normas y políticas específicas contra la corrupción, los dos principales instrumentos jurídicos que existen a nivel internacional son: la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) y la Convención de las Naciones Unidas contra

la Corrupción (CNUCC), en donde se convoca a los estados a realizar esfuerzos en conjunto a prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas, y a promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir la corrupción.²
³

Derivándose principalmente de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, Pacto Global promueve la aplicación del Principio 10 en el ámbito empresarial:

PRINCIPIO 10: ACTUAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE CORRUPCIÓN, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

La adopción del décimo principio compromete a los participantes del Pacto Global de Naciones Unidas a evitar el soborno, extorsión y otras formas de corrupción y también a desarrollar políticas y programas concretos para hacer frente a la corrupción. Para esto, las empresas tienen el desafío de unirse a los gobiernos, organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil para lograr una economía global más transparente.

Por corrupción se entiende el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados.⁴ Algunas de sus formas específicas, presentes en los sectores tanto público como privado, tienen que ver con:

- **Soborno:** Es el “ofrecimiento o aceptación de

regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio, a o de cualquier persona a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios de la empresa”.⁵

- **Extorsión:** El soborno se convierte en extorsión cuando está acompañado de amenazas que ponen en riesgo la integridad personal o la vida de los individuos involucrados.

¹ El Sector Privado en la Lucha Contra la Corrupción: consideraciones acerca de la contribución de las empresas a la prevención de la corrupción en las esferas públicas. 2006.

² Convención Interamericana contra la Corrupción. OEA, 1996.

³ Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción. ONU, 2003.

⁴ Transparency Internacional.

⁵ OCDE

⁶ Transparency Internacional.

⁷ Transparencia corporativa, Chile Transparente

⁸ Asunto 1 sobre prácticas justas de operación: anticorrupción, ISO 26.000.



Red Pacto Global Chile



Otras conductas que se relacionan con la corrupción son:

• **Conflictos de interés:**

Se presentan cuando un integrante de una organización tiene que tomar una decisión que podría afectar sus intereses personales, lo que podría tener una influencia indebida en su conducta. En esta situación, hay oportunidades de corrupción que generen ganancias personales para el involucrado, por lo que es importante que exista un adecuado control. La OECD señala que las principales áreas potenciales de conflicto de intereses están relacionados con regalos, trabajo externo, relaciones personales y familiares, entre otras.^{7 8}

• **Fraude:**

Incluye las contribuciones a partidos políticos o a instituciones relacionadas y el lavado o blanqueamiento de activos.

La corrupción representa un riesgo real para todos los países, y también para las empresas, en el ámbito legal, reputacional y financiero,

vulnerando la confianza de inversionistas, clientes y socios estratégicos. De acuerdo a la ISO 26.000, la corrupción “socava la eficacia y reputación de una organización y puede convertirla en sujeto de procesamiento penal, así como de sanciones civiles y administrativas”⁹. A nivel agregado, la corrupción distorsiona el crecimiento económico, la distribución de la riqueza, y la competencia.

En este contexto, en las últimas décadas se ha observado un aumento de conciencia corporativa en cuanto a los riesgos que encierran los actos de corrupción, en apoyo al sistema internacional para combatir las prácticas de corrupción en los negocios. Ya que la corrupción y otros delitos asociados representan un riesgo crítico que puede hacer colapsar una empresa, la integración de medidas para prevenirla y combatirla se ha vuelto más común en las estrategias de negocios y enfoques de gestión integral de riesgos, dado que una buena gestión permite aumentar la rentabilidad y el valor para los accionistas.¹⁰



IV.2 SITUACIÓN GENERAL DE LA ANTICORRUPCIÓN EN CHILE

Chile es el país con menor índice de corrupción de América Latina, según el estudio de percepción de la corrupción realizado por la organización Transparencia Internacional, ocupando el puesto 22 (sobre 182) del ranking. En una escala de 0 a 10, donde 10 indica un país libre de corrupción, Chile alcanza 7,2 puntos, seguido de cerca por Uruguay.¹¹ 12 Relacionado con esto, Chile es evaluado como el país con mayor facilidad para hacer negocios de América Latina y en la posibilidad de crecimiento en el largo plazo, y tiene el mejor índice de competitividad del continente.¹³ 14

Sin embargo, en relación con el nivel de percepción de corrupción en las empresas del sector privado, el país obtuvo una calificación de 3.4 en una escala de 0 a 5 (donde 5 indica un nivel muy corrupto), cercano al promedio de América Latina (3.6).¹⁵

Chile ha firmado los dos instrumentos jurídicos internacionales más importantes a favor de la probidad y la transparencia, suscribiendo convenios que buscan combatir los temas de corrupción: la Convención de las Naciones Unidas en Contra de la Corrupción y la Convención Interamericana contra la Corrupción.¹⁶ 17

Sin embargo, según un estudio de KPMG, el conocimiento relacionado con los instrumentos jurídicos de lucha contra la corrupción es muy bajo. El 70% de las empresas que operan en Chile no tienen un conocimiento preciso y completo de las regulaciones que aplican en materia de control y prevención de pago de sobornos. (Art. 250 bis A Código Penal).¹⁸ De acuerdo a los resultados de este estudio, los tres tipos de corrupción o fraude interno a las empresas más comunes en Chile son: conflictos de intereses, sobre precio de gastos y estados contables falsos.¹⁹

• Conflictos de Intereses:

Cuando dentro de una organización los individuos se ven expuestos a tomar decisiones que pueden afectar sus intereses personales, si no existen los resguardos adecuados las consecuencias pueden ser de toma de decisiones arbitrarias, faltas graves a la transparencia y abuso de poder.

Por parte de las empresas, uno de los temas más relevantes consiste en el lobby o el ejercicio de influencia en decisiones y políticas públicas, en beneficio de intereses privados. La falta de regulación del lobby en el país conlleva el riesgo del ejercicio ilegítimo de esta actividad.

• Fraude financiero:

en los últimos años, Chile se ha visto remecido por casos de fraude, como es el caso La Polar, que por su masividad y por el involucramiento de un grupo de ejecutivos, removió a la institucionalidad reguladora. En efecto, no sólo los directamente implicados en el caso están siendo investigados, sino que también la empresa auditora de la casa comercial recibió sanciones. El riesgo reputacional asociado con este tipo de prácticas se constata, por ejemplo, en la fluctuación del valor de las acciones. En una escala más cotidiana, también, la falsificación de estados financieros puede ser perpetrada por individuos al interior de las organizaciones. Por tanto, no sólo los mecanismos estatales fiscalizadores entran en juego, sino también los sistemas de prevención y gestión ética al interior de las empresas. Al respecto, es importante destacar la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que establece la responsabilidad penal de personas jurídicas de derecho privado, entre otras, en delitos como cohecho, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.

Es importante señalar que a la regulación ya existente, Chile agregó en diciembre de 2009 la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la cual permite responsabilizar a las personas jurídicas de delitos que tienen una connotación internacional (soborno, terrorismo y lavado de dinero), incentivando a las empresas a que adopten medidas de autorregulación. Esta ley es aplicable a personas jurídicas de derecho privado con y sin fines de lucro y a las empresas de Estado. Las sanciones van desde multas muy altas y prohibición de celebrar contratos con organismos del Estado, hasta la disolución de la empresa.²⁰

11 El Papel del Sector Privado en la Lucha contra la Corrupción, Presentación elaborada por Transparencia por Colombia, 2012.

12 Índice de percepción de corrupción de Transparencia Internacional 2011, Tabla elaborada por Transparencia por Colombia, 2012.

13 All Doing Business rankings 2011, Tabla elaborada por Transparencia por Colombia.

14 Índice de Competitividad Global, Informe de 2009-2010, FMI.

15 Barómetro T.I. 2010-2011, Tabla elaborada por Transparencia por Colombia.

16 Convención Interamericana Contra la Corrupción, adoptada en Caracas, Venezuela, el 29 de marzo de 1996. Convención de las Naciones Unidas en contra de la Corrupción, adoptada en Nueva York, el 31 de octubre de 2003, y

promulgada por el Decreto Supremo N° 375, RR.EE. (D.O. 30 de enero de 2007).

17 Tratados Internacionales, Página web Probidad y Transparencia, Gobierno de Chile.

18 Encuesta de fraude y corrupción en Chile, KPMG Chile, 2009.

19 Ibid.



IV.3 INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL ÁMBITO ANTICORRUPCIÓN ENTRE LAS EMPRESAS FIRMANTES DE PACTO GLOBAL EN CHILE

a) Inclusión transversal y sensibilización sobre los principios de Anticorrupción

Las empresas adheridas a Pacto Global, reconocen explícitamente el riesgo que revisten los hechos de corrupción para la salud de su negocio. En efecto, la totalidad de las empresas hace una reflexión sobre el problema de la corrupción en el sector privado, reconociéndolo como un desafío central y crítico del que deben hacerse cargo, asumiendo el rol que cumplen no sólo como víctimas de la corrupción, sino también como actores clave en su control.

Respecto a cómo las empresas llevan a la práctica esta reflexión, un 88% declara contar con políticas escritas sobre anticorrupción, de las cuales un 45% harían referencia a los convenios internacionales en la materia.

Aunque la mayoría de las organizaciones no cuenta con una política exclusiva de anticorrupción, ésta se encuentra contenida en su Código de Ética o Reglamento interno de

Orden, Higiene y Seguridad, siendo difundida entre los colaboradores, ya sea a través de la Intranet o de distribución en formato papel. Sólo un 25 % de las empresas reporta tener de forma individual una Política de Corrupción, Política de Transparencia o Política Global sobre Soborno, Fraude y Corrupción, cuyo objetivo es actuar como un código de conducta de los trabajadores. Esto se presenta principalmente en aquellas empresas de la industria minera y extractiva, es decir, en negocios de alta envergadura en activos y liquidez.

Una proporción importante de empresas (76%) declara realizar evaluaciones de riesgo e impacto a través de un mapeo integral de riesgos, lo que podría explicarse por una intención de evitar el desmedro que típicamente provoca la corrupción a la rentabilidad de las organizaciones.

“88% de las organizaciones tiene declaraciones que hacen referencia a la anticorrupción, pero sólo un 25% tiene una política exclusiva sobre el tema.”





“ **858% de las empresas adheridas a Pacto Global cuenta con sistemas de monitoreo y auditoría frente a posibles incidentes de corrupción.** ”

Reconociendo como un foco importante de riesgo la cadena productiva de la empresa, un 52% de las compañías declara integrar normas y cláusulas mínimas en sus contratos con proveedores, de modo de no hacerse partícipes de situaciones tales como hechos de soborno. Las empresas que realizan mayores esfuerzos en este ámbito pertenecen al sector minero y extractivo, de comunicaciones y financiero. Si bien se podría observar una cierta conciencia en las empresas respecto a lo perjudicial que resultan los hechos de corrupción, sólo un 42% dispone de una estructura interna a través de asignación de cargos y responsabilidades al interior de la organización, y un 36% comunica sus metas y desafíos en la materia.

En relación a los sistemas de gestión para integrar los principios anticorrupción en el quehacer de las empresas, los principales esfuerzos que se realizan son comunicacionales. Algo más de la mitad de las empresas, un 58%, capacita y sensibiliza a sus trabajadores en temas de corrupción.

Cabe destacar que la misma proporción de empresas pone en marcha mecanismos de reclamos anónimos, por medio de plataformas web o líneas telefónicas, facilitando así la

orientación, la entrega de información sobre inquietudes, y la recepción de denuncias y casos potenciales de corrupción. En general, los canales de comunicación son internos, es decir, orientados a los colaboradores y socios estratégicos, pero no al global de los stakeholders.

Para vincularse con los distintos grupos de interés, un 48% de las empresas declara realizar consultas regulares, levantando las apreciaciones y expectativas, en torno al comportamiento percibido y esperado en el ámbito de anticorrupción, destacándose en este punto aquéllas pertenecientes a la industria de transportes, finanzas y minería.

Sin duda, disponer de canales de comunicación estables con los grupos de interés es una medida efectiva para la detección de casos de corrupción que impliquen a la empresa, como lo son también los controles internos y auditorías externas. Éstos revisten vital importancia para monitorear constantemente los procesos de compra y venta de insumos y servicios, así como los estados contables. En este punto, un 58% de las empresas declara haber puesto en marcha sistemas de monitoreo y auditoría, para detectar y hacerse cargo de posibles incidentes.

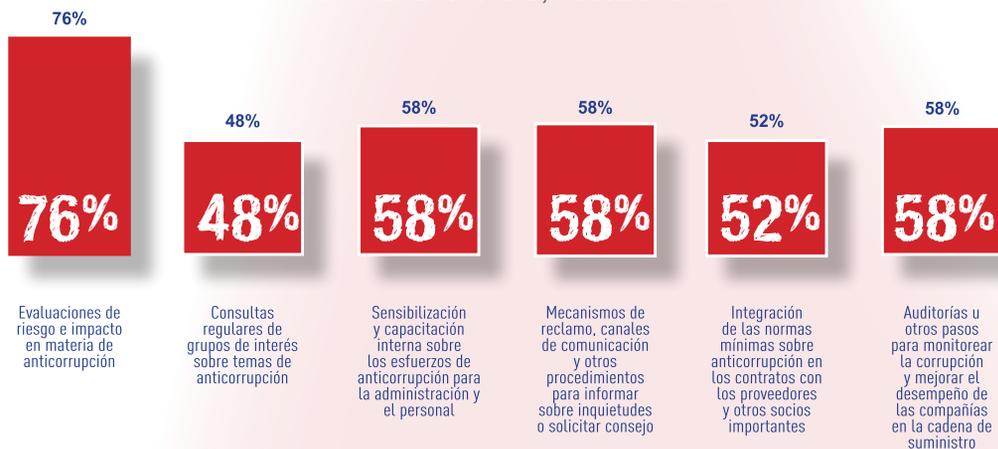


GRAFICO No. IV.1:

Sistemas de Gestión efectivos para la integración de los principios Anticorrupción





B) INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN.

• Conflictos de Intereses:

Por parte de las empresas y de su posible vinculación a problemas de conflicto de interés, abordar el lobby de manera transparente es un asunto de especial relevancia en el contexto de Chile.

No obstante, es un tema al que pocas empresas se refieren. Entre las organizaciones adheridas a Pacto Global, solo un 36% entrega información concerniente a su participación en actividades, reuniones o asociaciones gremiales, en las cuales se discutan asuntos que tengan relación con sus negocios en términos de legislación, regulación o

políticas públicas. Estas empresas pertenecen a distintos rubros: energético, sanitario, financiero, minero y de construcción.

En forma adicional, lo más reportado tiende a ser la participación y entrega de fondos a asociaciones gremiales e industriales, las cuales se vinculan con autoridades e instituciones reguladoras para tratar temas de cambio climático, desarrollo productivo, eficiencia energética, uso de recursos hídricos, y plantear posiciones frente a normativas que pudieran incidir en el negocio.

• Fraude:

Las empresas socias de Pacto Global no reportan información relativa a incidentes de fraude, como falsificación de estados contables, dentro de los incidentes de corrupción en su gestión del año 2011.

No obstante, es un tema recurrente dentro de los asuntos que en los cuales enfocan medidas de prevención. Así, un 42% de las empresas cuenta con sistemas de auditoría externa de los estados financieros y mecanismos de detección de fraudes por medio de control interno. Estas empresas pertenecen mayormente a los rubros de la

minería, comunicaciones, sanitarias, financieras y de comunicaciones.

En forma adicional, el 35% de las organizaciones -pertenecientes a los rubros de la minería, financiero, de comunicaciones y sanitarias- declara prevenir incluir de manera voluntaria del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. Éste consiste en una auditoría realizada por un externo en relación a la implementación de un Modelo de Prevención en el marco de la Ley 20.393 de 2010 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.





C) INICIATIVAS DE EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN.

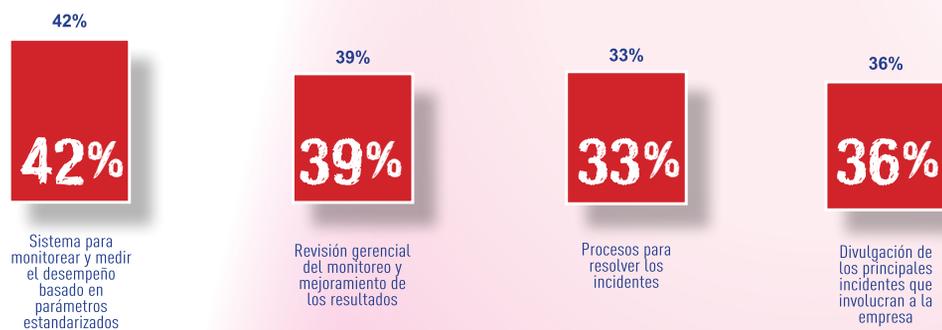


Gráfico No. IV.2: Mecanismos de evaluación y monitoreo PARA LA INTEGRACIÓN DE LA ANTICORRUPCIÓN

Del total de empresas analizadas, 16 reportan información respecto de incidentes o delitos relacionados con corrupción. De éstas, el 36% divulga los principales sucesos, los cuales en su mayoría tratan de problemas de mal uso o apropiación de los bienes de la empresa, de abuso de poder y conflictos de interés. En su mayoría, las empresas que proporcionan esta información corresponden a la industria sanitaria, de comunicaciones y construcción.

Concerniente al sistema para monitorear y medir el desempeño en la materia, un 42% de las empresas declara realizarlo a través de instancias como comités de ética, contando con encargados de prevención de delitos para

controlar la actuación de los colaboradores, o mediante auditorías externas o internas con foco en asuntos de capital, como los estados financieros.

En menor proporción que la divulgación de incidentes y la implementación de sistemas de monitoreo, un 33% de las empresas declara disponer de procesos estandarizados para resolver incidentes o delitos. En otras palabras, si bien ponen énfasis en prevenir dichos sucesos, y detectarlos, en caso de que éstos ocurran su capacidad de respuesta se vería limitada por la ausencia de procesos establecidos para abordarlos.



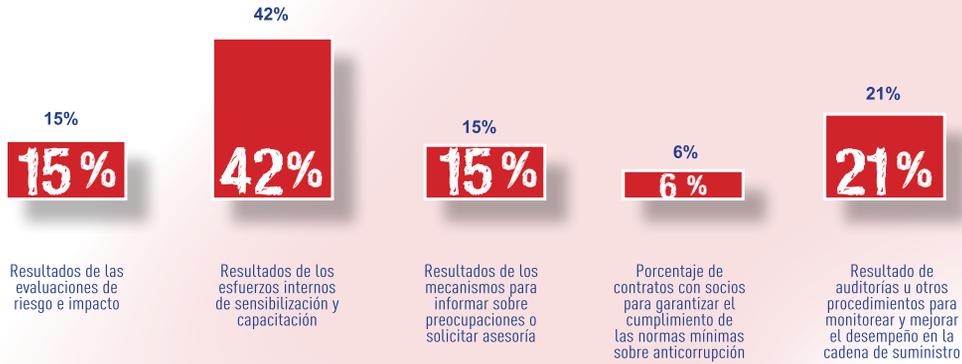


Gráfico No. IV.3:

Medición de resultados a través de indicadores de desempeño ESTANDARIZADOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCION

Referente a indicadores de desempeño que entreguen resultados de cómo las empresas han invertido y destinado sus recursos, un 42% de las organizaciones proporciona información sobre la cobertura de sus esfuerzos comunicacionales y de capacitación. En efecto, declaran que en promedio un 70% de sus colaboradores han sido capacitados en asuntos de anticorrupción.

En relación a las auditorías u otros pasos implementados para monitorear y mejorar el desempeño de la cadena de suministro en la materia, un 21% de las empresas declara los resultados de esos análisis, poniendo el foco en las distintas unidades de negocio.

En materia de medidas finales adoptadas para resolver los incidentes o responder a inquietudes, sólo un 15% de las empresas comunican los

resultados de las medidas adoptadas, no obstante, de los que sí se comunican, los más frecuentes son aquéllos en que se formaliza judicialmente a quien cometió un fraude, y su despido.

En cuanto a los resultados de las evaluaciones de riesgo e impacto, un 15% de las empresas proporciona esta información, no obstante, no describen la metodología utilizada para hacer la estimación, ni los resultados finales. Finalmente, sólo un 6% de las empresas entrega información respecto de la cantidad de contratos celebrados que cumplan con las normas mínimas de anticorrupción, lo que no permite dar cuenta del resultado de esta iniciativa.





ANTICORRUPCIÓN: BCI

Se lanzó el “”, documento que contiene las políticas que BCI considera fundamentales para establecer y mantener relaciones de confianza en el largo plazo con clientes, proveedores y colaboradores, y que define la forma de relacionarse con funcionarios y/o organismos públicos, a fin de evitar la exposición a los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho. Además, se diseñó y publicó un video de capacitación en estas materias y se organizaron charlas presenciales dirigidas a los colaboradores de las áreas en las que se detectaron mayores riesgos de exposición de colaboradores con funcionarios públicos. El año pasado, 1.898 colaboradores fueron capacitados en forma presencial y la totalidad de manera virtual.



ANTICORRUPCIÓN: SIEMENS

En 2010, la empresa firmó un Pacto de Compliance con la Asociación de Empresas Internacionales Fabricantes de Productos Eléctricos (EPEI), institución que busca contribuir al cumplimiento de legislación local, la ética y la eficiencia energética. En este pacto,

Siemens se comprometió a enfrentar el cohecho y contribuir en la mejora de las normas empresariales de integridad, transparencia y responsabilidad en todos los procesos y áreas de trabajo. Este pacto establece sanciones ante incumplimiento junto a un tribunal de honor que evalúa los hechos y emite sanciones. Este acuerdo fue revalidado en marzo de 2012 donde se reafirmó el compromiso de Siemens S.A. con el desarrollo ético en los negocios.



Conclusiones

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio dan cuenta del panorama general de la integración de los Principios de Pacto Global en los cuatro ámbitos fundamentales, -Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción-, donde se observan diferencias en cuanto a los niveles de profundización con que se aborda cada uno de ellos.

En primer lugar, para todos los ámbitos se hacen esfuerzos destinados a enunciar y comunicar la reflexión en torno a la importancia de los Principios, por medio de políticas escritas que suelen hacer referencia a convenciones internacionales. Esto se complementa con la implementación de prácticas de sensibilización y difusión de los Principios entre colaboradores, proveedores y socios estratégicos. En ese sentido, y en relación a las distintas materias, una amplia proporción de empresas declara realizar capacitaciones y difundir sus políticas escritas y códigos de conducta con el fin de normar el comportamiento, y entregar lineamientos éticos y valóricos.

Sin embargo, la tendencia a implementar sistemas de gestión para la integración de los Principios es mucho menor, siendo el ámbito de Derechos Humanos el menos desarrollado y el de Relaciones Laborales el más avanzado. En línea con esto, la proporción de empresas que declara evaluar y monitorear sus prácticas es también baja. Los ámbitos en los cuales se hacen más iniciativas concretas de monitoreo y seguimiento de resultados a través de indicadores que dan cuenta del desempeño –y no exclusivamente de cobertura– corresponden a Relaciones Laborales y Medio Ambiente. El menor desarrollo en los ámbitos de Derechos Humanos y Anticorrupción podría explicarse por responder a temas que han tenido menor posicionamiento en el debate, y a los que se tiende a invisibilizar, al ser planteados como aspectos que no afectarían a las empresas y

que por lo tanto no sería necesario gestionar.

En relación a los temas críticos presentes en torno a estas materias en Chile, y al modo en que las empresas adheridas al Pacto Global se hacen cargo de ellos, en el ámbito de Derechos Humanos se observan importantes desafíos. En esta materia, aspectos como la desigualdad económica, el acceso y equidad en la educación, los derechos indígenas y la salud y prevención de riesgos son especialmente relevantes para el país en la actualidad, y frente a los cuales las empresas tienen un importante rol que cumplir. En este sentido, destacan los esfuerzos realizados en educación, a través de la implementación de programas o actividades dirigidos principalmente a las comunidades más vulnerables, así como en prevención de riesgos y promoción de vida saludable, especialmente orientados a los colaboradores. No obstante, quedan desafíos en relación a la desigualdad económica, ámbito en que Chile ostenta uno de los índices más altos del mundo. Si bien las empresas presentan un salario inicial que en promedio es el doble del sueldo mínimo legal, hay diferencias considerables entre ellas, y muchas no consideran en sus cifras reportadas el salario de sus contratistas. Asimismo, en relación a los pueblos indígenas, la gran mayoría se limita a reportar que no ha tenido incidentes de violación de sus derechos, no declarando contar con medidas o procedimientos establecidos para prevenirlos o gestionarlos.

En el ámbito de la Relaciones Laborales, el panorama varía en relación a cada uno de los cuatro principios del Pacto Global. En cuanto a la libertad de asociación y negociación colectiva, las empresas tienden a fomentar instancias de diálogo, generar encuentros periódicos con los representantes de los trabajadores e implementar canales de comunicación para facilitar la resolución de conflictos y promover acuerdos. Destaca, en este sentido, el hecho de que las empresas estudiadas tienen una



tasa de sindicalización que supera ostensiblemente a la cifra a nivel nacional. En cuanto a la abolición de prácticas de discriminación, un tema crítico en el país es, sin duda, la discriminación de género, donde pese a los esfuerzos realizados por las organizaciones en sus procesos de reclutamiento y selección, aún se encuentran brechas en cuanto a la participación femenina. Por último, en relación tanto el trabajo forzoso como al trabajo infantil hay brechas importantes, ya que -contrario a la realidad- son temas que tienden a verse como inexistentes en el país, por lo que las empresas declaran ceñirse al cumplimiento de la ley, no contando con iniciativas dirigidas concretamente a prevenir estas problemáticas.

En cuanto a la sostenibilidad ambiental, temas especialmente relevantes en el contexto chileno dicen relación con el cambio climático, la relación con las comunidades -desde un punto de vista socioambiental-, el uso de energías renovables, la gestión del agua, y el desarrollo de tecnologías, donde el aporte de los privados resulta esencial. Frente al cambio climático, las empresas presentan iniciativas para medir su huella de carbono, pero no todas cuentan con planes asociados para reducirla y, de hecho, muy pocas reportan haber logrado reducirla efectivamente. Respecto al desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, la tendencia es a implementar diversas medidas en relación a la

eficiencia energética. Temas que aún quedan pendientes son la inclusión de energías renovables no convencionales en los procesos productivos, y la gestión del agua, asunto especialmente crítico en el país, pero que al que las empresas dan poca relevancia.

Por último, en el ámbito Anticorrupción es donde menos detalles se entregan respecto de la gestión realizada y los resultados obtenidos. Asuntos que no están ausentes en el país, como los conflictos de intereses y el fraude, son escasamente gestionados y transparentados por las organizaciones. Destaca, no obstante, la existencia de políticas y sistemas de monitoreo referidos a la anticorrupción en general.

En síntesis, si bien para todos los ámbitos se observan iniciativas que dialogan con los temas críticos, aún persisten desafíos para las empresas en cuanto a implementar mayores acciones para contribuir a enfrentar dichos temas y, así, dar un mejor cumplimiento a los Principios del Pacto Global. Asimismo, es frecuente entre las empresas contar con prácticas aisladas que no tienen relación con su quehacer, lo que pone en riesgo su efectividad y continuidad. Se hace importante, entonces, avanzar en desarrollar acciones que se hagan cargo de los cuatro ámbitos, de una forma que sea coherente con la estrategia del negocio y genere valor tanto para la empresa como para sus grupos de interés.





Red Pacto Global Chile

www.pactoglobal.cl