



Red Pacto Global Chile

Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global



2014

Estudio "Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global, SIPP 2014"
Red Pacto Global Chile
Gestión Social - Área Gestión de Proyectos

Dirección:
Margarita Ducci, Directora Ejecutiva
Red Pacto Global Chile
Diana Huerta, Directora del Área Estudios y Medición
Gestión Social

Investigadores:
Angie Quiroga
Evelyn Uribe
Pacto Global- Área de Gestión de Proyectos

Ismael Tabilo
Catalina Rodríguez
Gestión Social - Área Estudios y Medición

Edición:
Red Pacto Global – Gestión de Proyectos

Diseño:
Red Pacto Global - Jonathan Cereceda

Sistema Integración de los Principios del Pacto Global 2014
Fecha de cierre de datos: Agosto 2014

Fecha de publicación: Diciembre 2014



RESUMEN EJECUTIVO

Pacto Global, es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas, que constituye una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales, responsables y sostenibles. Apoyada en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas, en las áreas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

El corazón de Pacto Global se basa en la convicción de que las prácticas comerciales que se apoyan en los principios universales, tienen la capacidad de ayudar al mercado global a ser más social y económicamente incluyente, por lo tanto permiten avanzar en objetivos colectivos de cooperación internacional para la paz y el desarrollo. Para responder a este propósito, la iniciativa promueve la integración paulatina de los Principios en la estrategia de negocios y operaciones de sus organizaciones adheridas.

El Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global (SIPP), en su versión 2014 analiza los Reportes de Sostenibilidad y las Comunicaciones de Progreso (COP) de 37 empresas adheridas a la Red chilena de Pacto Global, con información de sus operaciones correspondientes al año 2013, para así dar cuenta de los avances identificados en la integración de cada uno de los principios.

Este estudio considera la revisión de indicadores transversales, aplicables a cualquier tipo de informe utilizado por las empresas para comunicar su gestión, e incluyen la revisión y el análisis de algunos indicadores GRI para el caso de los Reportes de Sostenibilidad. Por otro lado, el informe incluye una exposición sobre el contexto nacional de los últimos años en relación también con los cuatros ámbitos, que son abarcados por los Diez Principios, esto con la intención de comprender el escenario bajo el cual operan actualmente las empresas adheridas a la Red de Chile.

Finalmente y como resultado del análisis de la información – tanto transversal como de aquella resultante de los indicadores GRI- se destacan algunas iniciativas, programas y prácticas que las empresas han desarrollado con el fin de reconocer los esfuerzos de las organizaciones por integrar y cumplir con los Principios de Pacto Global.

Los objetivos del presente documento son apoyar el fortalecimiento y la promoción de la implementación de los Diez Principios en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción; y dar a conocer el desarrollo de las prácticas corporativas que han puesto en marcha las empresas firmantes de Pacto Global durante el último año.

CONTENIDO



- **1.RESUMEN EJECUTIVO**
- **2.CARTA DE MARGARITA DUCCI**
- **3.OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**
 - 3.1 ¿Qué empresas componen el grupo de estudio?
 - 3.2 ¿Cómo se hizo el análisis?
 - 3.3 Reconocimiento a las buenas prácticas
 - 3.4 Alcances
- **4.OFICINA MUNDIAL DE PACTO GLOBAL Y RED LOCAL EN CHILE**
 - 4.1. Los Principios de Pacto Global en Chile
 - 4.1.1.Derechos Humanos
 - 4.1.2.Relaciones laborales
 - 4.1.3.Medio ambiente
 - 4.1.4.Anticorrupción
 - 4.2. Integración transversal de los Principios del Pacto Global en Chile

- **5.INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN LOS REPORTES DE SOSTENIBILIDAD**
 - 5.1. Derechos Humanos
 - 5.1.1.Situación general de los Derechos Humanos en Chile
 - 5.1.2.Integración de los Derechos Humanos en las empresas chilenas
 - 5.2. Relaciones Laborales
 - 5.2.1.Situación general de los Relaciones Laborales en Chile
 - 5.2.2.Integración de las Relaciones Laborales en las empresas chilenas
 - 5.3. Medioambiente
 - 5.3.1.Situación general del Medioambiente en Chile
 - 5.3.2.Integración del Medioambiente en las empresas chilenas
 - 5.4. Anticorrupción
 - 5.4.1.Situación general de la Anticorrupción en Chile
 - 5.4.2.Integración de la Anticorrupción en las empresas chilenas
- **6. RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS**
- **7. CONCLUSIONES**
- **8. ANEXOS**

Margarita Ducci

Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile

Las organizaciones que adhieren a Pacto Global de Naciones Unidas, además de declarar su apoyo continuo a esta iniciativa, adquieren el compromiso de integrar los 10 Principios en su estrategia corporativa. Este es un proceso de largo plazo, que requiere de un interés genuino de la compañía por desarrollar prácticas responsables con objetivos sostenibles, el cual incentivamos que surja desde la más alta dirección y sea llevado a todas las áreas que intervienen en sus procesos de operación.

Como un mecanismo para transparentar y dar cuenta de las acciones realizadas, se solicita a las empresas adheridas a Pacto Global que presenten cada año una Comunicación de Progreso (COP). Esta Comunicación puede realizarse mediante un Reporte de Sostenibilidad o como un documento independiente, debiendo responder a una serie de criterios básicos de contenido.

Nosotros, como Red Local representante de la iniciativa de Pacto Global en Chile, debemos impulsar este compromiso, entregando herramientas que orienten a nuestras organizaciones en su cumplimiento y permitan el planteamiento de metas más ambiciosas, sólidas y exigentes.

Por lo anterior, desde 2010 dimos inicio a este proyecto denominado Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), presentando aquí nuestro cuarto informe, el que evidencia claramente su evolución y que nos ha permitido contar este año con un instrumento de continuidad en la estructura adoptada y acciones asociadas, mientras abre las puertas a nuevos participantes y nuevos compromisos de empresas adheridas.

Más allá de presentar un informe que describa tendencias y recopile buenas prácticas, el SIPP es producto de un proceso de cinco etapas que llevamos adelante durante cada año, las cuales son interdependientes y tienen como eje principal las Comunicaciones de Progreso (COP) y Reportes de Sostenibilidad presentados por las organizaciones adheridas a nuestra iniciativa.

El proceso del SIPP nos permite interactuar con nuestras empresas a través de espacios de orientación y apoyo en la realización de estos informes. Posteriormente se integran etapas de revisión y análisis de los mismos, para confluir en una muestra tangible de cómo pueden llevarse a la práctica los 10 Principios que promueve Pacto Global, abriendo espacios de retroalimentación que permitan a nuestras empresas autoevaluarse y tener parte de un benchmark de diferentes industrias.

Por otra parte, a pesar de haber adelantado un mes la fecha límite de recepción de informes, este año, logramos una participación del 55,2% del total de empresas adheridas, 6% más en relación a nuestro informe 2013. Este aumento nos lleva a considerar que las empresas están reportando con más prontitud y además nos llena de satisfacción el esfuerzo de muchas por adelantar su fecha de presentación para que lográramos incluirlas en este análisis.

Otro hallazgo que nos resulta de gran importancia, es la predominante mayoría de los informes presentados como Comunicación de Progreso, insertos en Reportes de Sostenibilidad bajo la metodología GRI, alcanzando este año un 83,7% de los informes recibidos al cuarto bimestre del año 2014, con respecto al 75% alcanzado en 2013. Esta tendencia nos llevó a prestar especial

atención a los niveles de cumplimiento observados en los criterios de integración transversal que fueron analizados en los cuatro ámbitos de los principios y representan una valiosa fuente de autoevaluación sobre los aspectos a fortalecer en el soporte que entregamos como red a nuestras empresas.

En esta oportunidad el análisis ha demostrado que aún existen temas donde las empresas podrían transparentar aún más sus acciones, manteniéndose vigente el debate sobre los límites de la transparencia y la confidencialidad.

Si bien Pacto Global promueve la reportabilidad basada en los contenidos requeridos por una COP por directriz de la Oficina Mundial del Global Compact, también invita a las empresas de todo el mundo a transparentar sus acciones con la metodología que convenga a cada una dependiendo de su contexto, industria, experiencia y enfoque de la información.

Por lo anterior, durante el lanzamiento de la Guía G4 de GRI, Pacto Global renovó el acuerdo en nuevas áreas de cooperación, entre Global Reporting Initiative y Oficina Mundial de Pacto Global. Esta nueva Guía, tiene un foco especial en aspectos asociados más estrechamente a los Principios de Pacto Global lo que ratifica la compatibilidad entre ambas iniciativas.

Esta edición 2014 del Informe SIPP, integra nuevos elementos a la elaboración del análisis sin alterar su capacidad de ser consistente y comparable con el presentado en 2013. Además, incluye una actualización de acuerdo con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI en la versión G4.

Cada etapa del SIPP nos permite incorporar nuevos elementos para mejorar la metodología y desarrollo del proceso, manteniendo siempre el propósito de conectar este análisis con el escenario actual local y mundial, lo que nos permite estar mejor preparados ante las solicitudes y necesidades de nuestros públicos. Por otra parte, validar la utilidad de la COP como instrumento de gestión en las empresas, dinamiza nuestra participación de su proceso de materialidad y refuerza el vínculo con nuestros adherentes.

La Red Pacto Global Chile ha destinado todos sus esfuerzos a aplicar "La Arquitectura de Compromiso Empresarial" a temas locales y regionales. La Arquitectura señala la importancia de incorporar un conjunto sólido de medidas de rendición de cuentas para garantizar que los compromisos empresariales son transparentes y asegurar que el proceso hacia esos compromisos es real, por lo cual definió como uno de sus ejes principales la "Transparencia y Rendición de cuentas". En este sentido, el SIPP constituye nuestra principal herramienta para abordar este desafío y aportar desde nuestra Red Local.

Esperamos dar continuidad a la realización de este informe, y mejorar cada día el desarrollo y uso del mismo, para poder ofrecer a nuestros adherentes un mayor soporte a su compromiso y una mejor respuesta a sus inquietudes.



3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP) fue diseñado con el propósito de responder ante la necesidad de generar instancias de apoyo y retroalimentación para las organizaciones adheridas a la Red de Pacto Global, en sus procesos de implementación y comunicación del progreso en la integración de los Diez Principios en sus estrategias y operaciones.

Este proceso, se desarrolla cada año mediante 5 etapas que inician con la capacitación a las empresas sobre la Comunicación de Progreso (COP), la cual es una instancia disponible para el aprendizaje y formación de las organizaciones adheridas a Pacto Global a través de sus Redes Locales, Centro Regional y Oficina Mundial. Las Oficinas Locales además, brindan apoyo en el proceso de desarrollo de estos documentos donde se sugieren ajustes pertinentes al contexto de cada empresa. Durante el segundo semestre del año, se inicia la recopilación y revisión de informes disponibles que permite realizar

un análisis de monitoreo y medición de los avances de la empresa en sus procesos internos de integración de los principios. Al mismo tiempo, la revisión de los informes permite identificar las principales tendencias y seleccionar las mejores prácticas del año de las empresas adheridas a la Red Local. Finalmente, la última etapa de este proceso es la presentación y publicación de los resultados del análisis en relación con los compromisos adquiridos con la iniciativa de Pacto Global.

El siguiente informe corresponde a la última etapa del SIPP, en la que se evidencia el desempeño y los avances alcanzados por las empresas adheridas a la Red de Pacto Global en Chile en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

El objetivo principal de este informe es promover los Principios de Pacto Global en la gestión corporativa y reconocer los esfuerzos de los adherentes en la integración y

cumplimiento de estos principios, midiendo y analizando los principales cambios y tendencias de los indicadores reportados en las COP y reportes de sostenibilidad.

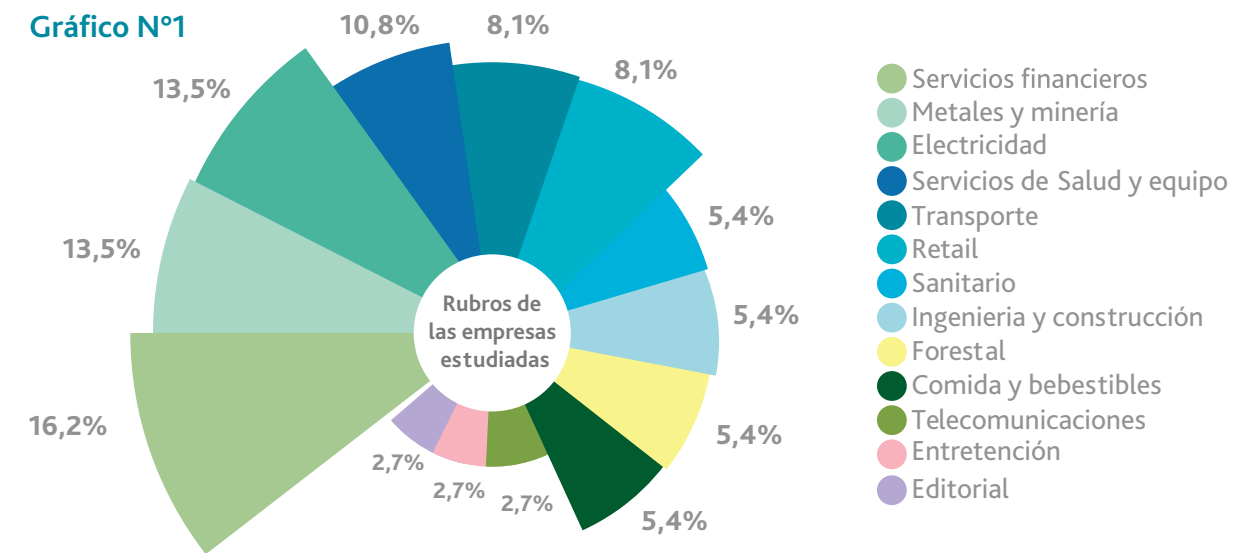
En este sentido, el Modelo de Gestión de Pacto Global solicita el compromiso de las empresas adherentes a la red, de informar en forma anual su progreso en la integración y apoyo a los diez principios que promueve el Pacto Global. Este sistema de autoevaluación tiene por objeto fortalecer la iniciativa mediante un proceso de comunicación continuo, que se materializa en la Comunicación de Progreso o en los reportes de sostenibilidad.

3.1 ¿Qué empresas componen el grupo de estudio?

Para la conformación de este estudio se utilizó la información publicada durante 2014 en los Reportes de Sostenibilidad y las Comunicaciones de Progreso de las empresas adheridas a Pacto Global, correspondiente a las acciones llevadas a cabo por las empresas durante 2013. La fecha de corte que se utilizó para considerar a las empresas fue el 31 de agosto de 2014.

El total de empresas analizadas en el presente estudio es de treinta y siete (37). De éstas, 31 presentaron sus avances mediante un reporte de sostenibilidad, utilizando la metodología internacional del Global Reporting Initiative (GRI) ya sea en su versión 3.1 o G4. Las seis restantes presentaron sus avances en una Comunicación de Progreso (COP), mediante el formato aceptado por Pacto Global.

Gráfico N°1



Los rubros con mayor presencia en el grupo de empresas estudiadas corresponden a los servicios financieros (16,2%), metales y minería (13,5%) y en igual proporción el rubro de electricidad (13,5%). En menor medida se encuentran las empresas del rubro de servicios de salud y equipamiento (10,8), transporte y retail ambas con un 8,1%. Farmacéutico y Salud (9%) y Energético (9%).



3.2 ¿Cómo se hizo el análisis?

El trabajo de investigación se realizó en distintas etapas. En primer lugar, se elaboró el contexto en el cual se enmarca el análisis sobre el estado de desarrollo de los diez principios a partir de fuentes secundarias de información. Es decir, se elaboró un contexto general vinculado a la situación de cada área temática de Pacto Global en el escenario nacional.

A partir de aquello, se trabajó en la identificación de los temas que han tomado lugar en el debate público en Chile durante los últimos años, ya sea por avances positivos o por la conflictividad que producen. Se trata básicamente de temas puntuales en los que las empresas podrían verse involucradas en relación a las mismas operaciones de sus negocios.

A continuación, se realizó una revisión exhaustiva de la documentación relevante al avance de las 37 empresas analizadas en los ámbitos de los Principios del Pacto Global.

Este análisis, orientado a evaluar las medidas de integración de los principios y sus avances, contempló la utilización de dos instrumentos. En primer lugar se evaluó a las 37 empresas a partir de un conjunto específico de criterios de desempeño en la integración transversal en los cuatro ámbitos de los principios. Dichos criterios fueron definidos considerando los lineamientos del Programa de Diferenciación del Pacto Global¹, que clasifica a las empresas en función de su nivel de información sobre los progresos realizados en la integración de los Principios del Pacto y su contribución a los objetivos generales de la ONU.

Paralelamente, en el caso de las 31 empresas que presentan sus avances bajo el estándar GRI de elaboración de reportes de sostenibilidad, se realizó un segundo análisis de los indicadores específicos que define aquella metodología como una segunda instancia de evaluación. Se seleccionaron los indicadores GRI que informan sobre los Principios

del Pacto Global en el operar de las empresas a fin de evaluar el rendimiento particular en estos ámbitos.²

Por último, se realizó una comparación de indicadores reportados entre el grupo de empresas analizado en la versión del SIPP 2013 y las analizadas actualmente, en los indicadores disponibles para ambos estudios.

3.3 Reconocimiento a las buenas prácticas

La Misión de la Red Local Chilena de Pacto Global, se fundamenta en la promoción y difusión de los Diez Principios, con el objetivo de que las organizaciones que operan en el país los integren en sus lineamientos estratégicos para generar valor a través de un genuino compromiso con la sostenibilidad³. En reconocimiento de ésta, parte importante del estudio consistió en la identificación de buenas prácticas de integración de

los principios, es decir, prácticas destacadas entre las empresas estudiadas, en los cuatro ámbitos de promoción del Pacto Global. De acuerdo con los criterios establecidos dentro de la metodología, el equipo de investigación que realizó el estudio pre-seleccionó prácticas en cada uno de los ámbitos.

Se consideraron iniciativas que: apuntaran al menos a una de las 4 áreas temáticas del Pacto Global; no incluyeran actividades de filantropía; y tuvieran carácter voluntario más allá de las obligaciones legales. Por otra parte, éstas debían abordar al menos uno de los temas críticos identificados en relación a cada materia, siendo coherentes con la estrategia de negocios de la empresa; con la orientación a generar valor compartido entre la empresa y el público al que se dirigen.

La pre-selección de casos fue remitida a un panel de profesionales destacados por su experiencia y conocimientos en las áreas

temáticas que aborda Pacto Global, que hubieran participado de actividades realizadas por la Red Local y por lo tanto conocieran sobre la iniciativa y sus principios. Mediante el consenso de las evaluaciones de este grupo, fueron definidas aquellas prácticas más destacadas y consecuentemente, las empresas reconocidas. Cada experto evaluó de forma individual los casos seleccionados por área, con una escala de 1 a 5, teniendo en consideración los siguientes criterios:

I) Innovación: se refiere a prácticas que incorporan en su diseño, planificación y/o ejecución actividades novedosas (a nivel tecnológico o social) en función de los Principios del Pacto Global y que además destaquen dentro del grupo de empresas del Pacto Global en Chile como pioneras en este tipo de iniciativas.

II) Valor Compartido: alude a iniciativas que buscan la creación de valor tanto para las empresas como para la sociedad donde

estas operan, maximizando los beneficios sociales, económicos y medioambientales.

III) Participación de grupos de interés: se refiere a prácticas que incorporen a los grupos de interés en sus etapas de discusión, diseño y/o planificación, y no los conciben únicamente como público receptor.

IV) Medición de resultados: tiene que ver con prácticas que incorporen la medición de sus consecuencias en los grupos de interés, ya sea realizando una medición de cobertura, de satisfacción y/o de percepciones, o a través de una evaluación de resultados, efectos o impactos.

V) Iniciativa Público-Privada: alude a prácticas que coordinan recursos y capacidades de los sectores privados y públicos, beneficiando con ello algún ámbito de la calidad de vida de la población.



3.4 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 (presentados durante el año 2014 con información correspondiente a sus actividades durante 2013), 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 secundaria a la que se puede acceder públicamente.

La Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad diseñada por el Global Reporting Initiative (GRI) es la herramienta más usada en el mundo para desarrollar reportes de sostenibilidad, la compatibilidad entre esta metodología y los Principios de Pacto Global ha permitido generar un proceso vinculante entre ambas organizaciones. En mayo de 2013 fue presentada la nueva Guía G4, renovando el acuerdo en nuevas áreas de cooperación, firmado en Amsterdam entre Ernst Ligteringen, Director Ejecutivo de GRI y Georg Kell, Director Ejecutivo de Pacto Global en el mundo.

Las Redes Locales de Pacto Global en el mundo, promueven entre sus organizaciones adheridas la elaboración de reportes como mecanismo para transparentar acciones. Mediante estándares como la metodología GRI, es posible monitorear continuamente para mejorar la alineación con los Diez Principios y normas locales e internacionales. Este estudio, se basa en dicho vínculo

para poder utilizar los indicadores GRI como fuentes de información en torno a los Diez Principios de Pacto Global.

Esta edición del informe SIPP presenta una actualización de acuerdo con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI en la versión G4. Los ajustes realizados, incluyeron agregar nuevos indicadores según la Guía, priorizando en mantener coherencia con los indicadores utilizados en el informe anterior con el propósito de no afectar la capacidad de ser comparable. Debido a la variación en la cantidad de empresas que componen el grupo de estudio entre el SIPP 2013 y 2014, se realizó la comparación analizando cada grupo de manera independiente para anular el efecto de diferencia de n entre los grupos. De esta forma cada grupo conforma un 100%. Esta comparación se realiza para cada una de las áreas temáticas del Pacto Global, y su objetivo es observar los cambios en materia de reportabilidad. Los porcentajes que se exponen se basan en la auto-declaración de las empresas

y se refieren a la declaración de los indicadores y no en la exhaustividad de las respuestas.

Los nombres de los indicadores analizados en el capítulo de integración GRI corresponden a su versión G4. Sin embargo, lo que se analiza es el contenido y declaración del indicador por lo cual se homologaron los indicadores que presentaban variaciones de nombre con la versión GRI 3.1. En los anexos se presenta la matriz utilizada para este análisis, que homologa las dos versiones de los indicadores, sus nombres y contenidos.

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 que representaría un indicador para las mismas empresas sobre la necesidad de mejorar su capacidad de comunicar sus esfuerzos frente a la inclusión y promoción de prácticas de responsabilidad social en su quehacer.

4 OFICINA MUNDIAL DE PACTO GLOBAL Y RED LOCAL EN CHILE

El Pacto Global de Naciones Unidas es la iniciativa de responsabilidad corporativa más grande del mundo con más de 10.000 organizaciones firmantes en más de 130 países y 101 Redes Locales.

Lanzado en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000. Pacto Global constituye un llamado a las compañías a adoptar diez principios universales relacionados con los Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, igualmente promueve el compromiso de tomar acciones para apoyar objetivos más amplios de Naciones Unidas y problemáticas mundiales.

Pacto Global es una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales, responsables y sostenibles. Es una iniciativa voluntaria que involucra múltiples

grupos de interés, tiene la misión de promover la práctica de la sostenibilidad corporativa globalmente, reconociendo que las acciones empresariales responsables pueden sustentar economías con valores esenciales para un crecimiento más sostenible e inclusivo.

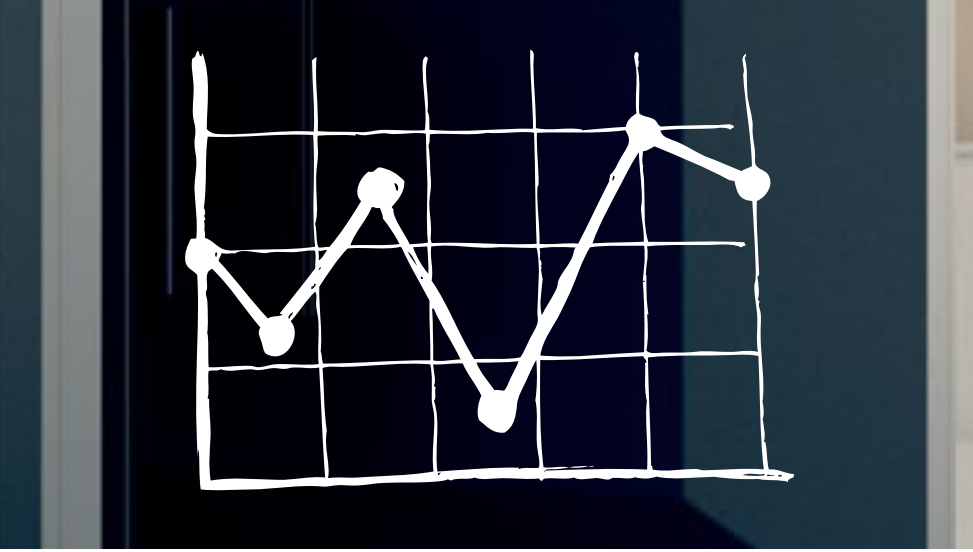
El corazón de Pacto Global se basa en la convicción de que las prácticas comerciales que se apoyan en los Principios Universales, tienen la capacidad de ayudar al mercado global a ser más social y económicamente incluyente, por lo tanto, permiten avanzar en objetivos colectivos de cooperación internacional para la paz y el desarrollo.

La Red de Pacto Global en Chile se encuentra establecida desde 2007 bajo el alero de la Universidad Andrés Bello y su objetivo primordial es constituir una plataforma de apoyo para que las organizaciones adhieran a los 10 Principios de esta iniciativa, gene-

rando valor a través de comportamientos responsables y comprometidos con la sostenibilidad.

La Red es autónoma, determina su propia gobernanza, nombra a su Comité Ejecutivo, se relaciona con la Oficina del Pacto Global en Nueva York, con el Centro Regional de Apoyo al Pacto Global para América Latina y El Caribe, participa en la ALNF (Foro Anual de Redes Locales) y en el Encuentro Anual de Redes de América Latina y El Caribe, que se realiza cada año en un país diferente de la región, habiéndose realizado en Chile el 2009.

La Red Chilena, busca optimizar el impacto de sus actividades mediante la integración de diferentes actores, promoviendo la creación de espacios de interacción entre las organizaciones adheridas, representantes de la academia y la sociedad civil, instancias de gobierno, e iniciativas orientadas por Naciones Unidas.



La Red Local Chilena, a través de su Directora Ejecutiva, Margarita Ducci representa las Redes de Latinoamérica en el Advisory Group (ADG), constituido en 2013, grupo asesor de siete integrantes que representa el conjunto del Redes del mundo, por región. Creado con el propósito de representar a las Redes frente al Directorio Mundial de Global Compact, para el desarrollo de temas relevantes. Este grupo debe analizar y elaborar propuestas, sobre la creación de valor desde los servicios de Casa Matriz hacia las Redes y sus adherentes, buscar sistemas de financiamiento a nivel global y local, y articular mecanismos de sinergia entre las redes locales y el Global Compact Office.

Misión

Promover y difundir los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, con el objetivo de que las organizaciones que operan en Chile, los integren en sus lineamientos estratégicos, para generar valor a través de un genuino compromiso con la Sostenibilidad.



Visión

Constituir la red chilena en un referente para las redes locales de Latinoamérica, contribuyendo con herramientas de gestión y cooperación en torno a los 10 Principios, para hacer del Pacto Global, el programa de Responsabilidad Social más grande del mundo.



1.1. Los Principios de Pacto Global

Las organizaciones adheridas a la iniciativa de Pacto Global, se comprometen a alinear voluntariamente sus operaciones y estrategias con los Diez Principios universalmente aceptados –basados en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas– en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Las Redes Locales de Pacto Global en el mundo, tienen el propósito de promover y difundir estos principios, facilitando un entendimiento básico de lo que representan, cómo se relacionan con el sector empresarial y su potencial contribución cuando se hacen parte de la filosofía organizacional de sus adherentes.

DERECHOS HUMANOS

- Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
- Principio 2: Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

RELACIONES LABORALES

- Principio 3: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
- Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio 5: La abolición del trabajo infantil.
- Principio 6: La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

- Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
- Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

- Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



4.1.1. Derechos Humanos

Los dos primeros Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

Estos principios articuladores dan cuenta del carácter transversal que tienen los Derechos Humanos, y de la responsabilidad conjugada que deben tener todos los actores de una nación (sociales, políticos y económicos) para su cumplimiento. En este sentido las empresas tienen un rol importante en la promoción y aseguramiento de estos derechos, así como en el respeto de cada uno de ellos.

La incorporación de la promoción y el respeto a los Derechos Humanos (DDHH) representan un desafío constante para las empresas y el mundo privado. Se observa que cada vez más compañías identifican necesidades asociadas a los Derechos Humanos en sus

prácticas legales, comerciales y de reputación, que las lleva a enfrentar una serie de desafíos dentro de sus propias operaciones y actividades.

Principio 1:

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

La responsabilidad que conlleva el cumplimiento de este principio va más allá de los esfuerzos por no verse involucrados en situaciones de violación de derechos o incumplimiento. Las empresas deben realizar acciones concretas que fomenten el respeto de estos derechos.

Por otra parte, deben tener presente el contexto donde llevan a cabo sus actividades, puesto que en la realización de las mismas, se generan instancias que pueden impactar negativamente los DDHH, al igual que tam-

bién pueden brindar oportunidades para apoyar e impulsar el goce de éstos.

Por consiguiente, resulta fundamental que las empresas determinen su ámbito de influencia, considerando para ello el contexto en el que operan, el impacto potencial de sus operaciones sobre los DDHH, y sus relaciones con otras empresas y organismos, incluyendo instituciones del gobierno.

Pacto Global propone cuatro instancias en las que la empresa puede llevar a cabo acciones que ayuden a la promoción de los DDHH, i) mediante actividades propias del negocio, ii) a través de inversión social estratégica, iii) promocionando y participando en las políticas públicas, y iv) mediante colaboración y acción colectiva.

Principio 2:

Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

Este principio tiene como marco el concepto de complicidad. Dicho concepto se refiere a situaciones en las cuales las empresas se encuentran implicadas y/o tienen consciencia de la existencia de abusos y/o vulneración de los DDHH por otras empresas, individuo, grupo, gobierno, o el Estado.

El riesgo de complicidad puede presentarse de tres maneras: i) complicidad directa, cuando las empresas tienen conocimiento de la vulneración de DDHH en compañías que les suministran bienes o servicios; ii) complicidad beneficiosa, cuando las empresas se benefician de los abusos cometidos por otros; y iii) complicidad silenciosa, cuando las empresas se manifiestan inactivas o silenciosas ante la violación de DDHH cometida por otros.

Algunas maneras de disminuir el riesgo de complicidad para las empresas se vinculan a la concientización y capacitación de sus trabajadores en materias de DDHH, la implementación de medidas que aseguren la gestión sistemática de los DDHH y llevar a cabo la debida diligencia.

Los esfuerzos del Pacto Global en materia de Derechos Humanos se llevan a cabo en cooperación con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. También se ha establecido un vínculo con otro grupo de organismos para mejorar la coherencia y acercar esta temática al sector empresarial, con el propósito de hacerla más accesible y menos confusa.

4.1.2. Relaciones laborales

Los principios laborales del Pacto Global provienen de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales

en el trabajo adoptada en el año 1998, cuyo "objeto es lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo"⁴.

El carácter obligatorio que conlleva para los Estados miembros de la OIT la ratificación de esta declaración les impone la misión de legislar respecto a los principios, lo que repercute en el funcionamiento de las empresas, ya que éstas deben respetar la legislación nacional de los Estados donde operan como parte de sus iniciativas para promover los principios laborales.

Principio 3:

Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Este principio comprende dos derechos: la libertad de asociación y la negociación colectiva. El primero da cuenta del deber de



respetar el derecho de empleadores y de trabajadores a crear y constituir libremente grupos u organizaciones que les permitan promover y defender sus intereses profesionales e incorporarse a los mismos sin obstáculos de ningún tipo.

La importancia de este derecho radica en que permite a empleadores y trabajadores unir fuerzas para proteger tanto sus intereses económicos como sus libertades civiles, como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva, por lo que no sólo resguarda este principio, sino que además es crucial para dar efectividad a los demás principios y derechos fundamentales del trabajo.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva implica que los trabajadores tienen la libertad de negociar y debatir con sus empleadores asuntos referidos a su relación, particularmente aquellos relacionados con los términos del empleo

y las condiciones de trabajo. Por lo que es un ámbito que promueve un espacio constructivo de discusión que sirve para detener potenciales problemas, como mecanismo de resolución pacífico y como lugar común donde encontrar soluciones que consideren prioridades y necesidades de empleadores y trabajadores.

Principio 4:

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

El trabajo forzoso "es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. El pago de un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio"⁵. Este trabajo afecta a diversos sectores e incluye

la servidumbre por deudas, las condiciones de trabajo degradantes, la trata y el abuso de la vulnerabilidad.

Según estimaciones de la OIT el trabajo forzoso es una situación que afecta a 20,9 millones de personas en el mundo. De ellos 1,8 millones se encuentran en América Latina y el Caribe, lo que representa el 9% del total de la población en esta condición.

Esta forma de trabajo no sólo se constituye como una violación a los derechos humanos fundamentales sino que además priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar habilidades y capital humano para el mercado laboral futuro y retarda el desarrollo adecuado de los recursos humanos.

Principio 5:

La abolición del trabajo infantil.

El trabajo infantil se define como 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, volviéndose una forma de explotación que viola un derecho humano.

Se refiere al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; interfiere con su escolarización, les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo. Esta definición ha sido reconocida por la comunidad internacional y por casi todos los gobiernos que declaran su adhesión a la abolición del trabajo infantil.

Uno de los principales impactos del trabajo infantil es que entrega al mercado laboral trabajadores poco calificados y con un desarrollo físico, mental y moral interrumpido, lo que a su vez puede generar una fuerza

laboral futura poco preparada, menos productiva y pocas posibilidades de desarrollo económico y social.

Principio 6:

La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

La discriminación se refiere al trato diferenciado o menos favorable que recibe una persona en su empleo u ocupación producto de características no relacionadas con sus méritos o requisitos inherentes a su puesto de trabajo. Por lo general estas características se relacionan con: la raza, color, género, religión, sindicalización, opinión política, origen social, edad, orientación sexual, padecimiento de alguna enfermedad o cualquier otra característica que se considere injustificada y cuyo efecto directo sea alterar o anular el derecho a la igualdad de trato de cada individuo.

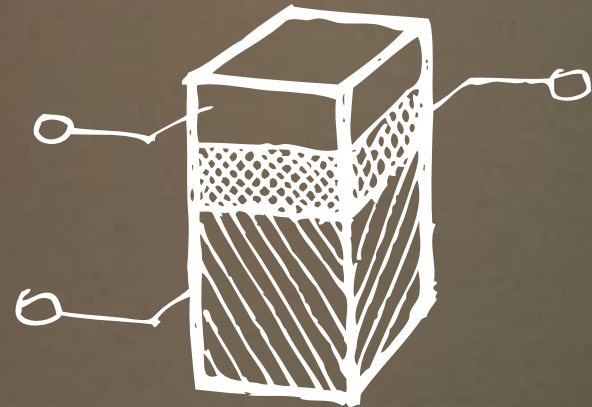
Una situación de discriminación puede ocurrir en diversas áreas relacionadas con el trabajo y puede adoptar distintas formas, es directa cuando son las leyes las que explícitamente limitan el acceso de una persona a un empleo y es indirecta cuando tiene lugar de manera informal mediante actitudes y conductas.

4.1.3. Medio ambiente

En junio del año 2012 se celebró en Río de Janeiro, Brasil la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), en la que los Jefes de Estado y de Gobierno y los representantes de alto nivel renovaron su "compromiso en favor del desarrollo sostenible y de la promoción de un futuro sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental para nuestro planeta y para las generaciones presentes y futuras"⁶.

En Río+20 se evidenció la necesidad de





avanzar hacia el desarrollo sostenible, se intensificó la importancia de progresar en la consecución de los principios declarados en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD) y se reafirmó como esencial la participación del sector privado para contribuir al logro del desarrollo sostenible.

En este contexto y para que el sector empresarial influya y colabore en la producción de un cambio positivo hacia el desarrollo sostenible, Pacto Global promueve los siguientes tres principios medioambientales:

Principio 7:

Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

El enfoque preventivo (también conocido como criterio de precaución) se define a nivel mundial por primera vez en el principio 15 de

la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Este criterio "indica que la falta de certeza científica no es razón para postergar la adopción de medidas a fin de impedir un posible daño grave o irreversible para el medio ambiente"⁷.

A partir de esta definición el principio 7 tiene como elemento clave la precaución aludiendo con ello a que es mejor y más rentable para las empresas tomar medidas antes de que se produzcan daños ambientales debido a sus operaciones y en toda su cadena de valor, porque estos pueden ser irreversibles.

Principio 8:

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Este principio proviene del reconocimiento que se hiciera en la Cumbre de la Tierra celebrada en el año 1992 al sector empresarial como un actor clave en la promoción del cui-

dado del medioambiente.

El Programa 21 de esta Cumbre indica que el sector empresarial debe ser responsable ambientalmente en sus operaciones y que para ello debe llevar "una gestión responsable y ética de los productos y procesos desde el punto de vista de la sanidad, la seguridad y el medio ambiente. Para conseguirlo, el comercio y la industria deberían aumentar la autorregulación, orientados por códigos, reglamentos e iniciativas pertinentes, integrados en todos los elementos de la planificación comercial y la adopción de decisiones, y fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público"⁸.

Adicionalmente, la lógica de este principio apela a que las empresas tienen una mayor legitimidad cuando las comunidades donde operan y la sociedad en general, se preocupan porque las prácticas que realiza este sector sean responsables con el medio ambiente haciéndolas mejores vecinos.

Principio 9:

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Este principio llama al desarrollo y difusión de tecnologías que permitan prevenir la contaminación y el daño medioambiental que puede producirse producto de las operaciones del sector empresarial. Ahora, no cualquier tecnología que dice respetar el medio ambiente será considerada como tal, por ello en el Programa 21 se han definido como aquellas tecnologías que "protegen al medio ambiente, son menos contaminantes, utilizan todos los recursos en forma más sostenible, reciclan una mayor porción de sus desechos y productos y tratan los desechos residuales en forma más aceptable que las tecnologías que han venido a sustituir"⁹.

En la medida que el sector empresarial adopte tecnologías que sean más respetuosas con el medio ambiente podrán generar

menos residuos y desechos. Además permitirá que las empresas utilicen los recursos naturales de manera más eficiente favoreciendo a los trabajadores de las empresas, a las comunidades aledañas y a toda la sociedad en general.

4.1.4. Anticorrupción

La corrupción es un fenómeno que afecta en forma transversal a los países desarrollados y en vías de desarrollo. Representa un desafío global para el desarrollo sostenible, que involucra por igual al mundo político y empresarial. Por otra parte, una de las características de este fenómeno global es que resulta extremadamente difícil de identificar y medir.

En lo que concierne a 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 los que se convoca a los Estados a realizar esfuerzos en conjunto para 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.

Chile ha ratificado y promulgado la adhesión a estas convenciones internacionales, demostrando su interés en mejorar y modernizar las instituciones públicas con estándares de transparencia y probidad internacionales¹⁰.

El fenómeno representa a su vez un riesgo serio para las empresas en el ámbito legal, reputacional y financiero, que vulnera 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”¹¹. En consecuencia, la lucha contra la corrupción se ha ido consolidando en la última década como uno de los desafíos centrales para el sector privado.

En este contexto, se observa un aumento de conciencia corporativa en cuanto a los riesgos que encierran los actos de corrupción. Lo cual ha generado una serie de esfuerzos que apuntan a 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 accionistas¹².

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.

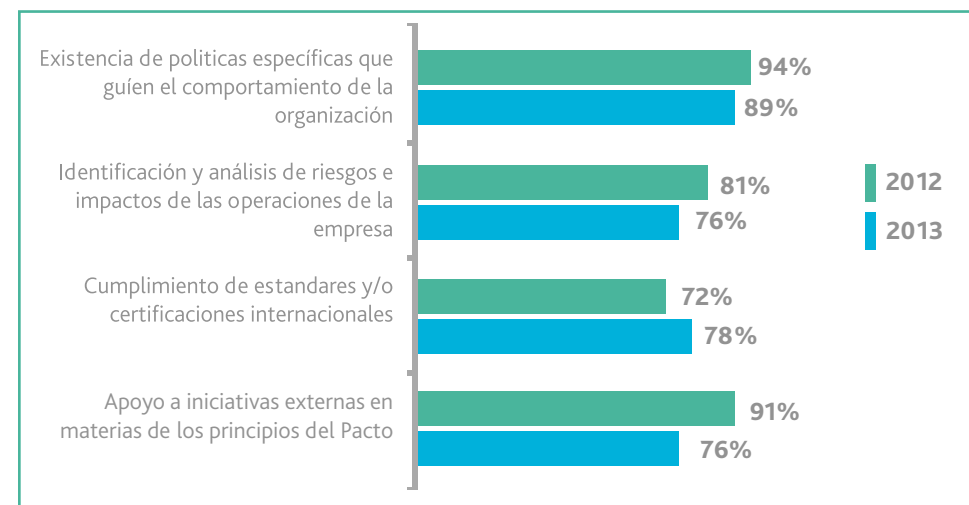
Por corrupción se entiende el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados¹³. Algunas de sus formas específicas, presentes en los sectores tanto público como privado, tienen que ver con el soborno, la extorsión, los conflictos de interés y el fraude.

4.2. Integración transversal de los Principios del Pacto Global en Chile

Tal como se mencionó en el apartado metodológico, la integración transversal corresponde a la medición y análisis de indicadores vinculados a los Principios de Pacto Global, que se reporten o se monitoreen a través de las Comunicaciones de Progreso (COP). Son criterios diseñados principalmente para medir y dar seguimiento al avance en la integración de los principios, tanto en empresas que realizan reportes de sostenibilidad, como en las que realizan Comunicación de Progreso.

Existen diversas formas de apoyo a los Principios del Pacto Global y la integración de estos en la estrategia y prácticas cotidianas de las empresas. Uno de los criterios fundamentales en la integración de los principios, es la existencia de políticas específicas que orienten el comportamiento de las empresas u organizaciones en relación a sus prin-

Gráfico N°2



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

cipales grupos de interés tal como clientes, accionistas, colaboradores, proveedores o la sociedad en general.

Como se observa en el gráfico 2, la gran mayoría de las empresas analizadas presentan políticas específicas de comportamiento y relación con sus grupos de interés (89%). Proporción bastante alta que considera el diseño e implementación de códigos de conducta de negocios que orienten el comportamiento de los trabajadores, definen las formas de relación con clientes y proveedores, como también políticas de transparencia y comunicación de la gestión en general.

La identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones, presenta un 76%. Este proceso permite realizar actividades preventivas y anticipar posibles problemáticas, constituyendo un elemento fundamental para la sostenibilidad del negocio. Asimismo, fortalece y ayuda al diseño de políticas específicas que guíen el quehacer

de la organización, por lo tanto podría considerarse que la proporción de medición e identificación de riesgos es baja.

Al comparar estos porcentajes con los resultados de la edición anterior del informe SIPP, se observa una disminución importante en todos los indicadores propuestos, excepto en el cumplimiento de estándares internacionales, el cual presenta un aumento del 6%. El análisis realizado en 2013 arrojó un 78% que evidencia la existencia de un marcado interés de las empresas del grupo estudiado por generar mecanismos más eficientes para su funcionamiento.

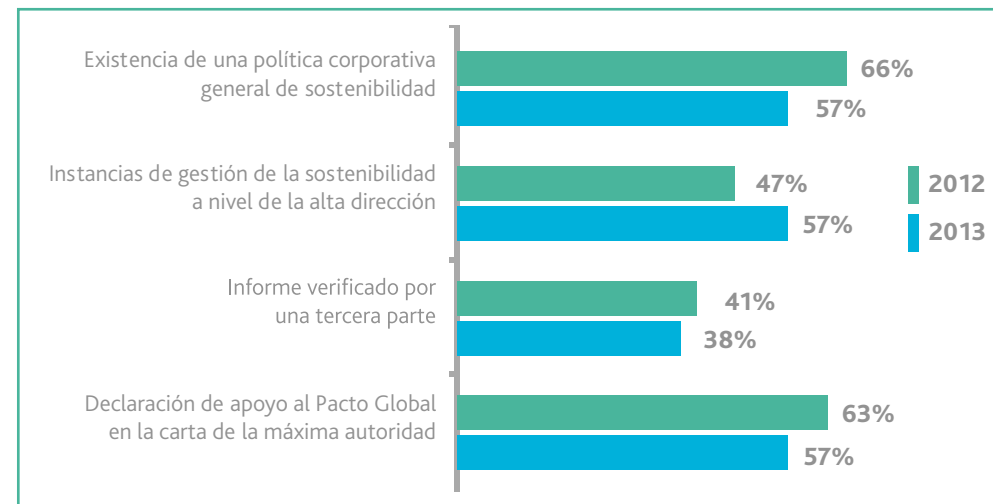
Existe una baja notoria en el porcentaje de empresas que apoyan iniciativas externas relacionadas con los principios del Pacto Global, indicador que disminuyó en un 15%.

En general, el análisis arrojó que existe un importante interés de las empresas por apoyar iniciativas que sean certificadas o inter-

nacionalmente reconocidas y que tengan directa relación con un aporte o mejora a sus procesos internos, sin embargo, el vínculo de éstas con los Principios del Pacto Global no denota un interés significativo por parte de las empresas del grupo estudiado.

En cuanto a la relación de las empresas con la sostenibilidad, se observa en más de la mitad de las empresas del grupo estudiado la existencia de una política corporativa de sostenibilidad, lo que evidencia el vínculo que existe entre la sostenibilidad del negocio y la estrategia de la empresa. Sin embargo, al comparar este porcentaje con la cifra del año pasado, vemos que existe una baja considerable (9%) a incorporar criterios de sostenibilidad en la estrategia y por lo tanto a generar políticas corporativas de sostenibilidad.

Gráfico N°3



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

La misma tendencia se observa en la verificación externa de información y en la declaración de apoyo continuo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad, ambas presentaron una baja de 3% y 5% respectivamente.

Con el fin de que las Comunicaciones de Progreso cumplan el objetivo de reflejar los avances en la integración de los principios, la Oficina Mundial de Pacto Global señala una pauta de contenidos mínimos que debiera cumplir toda comunicación, éstos incluyen la declaración explícita de la máxima autoridad de la organización en apoyo a la iniciativa como muestra de compromiso, la descripción de acciones y políticas relevantes en las cuatro áreas temáticas y la correspondiente medición de resultados.

La disminución del porcentaje de empresas que incluyen su declaración de apoyo continuo al Pacto Global en sus reportes,

representa un aspecto por reforzar en las organizaciones adheridas a la iniciativa. En este sentido, la Red local de Pacto Global realiza un proceso de apoyo y seguimiento a las empresas participantes con el propósito de mejorar el cumplimiento de estos requisitos fundamentales en todos los informes presentados como COP.

De manera inversa a la tendencia en la generación de políticas corporativas de sostenibilidad, las instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección presentan un considerable aumento de 10% en comparación con el resultado obtenido en este mismo indicador al analizarlo en 2013.

Estos indicadores representan aspectos relevantes, que consideran desde la dirección estratégica que cada organización traza a través de sus órganos de toma de decisiones, hasta el interés que demuestran las mismas empresas por transparentar sus ac-

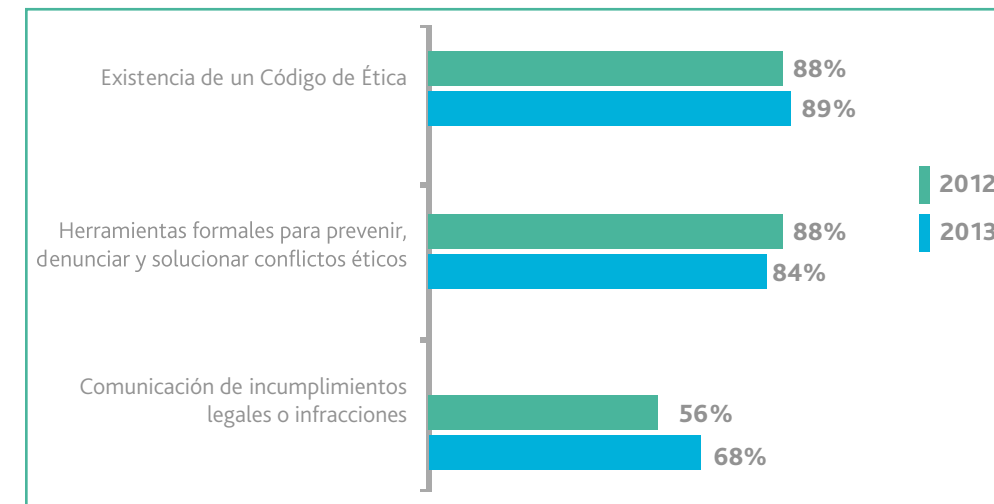
ciones a sus respectivos grupos de interés, erigiéndose como un desafío relevante de abordar.

En cuanto a la gestión del comportamiento ético e incumplimientos legales, se identifica un leve aumento en la implementación de códigos de ética, los cuales incorporan lineamientos relacionados con los Principios de Pacto Global.

En relación a la comunicación de incumplimientos legales o infracciones de las empresas, es posible señalar una tendencia creciente más consistente (12%) que denota un activo interés de las empresas del estudio, por transparentar su gestión tanto en aspectos positivos como negativos.

A pesar de los avances en materia de transparencia y ética, existe una disminución de 4% en la implementación y diseño de herramientas formales para prevenir y denunciar conflictos éticos.

Gráfico N°4

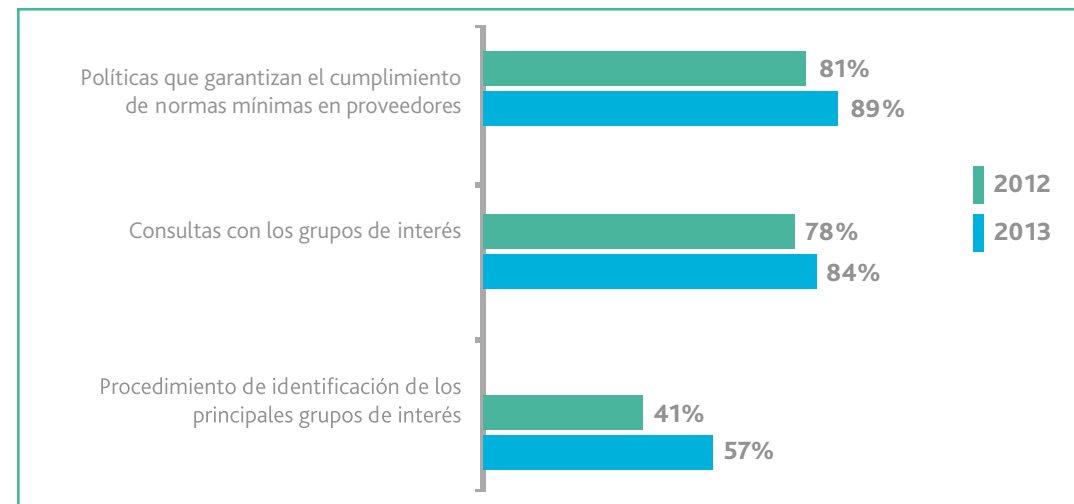


*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

Se identifica un incremento de 8% en la declaración de la existencia de políticas para el cumplimiento de normas mínimas con proveedores, indicador que involucra prácticas como: la incorporación de principios de ética empresarial en los contratos, la firma de un código de ética, la implementación de un registro de proveedores y evaluación de los mismos, criterios claros y transparentes de selección y evaluación de proveedores, y auditorías en terreno para garantizar el cumplimiento de las obligaciones hacia los trabajadores de empresas subcontratistas.

Tanto la consulta con los grupos de interés como los procedimientos para identificarlos presentan un aumento en sus porcentajes, 6% y 16% respectivamente. Ambas instancias son fundamentales ya que permiten la integración de los principales grupos y actores relacionados con el modelo de creación de valor de las empresas, generando un marco que estimule el vínculo de la industria con su entorno y que asegure la sostenibilidad de las operaciones.

Gráfico N°5

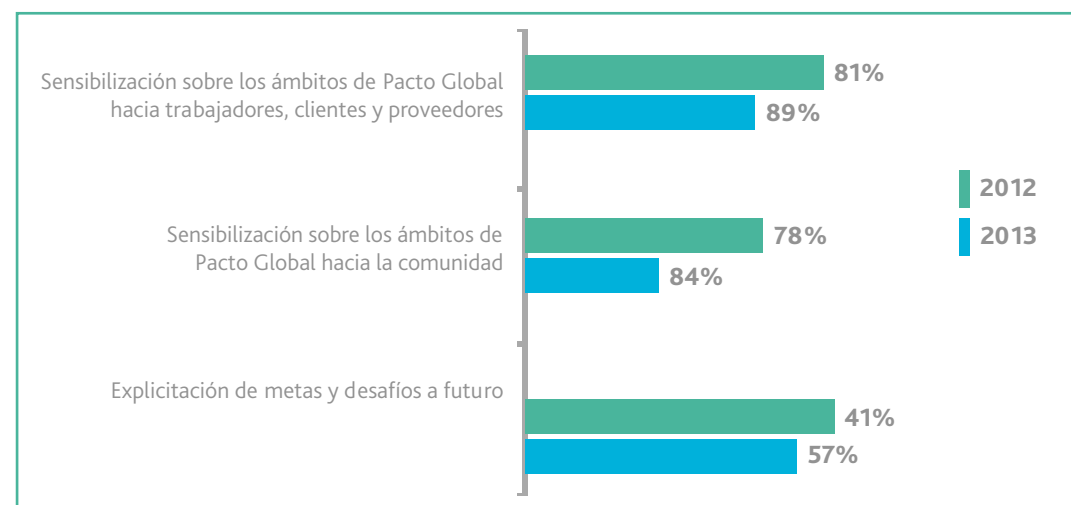


*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

Respecto a la promoción de los Principios del Pacto Global, las actividades de sensibilización son el principal medio identificado para integrar los en las prioridades de las empresas, lo que se realiza mediante campañas, comunicaciones, cursos y talleres en diversos temas vinculados a las áreas temáticas de Pacto Global. Sin embargo, y a pesar de la importancia de estas actividades, se identifica una disminución en los indicadores sobre sensibilización de los ámbitos y principios hacia trabajadores, proveedores y comunidad en general. En el caso de la comunidad, la tendencia a la baja es considerablemente mayor que la observada en los otros grupos de interés presentando un 28% de diferencia.

En general el apoyo a iniciativas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es bastante bajo, solo un 32% de las empresas que conforman el grupo de estudio declararon impulsar, promover o apoyar iniciativas de este organismo internacional.

Gráfico N°6



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

5 INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN LOS REPORTES DE SOSTENIBILIDAD

A continuación, se presenta una breve descripción y análisis del contexto nacional en materia de los cuatro ámbitos que aborda Pacto Global, con el fin de dar cuenta de los principales focos o problemáticas identificadas durante el periodo 2013-2014 (hasta el cierre de este informe).

Adicionalmente, se presentan los resultados del análisis de 31 empresas pertenecientes a la Red chilena de Pacto Global, que dan cuenta de su gestión económica, social y ambiental a través de un Informe o Reporte de Sostenibilidad realizado bajo el estándar GRI, omitiendo a las empresas que reportan sus avances a través de Comunicaciones de Progreso (COP). Se analizaron más de 40 indicadores, siendo la mayoría de ellos indicadores propuestos por la metodología de Global Reporting Initiative.

La mayor parte de los indicadores considerados, tanto GRI como indicadores contru-

idos comparativos con los datos presentes en el SIPP 2013. Lo cual permite observar cambios en materia de reportabilidad entre un año y otro.

5.1. Derechos Humanos

5.1.1. Situación general de los Derechos Humanos en Chile

“Existencia de una nueva concepción de derechos humanos, menos restrictiva y más integral, que reconoce los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales como igualmente importantes”¹⁴

Este es el actual escenario que se vive en Chile, donde el matrimonio homosexual, derechos reproductivos de la mujer, derechos de las personas trans, migrantes y refugiados, son sólo algunos de los nuevos desafíos que hoy son parte de la discusión pública y del entendimiento colectivo de los Derechos Humanos.

De hecho, el 86% de los chilenos considera como parte de los derechos humanos, el ser tratado con dignidad y respeto, independiente del sexo, raza u otra condición, a la vez que el 89% está de acuerdo con la premisa de que todas las personas tienen los mismos derechos¹⁵

En esta concepción amplia de los Derechos Humanos, el derecho a la salud, derecho a la educación, derechos indígenas o desigualdad económica, siguen siendo tareas pendientes para la sociedad chilena. Si bien el Estado y los organismos gubernamentales son los responsables de garantizar, respetar y promover los Derechos Humanos en Chile¹⁶; las empresas por su parte son responsables no sólo de apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos al interior de sus organizaciones, sino que además velar porque estos se respeten en toda su cadena de valor, con proveedores, contratistas y clientes, evitando así verse involucrados en abusos.



•Desigualdad económica:

Chile posee una de las tasas más altas de desigualdad respecto a la distribución del ingreso, situación que se ha mantenido relativamente estable en los últimos años a pesar del crecimiento sostenido del país, lo que genera que siga siendo un tema no resuelto.

El salario mínimo sigue generando controversia entre los distintos sectores de la sociedad, y la negociación anual de este sigue presentando notoria discrepancia y lucha de intereses. A su vez, casi la mitad de los chilenos considera que tener una jubilación o pensión digna, es un derecho nada protegido en Chile¹⁷, abriendo a su vez otra arista que tiene que ver con los derechos de los adultos mayores, segmento de la población en constante crecimiento. Adicionalmente, el 47,9% de las mujeres en edad de trabajar participan del mercado laboral, cifra que ha ido aumentando año a año, pero que sigue

siendo significativamente menor al 71% de la Tasa de Participación de los hombres¹⁸.

Parte de esta brecha responde a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que según la Superintendencia de Pensiones llegó "al 20% durante el 2013, lo que representa un aumento de siete puntos los últimos 10 años"¹⁹, lo que se refleja en que "las jubilaciones de los hombres pueden llegar a ser hasta un 33 por ciento mayores que la de las mujeres"²⁰.

Entonces, si bien el Estado y el Gobierno son vistos como responsables de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en Chile²¹, las empresas cumplen también un rol muy importante en esta materia, velando por entregar salarios acorde al cargo y no al género, acortando la brecha entre el salario más alto y el más bajo en la organización, estableciendo un salario base mayor al salario mínimo nacional y/o co-desarrollando planes de jubilación con sus trabajadores.



Así estarían asumiendo un rol de liderazgo frente a estos temas que puede servir de modelo para toda la sociedad.

•Derecho a la educación y a la salud:

Sólo el 18% de los chilenos considera que el derecho a la educación es un derecho totalmente protegido, a la vez que el 72% siente que sólo quienes pueden pagar, pueden tener una educación de calidad²². Las proporciones se mantienen similares cuando se pregunta respecto del derecho a la salud. Existe así una parte importante de la población que considera que estos derechos están siendo vulnerados ya que se percibe que su acceso y calidad están supeditados a la capacidad de pago de las personas²³.

En el caso del derecho a la educación, en términos de acceso y cobertura se puede afirmar que hoy en día Chile cumple mayormente con este requisito. No obstante, durante los últimos años ha sido crecien-

te el descontento social respecto de la calidad de la educación chilena, considerándose además que este sistema es altamente segregador²⁴. Esto conllevó a una presión social que obligó a las autoridades políticas a comenzar un proceso de reforma que reestructure completamente el sistema actual.

En el caso del derecho a la salud, se hace referencia a la generación de condiciones bajo las cuales toda la población pueda vivir lo más saludablemente posible²⁵, tomándose éste por tanto como un derecho inclusivo, "que no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada, sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el suministro adecuado de alimentos sanos, una nutrición adecuada, una vivienda adecuada, condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente, y acceso a la educación e in-

formación sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva"²⁶.

En este contexto, y dado que ambos temas son los desafíos más críticos para el país, existe una oportunidad para las empresas, para que tomen este malestar social y se comprometan con ser parte de la solución desde los ámbitos de su incumbencia. En el caso de la educación, ésta es esencial para el desarrollo individual y colectivo de todas las personas. Por consiguiente, el aporte que pueden realizar al desarrollo del capital humano de sus colaboradores, contratistas y proveedores, orientadas a mejorar sus herramientas y competencias, genera no sólo un impacto significativo en el desarrollo de su gente, sino que también repercute en el desarrollo de la industria y del país.

Adicionalmente, en temas de salud y seguridad laboral, las empresas pueden aportar con buenas prácticas y beneficios que permitan a sus trabajadores acceder a mejores condiciones de salud, así como contar con mecanismos y acciones claras que promuevan la prevención de riesgos y el resguardo de la vida, aún cuando los riesgos asociados a la actividad económica de la compañía no sean muy altos.





•Derechos indígenas:

La exclusión y discriminación de la que han sido víctima los pueblos originarios en Chile es una preocupación constante del Estado chileno. Esto ha generado que se implementen una serie de medidas políticas, sociales y legislativas que buscan remediar esta situación pero que sin embargo no han sido solución suficiente.

Actualmente, los pueblos indígenas se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión, y parte del reclamo de estos hacia el Estado es que sienten que las medidas que han sido tomadas por parte de la autoridad no han sido consultadas, discutidas ni construidas con ellos.

En esta línea, la incorporación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la legislación chilena pone como desafío el modificar la forma en que se han creado e implementado políticas y programas en esta materia. Particularmente respecto a la consulta, el Convenio señala que "se deberá consultar mediante pro-

cedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente"²⁷.

En este sentido, el sector empresarial no está exento a esta normativa, y a través de políticas, prácticas y gestión de su cadena de suministro, puede validar y promover el diálogo con los grupos indígenas a través de consultas y otros mecanismos de comunicación. Además, a nivel interno puede promover la incorporación de trabajadores de etnias, generando espacios de respeto e inclusión entre sus colaboradores.

•Orientación sexual, identidad de género y discriminación:

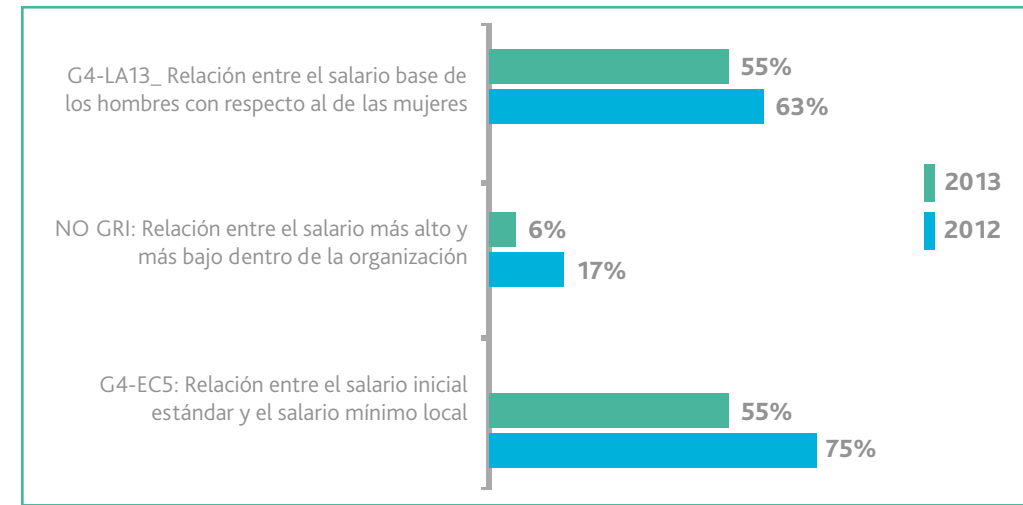
"La dictación de la Ley 20.609, Ley Antidiscriminación, fue fruto de un largo proceso legislativo de más de siete años, en el que el principal asunto contencioso fue el reconocimiento o no de las categorías de discriminación por orientación sexual e identidad de género, las que, tras una sostenida

presión de las organizaciones de la diversidad sexual y otros actores, fueron finalmente incorporadas"²⁸.

Adicionalmente, algunos eventos puntuales ocurridos durante los últimos años, además de incidir en la aprobación de esta normativa, posicionaron el tema en la discusión pública y evidenciaron la vulneración de los derechos de algunos grupos de la sociedad. De hecho, estos eventos plantearon la inquietud de "si acaso necesitará siempre Chile de crímenes o atropellos de odio con alto impacto nacional e internacional para implementar medidas destinadas a mejorar la calidad de vida de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales"²⁹.

Para las empresas, estos asuntos no están ajenos, ya sea a nivel interno o externo, pueden presentarse casos de discriminación, y es una responsabilidad compartida el educar en esta materia para así apoyar y respetar efectivamente los Derechos Humanos de todos. Además de proteger los derechos, es fundamental prevenir verse involucrados en abusos de los mismos.

Gráfico N°7



*Grafico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

5.1.2. Integración de los Derechos Humanos en las empresas chilenas

Como se ha señalado anteriormente, los Derechos Humanos son un ámbito que aborda múltiples aristas de análisis, y acorde con la realidad de cada país son asociados con asuntos específicos vinculados a sus problemáticas como la desigualdad económica, la salud, educación, relaciones con la comunidad y pueblos originarios.

En términos de desigualdad económica, se analizaron algunos indicadores relacionados con los salarios al interior de las empresas. Estos indicadores no buscan necesariamente transparentar los montos de los salarios al interior de una organización, generalmente buscan reflejar su distribución interna y su relación con el salario mínimo local.

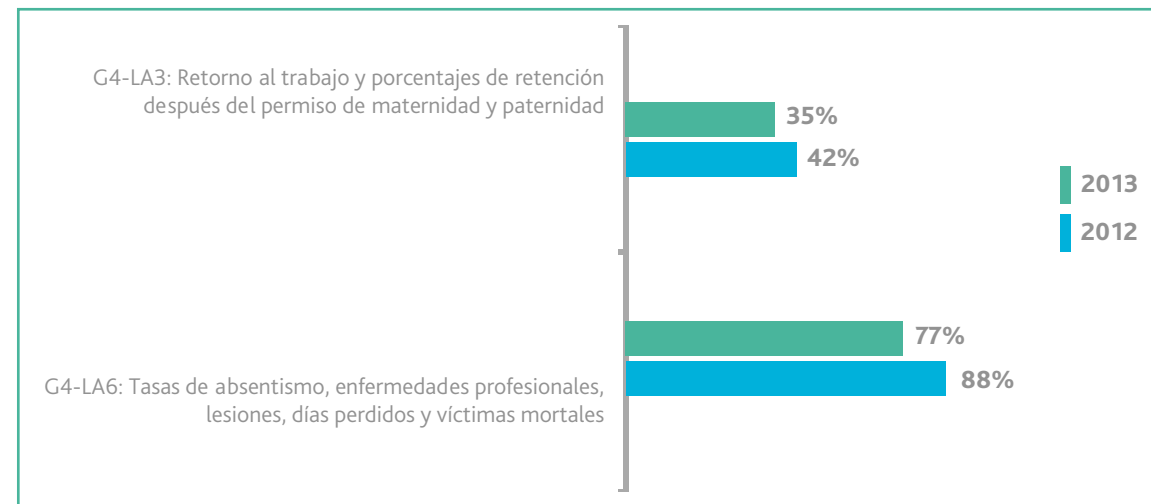
En relación con los resultados del informe SIPP 2013, los niveles de reportabilidad disminuyeron para los tres indicadores analizados.

Particularmente en el caso del salario inicial o base, siete de las empresas analizadas respondieron a este indicador. Algunas de ellas reportaron dos salarios base; uno para las mujeres y otro para los hombres. En ambos casos, el salario base de esas empresas superó el salario mínimo nacional del 2013.

Tabla N°1

| Salario inicial estándar | | Salario mínimo nacional |
|--------------------------|------------|-------------------------|
| Hombres | Mujeres | |
| \$ 401.706 | \$ 357.739 | \$210.000 |

Gráfico N°8



*Grafico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

No obstante, la amplia mayoría de las empresas reportan únicamente el salario base, y por ende su relación con el salario mínimo local, pero no transparentan las brechas salariales internas. Sólo una de las diez empresas que reportan con la metodología GRI-G4 reporta el indicador G4-54 que pregunta por la relación entre el salario anual más alto y el salario anual medio de la planilla.

G4-54: Relación entre el salario anual más alto y el salario anual medio de la planilla: 1 de 10

El nivel de reportabilidad aumenta nuevamente cuando se trata de informar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Entre las empresas que sí reportan este indicador, sólo dos de ellas afirman explícitamente no poseer diferencias salariales por género, las demás, se dividen entre quienes indican la razón entre ambos salarios y quienes no especifican de cuánto sería esta diferencia.

Otro de los temas asociados al ámbito de Derechos Humanos, y que ha sido particularmente sensible en el contexto nacional de los últimos años, tiene que ver con el derecho a la salud y a educación de calidad.

En el grupo de empresas analizadas, se observa una leve caída en los niveles de reportabilidad de los indicadores asociados a la salud y seguridad de los trabajadores.

Aquel indicador que dice relación con la tasa de retorno y retención de los trabajadores que vuelven de sus permisos de maternidad y paternidad, continua siendo el menos reportado.

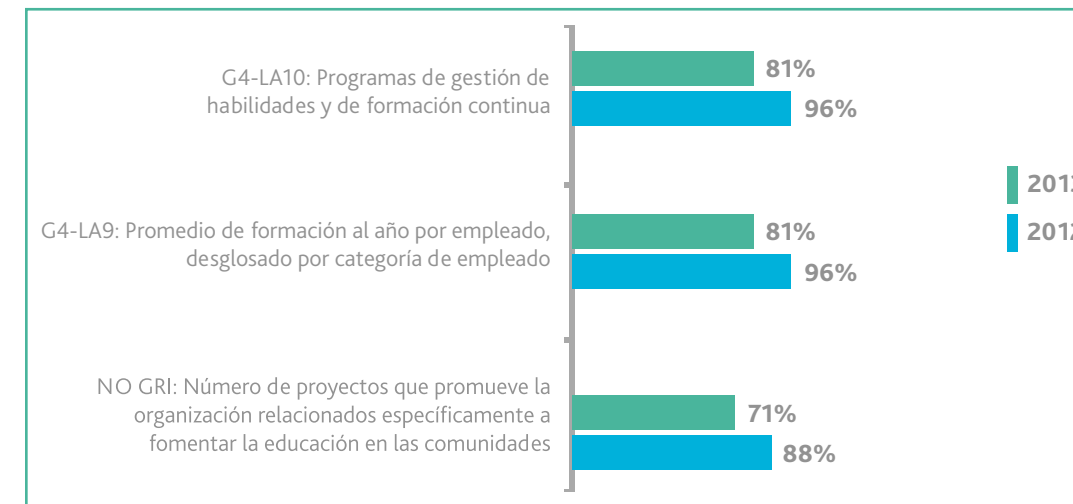
Si bien la tasa de reportabilidad del indicador que contiene cifras de salud y seguridad ocupacional disminuyó con respecto a los resultados del Informe SIPP 2013, más de dos tercios de las empresas analizadas publicó al menos una de estas cifras en su Reporte de Sostenibilidad. El cambio de meto-

dología GRI de su versión G3.1 a su versión G4 implicó algunas variaciones en la forma de calcular y responder este indicador, lo que dificulta la comparación entre las empresas lo reportan.

Dentro del grupo de las veinticuatro empresas que respondieron el indicador G4-LA6, siete indicaron el número total de accidentes que tuvieron durante 2013, sumando en total 1.729 accidentes, donde la empresa que reportó más accidentes tuvo 500 y la empresa con menos accidentes tuvo 6. En relación con las cifras del Informe SIPP 2013, el total de accidentes aumentó en 185 incidentes.

Once empresas indican el número anual de días perdidos, sumando en total 23.335 días. En cuanto a las tasas de siniestralidad y accidentabilidad, sólo seis organizaciones publican la primera, y de las diez las empresas que dan cuenta de la segunda, se observa una tasa promedio de 1,23. Esta tasa es sig-

Gráfico N°9



*Grafico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

nificativamente menor a la informada por la Superintendencia de Seguridad Social (SU-SESO) para el periodo 2013, donde la media nacional fue de 4,3.

En cuanto al número de víctimas fatales, sólo seis empresas dan cuenta de esta cifra, de las cuales cuatro dicen no haber tenido víctimas fatales durante su operación en 2013.

En lo que respecta a la educación y formación, se observa una leve disminución en el nivel de reportabilidad de aquellos indicadores vinculados con la capacitación y formación de trabajadores.

En primer lugar, disminuyó la proporción de organizaciones que informan sobre sus programas de gestión de habilidades y de formación continua. Igualmente disminuyó el porcentaje de empresas que dio cuenta del promedio de formación al año por trabajador. No obstante, si se sumaran las horas de

formación de todas aquellas empresas que informan al respecto, se obtendría un total de 21.970.283 horas/hombre, cifra ampliamente mayor a la observada en el Informe SIPP 2013 que reportó 5.671.211.

En cuanto al fomento de la educación de cara a la comunidad, fue posible evidenciar una leve caída en la proporción de empresas que reportan el número de proyectos que promueven relacionados a fomentar la educación en las comunidades. Algunos de estos proyectos por ejemplo, apuntan a disminuir la deserción escolar y el trabajo infantil a través de campañas que refuerzan el derecho de niños y jóvenes a estudiar y jugar. Otro ejemplo de proyecto tiene que ver con entregar apoyo y recursos a establecimientos escolares de la comunidad aledaña a los centros o instalaciones de la empresa.

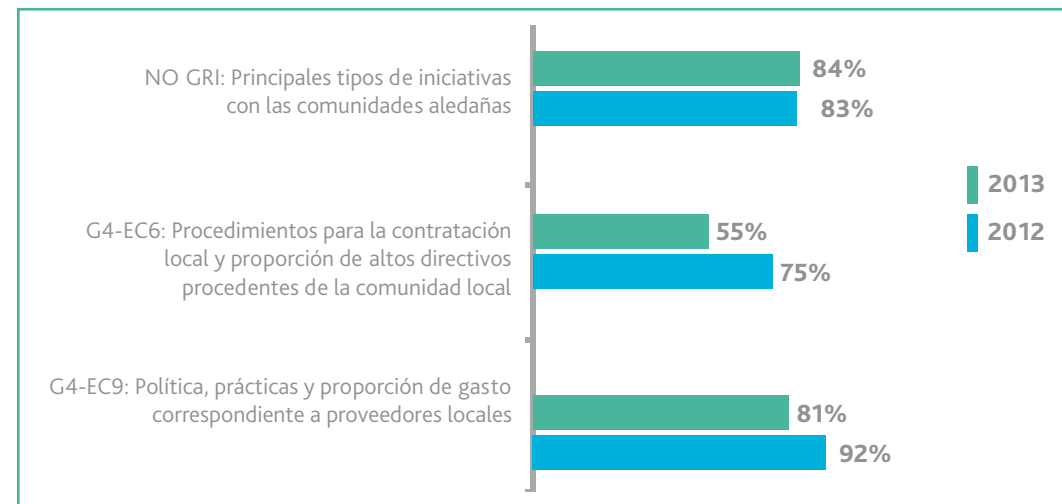
En esta misma línea, se analizaron indicadores que abordan la relación que las empresas generan y mantienen con la comunidad, es-

pecíficamente a través del aporte que realizan a la comunidad local donde operan.

En relación con 2013, se mantuvo la alta proporción de empresas que dan cuenta en sus reportes de sostenibilidad, de los principales tipos de iniciativas que desarrollan con comunidades aledañas. Este indicador en particular, da cuenta de la amplia gama de opciones a través de las cuales las empresas buscan generar buenas relaciones con quienes habitan cerca de sus zonas de operación.

La forma de construir vínculos con la comunidad, dependerá no sólo del interés o cultura de la empresa sino que además debe responder a las necesidades, expectativas y requerimientos de los mismos vecinos. El escenario deseable, será aquel donde la empresa y la comunidad convivan y construyan de manera conjunta proyectos en beneficio de ambas partes. En este sentido, una de las formas más comunes de aportar a la comunidad tiene que

Gráfico N°10



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

ver con generar políticas y prácticas de gasto en proveedores locales. Una importante mayoría de las empresas analizadas da cuenta de esta información, sin embargo, de estas veinticinco empresas, sólo unas pocas especifican la proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.

Cabe mencionar además, que la noción de "comunidad local" o de "proveedor local" varía entre las organizaciones analizadas. Para algunas empresas nacionales, el entendimiento de lo local tiene que ver con un rango regional, mientras que para algunas transnacionales, la noción de local abarca un rango territorial nacional.

Así como las empresas se preocupan por generar valor en aquellas localidades donde desarrollan sus operaciones, también existe preocupación por generar programas de desarrollo, evaluación de impactos y participación de la comunidad local. A su vez, pero en menor medida, el 45% de las empresas dan cuenta de aquellos centros de operaciones con efectos negativos sobre las comunidades locales.

G4-SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local: 71%

G4-SO2: Centros de operaciones con efectos negativos sobre las comunidades locales: 45%

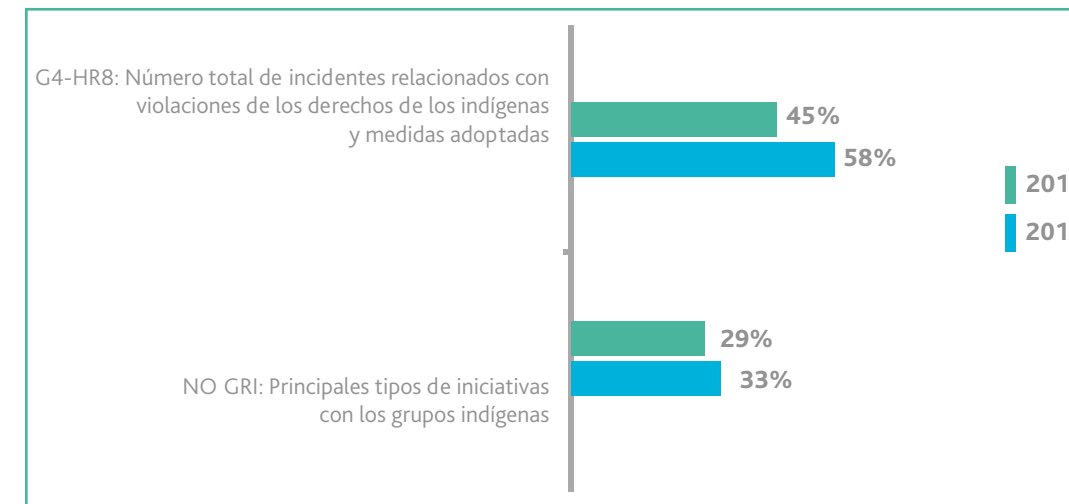
Los pueblos originarios constituyen en sí un actor de la comunidad que por legislación nacional e internacional son objeto de un trato diferenciado por parte de las empresas cuyas operaciones se emplazan en el entorno de éstos. De acuerdo con esta premisa, se integraron al análisis dos indicadores que abordan este tema.

Catorce de las empresas del grupo de estudio reportan el indicador que da cuenta del número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y las correspondientes medidas adoptadas. De estas empresas, ninguna registró incidentes de este tipo durante el periodo a reportar.

Vinculado a lo anterior, sólo un tercio de las empresas analizadas informa sobre los principales tipos de iniciativas que han desarrollado con grupos indígenas.

En definitiva, el respeto y promoción de los Derechos Humanos es un ámbito que abarca dis-

Gráfico N°11



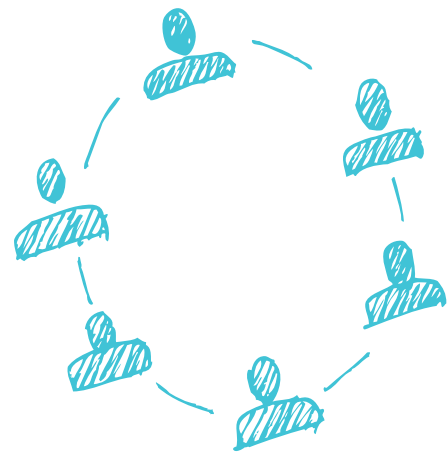
*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

tintas temáticas, y que por lo tanto puede ser abordado y gestionado a través de múltiples iniciativas y/o programas, que además pueden involucrar toda la cadena de suministro de las empresas.

Respecto de este último punto, se revisaron dos indicadores propuestos por el GRI que dicen relación con el impacto y evaluación de la cadena de suministro en materia de Derechos Humanos. Cerca de la mitad de las empresas analizadas indican el porcentaje de proveedores, contratistas y socios analizados en Derechos Humanos, y las medidas adoptadas, la misma proporción de empresas, detalla los impactos negativos en materia de Derechos Humanos de su cadena de suministro, y las medidas adoptadas.

G4-HR10: Porcentaje de los proveedores, contratistas y socios analizados en DDHH y medidas adoptadas: 45%

G4-HR2: Impacto negativo en materia de DDHH en la cadena de suministro y medidas adoptadas: 45%



5.2. Relaciones Laborales

5.2.1. Situación general de las Relaciones Laborales en Chile

El derecho al trabajo es parte esencial de los derechos humanos y en Chile esto ha sido ratificado en el artículo 19 de la Constitución Política como una forma de asegurar un mínimo y estar alineados con las políticas mundiales para garantizar su debido respeto y protección.

Para gestionar y fiscalizar este derecho, la Dirección del Trabajo de Chile se encarga de estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientadas a la construcción de un sistema de relaciones laborales que fomente la cooperación entre trabajadores, empresarios y sus respectivas organizaciones. También cumple un rol fiscalizador al velar por el cumplimiento de la legislación laboral, canalizando los conflictos, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación, con la intención

de generar relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores.

En este sentido, la Dirección del trabajo se enfoca en asuntos vinculados a los derechos laborales, los cuales, a su vez, tienen una línea similar a los Principios promovidos por Pacto Global, cobrando especial relevancia para alcanzar relaciones laborales basadas en el enriquecimiento mutuo entre trabajadores y empleadores.

Los Principios promovidos por pacto Global en este ámbito son cuatro, de los cuales hacemos una breve revisión a continuación:

•Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva:

En Chile la libertad de asociación está representada principalmente por los sindicatos, la legislación establece que pueden sindicalizarse todos los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, así como también los trabajadores

dependientes de las corporaciones de derecho privado creadas por las Municipalidades³⁰.

Según datos de la Dirección del Trabajo, la tasa de sindicalización³¹ en el país en el año 2013 fue de un 11,9%³², cifra que presenta una considerable baja en relación al 2012 (12,2%). Ambas cifras son bastante bajas con respecto al promedio de los países de la OCDE que alcanza una tasa de sindicalización de 17,5%³³.

En la misma línea de los datos anteriores, vemos que en Chile existe también una alta proporción de empresas con prácticas antisindicales. Los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral 2011 (ENCLA)³⁴, muestran que un 49,7% de las empresas que cuentan con sindicatos, han presentado prácticas antisindicales. Siendo las más recurrentes: dificultar la afiliación (36,9% de las empresas), el despido antisindical de un trabajador sin fuero (21,7% de las empresas) y presiones a los dirigentes sindicales (21,3% de las empresas).



Considerando los datos revisados, podemos observar que en Chile existe un bajo desarrollo de prácticas asociativas y del ejercicio de la libertad de asociación, lo cual a su vez es obstaculizado por un porcentaje significativo de prácticas antisindicales por parte de las empresas. Esto representa un desafío importante para las empresas con el objeto de promover un entorno más estable que permita alcanzar una relación armónica entre empresarios y trabajadores.

•Eliminación del Trabajo Forzoso:

En Chile, el trabajo forzoso está contenido y regulado por el código del trabajo el cual fija la extensión de las jornadas laborales y define como derecho fundamental la libertad del trabajador para elegir su trabajo. Este código a su vez se complementa con el decreto N°227 del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), el cual promulgó el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la abolición del trabajo forzoso.

A pesar de la normativa vigente, En Chile existe trabajo forzoso principalmente a través de la trata de personas. Así lo señala el informe sobre la trata de personas 2012, elaborado por el Departamento de Estado de EE.UU, que indica que "Chile es país de origen, tránsito y destino de hombres, mujeres y niños víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual y trabajos forzados"³⁵, dando cuenta de la existencia de trabajo forzoso en el país.

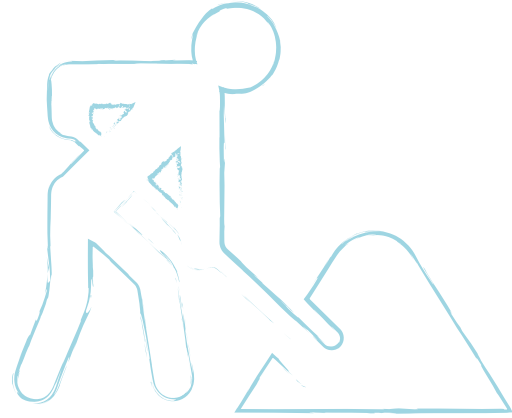
El trabajo forzoso es una asunto de gran relevancia para el entorno empresarial. La erradicación de prácticas asociadas y la promoción de buenas experiencias relacionadas para su eliminación, son de suma importancia para el desarrollo social y de la economía nacional.

•Erradicación del trabajo infantil:

Esta temática ha sido activamente abordada en la legislación Chilena en la última década. En el año 2006 se comprometió a luchar por la erra-

dicación del trabajo infantil para el bicentenario nacional (2010), y en el año 2007 se promulgó la Ley N° 20.189, la cual adaptó las disposiciones del Código del Trabajo en cuanto a la reforma constitucional sobre la obligatoriedad de la educación media. Al mismo tiempo, se incorporó un Listado de Trabajos Peligrosos (Decreto Supremo N°50), que contiene el detalle de las actividades consideradas dañinas para la salud y el desarrollo de las personas menores de 18 años, el cual fue aprobado en el año 2009. Este mismo año, el Ministerio del Trabajo y la CPC firmaron una declaración para promover alianzas público-privadas dirigidas a realizar acciones que permitan a Chile aspirar a ser el primer país de la región libre de trabajo infantil.

Haciendo una revisión sobre datos relacionados con la temática de trabajo infantil, la Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes realizada en 2013³⁶, señala que en Chile existen 3.328 millones de niños y niñas adolescentes entre los 5 y los 17 años de edad, de los cuales 219.000 (6,6%) se encuentran en situa-



ción de trabajo infantil, identificando en este grupo un 5,9% que realiza trabajos peligrosos.

Finalmente, cabe destacar que las empresas chilenas adheridas al Pacto Global, tienen como parte de sus lineamientos principales la erradicación del trabajo infantil y se encuentran realizando acciones que contribuyen a este fin y a la protección del adolescente trabajador. Esta tendencia revela que el sector empresarial está dispuesto a desarrollar más iniciativas que permitan prevenir y gestionar estos temas en toda su cadena de valor.

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

La discriminación en el empleo, según el código del trabajo, es básicamente cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar

la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

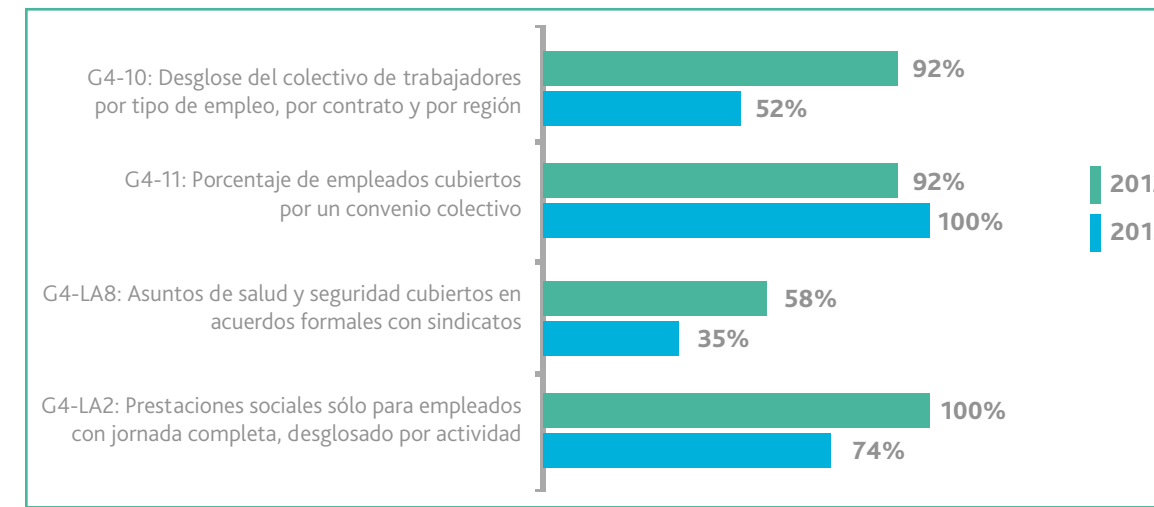
En Chile la discriminación en el empleo y la ocupación afecta sobre todo a las mujeres, situación que se ve reflejada en una baja participación en el mercado laboral y en ocupaciones de alto nivel jerárquico, así como en las condiciones laborales y diferencias salariales a las que se ven enfrentadas.

Según los datos de la encuesta nacional de empleo del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral del trimestre móvil mayo – junio del año 2014 alcanzó un 48% con una tasa de ocupación del 44,7%. En el caso de los hombres la tasa de participación en el mercado laboral llega a un 71,6% con tasa de ocupación del 67,1% para el mismo periodo. Según estas cifras existe una notoria diferencia entre las tasas de ocupación según género reflejando una menor presencia de la mujer en el mercado del trabajo, sobre todo en la tasa de ocupación.

Una de los fenómenos que permite explicar estas diferencias es la baja incorporación de la mujer en espacios de decisión. Así lo señala el estudio “Mujer y Poder” realizado por el instituto de ciencias sociales (ICSO) de la Universidad Diego Portales en el año 2012³⁷, el cual muestra que un 21,7% de los altos cargos ejecutivos (presidencias, gerencias, direcciones superiores) a nivel público y privado son ejercidos por mujeres mientras que el 78,8% son ocupados por hombres.

La población indígena y los inmigrantes son grupos que también se ven afectados por ciertas prácticas de discriminación. Las brechas salariales³⁸, la ausencia de contratos y menores tasas de cotización en algún sistema previsional entre población indígena y no indígena, son algunos de los principales fenómenos que demuestran la exposición de este grupo social, a prácticas de discriminación en el empleo.

Gráfico N°12



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

5.2.2. Integración de las Relaciones Laborales en las empresas chilenas

La libertad de asociación y derecho a negociación colectiva son ámbitos muy relevantes al momento de analizar el desarrollo de las organizaciones y empresas. En general las relaciones laborales reflejan la cultura de la empresa y constituye una variable fundamental en el desarrollo de estrategias concretas para el desarrollo sostenible.

En este sentido, y con respecto a los indicadores GRI reportados por las empresas estudiadas, más de la mitad de los reportes de sostenibilidad realizados con estándar G4 reporta el indicador G4-LA4 correspondiente a los plazos de aviso de cambios y la inclusión de estos en los convenios colectivos. Es importante mencionar que este indicador se incluyó en esta versión del informe SIPP por lo cual no cuenta con el dato 2012 para efecto de comparación.

G4-LA4: PLAZOS MÍNIMOS DE PREAVISO DE CAMBIOS OPERATIVOS E INCLUSIÓN DE ESTOS EN CONVENIOS COLECTIVOS: 55%

Profundizando un poco más el análisis anterior con otros indicadores GRI que se enfocan al mismo tema, señalan evidentes disminuciones en la declaración de temas laborales.

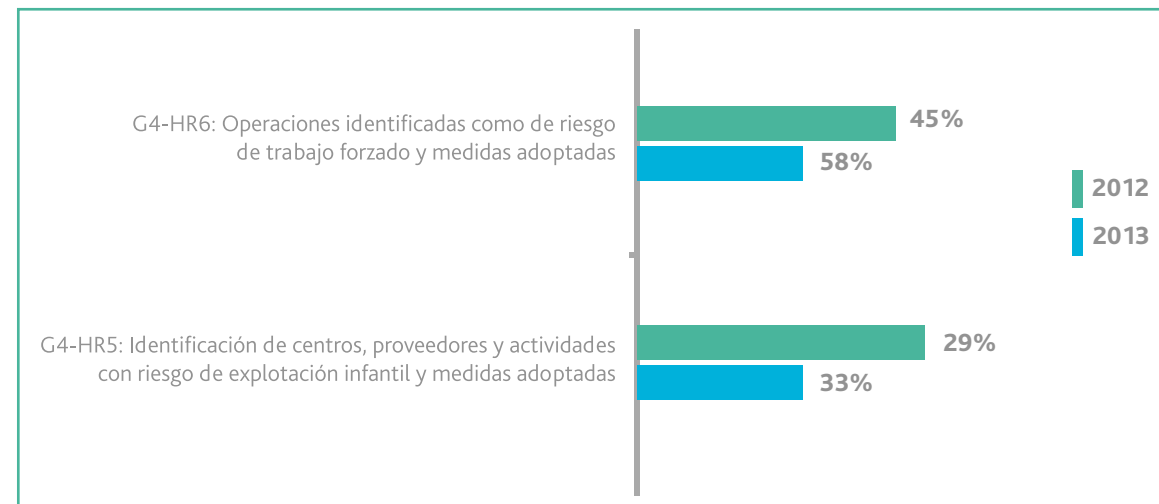
Una fuerte baja se observa entre el 2012 y 2013, en el indicador G4-10 referente a la caracterización de los trabajadores por tipo de empleo, contrato y región, cuya declaración en los reportes de sostenibilidad de las empresas bajó en un 40%.

En una menor proporción, se observa la misma tendencia en el G4-LA8 y G4-LA2. El primero la disminución alcanza un 23%, evidenciando una considerable disminución en el reporte de asuntos de salud y seguridad

cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. El G4-LA2 por su parte, en el cual se declaran las prestaciones sociales para empleados jornada completa, alcanza un 26% de diferencia con los datos recabados en el Informe SIPP 2013.

A pesar de la evidente tendencia a disminuir la declaración de estos indicadores, el G4-11, cuyo porcentaje ya era alto en el 2012, logra subir un 8%, evidenciando el crecimiento de la reportabilidad de esta temática.

Gráfico N°13



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

Por otra parte, la rotación media de los trabajadores es ampliamente declarada tanto en los reportes de 2012 como en los de 2013. Sin embargo se observa una leve caída de las declaraciones en los reportes más recientes.

La eliminación del trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil, son asuntos que han tomado importante relevancia en las estrategias de las empresas. A pesar de la importancia de este tema, no sólo en el sector empresarial sino en la sociedad en general, se observan considerables bajas en la declaración de indicadores relacionados en los reportes de sostenibilidad de las empresas estudiadas.

El indicador G4 referido a la identificación de operaciones con riesgo de trabajo forzado y la especificación de las medidas adoptadas cuenta con una considerable baja (26%) en comparación a la cantidad de empresas que reportaron este indicador en la edición anterior del Informe SIPP.

La misma tendencia se observa en el indicador G4-HR5 que identifica los riesgos de trabajo infantil en centros, proveedores y actividades en general, el cual presenta una diferencia de 34% menor a la proporción re-

portada en el 2012.

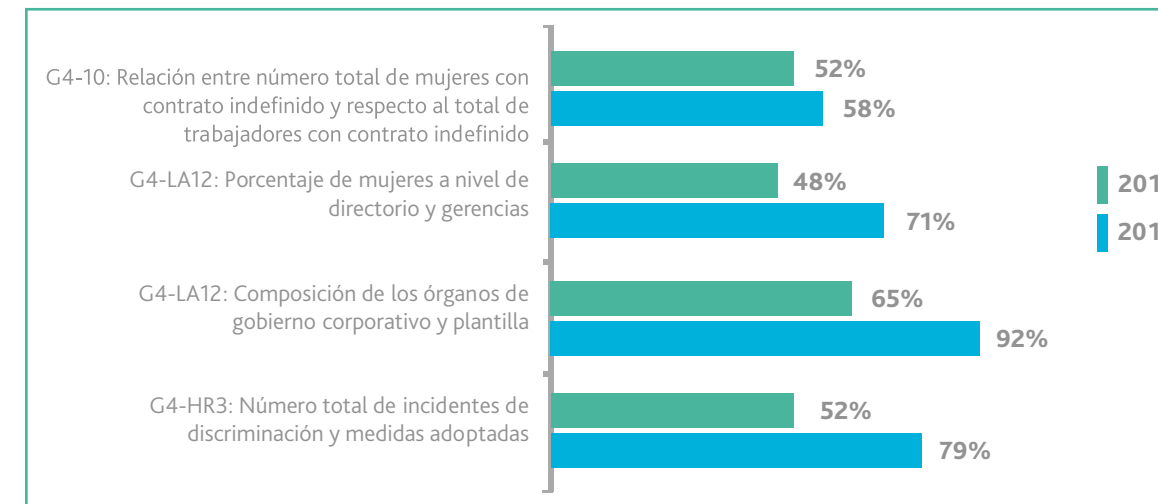
Otro tema que toma parte importante en los principios que promueve Pacto Global son las prácticas de discriminación en el empleo. La abolición de estas prácticas es uno de los principales argumentos para la promoción de los principios y para la estructuración del sistema de integración de los principios del Pacto Global en las empresas que adhieren a la iniciativa.

Al analizar la proporción de empresas que declaran su situación en cuanto a centros y proveedores donde puedan estar ocurriendo situaciones que amenacen la libertad de asociación, vemos que un 74% de las empresas estudiadas transparenta esta situación en sus reportes de sostenibilidad, declaración que también hace específicas las medidas adoptadas para abolir prácticas que no contribuyan a la asociación de los trabajadores y proveedores.

Tabla N°2

| | 2012 | 2013 |
|---|------|------|
| G4-LA1: Número total de empleados y rotación media de empleados | 88% | 84% |

Gráfico N°14



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

G4-HR4: IDENTIFICACIÓN DE CENTROS Y PROVEEDORES EN LOS QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PUEDA ESTAR AMENAZADA Y MEDIDAS ADOPTADAS: 74%

Son varios los indicadores que propone GRI en su versión G4, para identificar la equidad de género en niveles directivos o gerenciales y en el total de trabajadores, como también la declaración de incidentes de discriminación y la descripción del gobierno corporativo.

El indicador G4-10 por ejemplo, que declara la relación entre el número total de mujeres con contrato indefinido respecto del total de trabajadores, fue reportado por el 52% de las empresas, 6% menos que en la edición anterior de este estudio.

Todo el grupo de indicadores en el gráfico 14, presentaron una clara tendencia a disminuir. El indicador G4-LA12 que refleja el porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencia, el 2012 fue reportado por 71% de las empresas estudiadas, proporción que disminuyó considerablemente el 2013 donde sólo un 48% de las empresas reportaron esta temática. De la misma forma, el indicador G4-LA12 muestra la composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, presenta una disminución de 27% en comparación a la proporción de empresas que lo declararon el 2012. La misma tendencia se observa en el indicador G4 que reporta el número total de incidentes de discriminación y las medidas adoptadas para abolirlos, el cual también presenta un 27% de diferencia con la cantidad de empresas que lo reportaron el año anterior.



5.3. Medioambiente

5.3.1. Situación general del Medioambiente en Chile

Un hito fundamental en cuanto a medio ambiente en Chile, es la creación de la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA) en el año 1994 a través de la promulgación de la ley N° 19.300 de bases Generales de Medio Ambiente. El principal rol de este organismo es coordinar las políticas medioambientales, lo cual constituyó un gran avance en esta materia en nuestro país.

Siguiendo en la misma línea, en el año 2010 se crea el Ministerio de Medio Ambiente, para fortalecer la creación y gestión de políticas ambientales en Chile. Centrados en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas en materia ambiental, el Ministerio colabora directamente con el Presidente(a) de la República. Este rediseño también

contempló el establecimiento de un "Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, como órgano de deliberación de la política pública; el Servicio de Evaluación Ambiental, órgano técnico a cargo de la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, con funciones de fiscalización y sanción"³⁹. Este Consejo tiene la facultad de pronunciarse frente a cualquier proyecto de ley que considere aspectos medioambientales sin importar el ministerio del cual provenga, lo que implica la incorporación de aspectos de sostenibilidad en el diseño de todas las políticas públicas del país.

En Chile hay ciertos asuntos relacionados con el medioambiente que se configuraron durante el año 2012 como más sensibles producto de la gestión de la cual fueron objeto, estos son:

•Enfoque preventivo en las operaciones:

El crecimiento económico que ha experimentado el país durante la última década ha provocado un incremento de las actividades productivas, lo cual a su vez ha generado una serie de efectos sobre el medioambiente. Para esto el enfoque preventivo de las operaciones es fundamental, ya que muchos de los proyectos energéticos o de la industria extractiva contemplan grandes transformaciones e impactos medioambientales en diversas partes del país.

Según un informe realizado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos el año 2012, en Chile existen más de 50 conflictos socioambientales relacionados con la exploración o explotación de recursos, ya sea porque las operaciones se emplazan en algún territorio que se encuentra protegido por su biodiversidad, afectan a ecosistemas

frágiles y/o disminuyen los recursos naturales del territorio.

El norte del país es una de las zonas que concentra la mayoría de estos conflictos, principalmente debido a la presencia de la actividad minera y la existencia de centrales de generación de energía⁴⁰. En el caso de las operaciones mineras, éstas tienen el potencial de generar altos impactos al medio ambiente y a las comunidades aledañas, destacándose la contaminación y escasez del agua, así como la contaminación del suelo. Al centro y al sur de Chile los conflictos medioambientales están ligados a la producción de energía y el daño que dichas operaciones podrían generar en la biodiversidad del territorio en el cual se emplazan.

El desafío de promover la realización de evaluaciones de impacto ambiental minuciosas y que permitan gestionar y mitigar los efectos e impactos en el medio ambiente y en las comunidades es un aspecto fundamental

en el desarrollo de las grandes empresas.

•Operar con Responsabilidad ambiental:

El sector empresarial se ha preocupado de operar de manera más limpia y amigable con el medio ambiente durante los últimos años. La disposición de las empresas para operar de manera responsable con el medio ambiente y las comunidades que integran el territorio de sus actividades, toma cada vez más importancia en las estrategias de negocio.

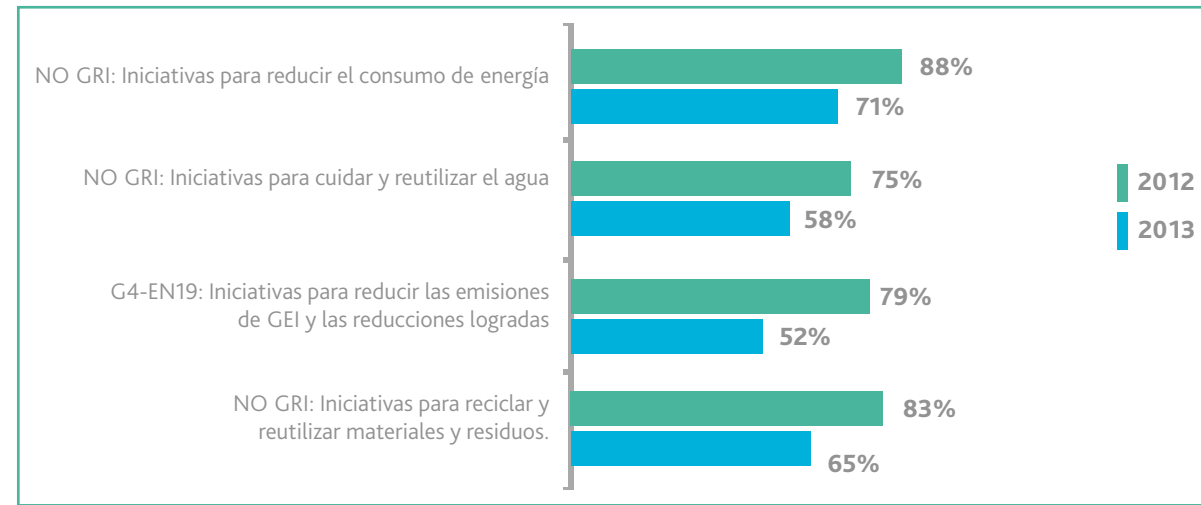
Si bien existe una creciente disposición por parte de las empresas, a incluir lineamientos de sostenibilidad en sus estrategias, es fundamental el proceso de monitorear y evaluar el impacto de sus operaciones, al igual que informar y transparentar las acciones que realizan para mitigar los impactos negativos asociados a las mismas.

•Desarrollo de tecnologías que respetan el medio ambiente:

El desarrollo de nuevas tecnologías es fundamental para la generación de procesos productivos más eficientes y respetuosos con el medio ambiente.

En Chile la intención de fomentar el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente se materializó con la creación del Consejo de Producción Limpia (CLP), en el año 2000, cuya misión se enfoca principalmente en promover e impulsar la producción limpia con el propósito de lograr una mayor sostenibilidad, con especial énfasis en la pequeña y mediana empresa y en la cooperación público-privada⁴¹.

Gráfico N°15



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

5.3.2. Integración del Medioambiente en las empresas chilenas

Los asuntos medioambientales y su impacto en el desarrollo constituyen actualmente un tema de particular importancia, en un escenario de crecimiento económico acelerado y constante desarrollo de nuevas tecnologías que transforman la vida cotidiana de las personas. En este sentido, las diversas estrategias empresariales para mitigar sus impactos medioambientales son actualmente una parte fundamental de las proyecciones de las empresas para la mantención de las operaciones en el tiempo de forma sana y sustentable.

Pacto Global propone a través de sus principios en el ámbito de medio ambiente poner en el centro de la estrategia de las empresas, un enfoque preventivo de las operaciones que anticipe y mitigue los impactos ambientales que producen, ya sea en faenas y operaciones como en casas matriz o centros

de oficinas mediante el cuidado de materiales, reciclaje, etc.

A pesar de la importancia de este tema, vemos una notoria disminución en comparación al 2012, en la declaración de los indicadores relativos a medio ambiente. Si bien en todos los indicadores analizados, más de la mitad de las empresas estudiadas los reporta, la tendencia a la baja es bastante notoria.

En cuanto a la declaración de iniciativas para reducir el consumo de energía, un 71% de las empresas estudiadas declararon este tipo de actividades en sus reportes de sostenibilidad.

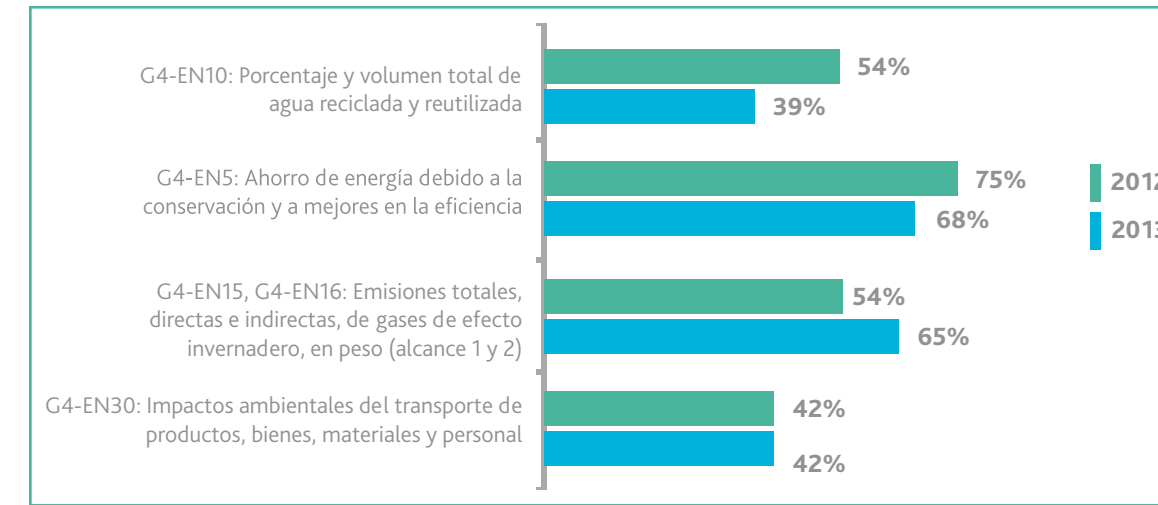
Si bien es un porcentaje alto, es bastante más bajo que el declarado el año 2012, el cual alcanzó un 88%. Por otra parte, las iniciativas para cuidar y reutilizar el agua fueron declaradas por el 58% de las empresas estudiadas en esta edición del Informe SIPP,

muy por debajo del 75% que reportó esta información en la edición anterior de este estudio.

Esta misma tendencia se observa en el indicador G4-EN19 y la información de reducción de emisiones como también las iniciativas para reciclar y reutilizar materiales y residuos, los cuales disminuyeron su reportabilidad en un 27% y 18% respectivamente.

En el gráfico 16 podemos observar en mayor detalle, que la comunicación de las decisiones y actividades relacionadas con el medio ambiente no presentan variaciones positivas en general. Las tendencias bajan o se mantienen muy similares a las reportadas el año 2012. A excepción de los indicadores GRI sobre emisiones totales directas o indirectas de gas de efecto invernadero los cuales aumentaron considerablemente el volumen de reportabilidad.

Gráfico N°16

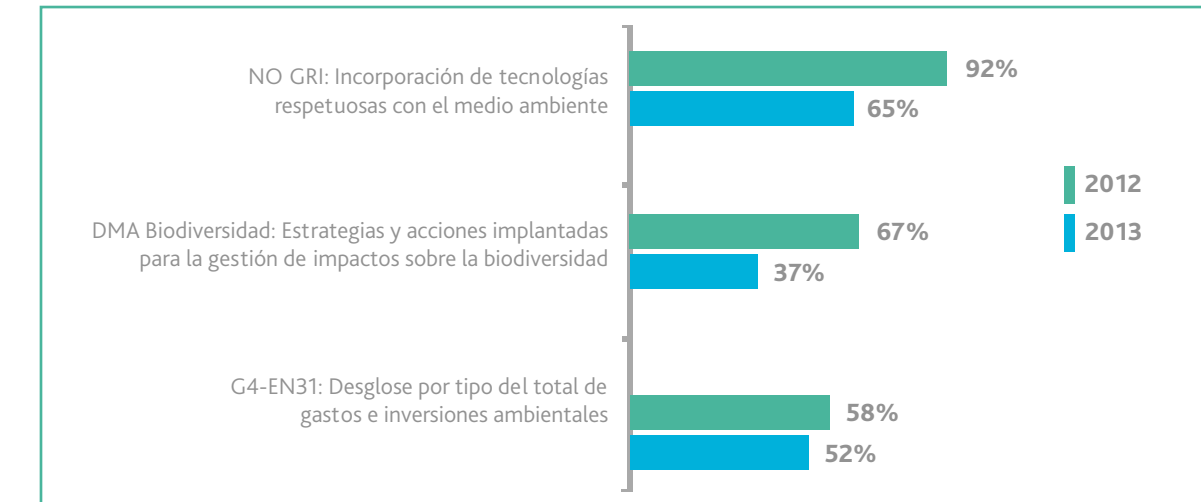


*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

Según los datos anteriores, ha aumentado la declaración de operar con responsabilidad ambiental principalmente en temáticas específicas vinculadas a las emisiones.

Sin embargo, de todo el espectro de actividades vinculadas con la responsabilidad medioambiental, el reporte de éstas ha perdido espacio en los reportes de sostenibilidad. La tecnología es sin duda un factor fundamental para desarrollar operaciones que respeten el medio ambiente. Sin embargo, se observa nuevamente una tendencia a decreciente en la declaración de las empresas sobre la incorporación de tecnologías respetuosas con el medioambiente y las estrategias implementadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

Gráfico N°17



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.



5.4. Anticorrupción

5.4.1. Situación general de la Anticorrupción en Chile

“En la última década, el rol del sector privado en el combate de la corrupción se ha instalado como uno de los temas centrales de la agenda de discusión pública a nivel mundial”.⁴²

El Índice de Percepción de la Corrupción (CPI) realizado por la organización Transparencia Internacional, es uno de los índices internacionales más reconocidos en este ámbito y de gran prestigio.

Por primera vez, desde 1998, Chile dejó de ostentar el primer lugar regional en el Índice, pasando Uruguay a ocupar el lugar número 19 a nivel mundial, y Chile el 22.⁴³

En este sentido, se observa que la percepción de corrupción en el país, por tanto de las empresas y los ciudadanos, ha aumentado.

La Encuesta de Corrupción 2014, realizada por Libertad y Desarrollo (LyD) a empresarios y ejecutivos del Directorio Nacional de Empresas y Ejecutivos de Chile, muestra un leve aumento respecto del año anterior, rompiendo así con la tendencia a la baja experimentada desde el 2008. A su vez, la encuesta de opinión “Barómetro Global de la Corrupción”, realizada por Transparencia Internacional el 2013 en Chile, muestra que el 60% percibe que la corrupción en el país aumentó.

Es verdad que estas encuestas se encuentran fuertemente influenciadas por episodios mediáticos ocurridos próximos al periodo de medición, y que finalmente miden percepción más que hechos concretos.

Sin embargo, representan un indicador claro de la importancia para las empresas de considerar políticas de transparencia, con el objeto de evitar verse involucrados en hechos que pudiesen afectar su imagen, reputación

y licencia social para operar.

“Pero conviene recalcar que transparencia implica acceso a la información y no necesariamente es sinónimo de honestidad o veracidad”.⁴⁴ No obstante, la transparencia ayuda a generar lazos de confianza entre las personas e instituciones, lo que finalmente implica que “la sociedad se protege mejor de la corrupción si nos acostumbramos a ser transparentes”.⁴⁵

La corrupción es uno de los riesgos a los que se enfrentan las empresas continuamente, y como tal puede generar altos costos en las organizaciones. “Quizá uno de los principales aspectos donde se ven más perjudicados es en su competitividad, pues la corrupción hace más costosa su operación y disminuye su capacidad de crecimiento a largo plazo”.⁴⁶

La corrupción puede ser vista como la destrucción de riqueza en el largo plazo, evidenciándose así que se trata de un dilema de corto/largo plazo.⁴⁷

En materia de regulación, un hito importante fue la promulgación en 2009 de la Ley N° 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y delitos de Cohecho.

Cabe mencionar este hecho no sólo por sus implicaciones directas, también porque su promulgación fue previa al ingreso de Chile a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y ambos elementos tuvieron como consecuencia que los estándares y exigencias en materia de anticorrupción y transparencia se elevaran.

Es así como por ejemplo, muchas compañías han implementado Modelos de Prevención de Delitos (MPD), especialmente aquellas que operan en mercados regulados, con el fin de salvar la responsabilidad penal de la empresa.⁴⁸ No obstante el tiempo transcurrido desde ambos eventos, y las medidas implementadas por

las distintas entidades públicas y privadas, aún queda mucho por avanzar.

Así queda reflejado en los distintos documentos referidos al tema, y en un informe emitido por el grupo de trabajo sobre la corrupción de la OCDE a inicios del 2014, el cual señala que de los siete casos de corrupción conocidos desde que Chile entró a la OCDE en 2001, “sólo uno estaba siendo investigado cuando hizo su misión de evaluación en octubre”.⁴⁹

A su vez, bajo el Convenio de Cooperación Técnica entre el Banco Interamericano de Desarrollo y Chile, nace el proyecto “Uso Compartido de Información para Mejorar el Combate contra la Corrupción en Chile”. Los principales actores involucrados en este proyecto son la Contraloría General de la República, el Ministerio Público y el Consejo de Defensa del Estado. “En lo esencial, este acuerdo busca mejorar la efectividad, oportunidad y transparencia en la investigación de delitos y faltas administrativas de corrupción en la función pública y el juzga-

miento de las mismas, de manera consistente con el marco legal de las tres entidades”.⁵⁰

Una de las herramientas desarrolladas en este marco es el portal Anticorrupción, plataforma lanzada a mediados del 2013 y cuyo “objetivo principal es facilitar el acceso ciudadano a información sobre investigaciones de hechos que pudiesen ser constitutivos de actos de corrupción y a su resultado, considerando las limitaciones legales sobre publicidad que rigen en la materia”.⁵¹

“La lista de mejoras es larga y significativa, pero lo más destacado es la instalación de una cultura pro-transparencia que empieza a exhibir un mayor número de instituciones, las que han comenzado a considerarla como un activo y como parte de un sistema de respuesta temprana a emplazamientos públicos o de la prensa que pudieran tener un efecto significativo en la reputación de las empresas, de su valor accionario o de su valor de marca”.⁵² Así es como al día de hoy, son muchos los



avances logrados en materia de transparencia y probidad, quedando aún temas pendientes en la agenda pública y privada.

Frente a este escenario, las empresas y el mundo privado tienen el gran desafío de generar las herramientas necesarias para abordar este riesgo y aportar para optimizar los procesos de transparencia en el país. En este sentido, los reportes de sostenibilidad han mostrado ser un instrumento de transparencia cada vez más utilizado por las empresas, ya que contemplan indicadores económicos, sociales y ambientales. La autorregulación y la transparencia corporativa son el fundamento para el beneficio privado, público y social.

Según la encuesta realizada por Libertad y Desarrollo (LyD), las principales situaciones de hechos de corrupción ocurridos el 2013 fueron pagos ilícitos, tráfico de influencias y mal uso de recursos o bienes fiscales, manteniéndose estables los propósitos que mo-

tivan dichas acciones, destacando “ganar una licitación” como la razón más recurrente con un 39,3%⁵³.

•Fraude financiero:

Quizás el caso más suscitado de fraude financiero ocurrido en el último año es el llamado Caso Cascada, esto no sólo por el impacto reputacional que genera en el mercado chileno sino también por el monto histórico de las multas impartidas. A fines del 2013, la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) formuló cargos a ejecutivos y personas relacionadas a las Sociedades Cascada por presuntas infracciones a la Ley de Sociedades Anónimas y la Ley de Mercado de Valores. Finalmente, en septiembre de 2014 la SVS decidió aplicar sanciones de multas equivalentes a un total de US\$164 millones, las más altas cursadas en su historia⁵⁴. Este caso generó no sólo alto impacto mediático, sino que además, en palabras del presidente de la Sociedad de Fomento Fa-

bril (SOFOFA), puso en cuestionamiento la transparencia del mercado chileno⁵⁵.

•Casos de colusión:

En los últimos años se han evidenciado casos de esta naturaleza que atentan contra la competencia en el mercado. Primero estuvo el caso de colusión de precios entre las mayores cadenas farmacéuticas del país. Luego, se denunciaron otros casos ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, en rubros como los supermercados, transporte y los pollos. En este último caso, durante el 2014 el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia acogió el requerimiento presentado en 2011 por la Fiscalía Nacional Económica, determinando que hubo colusión entre los tres principales productores de pollo del país, y aplicando una multa de US\$60 millones. Este caso no sólo es relevante por tratarse de la mayor multa interpuesta alguna vez por esta entidad -mayor incluso a la del caso farmacias-, además

porque se trataría de “el cartel más grande que el sistema de libre competencia haya tratado de desbaratar en Chile”⁵⁶.

•Los Conflictos de Interés y tráfico de influencias:

Durante el 2013, se impulsaron acusaciones en torno a los posibles conflictos de interés que pudiesen presentar ciertas figuras políticas, con gran cobertura mediática. Las bases de estas acusaciones vienen dadas por la falta de resguardos adecuados que regulen así la toma de decisión política cuando esta persigue intereses personales. A fines del 2014, resurge el tema con el llamado Caso PENTA, donde nuevamente la falta de regulación y transparencia llevan a un escenario de incertidumbre y riesgo, tanto para el mundo político, el sector privado y la sociedad civil.

Adicionalmente, este caso se vincula también con otro fenómeno similar; el tráfico de

influencia o lobby. La falta de regulación del lobby en el país ha sido un tema ampliamente discutido desde hace ya varios años. Existe amplio consenso respecto al riesgo que esta falta de regulación conlleva, no obstante el debate aún sigue abierto. Un avance importante en esta materia fue la promulgación en marzo de 2014 de la ley que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios, y en agosto del mismo año se publicó el reglamento asociado a dicha normativa. A futuro será posible observar cómo se implementarán ambas herramientas, y las implicaciones que tendrán en el mundo público y privado.

5.4.2. Integración de la Anticorrupción en las empresas chilenas

Pacto Global propone un enfoque de medidas prácticas para luchar contra la corrupción, considerando tres elementos. A nivel interno, como primer paso es fundamental

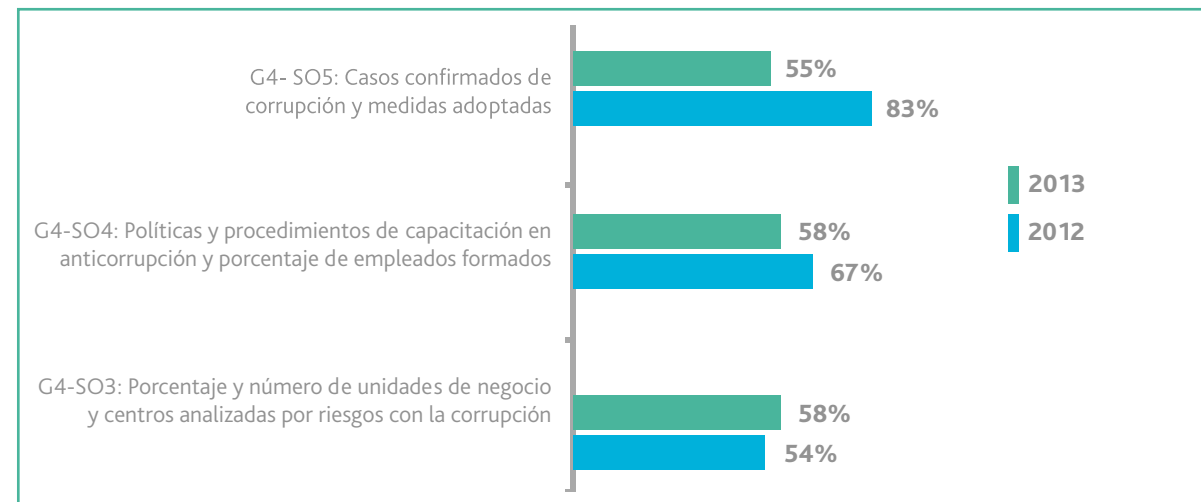
introducir políticas y programas contra la corrupción, dentro de las organizaciones y sus líneas de operación. A nivel externo, informar sobre su trabajo en contra de la corrupción en sus reportes de sostenibilidad o Comunicación de Progreso, y compartir experiencias y buenas prácticas. Finalmente, a nivel colectivo, se propone unir esfuerzos con colegas de la industria y con otras partes interesadas.

Vinculado con estos tres elementos, se analizaron algunos indicadores que dicen relación con la gestión de las empresas respecto de la corrupción.

En términos internos, poco más de la mitad de las empresas analizadas da cuenta de sus políticas y procedimientos de capacitación en anticorrupción. De estas, sólo algunas especifican el porcentaje de empleados formados en anticorrupción.

En relación a esto último, cabe mencionar





*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

que la formación o capacitación en anticorrupción es fundamental para disminuir al máximo el riesgo de corrupción al interior de una empresa. El establecer políticas, procedimientos o prácticas formales es el primer paso, pero si estas no son socializadas e incorporadas por los trabajadores, su implementación y posterior monitoreo se vuelve una tarea mucho más difícil.

Adicionalmente, dieciocho de las empresas estudiadas señalan responder al indicador que da cuenta del porcentaje y número de unidades de negocio y centros analizados por riesgos de corrupción. No obstante, sólo cuatro de estas empresas indican explícitamente el porcentaje o número de unidades evaluadas por este tipo de riesgo. El resto, se concentra en explicar los procedimientos o herramientas que poseen para prevenir y solucionar casos de corrupción, sin especificar cuándo ni dónde son implementadas estas herramientas.

Finalmente, en relación con los hallazgos

del análisis realizado en 2013 por este estudio, disminuyó considerablemente la proporción de empresas que dieron cuenta de los casos confirmados de corrupción y las medidas que implementaron al respecto. De las empresas que responden este indicador, nueve de ellas indican el número de casos confirmados de corrupción, y la mayoría de estas señalan que durante el año a reportar no tuvieron casos de este tipo.

La corrupción no es un fenómeno que se dé únicamente al interior de las empresas, también puede observarse en la relación que éstas mantienen con actores externos como contratistas, proveedores, clientes y el mismo Estado.

El valor total de los aportes que las empresas realizan a partidos políticos (G4-SO6) es un indicador cuyo porcentaje de respuesta disminuyó respecto del año pasado. De las doce empresas que reportan el indicador,

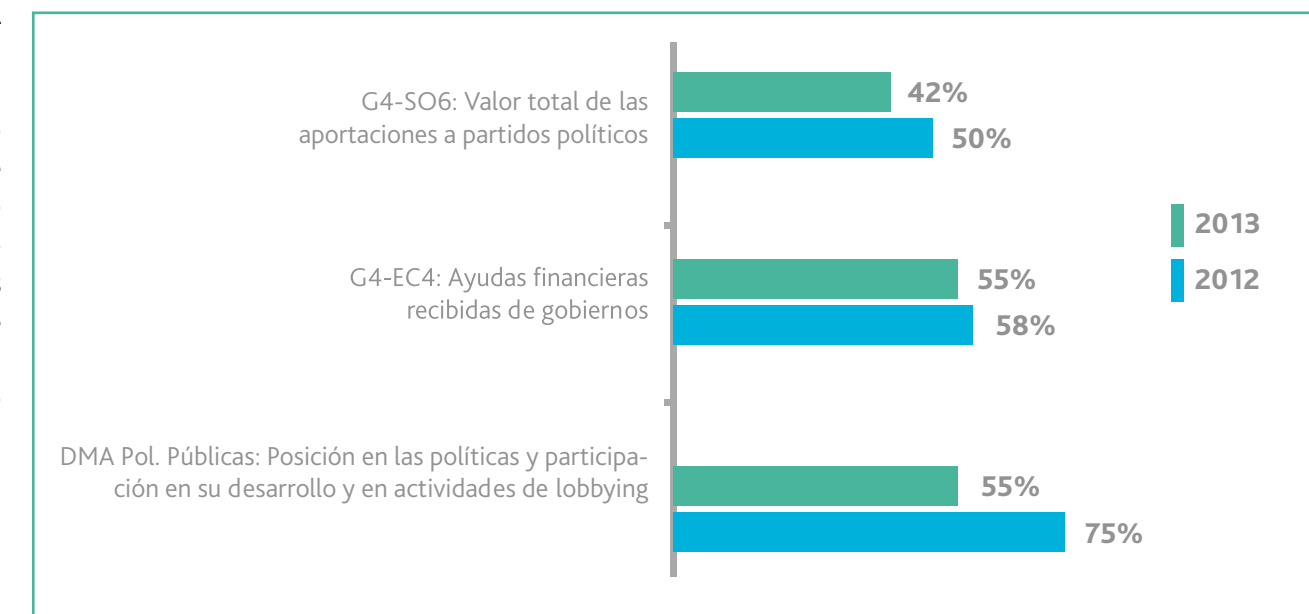
sólo una declara haber realizado un aporte por ocasión de las elecciones parlamentarias del 2013.

En dirección contraria, diecisiete son las empresas que indican haber recibido ayuda financiera del gobierno. Al igual que el año pasado, varios de estos aportes se basan en la utilización de la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Si se suman todos los aportes declarados por las empresas se obtiene que el gobierno otorgó más de MM\$714.300, lo que da un promedio de MM\$47.652 por empresa, superando ampliamente el monto registrado en el SIPP 2013.

La relación entre el sector público y el privado es compleja en la práctica. No sólo se basa en aportes financieros, también considera las alianzas público-privadas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas a nivel nacional, regional o local.

En esta materia, más de la mitad de las empresas analizadas abordan en su reporte de sostenibilidad su posición en ciertas políticas públicas relacionadas con el rubro o sector en que operan. No todas estas empresas abordan su participación en actividades de lobby, lo que hace sentido con la realidad nacional donde el lobby es aún una actividad con escasa regulación.

Gráfico N°18



*Gráfico agrupa diversos indicadores transversales, los datos de cada uno corresponde a la proporción de respuestas afirmativas del total de respuestas.

6

RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS

Con el propósito de promover la implementación de los Diez Principios, uno de los resultados del análisis realizado bajo el marco del Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), incluye una selección de buenas prácticas entre las empresas adheridas a la Red de Pacto Global Chile.

El equipo de investigación que realizó el Informe SIPP 2014 llevó a cabo una pre-selección de iniciativas tomando como base el análisis de los Reportes de Sostenibilidad y Comunicaciones de Progreso, igualmente los criterios que se explican en el apartado 3.3 Reconocimiento a las buenas prácticas, del presente Informe.

Las iniciativas pre-seleccionadas resultantes de este primer filtro, fueron entregadas a un grupo identificado de expertos quienes tendrían el papel de jurados evaluadores para definir las mejores prácticas. Este grupo, se conformó por un número de 18 especialistas con experiencia profesional en alguno

de los cuatro ámbitos que aborda Pacto Global, y que además fueron partícipes de las actividades organizadas por la Red chilena durante el 2014. De esta forma, el grupo se subdividió en cuatro equipos temáticos, cada uno con la responsabilidad de revisar la información obtenida de cada una de las prácticas, evaluarla y arrojar un puntaje para finalmente definir la práctica más destacada en Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Cabe señalar que siguiendo la lógica de la metodología utilizada para el diseño del informe SIPP 2013, se buscó que tanto la selección del jurado como la elección de las buenas prácticas siguieran los mismos criterios e hilo conductor que el resto de las actividades que se han llevado a cabo desde la Red Pacto Global Chile. Debido a lo anterior, se consideró que los jurados participantes fueran representantes de distintos sectores como Organismos Internacionales, Sociedad Civil, Gobierno y Academia, de

manera de proporcionar un amplio abanico de opiniones profesionales y visiones.

A continuación se presentan las prácticas pre-seleccionadas y aquellas que han sido destacadas como las mejores prácticas para el año 2014.

6.1. DERECHOS HUMANOS

6.1.1. Prácticas Pre-Seleccionadas





chilectra

EMPRESA: CHILECTRA

PRÁCTICA: CHILECTRA EN TU BARRIO

El programa "Chilectra en tu Barrio" nació en 2010 con el objeto de establecer una relación más cercana, directa e integral con los clientes y consumidores a través de la ejecución de un conjunto de sub programas de vinculación y diálogo en terreno.

Las juntas de vecinos son organizaciones locales fundamentales para crear y mantener estos vínculos, ya que le permiten a Chilectra llevar a cabo un diagnóstico participativo de los temas de preocupación prioritarios en las zonas donde está presente, por intermedio de ellas.

Las variables que determinan la aplicación de este programa son:

- Situaciones de pobreza y vulnerabilidad social.
- Sectores donde la compañía aplica programas de inclusión social.
- Alto nivel de morosidad en servicios básicos y específicamente en suministro eléctrico.
- Incremento en tasas de reclamos hacia la compañía.

A partir de la etapa de diagnóstico, "Chilectra en tu Barrio" establece un programa de actuación en conjunto con los distintos actores sociales involucrados: municipios, organizaciones sociales, instituciones educativas, Bomberos y Carabineros, entre otros. "Chilectra en tu Barrio" benefició a 41.620 personas en 2013, y desde su creación en 2010 ha involucrado directa e indirectamente a 585.760 personas.



EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: PLAN DE DESTRUCCIÓN DE ARMAS

Según las estadísticas de la Dirección General de Movilización Nacional, en Chile existen 758.540 armas inscritas. Cuando éstas quedan en desuso o son decomisadas por algún delito, la opción más sustentable es reciclarlas. En este marco, respondiendo a una solicitud de la Dirección General de Movilización Nacional, en 2004, Gerdau implementó un Plan de Destrucción de Armas.

En 2013, el cargamento de 6.306 armas y accesorios para ellas (inscritas y no inscritas, entregadas voluntariamente o incautadas en algún procedimiento policial) estuvo acondicionado para que las autoridades presentes visitaran el horno eléctrico y presenciaran el momento exacto en que las armas fueron fundidas.

Desde que comenzó este programa, en el Horno Eléctrico de Gerdau se han destruido 68.369 armas transformándose en la iniciativa de esta materia más importante realizada por una empresa privada en Chile, además de una contribución invalorable para la paz ciudadana en el país.



EMPRESA: SCOTIABANK

PRÁCTICA: ILUMINANDO EL MAÑANA

En Chile, el Programa Scotiabank Iluminando el Mañana tiene como objetivo promover la protección de los derechos fundamentales de niños y jóvenes, buscando apoyar la educación como impulsora para el desarrollo, con especial enfoque en la educación financiera y el emprendimiento.

Su principal componente es la participación de los colaboradores, que en 2013 alcanzó más de 14.000 horas de trabajo voluntario, generando importantes vínculos con las comunidades donde el Banco está presente.

En el último año, el Programa ha beneficiado a más de 100 instituciones y 10.000 niños y jóvenes a lo largo de Chile. Gracias a los aportes realizados a la comunidad a través del Programa Iluminando el Mañana, Scotiabank ha sido merecedor del Sello Más por Chile por 2 años consecutivos.

EMPRESA: ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS)

PRÁCTICA: PROYECTO PARQUE INCLUSIVO

En 2013 se recibió una invitación de la Ilustre Municipalidad de Providencia para realizar un proyecto de parque inclusivo para el área cercana al Hospital del Trabajador, el Parque Bustamante.

La colaboración de la ACHS consistió en la asesoría sobre juegos infantiles inclusivos y crear un equipo de trabajo, en conjunto con arquitectura de la ACHS, para desarrollar el proyecto.

6.1.2. Práctica destacada por el jurado en Derechos Humanos



EMPRESA: LATAM AIRLINES GROUP

PRÁCTICA: PROGRAMA CUIDO MI DESTINO

En colaboración con voluntarios de Lan, autoridades y escuelas locales de Chile, Colombia, Ecuador y Perú, así como de Argentina, se realiza el programa cuidado mi destino – en el cual estudiantes y miembros de la comunidad trabajan conjuntamente en la recuperación de espacios públicos de valor turístico, como monumentos y/o construcciones importantes de sus ciudades.

Como parte del programa, estudiantes y autoridades reciben charlas formativas de conciencia turística, medioambiente y cultura local, impulsando así el turismo responsable y promoviendo el patrimonio histórico y cultural latinoamericano. Asimismo, los empresarios turísticos locales son invitados a charlas formativas de buenas prácticas para incentivar la sostenibilidad en sus operaciones.

Desde su creación, este programa se ha desarrollado en 17 localidades, con la participación de más de dos mil estudiantes además de los voluntarios de Lan. En Chile, el programa tuvo tres ediciones en 2013, impactando 210 estudiantes y 18 voluntarios de la compañía con acciones en Isla de Pascua (recuperación de Playa Pea), Punta Arenas (recuperación del Parque Avenida Bulnes) y Coyhaique (recuperación de la Plaza de la Prensa). En el mismo país Lan formó alianza con el – programa de innovación en turismo Sustentable –, un proyecto que tiene como objetivo mejorar la competitividad de la industria turística, reduciendo las asimetrías de información relativas a la sostenibilidad. Gracias a esta alianza, se pudieron realizar 15 seminarios y talleres de turismo sostenible en nueve regiones de Chile, con un total aproximado de 800 asistentes.

6.2.

RELACIONES LABORALES

6.2.1. Prácticas Pre-Seleccionadas





EMPRESA: SODIMAC

PRÁCTICA: PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INNOVACIÓN A PROVEEDORES

Durante 2013, el Centro de Innovación en Retail de Sodimac, realizó el primer programa en Latinoamérica destinado a la formación en innovación de proveedores y que contó con la participación de 20 proveedores de grandes, medianas y pequeñas empresas.

El curso, de carácter teórico-práctico y un mes de duración, tuvo como objetivo entregar a los proveedores las herramientas necesarias para conocer mejor a sus clientes y desarrollar soluciones innovadoras enfocadas en sus necesidades. Las temáticas incluyen desde el mejoramiento de atributos diferenciadores, hasta la creación de soluciones que aún no existen en el mercado. De esta forma, podrán ofrecer a través de las tiendas, físicas y virtuales de Sodimac, opciones más innovadoras y que serán ampliamente valoradas por los consumidores.

Los contenidos del programa se fundamentan en cuatro fases:

- detectar y entender las necesidades de las personas;
- diseñar una solución con los atributos necesarios para estas necesidades;
- construir las soluciones orientadas a producto o servicio;
- y lanzarlos con un plan de seguimiento comercial.

Estos cursos continuarán desarrollándose dos veces al año a partir de mayo de 2014.



EMPRESA: SANTILLANA

PRÁCTICA: PROGRAMA DE IDENTIFICACIÓN DE AGENTES DEL CAMBIO

Se inició en 2012 y continuó en 2013, tanto en España como en el área internacional, bajo la coordinación de la Oficina de Transformación Corporativa de PRISA, para dar participación en todas las iniciativas de orientación hacia la innovación y el progreso tecnológico, y al mismo tiempo lograr convertirla en un modelo más horizontal a la hora de reconocer el talento individual.

La participación de estos agentes está siendo decisiva para el cambio de cultura hacia el mundo digital y colaborativo. La selección de los Agentes del Cambio se ha realizado por medio de una metodología muy exigente realizada de un modo multilateral y heterárquico, para favorecer que los agentes resultantes fueran empleados de las capas medias y técnicas de la organización, logrando crear una corriente de opinión y un hábito de conducta desde abajo hacia arriba, necesaria para lograr alcanzar los objetivos de cambio contenidos en el plan de transformación de PRISA que se está ejecutando desde las capas directivas.

EMPRESA: ENDESA

PRÁCTICA: PROGRAMA CAPTURA DE IDEAS

El programa Captura de Ideas es clave en el estímulo de la innovación corporativa en Endesa Chile y en la región. Para lograr sus fines, todos quienes trabajan en la compañía tienen acceso al software Eidos Market que incentiva la participación colaborativa a partir de una dinámica similar a la del mercado de valores.

A partir de esta tecnología, durante 2013 en Endesa Chile se llevó a cabo la segunda edición corporativa del proceso de captura de ideas innovadoras, basado en la identificación de oportunidades de reducción de costos o crecimiento de ingresos asociados a los procesos de la compañía.

En particular, las preguntas planteadas fueron:

- ¿Cuáles son las mejores ideas para fomentar ahorros en nuestro negocio?
- ¿Cuáles son las mejores ideas para conseguir fuentes adicionales de ingresos en nuestro negocio?

En la primera fase de la versión 2013 se recibieron un total de 250 propuestas de innovación a nivel de todo el Grupo, de las cuales 24 surgieron en Endesa Chile. De estas, se seleccionaron 9, presentadas por igual número de trabajadores de distintas áreas corporativas. Una vez finalizada esta etapa, la plataforma tecnológica se mantuvo abierta para recibir ideas vinculadas a alguno de los cuatro focos de innovación de Endesa Chile.

EMPRESA: ENDESA

PRÁCTICA: PROGRAMA DE TELETRABAJO

Endesa Chile está aplicando desde abril de 2013 un innovador programa de teletrabajo que forma parte del desarrollo de la compañía en los ámbitos de conciliación y calidad de vida laboral, así como la consolidación de un estilo de dirección basado en la confianza y el compromiso. Esta iniciativa implica que, cada miércoles de la semana, los trabajadores participantes del programa, llevan a cabo sus labores regulares desde su hogar, a través del uso de una plataforma corporativa especialmente diseñada para este tipo de tareas. Esta dinámica incentiva las conductas proactivas del trabajador y el desempeño laboral orientado a resultados.

La primera etapa del programa, que comenzó en enero de 2013, contempló la convocatoria a los trabajadores interesados, a lo cual siguió un proceso de selección que implicó la incorporación de 8 personas de Endesa Chile a la iniciativa. Tanto en forma grupal como individual, cada una de ellas participó en un plan de capacitación que abarcó los aspectos claves de la metodología de teletrabajo, junto con la facilitación de los medios tecnológicos para ejercerla en forma efectiva.

Endesa Chile está avanzando progresivamente en la extensión de este proyecto teniendo especial cuidado en su completo alineamiento con la estrategia y políticas corporativas. Lo anterior implica analizar cuidadosamente qué perfiles de competencias y funciones laborales pueden adoptar el teletrabajo, sin afectar la productividad y las exigencias relacionadas con las responsabilidades particulares de los trabajadores.

6.2.2. Práctica destacada por el jurado en Relaciones Laborales



EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: PROGRAMAS IDEAS Y GRUPO DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS (GSP)

Una de las actividades que ha sido más valorada por los colaboradores y la propia empresa, según la encuesta de satisfacción, son los programas participativos Ideas y Grupo de Solución de Problemas (GSP).

El Programa Ideas invita a presentar en forma escrita una propuesta para mejorar un objeto, una actividad o un proceso de la empresa. El proyecto puede ser presentado, voluntariamente, por un colaborador o por un grupo de hasta tres personas.

Los Grupos de Solución de Problemas (GSP) son equipos temporales de trabajo, de entre tres y siete participantes, entrenados para la solución de problemas mediante la utilización del Método de Análisis de Solución de Problemas (MASP).

Objetivos del Programa GSP:

- Promover mejoras en los resultados y contribuir para el alineamiento de las metas;
- Estimular el trabajo en equipo, la iniciativa y participación de todos;
- Aplicar la metodología para la solución de problemas;
- Promover el compromiso de todos frente a las metas de la empresa;
- Proporcionar el crecimiento y desenvolvimiento de las personas;
- Reconocer y remunerar las contribuciones diferenciadas de los equipos.

6.3. MEDIOAMBIENTE

6.3.1. Prácticas Pre-Seleccionadas





EMPRESA: EMPRESAS RELSA

PRÁCTICA: REUTILIZACIÓN DE LUBRICANTES

En aquellas faenas donde los residuos pueden ser gestionados por Empresas RELSA y no por la compañía mandante, los lubricantes son dispuestos a través de compañías que recuperan el aceite y lo transforman en fuel oil (combustibles alternativos para calderas).

A noviembre 2013 habían sido reutilizados 80.000 litros de aceite Reciclaje de baterías. Las baterías en desuso generadas por RELSA a nivel nacional son retiradas para su adecuada disposición. A noviembre 2013 se habían reciclado 14 toneladas.



EMPRESA: STATKRAFT CHILE INVERSIONES ELECTRICAS LTDA (SN POWER)

PRÁCTICA: EVALUACIÓN DE POTENCIALES SOCIOS

Al momento de definir la participación en una nueva inversión, se realiza un due dilligence en el que el área de CSR y Medio Ambiente hace una evaluación de desempeño ambiental y social de los potenciales socios y o de los posibles impactos de un proyecto en estas materias. Uno de los principales impactos de la operación de la empresa está relacionada con la flora y avifauna del lugar, la empresa ha implementado iniciativas para mitigar los impactos ambientales, principalmente concentrados en monitoreo ambiental a la flora y fauna de la zona totoral, donde se encuentran las instalaciones parque eólico.



Es mi tienda

EMPRESA: PARIS

PRÁCTICA: PROGRAMA ROPA POR ROPA

Ropa por Ropa es el gran proyecto que lanzó la empresa en 2013 –y que seguirán desarrollando en el futuro- para generar valor a los clientes, quienes reciben un cupón de descuento por traer a las tiendas ropa en desuso; valor ambiental, al entregarlas a una recicladora en Suiza y evitar que se destinen a vertederos, y valor social, porque los fondos obtenidos se destinan a la Fundación Debuenafe, que apoya el emprendimiento de mujeres que viven en regiones.

La iniciativa fue todo un éxito, pues contó con la participación de más de 60 mil clientes, permitió reciclar 136 toneladas de ropa, y entregó 2.800 euros (más de 2 millones de pesos) a la Fundación Debuenafe. Las tiendas en que se recolectó una mayor cantidad de ropa fueron las de Alto Las Condes, El Belloto, Marina Arauco, Parque Arauco y Plaza Oeste.

La campaña fue reconocida por ANDA (Asociación Nacional de Avisadores) con el primer lugar en la categoría de Desarrollo y Prácticas Sustentables, y con el premio Sustainable Marketing Award, que distingue la mejor iniciativa de este tipo entre organizaciones privadas. Además, recibieron el premio de plata en la categoría Marketing Social, en el marco de los premios EFFIE, que en la industria publicitaria reconoce las grandes ideas creativas que logran resultados reales.



EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: ANÁLISIS DE CICLO DE VIDA DE SUS PRODUCTOS

Gerda fue pionera en la industria chilena del acero en medir su Huella de Carbono. Desde hace cuatro años que realiza este estudio. El último arrojó que gracias a los programas de eficiencia energética aplicados en sus procesos, en 2013 se dejaron de emitir 30.722 toneladas de CO₂e, lo que equivale a sacar de circulación del parque automotriz a 7.500 vehículos livianos.

Pero la Huella de Carbono es solo uno de los impactos ambientales que producen todas las actividades necesarias para que pueda existir el acero. Gerda en Chile ha decidido ir más allá y es la primera empresa en realizar un Análisis de Ciclo de Vida completo de sus productos (ACV) y publicar sus resultados. Todo esto en conformidad a las normas ISO 14040:2006 y 14044:2006.

El estudio determinó que, para el caso de los productos de acero chileno Gerda, en promedio, el 80% de los impactos se genera durante el proceso de fabricación. De este 80%, el mayor impacto, un 43%, corresponde al generado por la energía eléctrica consumida, proveniente del Sistema Interconectado Central (SIC). Un 19% se debe al proceso de fundición de chatarra y fabricación de la palanquilla. El 18% restante se genera en el proceso de laminación de dicha palanquilla.

De esta forma, los usuarios de las barras y perfiles de acero para la construcción y la industria metalmecánica, disponen de variables no sólo comerciales, sino también ambientales, para poder elegir un producto de calidad y bajo impacto ambiental.



EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: APOYO A MUNICIPALIDADES EN EL RETIRO Y RECICLAJE DE RESIDUOS

En octubre de 2009, Gerdau firmó un compromiso con la Municipalidad de Isla de Pascua para apoyarla en la labor de retirar o reciclar los residuos que generan tanto sus habitantes como los más de 70.000 turistas que arriban anualmente. En ese entonces, los vertederos estaban prácticamente colapsados y amenazaban con contaminar las napas que surten de agua a la población.

Lo que antes era un vertedero, hoy es una planta debidamente administrada, que se dedica a separar y tratar residuos como cartones, vidrios, aluminio y chatarra ferrosa. Esta última es compactada gracias a la prensa entregada en comodato a la Municipalidad por Gerdau en 2010, la cual ya ha procesado, en cuatro años, más de 150 toneladas de chatarra que han dejado de contaminar los suelos de Rapa Nui.

En forma complementaria, en 2010 Gerdau desarrolló y realizó una campaña de educación de reciclaje y apoyó la certificación ambiental de la Municipalidad, del colegio Lorenzo Baeza Vega y del Liceo Aldea Educativa Rapa Nui. Este esfuerzo ha permitido que la comunidad tenga más conciencia sobre la importancia de cuidar el medio ambiente de la isla.

En 2012 se concretó el primer embarque de chatarra desde la isla de Juan Fernández, como parte de un programa formal de reciclaje desarrollado entre Gerdau y la Municipalidad del archipiélago. En 2013 se trabajó en el segundo embarque, el que se materializó en febrero de 2014 con la llegada de 17 toneladas de chatarra. El objetivo es convertir a Juan Fernández en el primer destino turístico 100% sostenible del mundo.



ARAUCO
Sembremos Futuro

EMPRESA: ARAUCO

PRÁCTICA: BIOMASA FORESTAL

Con el objetivo de producir y autoabastecerse de energía, ARAUCO ha privilegiado la utilización de biomasa forestal como combustible en sus calderas. La biomasa forestal se considera un combustible renovable, al provenir de plantaciones manejadas en forma sustentable.

Desde la década de los noventa, teniendo en consideración lo establecido en el Mecanismo de Desarrollo Limpio del Protocolo de Kioto, ARAUCO ha venido invirtiendo en capacidad de generación adicional, por sobre la práctica usual de la industria. De esta manera, participa aportando los excedentes de energía eléctrica de sus plantas industriales en el sistema interconectado central de Chile (SIC) desde hace más de dos décadas.

A diciembre de 2013, ARAUCO contaba con una capacidad instalada de 606 MW en Chile. Ello le permite, junto con autoabastecer los requerimientos de energía de sus plantas industriales, contar con una capacidad de 214 MW de excedentes para ser aportados al SIC de Chile, lo que equivale a 1,5% de la generación total del SIC en 2013.

En Chile, ARAUCO participa en el sector eléctrico aportando excedentes de energía de 8 plantas industriales y dos unidades de respaldo. En 2013, la generación total de las centrales de ARAUCO en Chile alcanzó un total de 3.239 GWh. El consumo total de sus operaciones industriales fue de 2.175 GWh en 2013, de los cuales una fracción menor fue abastecida mediante compras al SIC (35 GWh). Los excedentes netos de energía entregados al SIC fueron de 1.099 GWh, un 25% más que en 2012.



BancoEstado®

EMPRESA: BANCOESTADO

PRÁCTICA: PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

En 2013, se puso en marcha un plan de eficiencia energética en 250 sucursales del Banco. También se modernizó el sistema de control electromagnético y generadores de corriente continua de seis ascensores de la Casa Matriz, que fueron reemplazados por un moderno control computarizado que cuenta con tecnología de variadores de frecuencia.

Además, el Banco decidió trabajar un plan de levantamiento de eficiencia energética en la red que permitirá establecer una metodología clara de ahorro de energía y proyectos de eficiencia energética justificables. Con este proyecto también se podrán mejorar los estándares de diseño y construcción de sucursales y establecer estrategias en la certificación de eficiencia energética de sucursales y edificios, tales como Leed, BReeAM, Sello nacional de eficiencia energética (Ministerio de Energía).

A nivel interno, se espera crear más conciencia entre los trabajadores sobre el buen uso de la energía. Todo esto se traducirá en un uso más eficiente de los recursos, tendencia actual que acompaña a la operación de toda compañía.

| PLAN | DESCRIPCIÓN | AHORRO EN KW |
|--|--|--------------|
| Sistema de control de consumos Sucursal Panamericana. | Se implementó un sistema automatizado para encendido y apagado de iluminación y sistema de Climatización. | 0,00008 |
| Renovación sistema de control y selectores en Ascensores edificio Matriz | Corresponde a la etapa 1, con alcance de seis ascensores donde se implementó esta renovación. | 145,7 |
| Cambio de tubos fluorescentes a tubos LED | Se reemplazó 1.000 tubos fluorescentes de 36W y 1000 de 18W por su equivalente en tubos LED; 18W y 9W respectivamente. | 154,8 |

Telefónica

EMPRESA: TELEFÓNICA

PRÁCTICA: RETIRO DE CABLES

En 2011, Telefónica inició una mesa técnica para coordinar el retiro de cables en desuso. En vista de la relevancia para la ciudadanía y las experiencias positivas que se generaron, la Subsecretaría de Telecomunicaciones (Subtel) adoptó la iniciativa como un requisito para las empresas involucradas, facultando a los municipios para solicitar este trabajo.

En total, en 2013 se retiraron 107 toneladas de cables, lo que equivale a 2.478 kilómetros de extensión, siendo más del 70% de este retiro en regiones.

6.3.2. Práctica destacada por el jurado en Medioambiente

EMPRESA: CHILECTRA

PRÁCTICA: PROGRAMA ECOCHILECTRA MÓVIL

El programa "Ecochilectra Móvil" es el primer y único programa de reciclaje en Chile que proporciona descuentos de energía eléctrica a las familias que reciclan, además de contar con la total trazabilidad de los materiales entregados por quienes participan.

Ecochilectra Móvil es un programa de reciclaje que invita a los clientes de la compañía a separar sus materiales reciclables: papel, cartón, envases de vidrio, botellas plásticas, latas de bebidas de aluminio y envases de tetrapak. Como incentivo, los clientes reciben un descuento en su cuenta de energía eléctrica proporcional a la cantidad y tipo de material entregado, o bien, tienen la posibilidad de donar dicho descuento a algunas de las fundaciones que participan en el programa: Centro Nacional de la Familia (CENFA), Corporación de Ayuda al Niño Quemado (COANIQUEM) o Fundación San José.

A través de Ecochilectra, la compañía busca crear conciencia ambiental en la comunidad y generar el hábito de reciclar. Al cierre de 2013, Ecochilectra Móvil contaba con 2.817 clientes y una red de más de 24 puntos móviles de recolección en seis comunas de la Región Metropolitana.

En promedio, los clientes que participan en Ecochilectra Móvil entregan 15 kilos de material reciclable al año. A la fecha, se han otorgado más de \$ 7.500.000 en descuentos en la cuenta de energía eléctrica, se han acumulado más de 600 toneladas de material reciclable y el 21% de los clientes que participan del programa han realizado donaciones a las fundaciones de beneficencia antes mencionadas.

6.4.

ANTICORRUPCIÓN

6.4.1. Prácticas Pre-Seleccionadas



ARAUCO[®]

Sembremos Futuro

EMPRESA: ARAUCO

PRÁCTICA: CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN INTERNA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Durante 2013, se realizó en Chile una campaña de comunicación interna sobre los contenidos del Código de Ética, con una periodicidad de renovación de los mensajes en forma quincenal, donde los principales temas fueron Integridad Personal, Representación de la empresa, Atenciones y Regalos, Relaciones con Nuestros Proveedores, Relación con el Medioambiente, Responsabilidad Penal de la Empresa, Relación con clientes y manejo de la información, Libre competencia y Denuncias. Adicionalmente, para el área forestal, se desarrolló un video de transparencia y probidad.

EMPRESA: MASISA

PRÁCTICA: ENCUESTA DE PRINCIPIOS EMPRESARIALES

La Compañía aplica anualmente una encuesta de Principios Empresariales a todos los colaboradores con algún grado de jefatura. El objetivo de esta encuesta es validar el adecuado conocimiento de nuestros Principios en todos los niveles. Cada colaborador que recibe la encuesta confirma su compromiso de adherencia a dichos Principios.

Esta herramienta también tiene por objetivo la identificación oportuna de potenciales conflictos de interés e invita a nuestros colaboradores a declarar cualquier situación a objeto de transparentar las relaciones de nuestros colaboradores con proveedores, clientes y otros, de acuerdo a lo establecido en la ley.

EMPRESA: FALABELLA RETAIL

PRÁCTICA: AUDITORÍAS A PROVEEDORES

Dentro de los avances 2013 se identifica la implementación de auditorías Sedex en los cuatro países (este proceso involucra la identificación de riesgos y características de proveedores). El año 2013 se comenzó la aplicación del protocolo SMETA a los proveedores nacionales de marcas propias, el cual se basa en dos pilares que velan por el cumplimiento de Estándares Laborales y Salud y Seguridad.

Cabe señalar que los proveedores asiáticos ya estaban siendo auditados bajo dicho protocolo desde mayo de 2011.



EMPRESA: SODIMAC

PRÁCTICA: SISTEMA FORMAL DE MEDICIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

La compañía cuenta con un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales, lo que ayuda a la planificación de carrera dentro de la empresa y facilita la toma de decisiones para los ascensos.

Gracias a este proceso, es posible detectar el potencial de desarrollo de una persona y considerarla cuando se deba efectuar un reemplazo en un cargo estratégico o clave, en un tiempo específico y en un área determinada.

Desde 2009, Sodimac cuenta con un Plan de Sucesión en todas las tiendas, cuyos resultados son utilizados para efectuar ascensos en cargos de Gerentes y Subgerentes de tienda, y selección de los trabajadores que participan en los diplomados en Habilidades Directivas y Gestión de Retail.

Durante 2013 se generaron 31 ascensos (24 Jefes de Departamento a Subgerentes y 7 Subgerentes a Gerentes de tiendas), donde participaron 114 Jefaturas y 25 Subgerentes.

6.4.2. Práctica destacada por el jurado en Anticorrupción



EMPRESA: SODIMAC

PRÁCTICA: INCLUSIÓN DE PROVEEDORES EN LA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Como parte de su política de sostenibilidad, Sodimac solicita a sus proveedores la firma de una declaración adicional, expresada en un cuestionario que profundiza en aspectos como Ética Empresarial, Derechos Humanos, Salud y Seguridad Laboral, Selección de Proveedores, Etiquetado y Publicidad de Productos, Medioambiente, y Compromiso con la Comunidad. Los proveedores nacionales e internacionales, incluyendo los asiáticos, han adherido a esta política colaborando con la suscripción del formulario redactado en inglés y en chino mandarín.

Al mismo tiempo en 2013, se realizaron 25 evaluaciones de fábricas a proveedores asiáticos en temas de responsabilidad social (Factory Social Audit), auditorías que se llevan a cabo a proveedores que comienzan las negociaciones con Sodimac.

En relación a la firma de la declaración básica en temas de sostenibilidad, 308 proveedores asiáticos, es decir, el 69% del total de proveedores de dicho origen, suscribieron el compromiso en 2013.

7 Conclusiones

El presente estudio da cuenta del Sistema de integración de los Principios de Pacto Global (SIPP) 2014, con el objeto de evidenciar el desempeño y los resultados alcanzados durante el año 2013 por las empresas que forman parte de la Red Pacto Global en Chile.

Después del análisis del desempeño reportado por las empresas en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y en la Lucha en contra de la Corrupción, se identifican un conjunto de avances y buenas prácticas; permitiendo además observar la persistencia de desafíos y oportunidades de mejora.

Integración Transversal

Existen diversas formas de apoyo a los Principios de Pacto Global y la integración de estos en la estrategia y prácticas cotidianas de las empresas. De acuerdo con la metodología establecida por el Pacto Global para la realización de las Comunicaciones de Progreso existen por lo menos tres criterios que deben cumplirse de manera transversal

por cada uno de los ámbitos y Principios de Pacto Global. I.) Pacto Global sugiere a las empresas identificar y en el caso de que no existan, crear políticas que orienten el comportamiento de las empresas u organizaciones y que sirvan de base para las acciones y actividades que planifiquen. II) Las empresas deben informar o reportar sobre las acciones que están llevando a cabo en relación a cada uno de los principios y de no contar con acciones específicas explicar el por qué (Reportar o Explicar). III) Esas acciones deben ser medibles, arrojar datos cualitativos y cuantitativos.

Otro dato importante a destacar es que el estudio arrojó que la verificación externa disminuyó en los reportes presentados este año. Lo que podría sugerir que las empresas confían más en sus procesos de recolección de información basados en su experiencia. De igual manera, puede ser una muestra de los avances que existen en el cumplimiento de objetivos asociados a la responsabilidad social, sostenibilidad y reportabilidad. Las empresas se están haciendo cargo y asumiendo la entera responsabilidad de sus procesos.

Por otro lado, en cuanto a la declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad se encontró una disminución del 5% en comparación al año anterior. Si bien podría considerarse relativamente pequeña esta variación, este mensaje de apoyo es un requisito indispensable solicitado a todas las empresas adheridas a Pacto Global, de ésta manera se reafirma el compromiso con la iniciativa por lo que es fundamental que las empresas lo realicen.

La gran mayoría de las empresas que participaron en este estudio, cuentan con políticas específicas de comportamiento y relación con sus grupos de interés. Estas políticas se caracterizaron por enfocarse en el diseño e implementación de códigos de conducta de negocios, formas de relación con clientes y proveedores, y asuntos de transparencia y comunicación de su gestión en general. Otras empresas se destacaron por contar con políticas de sostenibilidad, sin embargo el análisis realizado señala la disminución en este tipo de políticas. Debido a lo anterior, se sugiere a las empresas que aún no cuentan con una po-

lítica de sostenibilidad, evaluar la importancia y posibilidad de diseñar una apropiada para su rubro y contexto.

En cuanto a la gestión del comportamiento ético y los incumplimientos legales, fue posible observar en el análisis un leve aumento en la implementación de códigos de ética, los cuales en algunos de los casos incorporan lineamientos relacionados con los Principios de Pacto Global. Tendencia similar se presenta en la comunicación de incumplimientos legales o infracciones de las empresas, denotando un avance consistente (12%) lo cual muestra un activo interés y compromiso por parte de las empresas que participaron del estudio por transparentar su gestión tanto en aspectos positivos como negativos.

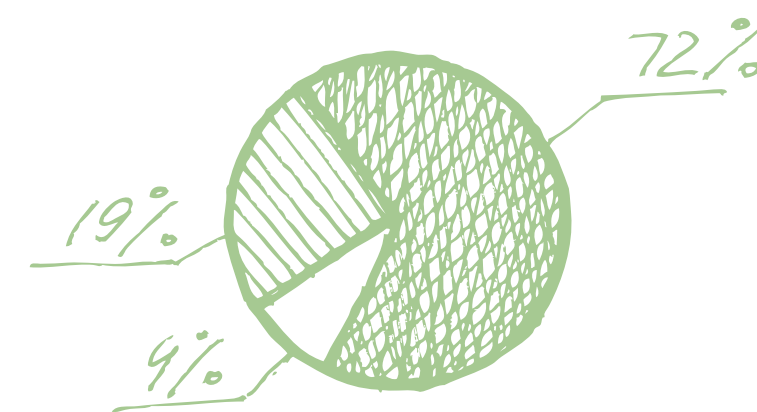
A pesar de que la información del año 2013 presenta importantes avances en materia de transparencia y ética, existe una disminución de 4% en la implementación y diseño de herramientas formales para prevenir y denunciar conflictos éticos. Esto puede deberse a diferentes facto-

res, sin embargo es importante que las empresas conozcan que la apertura de espacios de comunicación y especialmente aquellos relacionados con instancias de denuncia, deben ser mencionados dentro de sus informes puesto que refleja un continuo compromiso con la prevención del delito, transparencia y lucha contra la corrupción.

En general ha sido posible observar dentro de los resultados que existe un marcado interés de las empresas por apoyar iniciativas que sean certificadas o internacionalmente reconocidas y que tengan directa relación con un aporte o mejora a sus procesos internos. En este sentido, el vínculo de dichas iniciativas con los Principios de Pacto Global no es identificado explícitamente por las empresas que han sido parte de este estudio, sin embargo existe una estrecha relación entre ellas, por lo que se le sugiere a las empresas identificar la relación entre sus acciones, las iniciativas internacionales y los principios que se promueven desde Pacto Global.

Por otro lado y como uno de los resultados más destacables del informe, las instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección presentan un considerable aumento de 10% en comparación a la edición del SIPP 2013. Este hallazgo, contrasta con la disminución de políticas corporativas de sostenibilidad, donde se identifica una oportunidad para que los equipos en la alta dirección estructuren sus objetivos mediante la creación de políticas que respalden su compromiso y lleguen de forma efectiva a las demás áreas.

Estos indicadores representan aspectos relevantes, en torno a la importancia de la integración de criterios de Pacto Global, a lo largo de las acciones de la dirección estratégica que cada organización traza desde sus órganos de toma de decisiones en temas de sostenibilidad, incluyendo aquellos asociados a la transparencia y relación con los grupos de interés (comunidad, colaboradores, proveedores, etc.).



Derechos Humanos

En el ámbito de Derechos Humanos fue posible observar que en general el porcentaje de reportabilidad disminuyó respecto del SIPP 2013. El único caso donde aumenta el porcentaje de respuesta es el indicador NO GRI: Principales tipos de iniciativas con las comunidades aledañas. Sin embargo, es posible realizar autoevaluaciones sobre por qué no identifican asuntos asociados a los Derechos Humanos, desmitificar el concepto y redefinirlo desde un punto de vista más amplio, lo que a su vez permite aclarar a sus grupos de interés las razones por las que no reportan dichos temas.

Uno de los indicadores con mayor tasa de respuesta es el G4-LA6, que tiene relación con temas de seguridad y salud ocupacional, y que presenta un 77% de reportabilidad. En relación a temas de educación, los indicadores G4-LA10 y G4-LA9 presentan 81% de reportabilidad. Estos indicadores tienen que ver con formación y capacitación de los trabajadores. Relacionado con este punto, a nivel comunitario, aquel indicador que dice relación con proyectos o iniciativas con las comunidades aledañas presenta un 84% de reportabilidad, y aquel que aborda programas de promoción de la educación en la comunidad, un 71%.

Es posible observar que asuntos como la salud y capacitación para los colaboradores y la educación dentro de la comunidad se asocian con temas de Derechos Humanos, lo que se relaciona fácilmente con el contexto nacional chileno. Este puede ser un indicio de que el sector privado entiende los temas de salud y educación como derechos humanos, cosa que puede diferir en otros países de América Latina.

Finalmente, y también en relación con la comunidad, el 81% de las empresas analizadas reportan el indicador G4-EC9 que tiene relación con las políticas, prácticas y proporción de gastos en proveedores locales. Este indicador está estrechamente relacionado con el tema de desarrollo e impulso local y es una ferviente muestra de que las empresas, por distintos motivos, han elegido potenciar a los actores que les rodean.

Relaciones Laborales

Las relaciones laborales reflejan la cultura de la empresa y constituye una variable fundamental en el desarrollo de estrategias concretas para el desarrollo sostenible.

En este sentido los resultados del análisis reflejan avances en las cifras e indicadores relacionados con el tema. Los datos muestran que más de la mitad de los informes presentados reportan el indicador G4-LA4 correspondiente a los plazos de aviso de cambios y la inclusión de estos en los convenios colectivos, demostrando que la libertad de asociación es un tema importante de transparentar y gestionar.

La abolición de prácticas de discriminación en el empleo es uno de los principales argumentos de promoción de los principios en las empresas que adhieren a la iniciativa de Naciones Unidas, y es parte fundamental del análisis dentro del Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global. Por otra parte, además de ser un tema prioritario en la agenda de Pacto Global, se puede observar que un 74% de las empresas estudiadas declararon su situación en cuanto a centros y proveedores donde puedan estar ocurriendo situaciones que amenacen la libertad de asociación, declaración que también especifica las medidas adoptadas para abolir prácticas que no contribuyan a la asociación de los trabajadores y proveedores. En este mismo sentido, la rotación de trabajadores fue ampliamente declarada tanto en los reportes de 2012 como en los del 2013. Sin embargo se observa una leve caída de las declaraciones en los reportes más recientes.

Medioambiente

Pacto Global promueve que las empresas coloquen como centro de su estrategia, un enfoque preventivo de las operaciones que anticipe y mitigue los impactos ambientales que producen, ya sea en faenas y operaciones como en casas matriz o centros de oficinas mediante el cuidado de materiales, reciclaje, etc.

A pesar de la centralidad de este tema, ha sido posible observar una disminución en comparación al 2012, en la declaración de los indicadores de medio ambiente. Si bien en todos los indicadores analizados más de la mitad de las empresas estudiadas los reporta, la tendencia a la baja se ha hecho suficientemente notoria.

Durante la revisión y análisis de los informes de sostenibilidad se encontró que la comunicación de las decisiones y actividades relacionadas con el medio ambiente no presentaron variaciones positivas en general. Es decir, las tendencias bajan o bien se mantienen muy similares a las reportadas el año 2012. A excepción de los indicadores GRI sobre emisiones totales directas o indirectas de gases de efecto invernadero los cuales aumentaron considerablemente el volumen de reportabilidad.

Se evidencia un aumento positivo en la declaración de operar con responsabilidad ambiental, principalmente en temáticas vinculadas a las emisiones. Sin embargo, de todo el espectro de actividades vinculadas con la responsabilidad medioambiental, se declaran muy pocas y solo aquellas vinculadas a las emisiones, lo cual denota que la reportabilidad de estas temáticas ha perdido espacio en los reportes de sostenibilidad.

La tecnología es sin duda un factor fundamental para desarrollar operaciones que respeten el medio ambiente. El análisis realizado a través de este informe señala tendencia a la baja en la declaración de las empresas sobre la incorporación de tecnologías respetuosas con el medioambiente y las estrategias implementadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

Anticorrupción

De los seis indicadores analizados en este ámbito, sólo uno mostró un aumento en su proporción de reportabilidad respecto del año anterior. Se trata del indicador G4-SO3 que dice relación con el porcentaje y número de unidades de negocio y centros analizados por riesgos con la corrupción, cuyo porcentaje de respuesta subió de 54% a 58%.

En general, los indicadores asociados a Anticorrupción presentan tasas de reportabilidad similares, entre 42% y 58%. El indicador con menor tasa de respuesta es el G4-SO6 que pide el valor total de las aportaciones a partidos políticos, y los indicadores con mayor tasa de respuesta son el G4-SO3 y G4-SO4.

En el caso particular de las aportaciones a partidos políticos, cabe mencionar que casi todas las empresas que lo reportan indican no haber realizado este tipo de aportes, excepto un caso.

8 ANEXOS

Homologación indicadores GRI-G3.1 y GRI-G4.

| CÓDIGO GRI 3.1 | CÓDIGO G4 | NOMBRE INDICADOR |
|----------------|-----------|---|
| EC5 | EC5 | Relación entre el salario inicial estándar de las empresas y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. |
| LA14 | LA13 | Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional. |
| NO GRI | NO GRI | Relación entre el salario más alto y más bajo dentro de la organización. |
| G4-54 | G4-54 | Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleva a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la planilla (sin contar a la persona mejor pagadas) del país correspondiente. |
| LA13 | LA12 | Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad. |
| NO GRI | LA12 | Porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencias. |
| NO GRI | G4-10 | Relación entre el número total de mujeres con contrato indefinido respecto al total de trabajadores con contrato indefinido. |
| HR2 | HR10 | Porcentaje de los nuevos proveedores, contratistas y otros socios que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia. |

| CÓDIGO GRI 3.1 | CÓDIGO G4 | NOMBRE INDICADOR |
|----------------|-----------|---|
| HR2 | HR11 | Impacto negativo significativo en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas. |
| HR4 | HR3 | Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas. |
| HR6 | HR5 | Identificación de centros, proveedores y actividades con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación sexual. |
| HR9 | HR8 | Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas. |
| NO GRI | NO GRI | Principales tipos de iniciativas con las comunidades aledañas. |
| NO GRI | NO GRI | Número de proyectos que promueve la organización relacionados específicamente a fomentar la educación en las comunidades. |
| LA10 | LA9 | Promedio de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado. |
| LA3 | LA2 | Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad y actividad principal. |
| NO GRI | NO GRI | Principales tipos de iniciativas con los grupos indígenas. |

| CÓDIGO GRI 3.1 | CÓDIGO G4 | NOMBRE INDICADOR |
|----------------|-----------|---|
| SO1 | SO1 | Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. |
| SO9 | SO2 | Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales. |
| LA1 | G4-10 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región. |
| LA4 | G4-11 | Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo. |
| LA9 | LA8 | Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos. |
| LA7 | LA6 | Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. |
| LA11 | LA10 | Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. |
| LA2 | LA1 | Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región. |
| LA15 | LA3 | Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad y paternidad, por género. |

| CÓDIGO GRI 3.1 | CÓDIGO G4 | NOMBRE INDICADOR |
|----------------|-----------|---|
| EC6 | EC9 | Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. |
| HR7 | HR6 | Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación. |
| EC7 | EC6 | Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. |
| LA5 | LA4 | Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos. |
| HR5 | HR4 | Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos. |
| NO GRI | NO GRI | Iniciativas para reducir el consumo de energía. |
| EN5 | EN6 | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia. |
| NO GRI | NO GRI | Iniciativas para cuidar y reutilizar agua. |
| EN10 | EN10 | Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada. |
| NO GRI | NO GRI | Incorporación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. |

| CÓDIGO GRI 3.1 | CÓDIGO G4 | NOMBRE INDICADOR |
|----------------|-------------------------|--|
| EN14 | DMA biodiversidad | Estrategias y acciones implantadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad. |
| EN18 | EN19 | Cantidad reducida e iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas. |
| EN16 | EN15 y EN16 | Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso. |
| EN29 | EN30 | Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal. |
| NO GRI | NO GRI | Iniciativas para reciclar y reutilizar materiales y residuos. |
| EN30 | EN31 | Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. |
| SO2 | SO3 | Porcentaje y número total de unidades de negocio y centros en general, en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados. |
| SO3 | SO4 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación generadas para la lucha contra la corrupción. |
| SO4 | SO5 | Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas. |
| SO5 | DMA de Política Pública | Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying". |
| EC4 | EC4 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. |
| SO6 | SO6 | Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países. |

ANEXO

EMPRESAS QUE COMPONEN LA MUESTRA

CCU
Banco Estado
ACHS
Santillana
SURA
Aguas Andinas
Sodimac
IST
Latam Airlines
Gerdau
Enjoy
Essbio
METRO

BHP Billiton
Paris
Arauco
Chilectra
Empresas Relsa
CAP
Concha y Toro
Tecnasic
Masisa Chile
Más Vida
Endesa
Falabella Retail
Anglo American

FoodCorp S.A.
Mutual
Transelec
Collahuasi
StatKraft
Banco Santander
Banco Itaú
Banco BCI
Sigdo Koppers
Banco Scotiabank
Telefónica

ANEXO

JURADO RESPONSABLE POR LA SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

| Derechos Humanos | Relaciones Laborales |
|---|---|
| Kirsten-Maria Schapira-Felderhoff Especialista Principal en Normas Internacionales y Relaciones Laborales OIT. | Guillermo Campero Sociólogo, Consultor Internacional de la OIT y el PNUD en materia de Políticas Públicas (2008 a la fecha) |
| Matías Abogabir Ex Jefe de la Unidad de Asuntos Indígenas del Ministerio de Desarrollo Social. | Alberto Parra Coordinador del Área de Desarrollo Local y ODM del PNUD |
| Paulina Nazal Directora de Asuntos Económicos Multilaterales de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON). | Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño |
| Jaime Sponda Director Fundación Henry Dunant Guillermo Mestre Encargado de Derechos Humanos | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| | Marcela Siri Gerente de Sustentabilidad SOFOFA |

| Medio Ambiente | Anticorrupción |
|--|---|
| Caridad Canales Oficial de Asuntos Económicos de la División de Recursos Naturales e Infraestructura de la CEPAL | Álvaro Clarke Presidente ICR Clasificadora de Riesgo, Ex Superintendente de Valores y Seguro y Ex Subsecretario de Hacienda |
| Nicolás Westenenk Subdirección de Desarrollo Consejo Nacional de Producción Limpia (CPL). | Dieter Linneberg Director Ejecutivo del Centro de Gobierno Corporativo y Mercado de Capitales UCH |
| Cristóbal Galbán Director del Centro de Investigación en Sustentabilidad de la Universidad Andrés Bello | Diana Chávez Directora del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Global de Naciones Unidas |
| Jose Manuel Melero Gerente General CICLOAMBIENTE LTDA, Director y fundador de la Fundación Ciudadano Responsable. | Pablo Urria Hering Director de Asuntos Económicos Bilaterales de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) |
| Edmundo Muñoz Alvear Director de la Escuela de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ecología y Recursos Naturales de la Universidad Andrés Bello | German Heufemann Managing Partner, GovernArt: think tank & asesorías relacionales. Académico de la Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad Andrés Bello. |

ANEXO

Referencias

- 1 "COP Levels", The Global Compact, https://www.unglobalcompact.org/COP/communicating_progress/cop_policy/cop_levels.html [10 de diciembre 2014]
- 2 "Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles", The Global Compact – Global Reporting Initiative, <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/UNGC-G4-linkage-publication.pdf> [10 de diciembre 2014]
- 3 Red Pacto Global Chile (2013), Memoria 2013, Santiago de Chile, Pacto Global de Naciones Unidas.
- 4 Organización Internacional del Trabajo – OIT. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Acerca de la Declaración [Consulta on-line en: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>]
- 5 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y The Global Compact. 2010. Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. P. 21.
- 6 Asamblea General de Naciones Unidas. El futuro que queremos: documento final aprobado en Río+20. Sexagésimo sexto período de sesiones. 2012. P.1.
- 7 Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Aplicación y ejecución. Informe del Secretario General. Comisión sobre el Desarrollo Sostenible. Quinto periodo de sesiones. 1997. P. 26.
- 8 División de Asuntos Económicos y Sociales. División de Desarrollo Sostenible. Programa 21: Capítulo 30: Fortalecimiento del papel del comercio y la industria.

9 Ibid., Capítulo 34: Transferencia de Tecnología ecológicamente racional, cooperación y aumento de la capacidad.

10 Convención Interamericana Contra la Corrupción, adoptada en Caracas, Venezuela, el 29 de marzo de 1996 y promulgada en Chile por el Decreto Supremo N° 1879 (D.O. 2 de febrero de 1999); Convención de las Naciones Unidas en contra de la Corrupción, adoptada en Nueva York, el 31 de octubre de 2003, y promulgada en Chile por el Decreto Supremo N° 375, RR.EE. (D.O. 30 de enero de 2007). Convención para Combatir el Cohecho a Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y promulgada en Chile por el Decreto Supremo N° 496 (D.O. 30 de enero de 2002).

11 Norma Internacional ISO 26.000. Guía de Responsabilidad Social. ISO 2010.

12 Encuesta de fraude y corrupción en Chile. KPMG Chile. 2009.

13 Transparency Internacional. 2012.

14 II Encuesta Nacional de Derechos Humanos. Instituto Nacional de Derechos Humanos. Diciembre de 2013.

15 Ibidem.

16 Ibidem.

17 Ibidem.

18 Empleo Trimestral N°190 – Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Agosto de 2014.

19 Noticia publicada el sábado 15 de febrero de 2014. Radio Cooperativa. [<http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/aumento-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-chile/2014-02-15/135053.html>]

20 *Ibidem*.

21 II Encuesta Nacional de Derechos Humanos. Instituto Nacional de Derechos Humanos. Diciembre de 2013.

22 *Ibidem*.

23 *Ibidem*.

24 Presentación del Ministro Nicolás Eyzaguirre en la reunión de trabajo con parlamentarios de la nueva mayoría en Cerro Castillo. Mayo 2014. [Reforma Educacional, documentos. <http://reformaeducacional.gob.cl/documentos/>]

25 Organización Mundial de la Salud (OMS). Derecho a la salud. Nota descriptiva N° 323. Noviembre 2012. [Consulta on-line en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/index.html>].

26 Organización Mundial de la Salud (OMS). 2002. "Veinticinco preguntas y respuestas sobre salud y derechos humanos". Serie de publicaciones sobre salud y derechos humanos, N° 1. Julio de 2002. [Consulta on-line en: <http://www.who.int/hhr/activities/Q&AfinalversionSpanish.pdf>].

27 Biblioteca del Congreso Nacional. Ley fácil. Convenio 169 OIT. [<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/convenio-169-oit>]

28 Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2013. Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales. P. 287.

29 *Ibid*. P. 319

30 Compendio de series estadísticas 1990-2013. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.

31 La tasa de sindicalización expresa la proporción de trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato respecto al universo de trabajadores asalariados del país.

32 *Ibidem*.

33 Base de datos de la OCDE. [Consulta on-line en: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ULC_EEQ]

34 Encuesta de Coyuntura Laboral 2011, Dirección del Trabajo. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl>

35 Chile: Informe sobre la Trata de Personas 2012. Departamento de Estado de los Estados Unidos. [Consulta on-line en: http://spanish.chile.usembassy.gov/2012press0619-chile_trata_personas_2012.html]

36 Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes, Ministerio de Desarrollo Social [Consultado on-line: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/eanna/presentacion_EANNA_28junio_final.pdf]

37 El estudio "Mujeres y Poder. Participación en espacios de decisión", fue ejecutado por un equipo de profesionales del Instituto de Investigación en Ciencias Sociales – ICSSO de la Universidad Diego Portales., durante los meses de julio a diciembre del año 2012. Los principales resultados fueron presentados en enero del año 2013 y se encuentran disponibles en: <http://www.icso.cl/wp-content/uploads/2013/03/PPT-G%C3%89NERO-Y-PODER-VF-5-marzo3.pdf>

- 38** Los ingresos producto de la ocupación principal de la población indígena alcanza en promedio al 64,5% de los mismos ingresos percibido por la población no indígena, según el documento Caracterización socioeconómica de la población indígena en la Región Metropolitana de Santiago: Resultados encuesta CASEN 2011. Elaborado por la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social.
- 39** Ministerio del Medio Ambiente. Ley N° 19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente. Ley Orgánica de Superintendencia del Medio Ambiente. Gobierno de Chile. Diciembre 2011. P. 7.
- 40** Informe Anual de Derechos Humanos en Chile. 2012. Instituto Nacional de Derechos Humanos. P. 246.
- 41** Texto extraído de la página web del Consejo de Producción Limpia. [Consulta On-line en: <http://www.cpl.cl/QuienesSomos/mision.php>]
- 42** Chile Transparente, Transparency International. [<http://www.chiletransparente.cl/empresas/>]
- 43** Índice de percepción de corrupción de Transparencia Internacional 2012. Es importante señalar que este estudio muestra la percepción de corrupción y no registra hechos concretos
- 44** Reporte Transparencia Corporativa Chile 2013. Inteligencia de Negocios.
- 45** Seminario Transparencia Corporativa 2013. UDD Facultad de Comunicaciones. Noticias. [<http://comunicaciones.udd.cl/noticias/2013/09/seminario-transparencia-corporativa-2013/>]
- 46** Encuesta de fraude y corrupción en Chile. KPMG Chile. 2009.
- 47** Encuentro Anticorrupción Pacto Global Chile. Transparencia: Una Visión desde el Gobierno Corporativo. 2014.
- 48** Aplicación creciente de la ley de responsabilidad penal de las empresas. Revista Capital. 05 de septiembre 2014 [<http://www.capital.cl/capital-legal/2014/09/05/100931-aplicacion-creciente-de-la-ley-de-responsabilidad-penal-de-las-empresas>]

49 La OCDE reprocha a Chile la insuficiente investigación de casos de corrupción. El Dinamo. 18 de marzo 2014. [<http://www.eldinamo.cl/2014/03/18/la-ocde-reprocha-a-chile-la-insuficiente-investigacion-de-casos-de-corrupcion/>]

50 Portal Anticorrupción. Quienes somos. [http://www.anticorrupcion.cl/web_site/appmanager/portal/main?_nfpb=true&_pageLabel=page_QUISom]

51 ChileCompras. Noticia 23 de julio 2013. [http://www.comprassustentables.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=111:lan-zan-nuevo-sitio-anticorrupcion-&catid=6:noticias&Itemid=8]

52 Reporte Transparencia Corporativa Chile 2013. Inteligencia de Negocios.

53 Encuesta de Corrupción. Libertad y Desarrollo. 2013.

54 Caso Cascadas: SVS sanciona a Julio Ponce y otros ejecutivos con multas que suman US\$164 millones. La Tercera. 02 de septiembre 2014. [<http://www.latercera.com/noticia/negocios/2014/09/655-594089-9-caso-cascadas-svs-sanciona-a-julio-ponce-y-otros-ejecutivos-con-multas-que-suman.shtml>]

55 Sofofa y cascadas: Los hechos sancionados atentan seriamente contra la transparencia del mercado. La Tercera. 03 de septiembre 2014. [<http://www.latercera.com/noticia/negocios/2014/09/655-594238-9-sofofa-y-cascadas-los-hechos-sancionados-atentan-seriamente-contra-la.shtml>]

56 Fiscal económico por colusión en caso pollos: Es el cartel más grande que se haya desbaratado. Emol. 25 de Septiembre de 2014. [<http://www.emol.com/noticias/economia/2014/09/25/681947/fiscal-economico-estamos-enormemente-satisfechos-con-la-sentencia-por-colusion-en-pollos.html>]