

SIPP

Sistema de Integración
de los Principios
de Pacto Global



Red Pacto Global Chile



Estudio "Sistema Integración de los Principios del Pacto Global, SIPP 2013"
Red Pacto Global Chile
Gestión Social
Área de Estudios y Medición

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

Investigadores:
Matías Canelo, Gestión Social
Angie Quiroga, Pacto Global
Pedro Trevisan, Gestión Social
Evelyn Uribe, Pacto Global

Edición:
Rocío Rivera, Pacto Global

Diseño:
Jonathan Cereceda, Pacto Global

Sistema Integración de los Principios del Pacto Global 2013
Fecha de cierre de datos: Octubre 2013
Fecha de publicación: Diciembre 2013



RESUMEN EJECUTIVO

Pacto Global convoca a miles de compañías en todo el mundo a sumarse a la misión de fomentar el crecimiento sostenible y la responsabilidad social. En este afán, agrupa adherentes a través de sus Redes Locales en más de cien países, difundiendo el respeto y la promoción de Diez Principios universales, los que están relacionados con Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Su objetivo primordial es que las organizaciones integren los Principios en su estrategia de negocios y operaciones diarias, de modo tal que sean partícipes de la transformación del modelo de mercado global hacia uno más inclusivo y equitativo, basado en valores y principios compartidos.

El presente informe se fundamenta en los reportes presentados por las organizaciones adheridas a la Red Pacto Global Chile, para así dar cuenta de los avances identificados en la integración de los Diez Principios promovidos por la iniciativa. Se ofrece un análisis de la integración transversal que están realizando, además de las iniciativas concretas y los resultados que presentan, tomando como parámetro el contexto general de Chile en relación a los cuatro Pilares temáticos del Pacto y los temas críticos del país que ofrecen una oportunidad de liderazgo, innovación y cambio.

El propósito de este documento es fortalecer la labor de Pacto Global en la promoción de la implementación de los Diez Principios y, además, reconocer los esfuerzos de las empresas adheridas en la integración y cumplimiento de los Principios en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, detectando los avances, los desafíos y las oportunidades.

1. INTRODUCCIÓN	8	5.2 Relaciones Laborales	87
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	9	5.2.1 Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva	87
2.1 ¿Qué empresas componen la muestra?	9	5.2.2 Eliminación del Trabajo Forzoso y Erradicación del trabajo infantil	89
2.2 ¿Cómo se hizo el análisis?	11	5.2.3 Abolición de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	90
2.3 Reconocimiento a las buenas prácticas	13	5.2.4 Comparación SIPP 2011 en Relaciones Laborales	92
2.4 Alcances	14	5.3 Medio Ambiente	93
3. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	16	5.3.1 Enfoque preventivo en las operaciones	93
3.1 Derechos Humanos	17	5.3.2 Operar con Responsabilidad ambiental	95
3.1.1 Antecedentes Generales	18	5.3.3 Desarrollo de tecnologías que respetan el medio ambiente	97
3.1.2 Los Derechos Humanos y en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)	21	5.3.4 Comparación SIPP 2011 en Medio Ambiente	98
3.1.3 Situación del Ámbito de Derechos Humanos en Chile	24	5.4 Anticorrupción	99
3.2 Relaciones Laborales	35	5.4.1 Los Conflictos de Interés	99
3.2.1 Antecedentes Generales	36	5.4.2 El Tráfico de Influencias	101
3.2.2 Las relaciones laborales en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)	37	5.4.3 Comparación SIPP 2011 en Anticorrupción	103
3.2.3 Situación del Ámbito de las relaciones laborales en Chile	42	6. RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS	104
3.3 Medio Ambiente	49	6.1 Derechos Humanos	105
3.3.1 Antecedentes Generales	50	6.2 Relaciones Laborales	107
3.3.2 El medio ambiente en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)	51	6.3 Medio Ambiente	110
3.3.3 Situación del Ámbito de Medio Ambiente en Chile	55	6.4 Lucha contra la Corrupción	112
3.4 Anticorrupción	61	7. CONCLUSIONES	115
3.4.1 Antecedentes generales	62	8. ANEXOS	119
3.4.2 La anticorrupción en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)	64	8.1 Jurado responsable por la selección de las buenas prácticas	119
3.4.3 Situación del Ámbito de la Anticorrupción en Chile	66	8.2 Empresas que componen la muestra	120
4. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN CHILE	71		
5. INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EL PACTO GLOBAL	77		
5.1 Derechos Humanos	77		
5.1.1 Desigualdad económica	77		
5.1.2 Acceso y equidad en educación	80		
5.1.3 Derechos de los indígenas y Relaciones con las comunidades aledañas.	82		
5.1.4 Derecho a la Salud y Seguridad laboral	83		
5.1.5 Comparación SIPP 2011 en Derechos Humanos	85		

Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile:

“La importancia de trascender en las buenas prácticas empresariales en base al Sistema Integrado de los Principios del Pacto Global”

El Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global SIPP, surge como respuesta ante la necesidad de las organizaciones adheridas a la Red, de contar con apoyo y retroalimentación en sus procesos de implementación de los Diez Principios en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Fue diseñado como un proceso lógico de cinco etapas interdependientes, que tienen como eje principal las Comunicaciones de Progreso (COP), las cuales son solicitadas a las organizaciones adheridas a Pacto Global como parte de su compromiso con la iniciativa. Estos informes, constituyen un mecanismo para comunicar y transparentar sus acciones en la implementación de los Diez Principios, y pueden ser presentados como documentos independientes o insertos en un Reporte de Sostenibilidad, como ocurre generalmente con las grandes compañías.

El proceso del SIPP integra las etapas de capacitación y apoyo en la realización de estos informes mediante talleres grupales y reuniones personalizadas cuando las empresas así lo solicitan. Posteriormente se inicia la etapa de revisión, que fundamenta la selección de las mejores prácticas del año y finaliza este ciclo con la presentación de los resultados del análisis. Para llevar a cabo esta labor, hemos contado los dos últimos años con el apoyo de una reconocida consultora especializada en Responsabilidad Social.

El análisis realizado, utilizó 60 criterios basados en los lineamientos del Programa de Diferenciación de Pacto Global y una evaluación por indicadores GRI, lo que permitió preseleccionar un grupo de prácticas que posteriormente fueron evaluadas por un panel de Jurados, expertos representantes de importantes instituciones, reconocidas en el ámbito internacional, académico, de gobierno y de la sociedad civil, que tuvieran conocimiento de Pacto Global a través de su participación en nuestras actividades.

La compatibilidad entre la metodología internacional del Global Reporting Initiative (GRI) y los Principios de Pacto Global, ha permitido hacer de este proceso un instrumento vinculante entre ambas organizaciones a nivel local, teniendo en consideración la renovación del 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, durante el lanzamiento de G4 en mayo del presente año. Es así, como para la elaboración de este estudio, un 75% de los informes analizados corresponde a documentos realizados con la metodología GRI.

Este proceso, además de validar la utilidad de la COP como instrumento de gestión en las empresas, nos permite reforzar el vínculo con nuestros adherentes, haciendo más activa nuestra participación de su proceso de materialidad para el desarrollo de sus informes e integrando un conjunto de actividades para potenciar el nivel de progreso que va alcanzando la organización.

Trabajamos durante todo el año en cada etapa de esta iniciativa, buscando incorporar el diseño metodológico y aplicación de nuevos instrumentos, dentro de la realidad del país, acotada a temas críticos, coherentes con la estrategia de negocios de las empresas y con los desafíos en materia de sostenibilidad, para así lograr hallazgos significativos.

El SIPP es una herramienta que esperamos mantener y fortalecer desde la Red Chilena, y al mismo tiempo compartir con otras redes en el mundo con el fin de cooperar en la apropiación internacional e intersectorial de los Principios.



Margarita Ducci

INTRODUCCIÓN

Pacto Global ha convocado durante más de una década, a distintas empresas en todo el mundo para que éstas apoyen y lleven a la práctica desde sus ámbitos de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las esferas de los Derechos Humanos, las Relaciones Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción. Hoy, son más de 10.000 participantes a nivel mundial que adhieren a los Diez Principios que promueve el Pacto en los cuatro pilares fundamentales de acción. El propósito de esta Red es generar instancias de liderazgo en la transformación del modelo de mercado global hacia uno más inclusivo y más equitativo, basado en valores y principios compartidos.

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria, es decir, no pretende ser un instrumento regulatorio, un código de conducta o un sistema de certificación. Por el contrario, está diseñado para promover el cambio de las organizaciones y fomentar soluciones innovadoras a los problemas globales desde la acción voluntaria y transparente. La red de Pacto Global invita a las organizaciones adheridas a que se incorporen a un sistema de auto evaluación, que tiene por objeto dotar de una mayor credibilidad a la iniciativa. Las empresas adherentes a la Red deben publicar en forma anual su progreso en la integración y apoyo a los Diez Principios que promueve el Pacto Global, lo que se realiza a través de una Comunicación

de Progreso o un Reporte de Sostenibilidad. En consecuencia, el siguiente informe da cuenta del Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global (SIPP) y tiene por objeto evidenciar el desempeño y los resultados alcanzados por las Empresas que forman parte de la Red de Pacto Global en Chile. Esto se realiza a través del análisis de las Comunicaciones de Progreso y los Reportes de Sostenibilidad publicados por las empresas durante el año 2012.

En primer lugar, se describen los objetivos del informe, junto a la metodología utilizada para el análisis. A continuación, se presentan los Principios del Pacto Global, junto a una descripción de la situación general en Chile, lo que sirve para identificar los temas críticos que son relevantes al contexto local y que sirve como parámetro de evaluación del desempeño de las empresas. Posteriormente, se realiza un análisis de la integración transversal de los Principios que realizan las Empresas que adhieren al Pacto Global en Chile. Además, se evalúan las iniciativas y resultados particulares para las empresas que declaran su desempeño bajo indicadores específicos de la metodología GRI. Por último, se destacan las buenas prácticas que se han destacado durante el período evaluado, reconociendo el esfuerzo que realizan las empresas en materia de integración de los Principios.



OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El siguiente informe se realiza dentro del marco del Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global (SIPP), correspondiente a la última etapa del año en la cual se evidencia el desempeño y los resultados alcanzados por las Empresas adheridas a la Red de Pacto Global en Chile. Con el objetivo de promover los Principios de Pacto Global en la gestión corporativa, a través de este ejercicio es posible visualizar los avances en relación a las temáticas claves vinculadas con la implementación de los Principios en Chile. Asimismo, permite reconocer los esfuerzos de las empresas adheridas en la integración y cumplimiento de estos principios en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

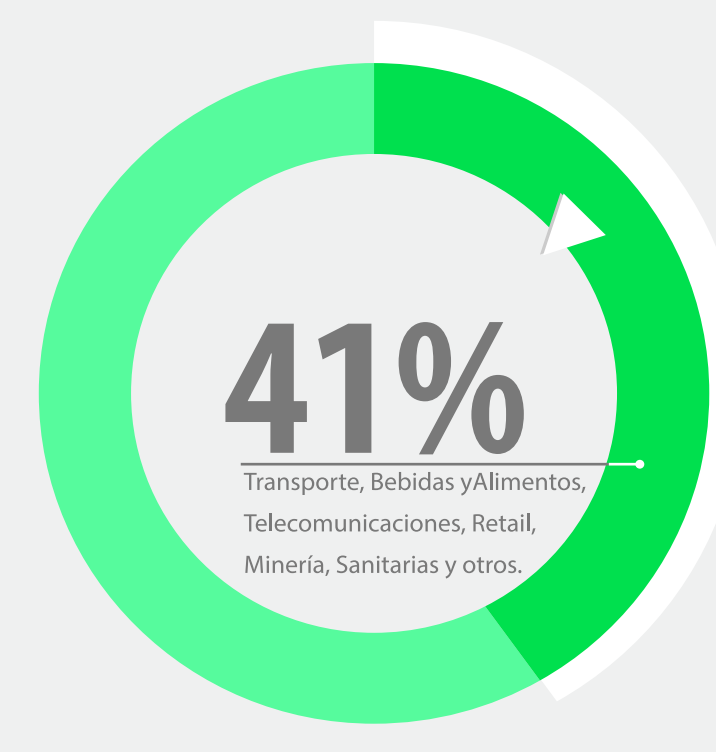
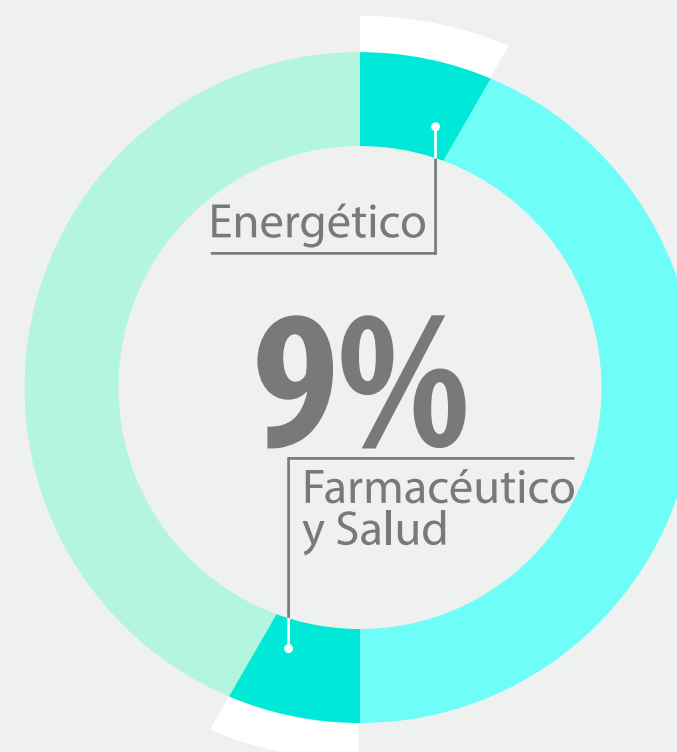
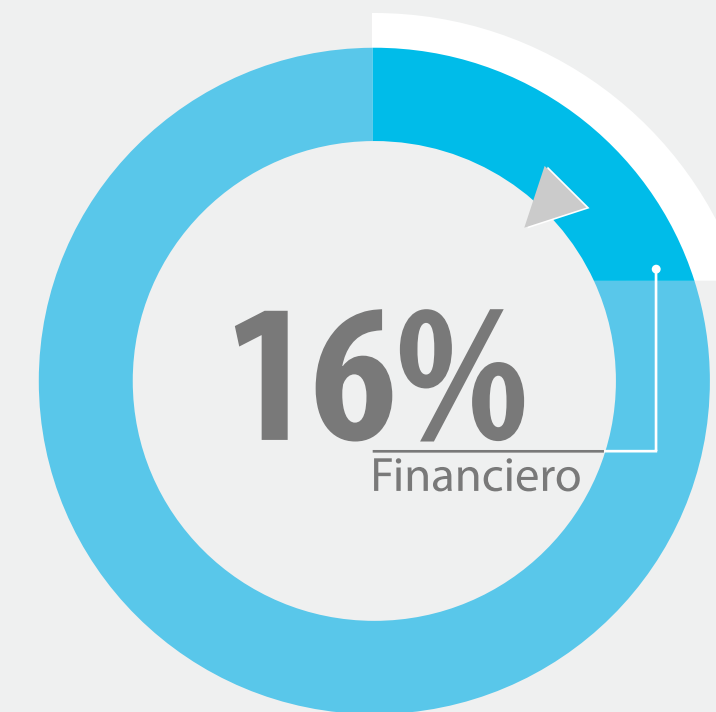
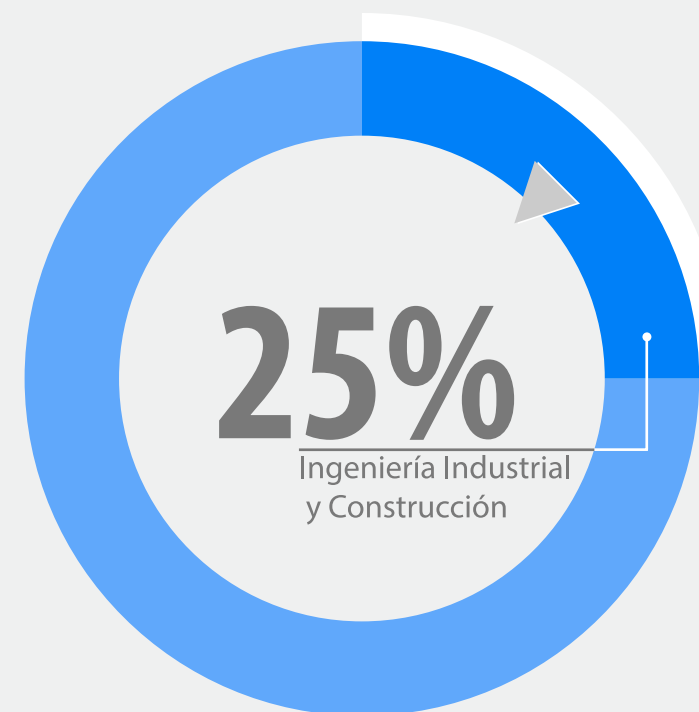
Dentro de las etapas del Modelo de Gestión de Pacto Global, las empresas adherentes a la red deben comprometerse a informar en forma anual su progreso en la integración y apoyo a los diez principios que promueve el Pacto Global. Este sistema de auto evaluación tiene por objeto fortalecer la iniciativa mediante un proceso de comunicación continuo, que se materializa en la Comunicación de Progreso o en los Reportes de Sostenibilidad.

¿Qué empresas componen la muestra?

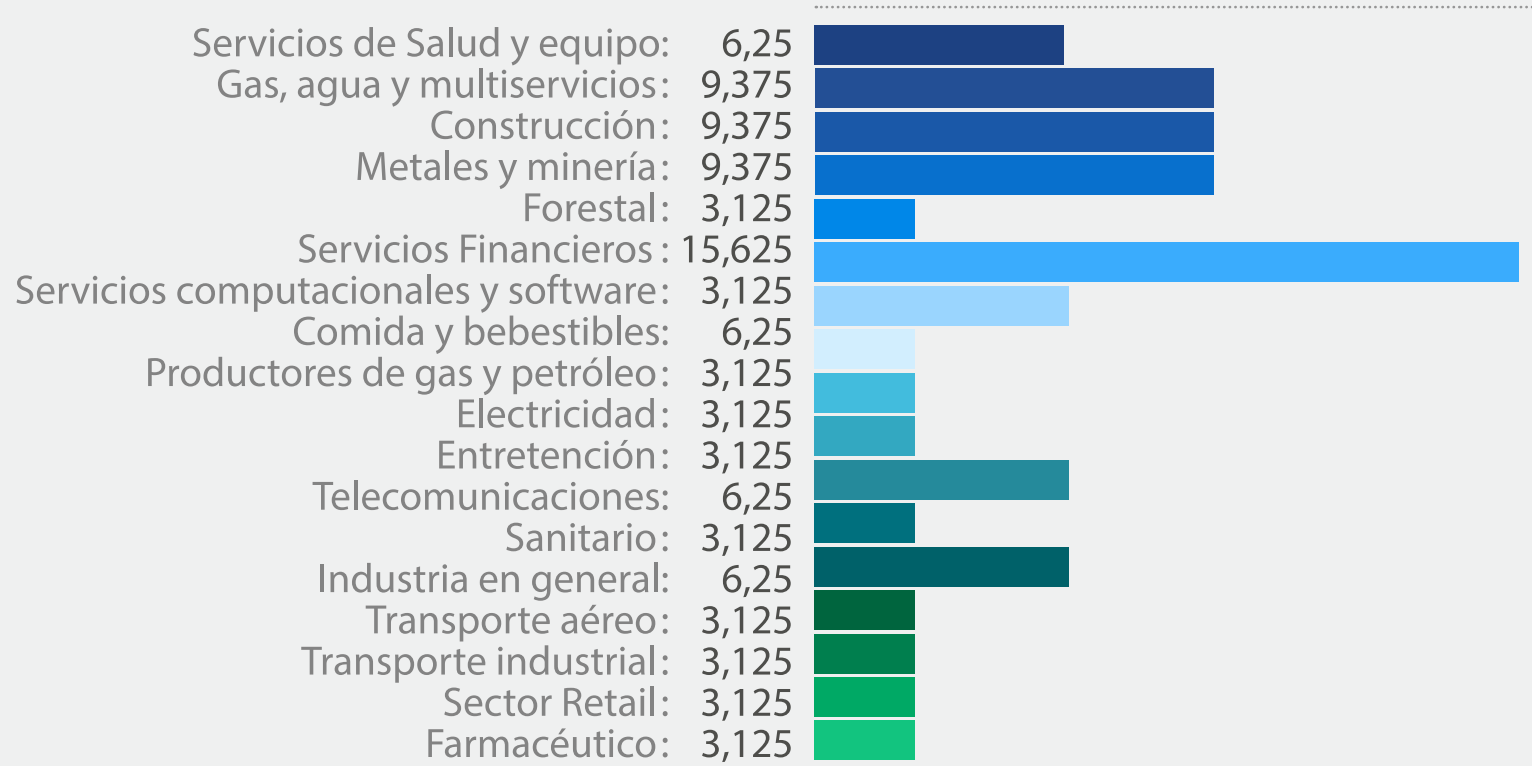
Para la conformación de este estudio se utilizó la información publicada durante 2013 en los Reportes de Sostenibilidad y las Comunicaciones de Progreso de las empresas adheridas al Pacto Global. La fecha límite que se utilizó para considerar a las empresas fue el 1 de Octubre de 2013. El total de empresas analizadas en el presente estudio es de treinta y dos (32). De éstas, 24 presentaron sus avances mediante un reporte de Sostenibilidad, utilizando la metodología internacional del Global Reporting Initiative (GRI). Las ocho restantes presentaron sus avances en una Comunicación de Progreso (COP), con el formato que ofrece Pacto Global.

Los rubros con mayor presencia en la muestra corresponden a Ingeniería Industrial y Construcción (25%), Financiero (16%), Farmacéutico y Salud (9%) y Energético (9%). El resto de la muestra se divide en empresas relacionadas con los rubros de Transporte, Bebidas y Alimentos, Telecomunicaciones, Retail, Minería, Sanitarias y otros.

Los rubros con mayor presencia en la muestra corresponden a Ingeniería Industrial y Construcción (25%), Financiero (16%), Farmacéutico y Salud (9%) y Energético (9%). El resto de la muestra se divide en Empresas relacionadas con los rubros de Transporte, Bebidas y Alimentos, Telecomunicaciones, Retail, Minería, Sanitarias y otros.



¿Qué empresas componen la muestra?



2.2 ¿Cómo se hizo el análisis?

El trabajo de investigación se realizó en distintas etapas. En primer lugar, se elaboró el contexto en el que 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 escenario general vinculado al ámbito de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, desde los principales referentes nacionales e internacionales como legislación, convenios y acuerdos.

A partir de aquello, se trabajó en la identificación de temas críticos que dan cuenta de aspectos especialmente relevantes para Chile, ya sea por su contingencia, conflictividad, falta de desarrollo, o bien, por reflejar avances positivos en la materia. En todos los casos, se trata de temas puntuales en los que a las Empresas les cabe una participación, en relación a las mismas operaciones de sus negocios.

A continuación, se realizó una revisión exhaustiva de la documentación relevante al avance de las 32 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 32 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 en base a los lineamientos del Programa de Diferenciación del Pacto Global, 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 24 Empresas que presentan sus avances bajo el estándar GRI de elaboración de Reportes de Sostenibilidad, se realizó un segundo análisis mediante los indicadores específicos que define aquella metodología como una segunda instancia de evaluación. Tomando como pauta documentos suministrados por Casa Matriz sobre los Principios de Pacto Global y su correspondencia con los Indicadores de Desempeño GRI, se seleccionaron los indicadores GRI que informan sobre el operar de las Empresas en asuntos correspondientes a los Principios del Pacto Global a fin de evaluar el rendimiento particular en estos ámbitos.¹

Por último, se realizó una comparación de rendimiento en materia de reportabilidad a las 19 empresas incluidas en los informes SIPP 2011 y 2012, en los indicadores disponibles para ambos estudios. Esta comparación se realiza para cada uno de los pilares del Pacto Global, y sirve de algún modo para observar los cambios en materia de reportabilidad.

En conjunto, considerando las sugerencias del Programa de Diferenciación y los indicadores GRI vinculados a los Diez Principios, se utilizaron 60 indicadores para evaluar y analizar el nivel de integración de los Principios del Pacto Global en las prácticas de las Empresas. Respecto a la metodología utilizada en la versión anterior de este informe, se redujo la cantidad de indicadores contemplados para la revisión del desempeño de las Empresas con la finalidad de obtener la información pertinente a los indicadores más significativos en relación a los Principios del Pacto Global.

¹De acuerdo al documento Making the Connection: The GRI Guidelines and the UNGC Communication on Progress, elaborado por Global Reporting Initiative y Global Compact, 2007

2.3 Reconocimiento a las buenas prácticas

En reconocimiento de la misión de Pacto Global en la promoción de la implementación de los Diez Principios, parte importante del estudio consistió en la identificación de buenas prácticas de integración de los Principios, lo que significa prácticas destacadas entre las Empresas estudiadas, en los cuatro ámbitos de promoción del Pacto Global. El equipo de investigación que realizó el estudio pre-seleccionó prácticas en cada ámbito de acuerdo con criterios previamente establecidos.

Por lo anterior, se consideraron iniciativas que apuntaran al menos a uno de los cuatro Pilares de Pacto Global, no incluyeran actividades de filantropía y tuvieran carácter voluntario más allá de las obligaciones legales. Paralelamente, 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 en distintos temas y/o representantes de organizaciones referentes por cada ámbito y que hubiesen participado de actividades realizadas por la Red, para que estuvieran familiarizados con los Principios. Este grupo, por su experiencia y conocimientos, consensuaron 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 (donde 1 es suficiente y 5 es excelente), 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 de Pacto y que además destaquen dentro del grupo de Empresas de Pacto Global en Chile como pioneras en este tipo de iniciativas.

II Participación de grupos de interés: Representa 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.

III Medición de resultados: Se relaciona 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.

IV 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.



2.4 Alcances

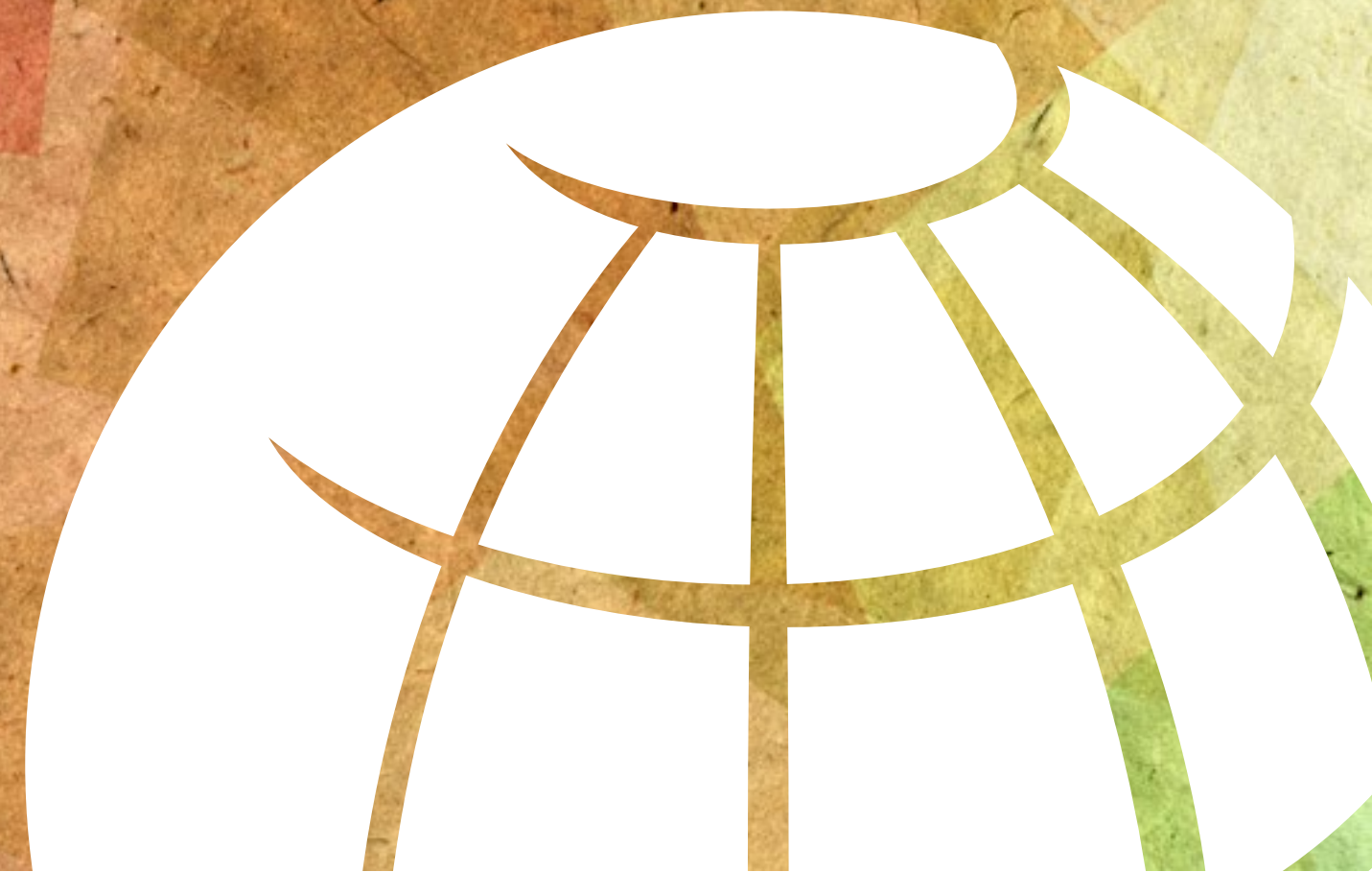
Es importante recalcar que la fuente de los datos expuestos en este estudio corresponde exclusivamente a la información publicada en las Comunicaciones de Progreso y los Reportes de Sostenibilidad, medios utilizados por las Empresas para comunicar de forma voluntaria a sus grupos de interés los impactos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

Si bien estas herramientas utilizan metodologías diferentes y se basan en estándares distintos, existe un vínculo entre ambos, como se ha señalado anteriormente en la sección de metodología, y se relaciona con que este estudio puede ser hecho utilizando tanto los indicadores GRI como fuentes de información en torno a los Diez Principios.

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



3. LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



3.1 Derechos Humanos

3.1.1 Antecedentes Generales

Los dos primeros Principios de Pacto Global de Naciones Unidas, se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) aprobada en diciembre del año 1948, por la Asamblea General de la Naciones Unidas (ONU). Dicha declaración “supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, y que todos y cada uno de nosotros hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición”.

La DUDH se ha instalado en el ámbito del derecho en la mayor parte de los países del mundo, “ya sea en forma de tratados, de derecho internacional consuetudinario, principios generales, acuerdos regionales o leyes nacionales”, mediante los cuales se expresan y garantizan los Derechos Humanos (DDHH).

El reconocimiento de los Derechos Humanos –ONU² ha elaborado y negociado cerca de 60 Tratados y Declaraciones sobre Derechos Humanos con la Comunidad Internacional– y aunque la mayoría de los Estados Miembros de ONU han ratificado los principales Tratados y Pactos Internacionales que se refieren a estos derechos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), aún no se ha logrado que los 193 Estados miembros los ratifiquen todos, ejemplo de ello es la situación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, donde sólo firmaron 99 de los 187 miembros de ese momento. Este reconocimiento impone a los Estados tres obligaciones: Respetar, Proteger y Cumplir.

La primera se refiere a que no se puede interferir, obstaculizar o impedir, directa o indirectamente el libre ejercicio de los derechos. Mientras, la segunda alude al deber de impedir que terceros intervengan o impidan el libre goce de los mismos. Por su parte, la obligación de cumplir significa promover y garantizar el goce y ejercicio de los derechos.

²ONU ha elaborado y negociado cerca de 60 Tratados y Declaraciones sobre DDHH con la Comunidad Internacional, y aunque la mayoría de los Estados Miembros de ONU han ratificado los principales Tratados y Pactos Internacionales que se refieren a estos derechos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), aún no se ha logrado que los 193 Estados miembros los ratifiquen todos, ejemplo de ello es la situación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, donde sólo firmaron 99 de los 187 miembros de ese momento.

Además de las obligaciones, los Derechos Humanos se articulan en función de los siguientes principios:




Universalidad e inalienabilidad, que alude a que todas las personas tienen Derechos Humanos, nadie puede renunciar a ellos voluntariamente y nadie puede despojarlos de ellos.



Indivisibilidad e interdependencia, según el que todos los Derechos Humanos son indivisibles, interrelacionados e interdependientes, esto significa que el avance de uno facilita el avance de los demás y de la misma manera, la privación de uno afecta negativamente a los demás, por lo que ninguno de ellos es inferior o superior a otros.



Igualdad y no discriminación, se refiere a que todos los individuos son iguales como seres humanos en virtud de la dignidad intrínseca de cada persona.



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.

3.1.2 Los Derechos Humanos en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)

La incorporación de la promoción y el respeto a los Derechos Humanos 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.

En consecuencia, sin importar cuál sea la actividad de la organización, país de operación, o su posición en el debate sobre los Derechos Humanos, resulta cada día más evidente la necesidad de contar con mecanismos de apoyo y orientación, que fortalezcan la debida diligencia al identificar y gestionar los riesgos asociados con las actividades propias de una Empresa.

Sin duda que la promoción y el respeto de los Derechos Humanos no sólo vinculan a la gestión de riesgos y cumplimiento de normas y expectativas, que por cierto podrían interpretarse como un requisito mínimo, sino que también, involucra nuevas oportunidades y una participación activa en la creación de un entorno más propicio para su cumplimiento.

La Oficina del Pacto Global concentra sus esfuerzos en esta materia, promoviendo el liderazgo y las buenas prácticas desde el mundo empresarial. En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios Rectores de los Derechos Laborales y Humanos, que constituyen un marco de orientación para las Empresas sobre la manera de poner en práctica la responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos, un elemento clave del Pacto Global. Esto se materializa en los Principios uno y dos de Pacto.



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Como se ha señalado, las Empresas desempeñan un rol muy importante en la promoción y protección de los Derechos Humanos. La responsabilidad que conlleva el cumplimiento de este Principio va más allá de los esfuerzos por no verse involucrados en situaciones de vulneración 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 Derechos Humanos, de la misma forma en que 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 Derechos Humanos, y sus relaciones con otras Empresas y organismos, incluyendo instituciones del Gobierno.

Pacto Global propone cuatro ámbitos en los que la Empresa puede llevar a cabo acciones que ayuden a la promoción de los Derechos Humanos. En primera instancia, mediante actividades propias del negocio. En segundo lugar, a través de inversión social estratégica. En tercero, promocionando y participando en las políticas públicas, y por cuarta parte, mediante colaboración y acción colectiva.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

Este Principio tiene como marco el concepto de complicidad. Dicho concepto se refiere a situaciones en las que las Empresas se encuentran implicadas y/o tienen conciencia de la existencia de abusos y/o vulneración de los Derechos Humanos por otras Empresas, individuo, grupo, Gobierno, o el Estado.

El riesgo de complicidad está presente en todos los sectores y en todos los países, y puede presentarse de tres maneras. Primero, como una complicidad directa, cuando las Empresas tienen conocimiento de la vulneración de Derechos Humanos en compañías que les suministran bienes o servicios; segundo, como complicidad beneficiosa, cuando las empresas se benefician de los abusos cometidos por otros; y tercero, como complicidad silenciosa, cuando las Empresas se manifiestan inactivas o silenciosas ante la vulneración de Derechos Humanos 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 Derechos Humanos, la implementación de medidas que aseguren la gestión sistemática de éstos y llevar a cabo la debida diligencia.

Con respecto al principio de debida diligencia los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos señalan que: “Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las Empresas deben proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”.

Cabe mencionar que los esfuerzos de 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.

3.1.3 Situación del Ámbito de Derechos Humanos en Chile

Chile ha ratificado los principales tratados internacionales en materia de Derechos Humanos. A pesar del carácter no vinculante que tienen los tratados sobre éstos a los que Chile ha adherido, las instituciones internacionales como Naciones Unidas (ONU), Unión Europea (UE), Banco Mundial (BM), Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD), entre otras, han instalado a los Derechos Humanos como una directriz de gran importancia a la hora de determinar la ayuda económica-financiera, sociopolítica y jurídica que prestan a los países en vías de desarrollo. A nivel internacional, esto ha suscitado una propensión a proteger los Derechos Humanos y a condenar a los países en donde estos se vean vulnerados.

Se pueden observar importantes avances en materia de Derechos Humanos en Chile, entre estos destaca la promulgación a fines del año 2009, de la Ley 20.405 que aprueba la creación del Instituto Nacional de Derecho Humanos (INDH) con el objeto de promover y proteger los Derechos Humanos de todas las personas que habitan en territorio chileno.

Así también, resalta la proclamación de la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación cuya principal indicación dicta que se deben elaborar e implementar “políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.



A pesar de los progresos que Chile ha tenido en materia de Derechos Humanos, aún existen desafíos y materias por avanzar en ámbitos críticos para la sociedad, que afectan al sector político, jurídico y empresarial del país. Entre los cuales destacan:

Desigualdad económica:

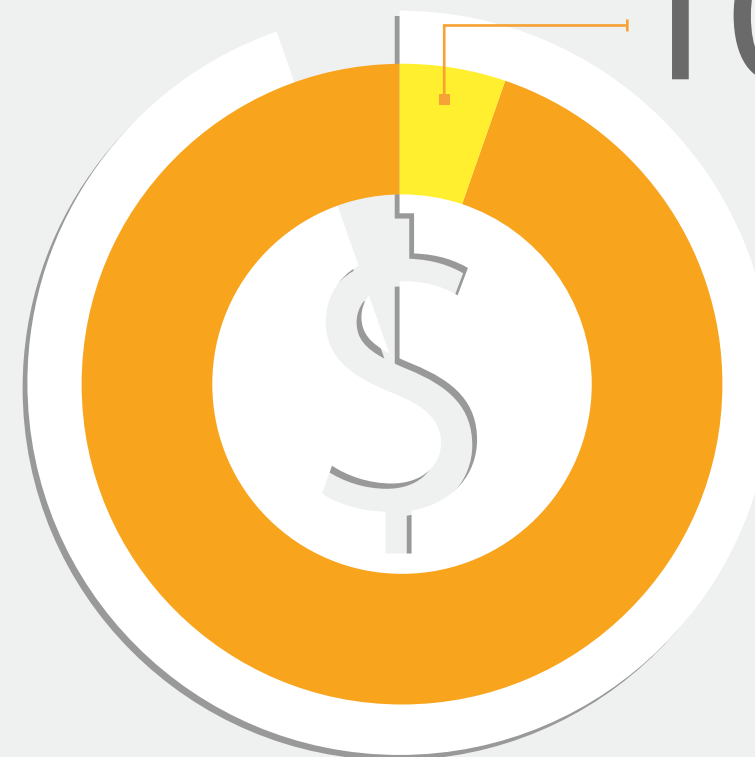
La desigualdad en Chile es uno de los temas más críticos y permanentes en la agenda pública. Chile posee una de las tasas más altas de desigualdad respecto a la distribución del ingreso. Esto se refleja en el coeficiente de Gini que corresponde a 0.52³ según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2011 .

Lo anterior implica que un conjunto reducido de la población concentra una gran proporción de la riqueza del país. Paralelo a esto, los valores Gini se han mantenido relativamente estables desde el año 2000 en adelante, dando cuenta de que a pesar del crecimiento sostenido que ha tenido el país en materia económica, la desigualdad sigue siendo un problema que no se logra superar . La Casen 2011 indica que el 10% más rico del país (X decil) percibe en promedio un ingreso 30 veces más alto que el 30% más pobre (deciles I, II y III); evidenciando las dificultades que ha tenido el Estado para garantizar los Derechos Económicos, Sociales y Culturales a todas las personas que habitan el país, y la participación de la ciudadanía en el desarrollo del país con igualdad de las oportunidades.

³ El índice Gini permite medir la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía. Cuando el valor del índice es igual a 0 expresa la igualdad total y cuando es igual a 1 indica la máxima desigualdad. Para ver y comparar cifras a nivel mundial, [Consulta On-line en: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?page=2>

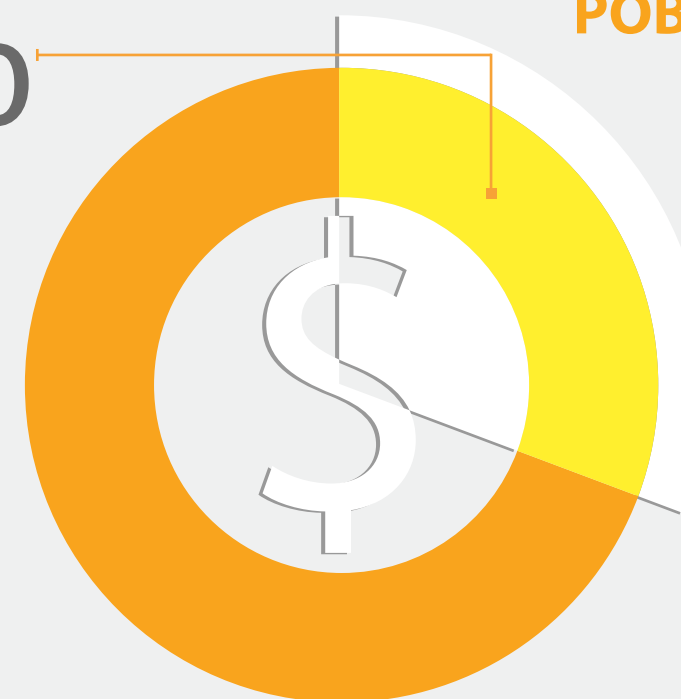
RICOS

10%



30%

POBRES





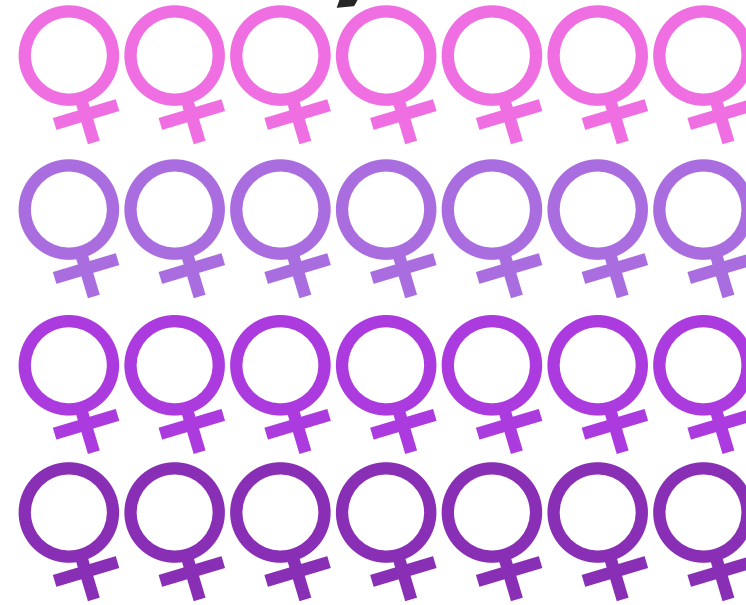
Teniendo en cuenta que la principal fuente de ingreso que poseen los hogares proviene de los ingresos percibidos por el trabajo remunerado de las personas que los componen, se puede afirmar que estos datos evidencian la desigual distribución de la riqueza. Sin embargo, no se trata sólo de que el salario que percibe la mayoría de los trabajadores en el país sea inequitativo, sino que además es insuficiente para disminuir las desigualdades.

Actualmente, el ingreso mínimo que perciben los trabajadores asciende a un monto de \$193.000 pesos. Esta cifra ha sido criticada desde distintos sectores, por considerarse insuficiente para garantizar y satisfacer las necesidades básicas con dignidad. Aunque no existe un consenso al respecto, se ha estimado un monto no menor a los \$250.000 pesos, en el denominado "ingreso ético", que debe permitir el acceso digno a vivienda, alimentación, educación, salud entre otras necesidades básicas. De hecho, el vicepresidente de la Conferencia Episcopal y obispo de Rancagua, Alejandro Goic, propuso en 2007 una cifra de \$250.000 pesos como sueldo ético, para garantizar que las familias vivan con dignidad.

Ahora bien, la brecha salarial es un tema que no se reduce únicamente al tema ingreso mínimo versus ingreso digno, también incluye el ámbito relacionado con la diferencia salarial según género. Este aspecto ha tomado especial relevancia durante esta década debido al crecimiento económico que vive Chile, lo que a su vez ha ocasionado el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Actualmente, las mujeres tienen una participación en el mercado laboral mucho más activa que en décadas pasadas, equivalente al 47,6% 9 de la Población en Edad de Trabajar (PEA). Sin embargo, el salario que perciben es en promedio un 32,8% más bajo que el de los hombres para la misma profesión, funciones y responsabilidades 10. Situación que da cuenta de una vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres sobre todo aquel que dice relación con asegurar "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual".

47,6%



PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL MERCADO LABORAL

EN COMPARACIÓN A LOS HOMBRES



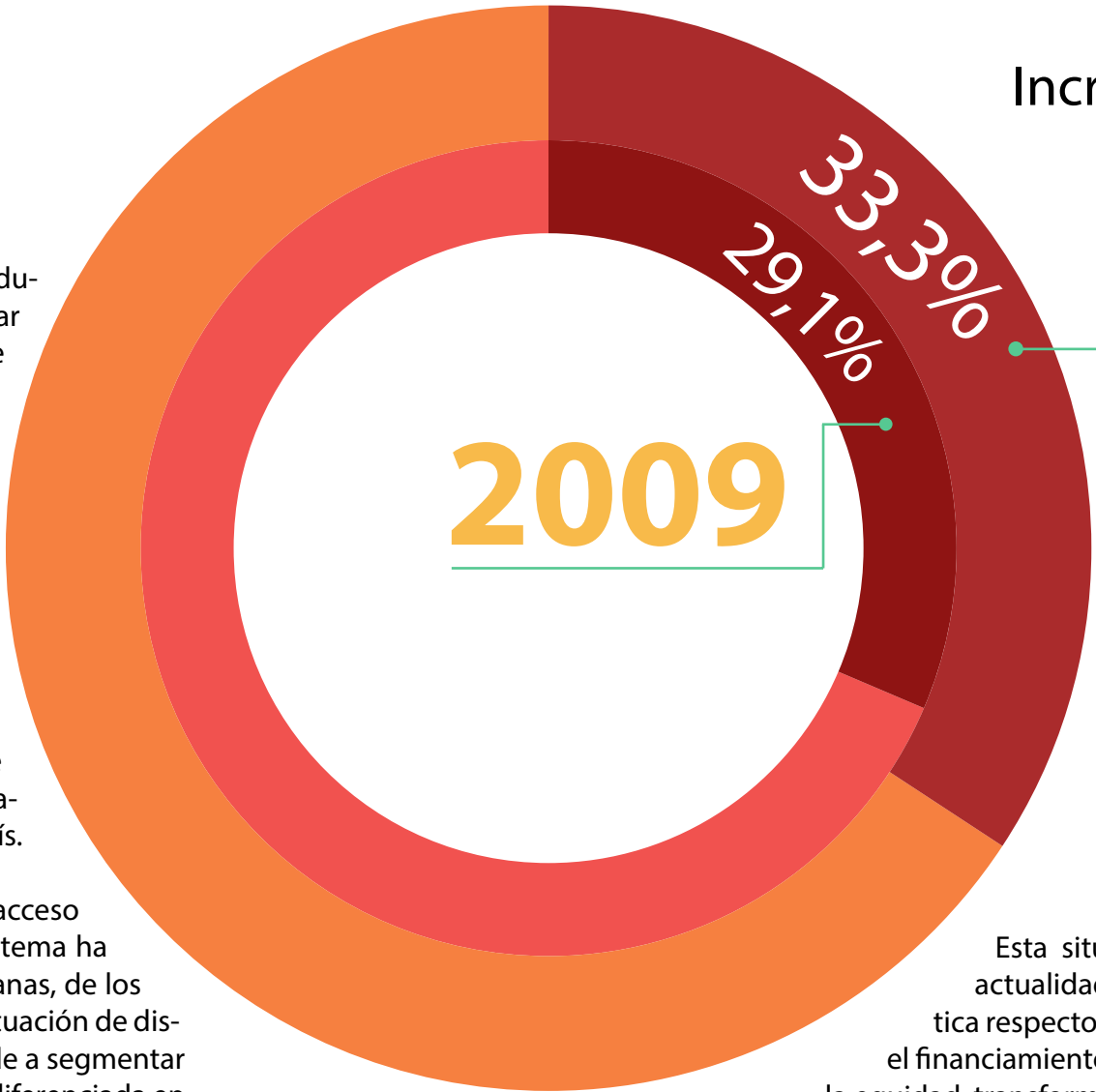
En consecuencia, el sector empresarial tiene un rol muy importante frente a estos temas, pudiendo asumir un rol de liderazgo que sirva de modelo para toda la sociedad mediante el establecimiento de medidas internas que permitan observar, medir y reducir las brechas salariales entre sus colaboradores, disponer un ingreso mínimo que supere o sea igual al sueldo digno, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y fomentando la participación de las mujeres en altos cargos directivos.

Derecho a la Educación:

La Constitución Política de Chile reconoce y asegura el derecho a la educación. Desde la perspectiva del acceso y cobertura se puede afirmar que hoy en día Chile cumple mayormente con este requisito, ya que presenta una cobertura que supera al 90% de la población en edad escolar. Los logros en materia de acceso han permitido aumentar los años de escolaridad de la población y reducir el porcentaje de personas que no participa en el sistema educativo de manera significativa. Asimismo, la educación superior ha incrementado su cobertura pasando de 29,1% en el año 2009 a 33,3% en el 2012.

No obstante, este incremento ha estado marcado por el alto costo de aranceles de la educación superior, lo que se refleja en que el 10% de la población con mayores ingresos presenta una cobertura tres veces mayor que el 10% más pobre de la población. A esto se suman las muestras de inconformidad en la sociedad en torno a la calidad de la educación que se imparte en los establecimientos del país.

Por lo anterior, es posible observar que los logros en materia de acceso difieren ampliamente del aspecto de equidad y de la calidad. Este tema ha estado y sigue siendo un eje central de las manifestaciones ciudadanas, de los últimos años lideradas por el movimiento estudiantil, señalan una situación de discriminación estructural en el sistema educativo chileno, el que tiende a segmentar a la población según su capacidad económica y generar una oferta diferenciada en calidad que refuerza las desigualdades de la sociedad chilena.



Incremento educación superior

2012

Esta situación ha provocado en la actualidad una amplia discusión política respecto a la calidad de la educación, el financiamiento –y lucro en la educación– y la equidad, transformándose en uno de los temas más álgidos de la agenda.

En este contexto, se observa que el tema de la educación representa uno de los desafíos más críticos para el país, y esto no sólo vincula al Estado y a las instituciones educacionales, también compromete a las Empresas a adoptar un liderazgo en los ámbitos de su incumbencia dada la relevancia que tiene para el desarrollo individual y colectivo. Por consiguiente, el aporte que pueden realizar al desarrollo del capital humano de los colaboradores, sus familias y/o las comunidades, orientadas a mejorar las condiciones de acceso y competencias, genera un impacto significativo en uno de los aspectos más importantes del desarrollo del país.



Derechos indígenas:

El Estado de Chile ha realizado diversos esfuerzos por abordar la situación de exclusión social y política que sufren los pueblos indígenas, entre los que se destacan la Ley 19.253 sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas en el año 1993, su adhesión en el año 2007 a la Declaración sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de la ONU y la ratificación en el año 2008 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

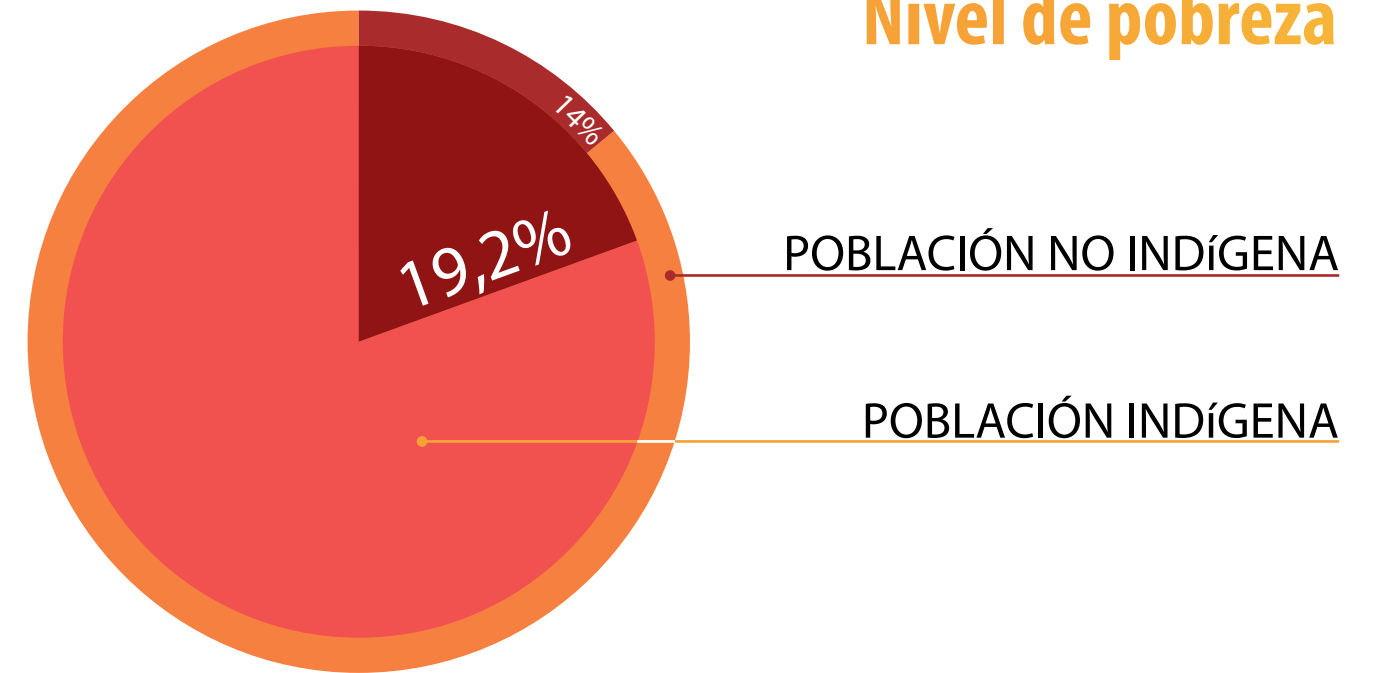
A pesar de estos avances jurídicos y normativos, los pueblos indígenas del país aún se ven expuestos y enfrentan una situación de vulnerabilidad, exclusión e inequidad, la que se ve reflejada en los niveles de pobreza que presenta esta población, que alcanza el 19,2% en comparación al 14% de la población no indígena; así como una tasa de analfabetismo mayor, 8,75% comparado al 4,07% del resto de la población¹³; un déficit habitacional más elevado, 9.500 hogares según datos de la Casen 2011; y una tasa de desempleo de 10,6% que contrasta con el 7,5% de la población no indígena.

La condición de vulnerabilidad en la que se encuentran los pueblos indígenas se vuelve crítica al considerar los grados de conflictividad que han mantenido con el Estado y la persistencia de demandas insatisfechas que reivindican derechos políticos, territoriales y culturales de los pueblos indígenas.

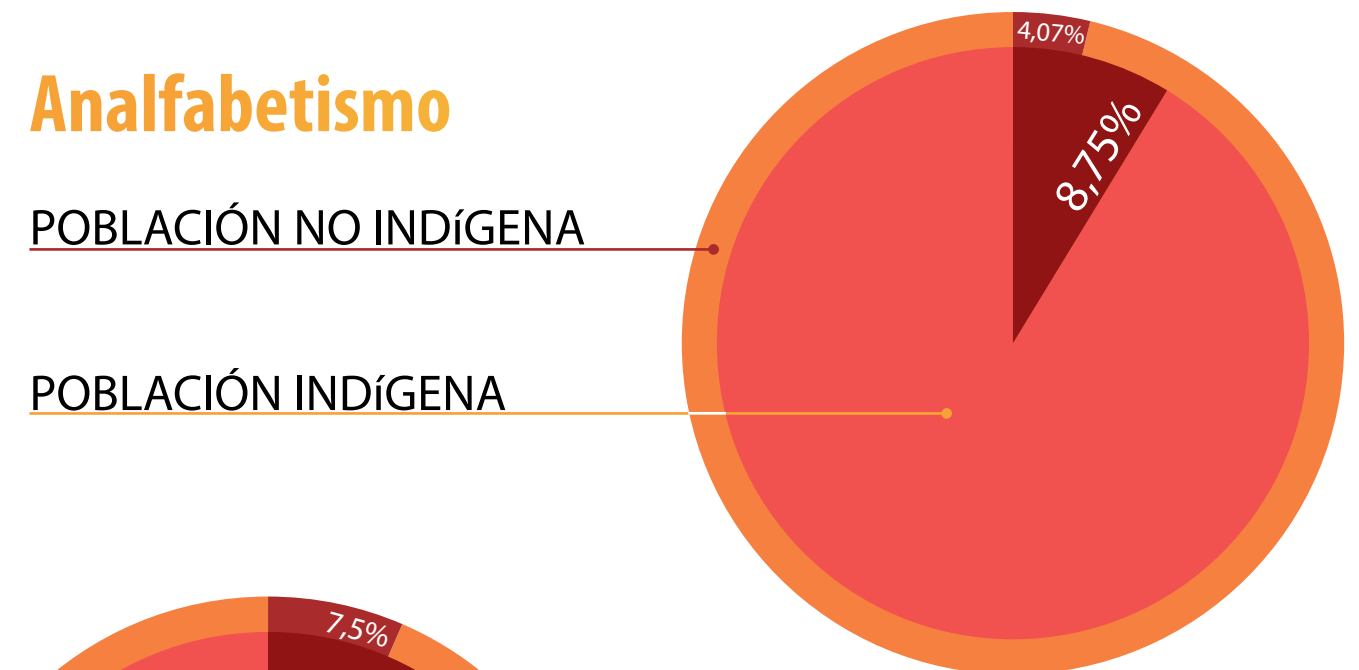
Una parte del reclamo hacia la autoridad, señala escasa consideración que el Estado chileno ha tenido en la elaboración de iniciativas, puesto que éstas habrían sido concebidas sin considerar su identidad política y cultural, sin consultarles previamente ni hacerlos partícipes de este proceso. Esto refleja uno de los principales desafíos de la implementación del Convenio 169 de la OIT en el país, ya que este considera que “la consulta constituye un verdadero instrumento de participación, un diálogo genuino entre ambas partes, caracterizado por la comunicación y el entendimiento, el respeto mutuo y la buena fe, con el deseo sincero de llegar a un acuerdo común”.

En este contexto, el sector empresarial puede contribuir a disminuir la situación de vulnerabilidad de los pueblos indígenas mediante políticas internas que aludan a impulsar la consulta y participación como medios para determinar y mitigar los posibles efectos e impactos de sus operaciones. Además, pueden fomentar la no discriminación entre sus empleados, que promuevan la incorporación de trabajadores de diferentes etnias, que reconozcan el pluralismo cultural que puede existir internamente y que ejecuten y/o apoyen proyectos dirigidos a la población indígena, particularmente en zonas de injerencia directa por parte de las compañías.

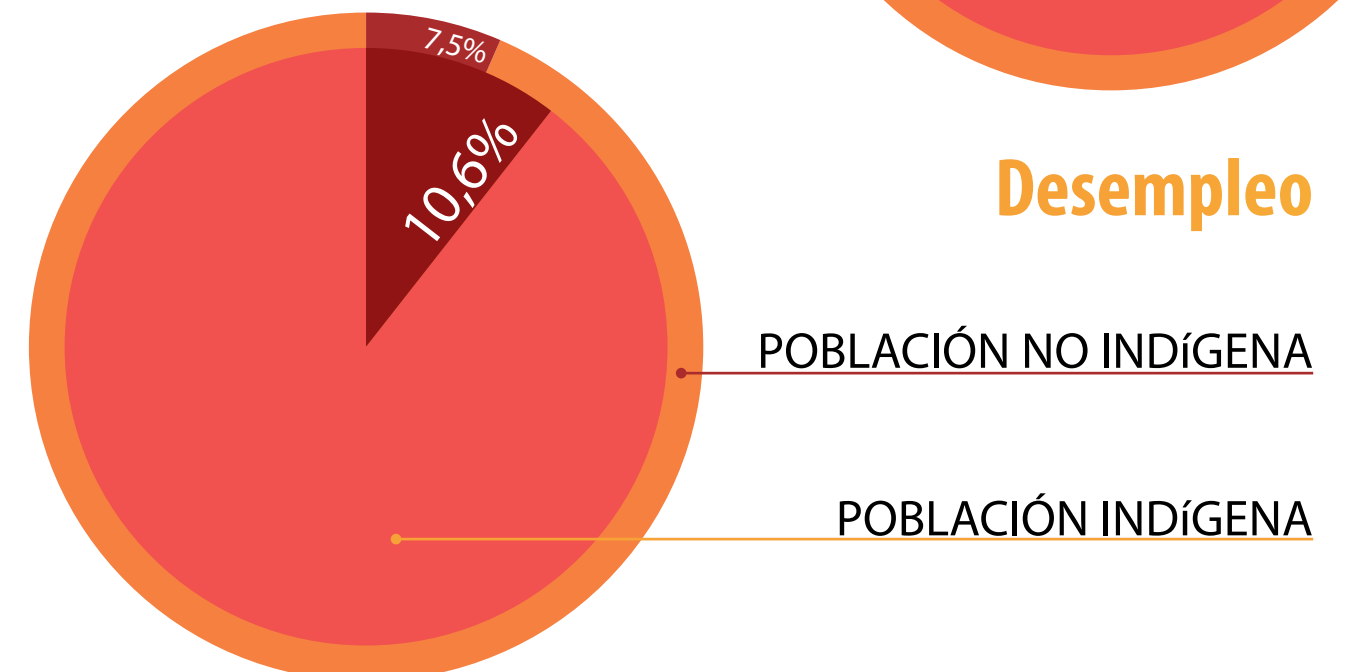
Nivel de pobreza



Analfabetismo



Desempleo



Derecho a la Salud y Seguridad laboral

Este derecho hace referencia a la obligación de los Estados de “generar condiciones en las cuales todos puedan vivir lo más saludablemente posible. Esas condiciones comprenden la disponibilidad garantizada de servicios de salud, condiciones de trabajo saludables y seguras, vivienda adecuada y alimentos nutritivos”.

Al igual que otros Derechos Humanos, el derecho a la salud tiene la propiedad de ser interdependiente y estar interrelacionado con otros derechos, motivo por el que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales encargado de supervisar la aplicación de Pacto Global, adoptó una observación general sobre este derecho donde se indica que es 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 información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva”.

En Chile la salud de los trabajadores se regula principalmente a través de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y que crea la figura de las mutuales de seguridad, instituciones encargadas de estos servicios y de realizar acciones en torno a la prevención de riesgos.

Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), en el año 2011 el número de trabajadores de Empresas Adheridas a mutualidades asciende a poco más de 4,1 millones, mientras que la tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo fue de 5,5% y la de trayectos fue de 1,3 por 100 trabajadores 16. Los valores más altos se registran en Empresas cuya actividad económica es transporte y telecomunicaciones y la industria manufacturera (7,93% y 7,82% respectivamente).

Las estadísticas de la Suseso indican que la tasa de mortalidad alcanzó un valor de 4,5 por 100.000 trabajadores y que las actividades que registraron una mayor tasa fueron transporte y telecomunicaciones con un 18,8%, minería con un 13,4% y construcción con un 8,2%.

En este marco las Empresas deben procurar políticas y beneficios que permitan a sus empleados acceder a la atención en 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.



3.2 Relaciones Laborales

3.2.1 Antecedentes Generales

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”.

Esta declaración comprende principios y derechos en torno a cuatro ámbitos y compromete a los Estados miembros de la OIT a ratificarlos, respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad. Estos ámbitos se enmarcan en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

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.

Desde esta perspectiva podría pensarse que la interacción entre Estado y Empresas alude únicamente al ámbito legal, sin embargo es necesario destacar el rol que el sector empresarial tiene en los países, siendo un socio indispensable para el crecimiento económico, la generación de empleo, la reducción de la pobreza y la consecución del desarrollo sostenible.

En este sentido, Pacto Global se vuelve un marco de apoyo para que la comunidad empresarial acepte estos valores universales, los integre y los aplique en sus compañías.

3.2.2 Las Relaciones Laborales en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)

Las normas laborales internacionalmente reconocidas, incluyen derechos fundamentales que se reflejan en los Principios de Pacto Global, los que fueron desarrollados en un proceso en el que empresas y trabajadores representaron un rol fundamental. El diálogo en estas materias se ha expandido a nivel mundial, ayudando a producir una serie de marcos de acuerdos globales entre organizaciones sindicales internacionales y grandes empresas, muchas de las que están involucradas en el Pacto Global.

La Oficina Mundial de Pacto Global concentra sus esfuerzos en estos asuntos, promoviendo el establecimiento de instrumentos de retroalimentación entre la empresa, los marcos de derecho nacional e internacional y acuerdos que incorporen los principios de otros convenios internacionales, un claro ejemplo de instrumentos consistentes con el Pacto Global, son la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Pacto Global busca orientar a las Empresas en la comprensión y adopción de estos Principios, que son aplicables a todo tipo de compañía, permiten transparentar procedimientos y representan una oportunidad para aumentar el apoyo a interlocutores sociales locales, en beneficio de iniciativas que favorezcan la gestión de la empresa, entendiendo la diferenciación entre el rol del Estado y las posibilidades de acción del sector empresarial, en apoyo a la labor de la OIT respecto de la Declaración de 1998.

Principio 3: Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho 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 libertad de asociación incluye las actividades de formación, la administración de la organización, la elección de representantes y la huelga, este último siendo un mecanismo usado por trabajadores para defender y reivindicar sus intereses económicos y sociales.

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, tales 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: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

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”.

Este tipo de actividades afecta a diversos sectores e incluye la servidumbre por deudas, las condiciones de trabajo degradantes, la trata de personas 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.

TRABAJO FORZOSO



Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

El trabajo infantil se define como todo trabajo que priva a los niños de su infancia, 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 puesto que es peligroso y perjudicial para el bienestar, 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 insuere 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.

Con el objetivo de erradicar el trabajo infantil, la OIT creó el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, año 1992) mediante el cual se promocionan los Convenios N° 138 (Convenio sobre la edad mínima) y N° 182 de la organización (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil), los que proporcionan el marco para que la legislación nacional determine una edad mínima de admisión al empleo o trabajo, la que no podrá ser inferior a los 15 años, edad prevista para la finalización de la escolarización obligatoria.

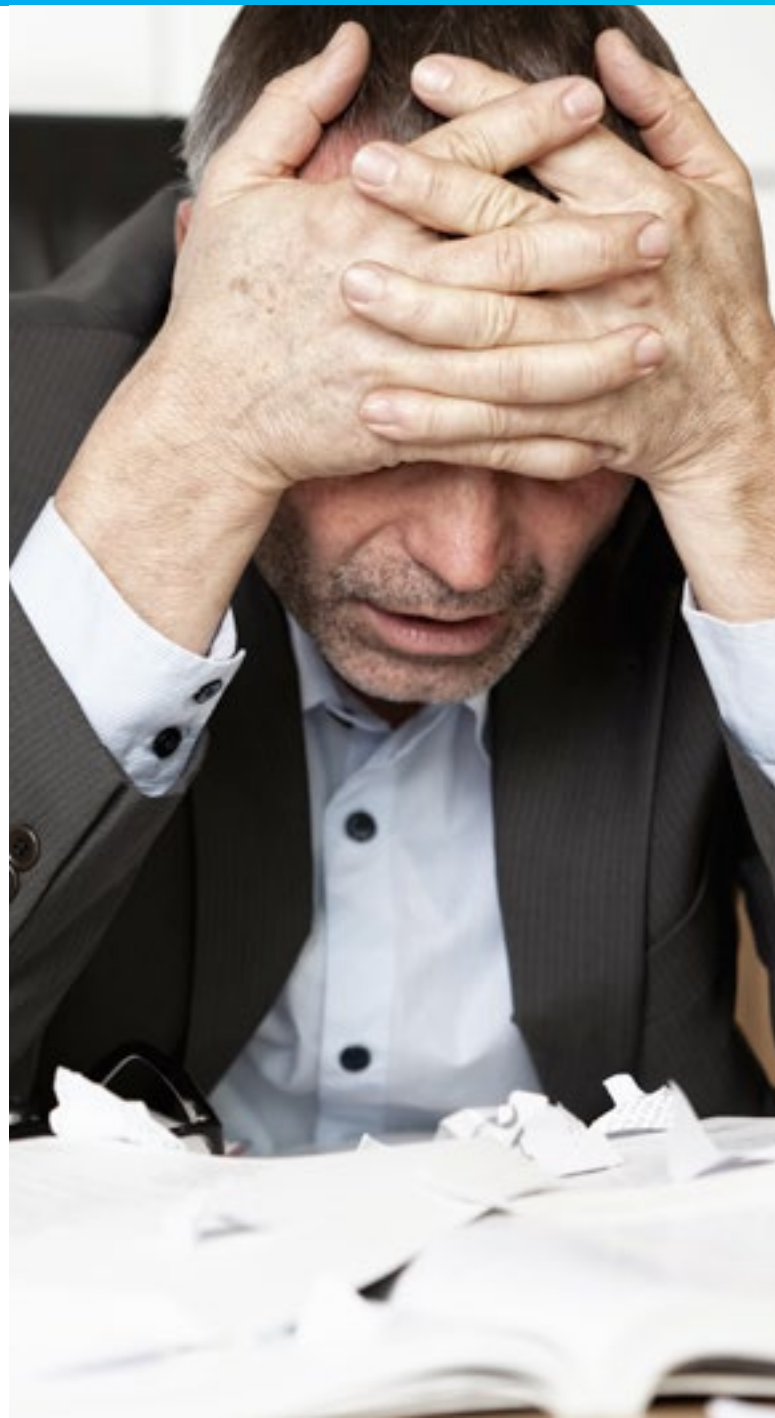
Uno de los principales impactos del trabajo infantil es que entrega al mercado laboral trabajadores poco calificados y con un desarrollo físico, mental y moral interrumpido, lo que a su vez puede generar una fuerza laboral futura poco preparada y menos productiva.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y 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, sexo, 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.



3.2.3 Situación del Ámbito de las Relaciones Laborales en Chile

El derecho al trabajo es parte esencial de los Derechos Humanos y en Chile ha sido ratificado en el artículo 19 de la Constitución Política y a través de los diversos tratados internacionales suscritos por el país para garantizar su debido respeto y protección.

Para resguardar este derecho, el Estado chileno cuenta con una institucionalidad que se encarga de estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientadas a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores, empresarios y sus respectivas organizaciones, así como también, velar por el cumplimiento de la legislación laboral, fiscalizando y canalizando los conflictos, orientando la correcta aplicación de la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, con la intención de fomentar relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores.

La tarea de fiscalizar el efectivo ejercicio de la legislación laboral en el país, y por tanto de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, recae en la Dirección del Trabajo. De acuerdo con información proporcionada por esta institución, existen aspectos en materia de derechos laborales y que se relacionan con los Principios antes mencionados que cobran especial relevancia, ya sea por el nivel de desarrollo que presentan o por ser claves para alcanzar relaciones laborales que fomenten enriquecimiento mutuo entre trabajadores y empleadores. Estos son:

Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva:

La libertad de asociación junto con el derecho a negociación colectiva, forman parte de los Derechos Humanos fundamentales de toda persona y su ejercicio tiene una gran relevancia en las relaciones laborales, ya que son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y condiciones laborales decentes.

El libre ejercicio de los mismos propicia y genera relaciones de confianza entre trabajadores y empleadores, promueve la participación e integración de los colaboradores a la organización y permite articular y satisfacer los intereses de estos actores en ambos sentidos, lo que es fundamental para mejorar los resultados en las empresas, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

En Chile, la libertad de asociación se manifiesta a través de la sindicalización, y nuestra 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 Municipalidades.

Según datos proporcionados por la Dirección del Trabajo, la tasa de sindicalización en el país en el año 2011 –último dato disponible– fue de un 11,8%, cifra que si bien presenta un leve incremento en comparación con el año anterior (11,7%) aún es baja en comparación al promedio de los países de la OCDE que alcanza una tasa de 17,5%²⁰. A pesar de esto, el número de sindicatos aumentó pasando de 9.871 sindicatos en el año 2010 a 10.310 en el año 2011, y el número de personas afiliadas a estas instituciones se incrementó en un 3,9% en el 2011 respecto al año 2010.

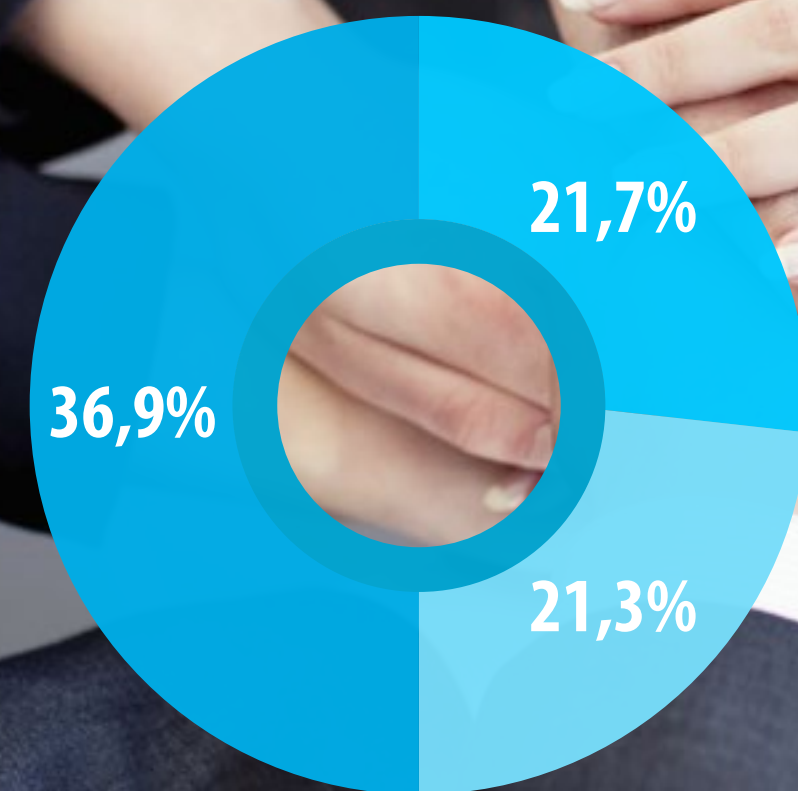
Adicionalmente, y según datos obtenidos por la Encuesta Laboral 2011 (Encla) 21, que realiza la Dirección del Trabajo, en el 49,7% de las empresas que cuenta con sindicatos se han presentado prácticas antisindicales, cifra bastante desalentadora y que revela la existencia de acciones que impiden o coartan la libertad de asociación.

Según la misma Encla 2011, las prácticas antisindicales más recurrentes son obstaculizar 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).

Adicionalmente, y durante el primer semestre del año 2012, la Dirección del Trabajo sancionó a 37 empresas por prácticas antisindicales entre las que se encuentran el ofrecimiento de beneficios a trabajadores para abandonar el sindicato, reemplazar trabajadores durante una huelga y las ya mencionadas. Con respecto al derecho a negociación colectiva, cabe mencionar que durante el año 2012 entraron en vigencia 2.740 instrumentos colectivos los cuales fueron negociados en su mayoría por sindicatos, los que gestionaron el 80,3% de los convenios y/o contratos, mientras que el 19,7% lo concertaron grupos negociadores. Estos acuerdos colectivos beneficiaron a más de 300 mil trabajadores, cifra que representa a cerca del 6,2% de la fuerza de trabajo asalariada privada del país.

A partir de los datos antes mencionados, se observa un bajo ejercicio por parte de los trabajadores respecto a la libertad de asociación y si a ellos sumamos las prácticas antisindicales mencionadas podemos determinar que en Chile existe una dificultad para alcanzar el equilibrio de las relaciones laborales. Por ello, las Empresas deben ejecutar acciones y prácticas que promuevan la conformación de sindicatos, entendiendo que éstos son uno de los principales promotores para alcanzar una relación armónica entre empresarios y trabajadores.

PRÁCTICAS ANTISINDICALES



OBSTACULIZAR LA AFILIACIÓN

DESPIDO ANTISINDICAL DE UN TRABAJADOR SIN FUERO

PRESIONES A LOS DIRIGENTES SINDICALES

Eliminación del Trabajo Forzoso

El informe sobre la trata de personas 2012, elaborado por el Departamento de Estado de EE.UU, 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”, dando cuenta de la existencia de trabajo forzoso en el país.

Este mismo informe, revela que las víctimas de la trata de personas en Chile suelen ser en su mayoría mujeres y niñas, chilenas y de otros países de América Latina –como Argentina, Bolivia, Perú, Paraguay, República Dominicana y Colombia–, que son atraídas de manera fraudulenta y luego son explotadas con fines sexuales, mientras que los hombres que son objeto de la trata de personas en el país, son extranjeros procedentes de Bolivia, Perú, Colombia, Ecuador y China, y se han visto enfrentados a la explotación laboral en sectores como el minero y agrario.

Asimismo, el Instituto Nacional de Derechos Humanos en su informe anual reveló que durante el año 2011 y 2012 se conocieron varios casos de trata de personas.

La trata de personas es un problema que no ha sido tratado con total rigurosidad en el país, no obstante el Gobierno de Chile se encuentra realizando considerables esfuerzos para abordarlo destacándose la promulgación en abril de 2011 de la Ley 20.507 que prohíbe todas las formas de trata de personas, así como el contrabando de personas, y el convenio de asistencia técnica y colaboración mutua que suscribió en mayo del 2012 el Ministerio del Interior con la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos (OEA) para el fortalecimiento de las capacidades institucionales en la lucha contra el crimen organizado, con especial énfasis en la trata de personas y tráfico de migrantes.

En este sentido las Empresas pueden ser de gran ayuda para erradicar este problema del país, desarrollando políticas internas que promuevan entre sus proveedores y a lo largo de toda su cadena de valor la contratación de fuerza laboral extranjera respetando la normativa nacional existente.

Erradicación del trabajo infantil

Según la Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes realizada en el año 2003, en Chile existían 196.104 niños y adolescentes, entre los 5 y los 17 años de edad, que se encontraban ocupados. De ellos, más de 107 mil realizaba trabajos categorizados como inaceptables, es decir, llevan a cabo actividades que vulneran sus derechos fundamentales: educación, descanso, recreación, e integridad física.

Los resultados de la encuesta permitieron elaborar un diagnóstico sobre la situación del trabajo infantil y adolescente en Chile, mostrando una realidad que alertó al Gobierno, el que en el año 2006 se comprometió a luchar por la erradicación del trabajo infantil para el bicentenario nacional (2010), y que en el año 2007 promulgó la Ley N° 20.189 que adecua las disposiciones del Código del Trabajo de acuerdo a la reforma constitucional sobre la obligatoriedad de la educación media e 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 que fue aprobado en el año 2009.

Entendiendo que el trabajo infantil y adolescente es un problema que debe ser abordado considerando a todos los actores, en el año 2008 el Gobierno de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), con apoyo de la OIT firmaron un acuerdo destinado entre otras cosas a la prevención y erradicación del trabajo infantil. En esta misma línea, en el año 2009 el Ministerio del Trabajo y la CPC firmaron una declaración para promover alianzas público-privadas encaminadas a realizar acciones que permitan a Chile aspirar a ser el primer país de la región libre de trabajo infantil, y asegure un trabajo adolescente protegido.

Actualmente, se desconocen cifras estimativas a la fecha que permitan dar cuenta de la situación del trabajo infantil y adolescente en Chile, sin embargo, las acciones que desde la alianza público-privado se han generado, han permitido generar conciencia para prevenir y erradicar el trabajo infantil así como para promover condiciones seguras de trabajo para adolescentes (de 15 a 17 años de edad).

En este marco, cabe destacar un estudio realizado el año 2012 a Empresas Chilenas Adheridas al Pacto Global, el que mostró que numerosas organizaciones se encuentran realizando acciones que contribuyen a la erradicación del trabajo infantil y/o la protección del adolescente trabajador y 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

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

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral del trimestre móvil marzo-mayo del año 2013 alcanzó un 48%, cifra que si bien representa un aumento de la participación femenina respecto a meses anteriores, es bastante menor respecto a la tasa de participación masculina en el mercado laboral la que llega a un 72,1% para el mismo período. Esta situación se explica principalmente porque son ellas las principales encargadas de realizar actividades domésticas y de cuidado en el hogar.

Por otro lado, un estudio realizado en el año 2012,⁴ reveló que un 21,7% de los altos cargos ejecutivos –como presidencias, gerencias, direcciones superiores– a nivel público y privado es ejercido por mujeres, mientras que el 78,8% es ocupado por hombres reflejando la baja incorporación y participación femenina en puestos de alto nivel jerárquico.

Respecto a las condiciones laborales, las mujeres en mayor medida realizan trabajos que son más inestables y precarios, lo que se traduce en empleos sin contrato escrito y que no cubren el pago de la seguridad social, como pensión, salud y seguro de desempleo. Esta situación se ve graficada en que el 32% de las mujeres tiene una ocupación que no está necesariamente cubierta por el sistema de protección social del país, lo que significa que tiene un trabajo por cuenta propia, es personal de servicio o familiar no remunerado.

En cuanto a las diferencias salariales, numerosos estudios muestran que frente a un mismo trabajo existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres, brecha que llegó al 34,5% en el año 2011 –último año disponible– lo que representa un leve aumento respecto al año anterior a pesar que la Ley 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones en el país, lleva dos años de implementación.

Otro grupo que se presenta vulnerable frente a la discriminación en el empleo y la ocupación son las Personas con Discapacidad. Esta población representa cerca del 12,9% del total de la población del país, lo que significa que poco más de 2 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad.

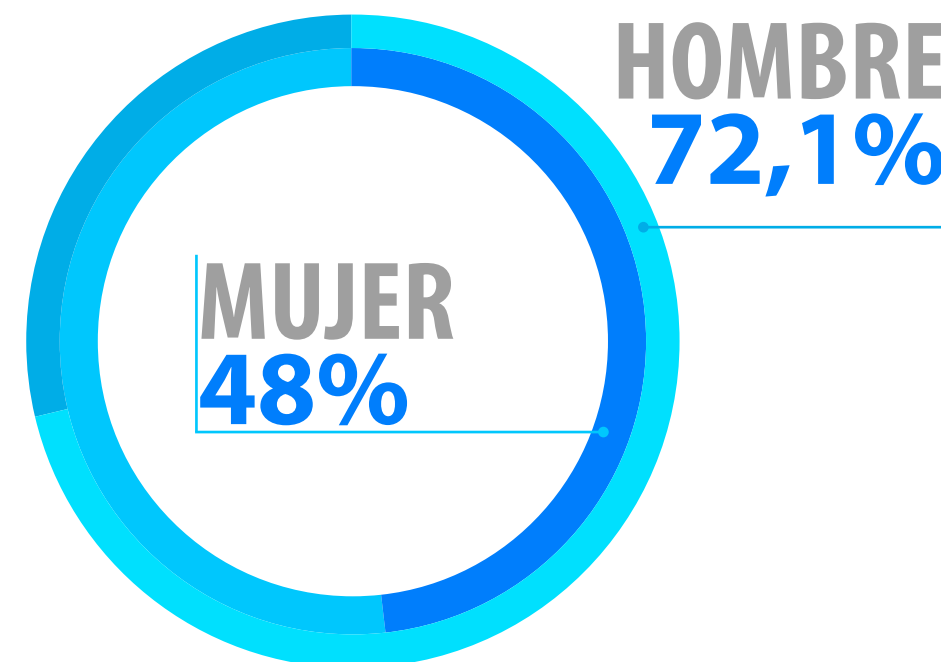
Del total de la población discapacitada, sólo un 29,2% de las personas en edad de trabajar poseen algún empleo, situación que se explica principalmente por la existencia de “diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas”.

En la actualidad, las Empresas se encuentran realizando acciones que les permitan incorporar a personas con discapacidad en sus operaciones destacándose el trabajo conjunto realizado por la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofopa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para fomentar una estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

⁴El estudio “Mujeres y Poder. Participación en espacios de decisión”, fue ejecutado por un equipo de profesionales del Instituto de Investigación en Ciencias Sociales – ICSO 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.icsoc.cl/wp-content/uploads/2013/03/PPT-G%20C3%89NERO-Y-PODER-VF-5-marzo3.pdf>

La población indígena y los inmigrantes son grupos que también se ven afectados por ciertas prácticas de discriminación, situación que se evidencia en la existencia de brechas salariales⁵, ausencia de contratos y menores tasas de cotización en algún sistema previsional entre población indígena y no indígena. Mientras que los inmigrantes se ven expuestos a empleos que no concuerdan con sus niveles educativos, lo que redundará en bajos ingresos y desprotección laboral y social.

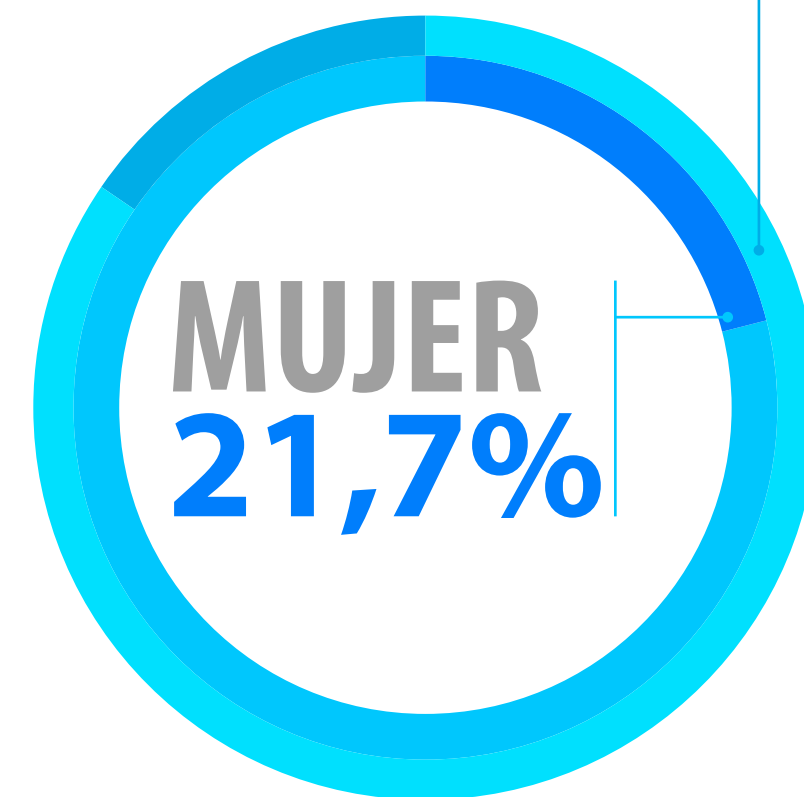
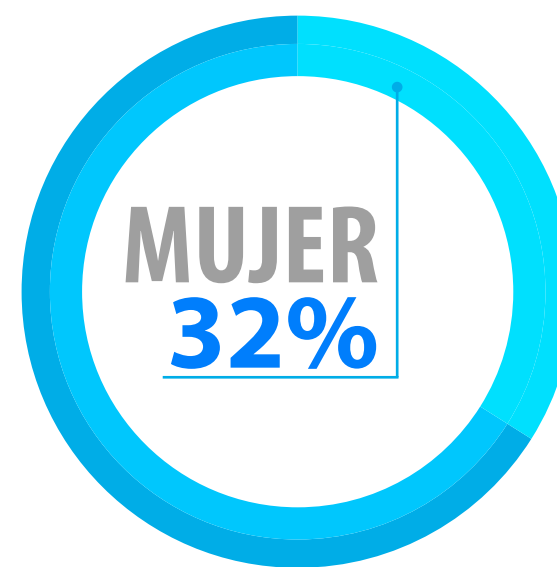
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL MERCADO LABORAL



ALTOS CARGOS EJECUTIVOS



OCUPACIÓN QUE NO ESTÁ NECESARIAMENTE CUBIERTA POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL PAÍS



⁵Los 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.

3.3 Medio Ambiente

3.3.1 Antecedentes Generales

Los Principios de Pacto Global en el ámbito de Medio Ambiente se derivan de una Declaración de Principios y un Plan de Acción Internacional (Programa 21) que surgieron de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo también conocida como Cumbre de la Tierra, celebrada en Río de Janeiro en 1992.

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 ella 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”.

Asimismo, reafirmaron todos los Principios asumidos en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, en especial el Principio siete que indica que “los Estados deberán cooperar con espíritu de solidaridad mundial para conservar, proteger y restablecer la salud y la integridad del ecosistema de la Tierra. En vista de que han contribuido en distinta medida a la degradación del medio ambiente mundial, los Estados tienen responsabilidades comunes pero diferenciadas. Los países desarrollados reconocen la responsabilidad que les cabe en la búsqueda internacional del desarrollo sostenible, en vista de las presiones que sus sociedades ejercen en el medio ambiente mundial y de las tecnologías y los recursos financieros de que disponen”.

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.

3.3.2 El Medio Ambiente en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)

En consideración de la magnitud de los desafíos ambientales que se enfrentan en la actualidad, como el cambio climático, el acceso a los recursos naturales, la contaminación, pérdida de la biodiversidad, daños a largo plazo en los ecosistemas, la producción y eliminación de residuos, el impacto del uso de sustancias químicas y la eliminación de sustancias tóxicas, la deforestación y degradación de la tierra, entre otros, la Oficina Mundial de Pacto Global, señala la importancia de replantear la “Responsabilidad Ambiental de la empresa”, promoviendo los beneficios derivados del uso de tecnologías más eficientes, en sus niveles de ahorro e ingresos en el largo plazo, en la construcción de una mejor reputación corporativa y de la marca, impacto asociado al mantenimiento de estrategias de sostenibilidad necesarias para la creación de sociedades y mercados sostenibles.

Para fortalecer la efectividad de los Principios medio ambientales y la gestión de riesgos asociados, la Oficina Mundial de Pacto Global desarrolló una Estrategia de Administración de Medio Ambiente y Recursos Naturales, diseñada para ayudar a las empresas a desarrollar su propia estrategia integral, reconociendo el creciente vínculo entre los diversos problemas ambientales con las prioridades sociales y de desarrollo. Esta estrategia incorpora grandes iniciativas abocadas a la energía sostenible para todos, el Mandato del agua y sobre el Cuidado del Clima.

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 en materia de Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente

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”.

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: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan 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 cuidado del medioambiente por ello en el capítulo 30 del Programa 21 –plan de acción mundial exhaustivo que abarca todos los aspectos del desarrollo sostenible y que es adoptado por todos los países miembros de Naciones Unidas– se recomienda que “el comercio y la industria, incluidas las empresas transnacionales, deberían reconocer cada vez más que la ordenación del Medio Ambiente es una de las principales prioridades de las Empresas y un factor determinante clave del desarrollo sostenible”.

El Programa 21 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”.

Adicionalmente, el sentido de este Principio apela a que las Empresas tienen una mayor legitimidad cuando las comunidades donde operan y la sociedad en general, se preocupa porque las prácticas que realiza este sector sean responsables con el Medio Ambiente haciéndolas mejores vecinos.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Este Principio apela al desarrollo y difusión de tecnologías que permitan prevenir la contaminación y el daño medio ambiental que puede producirse a causa 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”.

En la medida que el sector empresarial adopte tecnologías que sean más respetuosas con el Medio Ambiente, podrán generar menos residuos y desechos y utilizar los recursos naturales de manera más eficiente favoreciendo a los trabajadores de las Empresas, a las comunidades aledañas y a toda la sociedad.

3.3.3 Situación del Ámbito de Medio Ambiente en Chile

El artículo 19 N° 8 de la Constitución Política de Chile reconoce como un derecho el vivir en un ambiente libre de contaminación, asimismo se indica que el Estado debe “velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza”.

A pesar de este reconocimiento, recién en el año 1994 se promulga la Ley N° 19.300 de Bases Generales del Medio Ambiente la cual creó la Comisión Nacional del Medio Ambiente (Conama), organismo encargado de coordinar las políticas medio ambientales, constituyéndose como un gran avance en esta materia. No obstante, el poco poder político otorgado a esta institución y las grandes exigencias internacionales respecto al desempeño medio ambiental provocaron que dicha ley no fuera suficiente.

Así, en el año 2010 mediante la Ley N° 20.417, que reformó la Ley 19.300 de Bases Generales del Medio Ambiente, se dicta la creación del Ministerio de Medio Ambiente, cuya función principal es “colaborar con el Presidente de la República en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas en materia ambiental, así como en la protección y conservación de la diversidad biológica y de los recursos naturales renovables e hídricos”.

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”.

Actualmente, la institucionalidad chilena en el ámbito medioambiental se basa en un modelo “que combina la función de coordinación, diseño y aplicación de políticas públicas ambientales a cargo de un Ministerio del Medio Ambiente, con la función transversal y de deliberación de la política pública sustentable del Estado, a cargo de un Consejo de Ministros para la Sustentabilidad”.

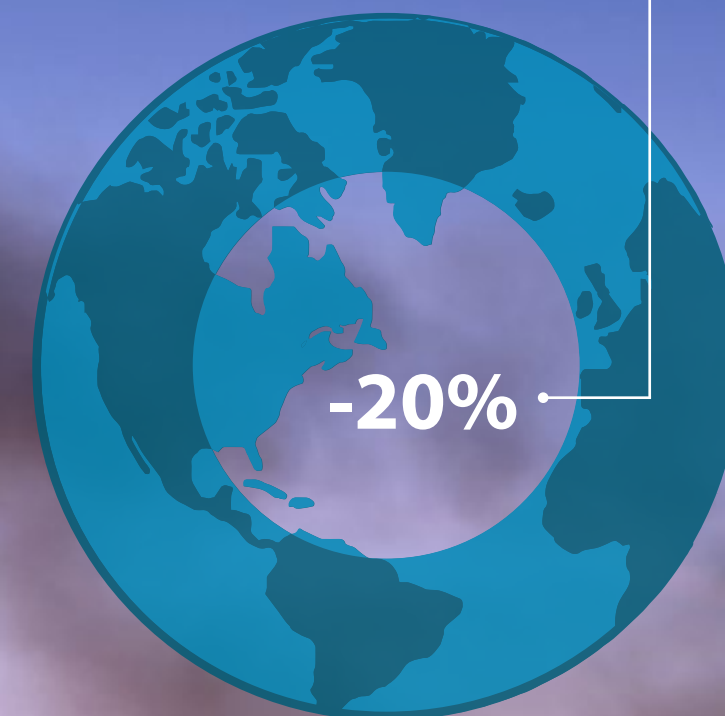
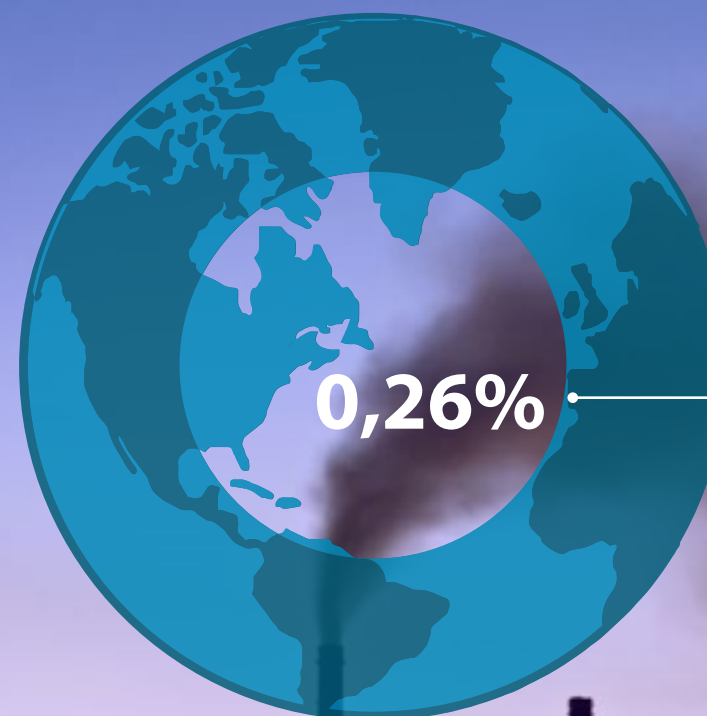
Este Consejo tiene la facultad de pronunciarse frente a cualquier proyecto de ley que considere aspectos medioambientales sin importar el ministerio del cual provenga, lo que implica la incorporación de aspectos de sostenibilidad en el diseño de todas las políticas públicas del país.

En tanto, en respuesta al problema global del cambio climático, la institucionalidad ambiental de Chile se alinea con el compromiso de reducción de gases de efecto invernadero (GEI) en el marco del Protocolo de Kioto, iniciativa de la ONU y un acuerdo internacional para reducir seis de estos gases.

A pesar de que el compromiso de reducción de GEI no es vinculante para los países en vías de desarrollo, y teniendo en consideración las emisiones totales que genera el país (0,26% de las emisiones totales de GEI generadas en el mundo al año 2007), Chile se comprometió en 2009 a reducir sus emisiones contaminantes proyectadas de aquí a 2020 en un 20%.

CHILE SE COMPROMETIÓ EN 2009 A REDUCIR SUS EMISIONES CONTAMINANTES PROYECTADAS DE AQUÍ A 2020

EMISIONES TOTALES AÑO 2007



La institucionalidad actual que posee Chile, da cuenta de los esfuerzos que se han realizado para evitar que la población, al igual que las futuras generaciones, vivan en un ambiente contaminado. Asimismo, el sector empresarial se ha sumado a este esfuerzo ejecutando acciones que permiten disminuir el daño al Medio Ambiente. No obstante, hay ciertos asuntos relacionados con el Medio Ambiente 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 que a su vez ha generado una serie de efectos sobre el Medio Ambiente. Éstos no siempre han sido objeto de una gestión basada en un enfoque preventivo, por lo que se ha convertido en un riesgo para la conservación de la biodiversidad y del Medio Ambiente.

Según un informe realizado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos, en Chile existen poco más de 50 conflictos socio-ambientales 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 sería la zona que concentra la mayoría de estos conflictos, lo que se explica por la presencia de la actividad minera y la existencia de centrales de generación de energía. “Tal es el caso de la desafectación del Parque Nacional Lauca para la realización de explotaciones mineras, la extracción de oro y plata en la Reserva Nacional Las Vicuñas, así como la perforación de los géiseres del Tatio para la generación de energía geotérmica”.

En tanto, al centro y al sur de Chile los conflictos se focalizan en torno a la producción de energía y el daño que dichas operaciones podrían generar en la biodiversidad del territorio en el que se emplazan. Al sur del país, destacan casos en torno a la construcción de centrales hidroeléctricas, Hidroaysén y Cuervo en la Región de Aysén, San Pedro en la Región de Los Ríos, Angostura en la Región del Biobío y la Central Alto Maipo en la Región Metropolitana. La principal causa de la disputa “se vincula a las grandes extensiones de territorio que serán inundados por los embalses, acción que requerirá la previa reubicación de las comunidades aledañas, los efectos sobre los ecosistemas, la biodiversidad, el paisaje, el turismo y otras actividades económicas o de subsistencia que se desarrollan en esos territorios”.

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. Un caso reciente de conflicto producto de la actividad minera al sur del país es el suscitado en torno a Isla Riesco donde se reclamó la afectación de la biodiversidad de la zona producto de la extracción de carbón a cielo abierto. Por su parte, las centrales térmicas podrían causar daños al Medio Ambiente al emitir residuos a la atmósfera producto del proceso de combustión que realizan para su funcionamiento, al igual que en la biodiversidad marina debido a que el agua que utilizan para su enfriamiento es devuelta al mar con una mayor temperatura.

En este sentido, el sector empresarial tiene como desafío 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 de manera oportuna y eficaz.

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. No obstante, algunos hechos ocurridos durante el año 2012 dan cuenta que todavía es necesario trabajar de manera más profunda para lograr que la producción de las Empresas sea responsable ambientalmente y que fomente “una estrategia destinada a dar respuesta a la degradación medioambiental resultante del continuo crecimiento de la producción industrial y de las elevadas cuotas de consumo en todo el mundo”.

En este contexto, destaca el caso de Freirina, en la Región de Atacama, al norte del país, el que resultó en la paralización de las actividades de una empresa luego del conflicto que se generó con la comunidad debido a la emanación de olores relacionados con el tratamiento de heces, producto de las operaciones realizadas por una planta destinada a la crianza de cerdos. A esto, se suman casos en torno a la industria minera y de la energía vinculados a la contaminación por emanaciones y los centros de acopio de residuos que generan sus actividades.

En el sector minero, destaca el caso de la Fundición Ventanas de Codelco, que resultó en daños graves a la salud de las personas producto de la contaminación de los residuos generados. Mientras que en el sector energético destacan los casos Barrancones en La Higuera, Campiche en Puchuncavi y Punta Alcalde en Huasco, las que presentaron conflictos con las comunidades aledañas producto del material particulado que producen.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa la necesidad de que todas las Empresas se preocupen por operar de manera responsable con el Medio Ambiente y las comunidades que integran el territorio de sus actividades, para lo cual es preciso 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:

Se ha demostrado que los procesos productivos contaminantes son ineficientes y que invertir en tecnologías que sean respetuosas con el Medio Ambiente se convierte en una inversión que en un tiempo determinado puede generar múltiples beneficios a la Empresa. Desde una producción más eficiente, pasando por mejores condiciones laborales para sus trabajadores, hasta una mejor relación con las comunidades donde se encuentran sus operaciones.

En Chile, la intención de fomentar el desarrollo de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente conduce a la creación del Consejo de Producción Limpia (CLP) en el año 2000, cuya misión es “impulsar la producción limpia para lograr mayor sustentabilidad, modernización productiva y competitividad de las empresas, con énfasis en la pequeña y mediana, a través de la cooperación público-privada y la articulación de las políticas y decisiones de los diversos actores”.

El CLP ha llevado a cabo acciones que han permitido determinar y elaborar estándares para la certificación voluntaria mediante acuerdos de producción limpia.

“También administra un Fondo de Producción Limpia, en el marco de los incentivos disponibles para la producción limpia, y un Programa de Apoyo a la PYME en tecnologías limpias, que además de prestar asesoría técnica gratuita, ha avanzado en la identificación y difusión de Mejores Técnicas Disponibles (MTD)”

En este contexto, el CLP ha avanzado en su rol de promotor de tecnologías más amigables con el Medio Ambiente y ha celebrado convenios de producción limpia⁶, los que son entre un sector empresarial, empresas y los organismos públicos con competencia en las materias del Acuerdo, y que tienen por objetivo aplicar producción limpia a través de metas y acciones específicas, según la definición de la norma chilena oficial NCh. 2796.43 . Así, el fin es alcanzar para el año 2020 que el sector productivo del país incluya en sus operaciones sistemas de mayor eficiencia energética e hídrica y que fomenten el uso de las energías renovables no convencionales (ERNC).

⁶ Un acuerdo de producción limpia es un “convenio celebrado entre un sector empresarial, empresas y los organismos públicos con competencia en las materias del Acuerdo, cuyo objetivo es aplicar producción limpia a través de metas y acciones específicas” (definición según norma chilena oficial NCh. 2796.Of2003). Texto extraído de la página web del Consejo de Producción Limpia. [Consulta on-line en: [http://www.cpl.cl/Acuerdos\(APL\)/](http://www.cpl.cl/Acuerdos(APL)/)]

3.4 Anticorrupción

3.4.1 Antecedentes Generales

El Principio 10 de Pacto Global de Naciones Unidas, se deriva de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), firmada en Mérida, México en diciembre de 2003. La Convención es el instrumento legal subyacente para el 10 ° Principio contra la Corrupción, que fue anunciado el 24 de junio de 2004 durante la Cumbre de Líderes del Pacto Global y entró en vigor el 14 de diciembre de 2005.

La Corrupción es un fenómeno que afecta en forma transversal a los países desarrollados y en vías de desarrollo. Asimismo, representa un desafío global para el desarrollo sostenible, que involucra por igual al mundo político y empresarial. Tiene un impacto negativo en la política, dado que afecta la confianza en las instituciones y en el Gobierno, lo cual deteriora la legitimidad del mismo. Sin embargo, también afecta a la economía y la inversión, debido a que impone un sobrecosto que distorsiona los mercados y perjudica la competencia, productividad y la eficiencia.⁴⁴ Por otra parte, una de las características de este fenómeno global es que resulta extremadamente difícil de identificar y medir.

En consecuencia, la lucha en contra de la corrupción se ha transformado en un tema de relevancia para la agenda política nacional e internacional con el objeto de lograr un funcionamiento más eficiente y justo de los mercados, y para lograr la consolidación y estabilidad de las instituciones y de los valores democráticos con altos grados de legitimidad social. En este sentido, los esfuerzos por generar mayores niveles de Transparencia y acceso a la información se han convertido en un requisito para el desarrollo económico y la estabilidad política.

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. Además, se puede incluir la Convención para Combatir el Cohecho a Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 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 internacionales. Ejemplos de esto son la 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). Así también destaca la 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), además de la 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).

Sin embargo, la discusión en torno a los riesgos que representa la Corrupción, por su relevancia en política y economía, no sólo se da en el ámbito público. El fenómeno representa a su vez un riesgo serio para las Empresas en el ámbito legal, de reputación 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” 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 que ha generado una serie de esfuerzos que apuntan a combatir las prácticas de ésta en los negocios, ya que, junto con otros delitos asociados, representan un riesgo crítico que puede hacer colapsar una Empresa. La integración de medidas para prevenirla y combatirla se ha vuelto más común en las estrategias de negocios y enfoques de gestión integral de riesgos, dado que una buena gestión permite aumentar la rentabilidad y el valor para los accionistas.

3.4.2 La Anticorrupción en la Gestión Empresarial (enfoque UN Global Compact)

Entendiendo que la Corrupción representa un gran obstáculo para el desarrollo sostenible, que constituye actualmente uno de los mayores desafíos a nivel mundial debido a su impacto desproporcionado sobre las comunidades más vulnerables y sobre el sector privado y en relación a este último, la Corrupción es un gran limitante para el crecimiento económico, distorsiona la competencia y representa serios riesgos legales y de reputación, además de ser muy costoso, ya que representa una carga financiera adicional sobre los costos reales de hacer negocios en muchas partes del mundo.



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, también a desarrollar políticas y programas concretos para hacer frente a ésta. Se insta a las Empresas a asumir el desafío de unirse a los Gobiernos, organismos de las Naciones Unidas y la sociedad civil para lograr una economía global más transparente.

El Principio Diez del Pacto Global aborda esta problemática en particular, promoviendo conductas e iniciativas en contra de la Corrupción en el ámbito privado y empresarial.

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

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

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

Otras conductas que se relacionan con la corrupción son:

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

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

3.4.3 Situación del Ámbito de la Anticorrupción en Chile

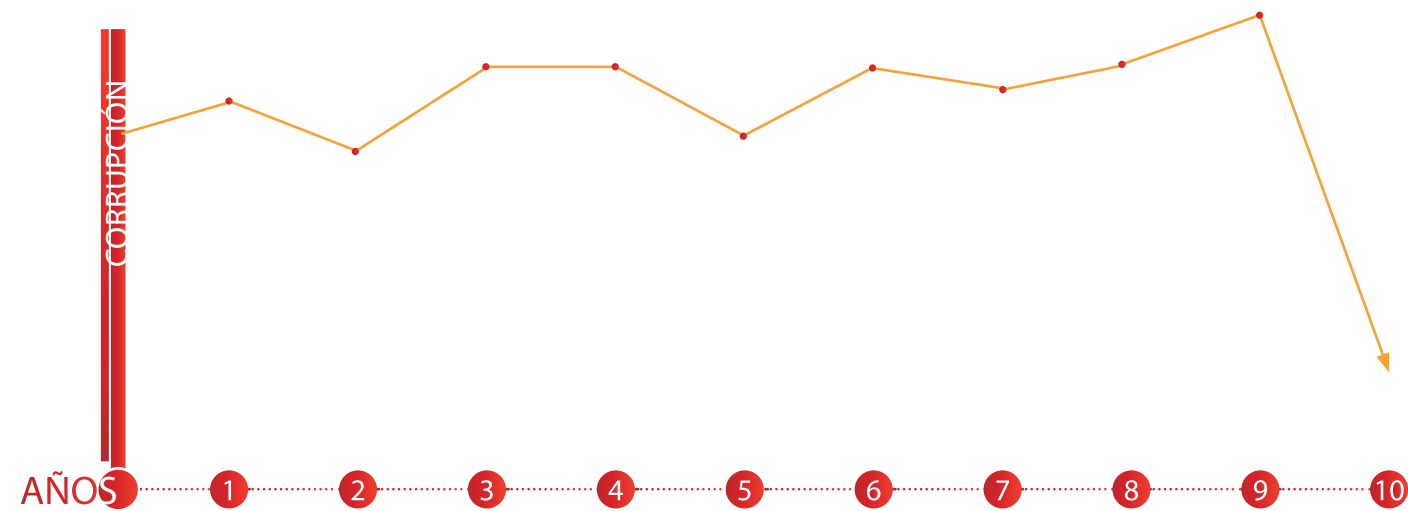
Uno de los índices internacionales de mayor prestigio para medir la percepción de Corrupción es el Índice de Percepción de la Corrupción (CPI), realizado por la organización Transparencia Internacional, el que si bien muestra la sensación de corrupción, no registra hechos concretos. Según este estudio, Chile aparece –junto con Uruguay– como el país con menor índice de corrupción de América Latina, ya que ocupa el puesto 20 de un total de 182 en el ranking internacional de Corrupción 2012, lo cual significa una mejora de dos puestos con respecto al estudio del año anterior. Relacionado a lo anterior, Chile es evaluado como el país con mayor facilidad para hacer negocios de América Latina y en la posibilidad de crecimiento en el largo plazo, y tiene el mejor índice de competitividad del continente.

En este sentido, se observa que la Encuesta de Corrupción 2013, realizada por Libertad y Desarrollo (LyD) a 333 empresarios y ejecutivos del Directorio Nacional de Empresas y Ejecutivos de Chile, muestra que la percepción de corrupción en el país está en los niveles más bajos de los últimos 10 años (que se registra el índice). Así como también, disminuye el porcentaje de empresarios que reconocen estar en conocimiento de hechos de corrupción de forma directa; de 41,3% a un 38,1% de los encuestados.

Sin embargo, la percepción por parte de los ciudadanos –registrada por Transparencia Internacional en su encuesta de opinión “Barómetro Global de la Corrupción”, Chile 2013– demuestra una realidad distinta. Los ciudadanos, a diferencia de los empresarios, perciben en más de un 60% que la corrupción en el país aumentó. Si bien este tipo de encuestas se encuentran fuertemente influenciadas por los episodios mediáticos y no por un conocimiento directo de casos particulares, de igual modo representa 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 y reputación. Se puede constatar que, de una escala de 1 a 5, los encuestados consideran que las empresas se ven afectadas por la corrupción en 3,4.

Los hechos de Corrupción que afectan a las Empresas más comunes en Chile tienen que ver con conflictos de intereses, tráfico de influencia, sobornos y sobre precios, fraudes financieros y colusión.⁵³ De hecho, la encuesta realizada por LyD en 2013 coincide en general, destacando los pagos ilícitos, el tráfico de influencias y el mal uso de recursos o bienes fiscales. Los propósitos que motivan estos comportamientos serían la adjudicación de licitaciones (con un 36,1%), la entrega de permisos (12.4%), acelerar un trámite (10.9%), obtención de información privilegiada (8.6%), influenciar una regulación (6.8%), entre otros. Esto se refleja en la práctica de distintas maneras y adquiere ribetes distintos en casos particulares.

LA PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN EN EL PAÍS ESTÁ EN LOS NIVELES MÁS BAJOS DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS



Los Conflictos de Interés:

En lo que va del año 2013, se ha generado una discusión en la agenda pública respecto a estos temas en particular, en gran medida impulsada por acusaciones en torno a los posibles conflictos de interés que pudiesen presentar ciertas figuras políticas y que tuvieron cobertura mediática. Estos casos surgen cuando dentro de una organización los individuos se ven expuestos a tomar decisiones que pueden afectar sus intereses personales y en caso de que no existan los resguardos adecuados, las consecuencias pueden involucrar la toma de decisiones arbitrarias, graves faltas a la transparencia y abuso de poder.

El Tráfico de Influencias:

Otro de los temas más relevantes que vincula a las empresas consiste en el Lobby o el ejercicio de influencia en decisiones y políticas públicas, en beneficio de intereses privados. Dicho tráfico puede ser utilizado para capturar los ámbitos de legislación, lograr la adjudicación de licitaciones, obtener información privilegiada, entre otras. La falta de regulación del Lobby en el país conlleva el riesgo del ejercicio ilegítimo de esta actividad y ha generado un intenso debate. Hace diez años que se encuentra en trámite legislativo una propuesta que regula la actividad del Lobby en Chile. Inclusive, este año el tema recibió un impulso, debido a la cobertura mediática de una serie de escándalos que vinculan a ciertos parlamentarios en conflictos de interés. Esto destaca la tendencia en estas materias, en la que se reproduce la tendencia reactiva de este tipo de propuestas. La iniciativa fue aprobada por amplia mayoría en la Cámara de Diputados y fue enviada al Senado para su ratificación.

Fraude financiero:

La Encuesta de Fraude y Corrupción en Chile, realizado por KPMG en 2009, señala que una de cada tres empresas fue víctima de fraude. Como se ha explicado anteriormente, la consecuencia que conlleva este ilícito para los actores defraudados es el sobrecosto que deben asumir, al igual que la pérdida de confianza y daños a la imagen de la Empresa. El caso de fraude financiero más emblemático de los últimos años ha sido el de la Multi-tienda La Polar, por su masividad y por el involucramiento de un grupo de ejecutivos, al igual que la empresa auditora de la casa comercial. Este caso removió la institucionalidad reguladora, dejando en evidencia las falencias regulatorias e institucionales del sistema. Además, ha dejado a la luz pública y en el imaginario de los consumidores la presencia y latencia de ciertas malas prácticas y abusos por parte de los grandes actores del mercado.

Casos de Colusión:

La colusión de actores resulta más fácil cuando existe una concentración del mercado, como ocurre en ciertos rubros de la economía local. En los últimos años, se han dejado a la luz casos de esta naturaleza que atentan contra la competencia en el mercado. El más noticioso fue el de la colusión de precios entre las mayores cadenas farmacéuticas del país. Sin embargo, existen otros ejemplos denunciados ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en distintos rubros como los supermercados, productores de pollos y servicios de buses. La sensación que ha quedado entre los consumidores es que este tipo de prácticas sería más frecuente de lo que parece, y por otra parte, las débiles sanciones no contribuyen a la restitución de la confianza en el mercado. La exigencia está puesta en la necesidad de fortalecer la legislación, que garantice un sistema de sanciones y compensaciones acordes al daño percibido por parte de los particulares, que contribuya a restituir la confianza pública y garantizar la libre competencia.



Es importante señalar que a la regulación ya existente, Chile agregó en diciembre de 2009 la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la que permite responsabilizar a las personas jurídicas de delitos como cohecho, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo. Se observa que más allá del riesgo reputacional asociado con este tipo de prácticas, esto podría incentivar a las Empresas a que adopten medidas de autorregulación, debido a que esta legislación impone sanciones que van desde multas muy altas, a la prohibición de celebrar contratos con organismos del Estado, e incluso podría implicar la disolución de la empresa. Por tanto, no sólo los mecanismos estatales fiscalizadores entran en juego sino también los sistemas de prevención y gestión ética al interior de las empresas.

Asimismo, se pueden observar una serie de iniciativas y avances que pretenden perfeccionar las regulaciones, instituciones y procesos a favor de la Transparencia y la probidad en la lucha contra la Corrupción, esto último, con el propósito de alcanzar los niveles de exigencia de los estándares internacionales de los convenios suscritos por Chile en el ámbito internacional. Entre las principales leyes nacionales en materia de Transparencia se incluyen La ley de Transparencia, la Reforma constitucional en materia de Transparencia, modernización del Estado y calidad de la política (Ley N° 20.414 del 2010); la Ley sobre acceso a la información pública (Ley N° 20.285 de 2008); Ley sobre la protección del funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad (Ley N° 20.205 de 2007); Declaración jurada obligatoria de patrimonio de las autoridades que ejercen una función pública (Ley N° 20.088 de 2006); Ley sobre bases de contratos administrativos de suministro y

prestación de servicios que regula los contratos que celebre la administración del estado, Ley N° 19.886 de 2003; Ley sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, Ley N° 19.884 de 2003.

Por último, es importante destacar la última iniciativa del Gobierno en la lucha contra la Corrupción el llamado Portal Anticorrupción, que consiste en una plataforma que busca combatir las malas prácticas prestando una valiosa herramienta de denuncia y seguimiento de denuncias. Este sitio reúne a la Contraloría General de la República, el Ministerio Público y el Consejo de Defensa del Estado y se perfila como una herramienta de coordinación institucional que será clave para la modernización del Estado en estas materias y los procesos de Transparencia.

A pesar de aquello, aún quedan temas pendientes en la agenda pública, como la aprobación y ratificación de la Ley del Lobby por parte del Senado, el perfeccionamiento de la regulación de los conflictos de interés y los sistemas de auditorías internas del Gobierno. Frente a estos desafíos las Empresas y el mundo privado tiene mucho que aportar para mejorar los procesos de Transparencia en el país. Se ha visto una tendencia creciente hacia la elaboración de Reportes de Sostenibilidad como mecanismo de comunicación y transparentar sus acciones mediante indicadores económicos, sociales y ambientales. En este sentido, la autorregulación y la Transparencia Corporativa son el fundamento para el beneficio privado, público y social.

4. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN CHILE

El apoyo a los Principios del Pacto Global y la integración de los mismos a la realidad de la compañía se puede dar de diversas maneras. Un primer dato es la existencia de políticas específicas que guían el comportamiento de la organización en materias como la interacción con clientes, accionistas, empleados, proveedores y sociedad en general, lo que se presenta en un 94% de los casos analizados, es decir 30 de los 32 casos analizados.

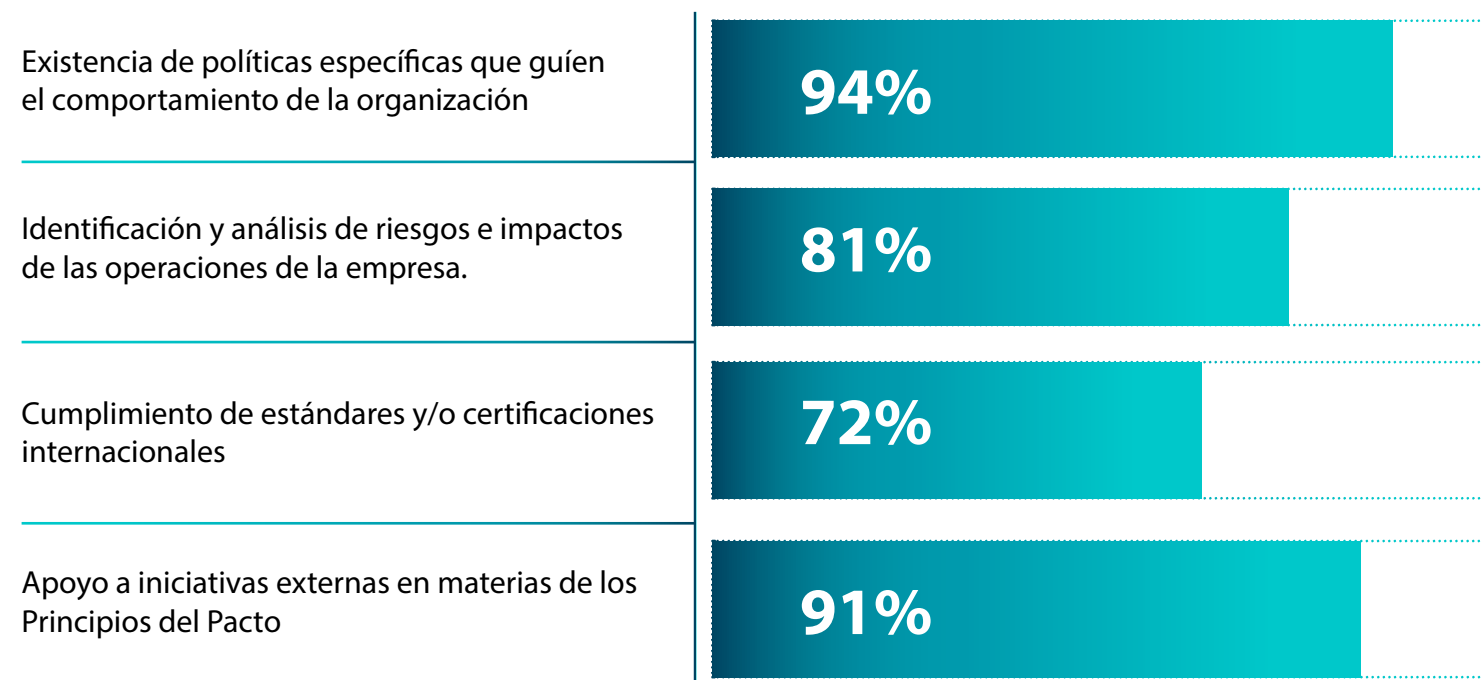
Las políticas incluyen códigos de conducta en los negocios, que orientan el comportamiento de los trabajadores de la empresa en una serie de aspectos como conflictos de interés, las relaciones con clientes, proveedores, comunidad y Medio Ambiente, al igual que políticas de transparencia y prevención de delitos, que permiten actuar ante el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios públicos. Por otra parte, las empresas analizadas poseen otros tipos de políticas, como Política Ambiental, Política de Gestión de Calidad y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que contemplan el respeto de los Derechos Humanos.

La existencia de políticas de esta naturaleza se ve reforzada cuando existe un análisis previo de los riesgos e impactos que podrían efectuar las empresas, debido a que permiten un grado de integración mayor de las directrices que las compañías puedan establecer en su institucionalidad. En este sentido, se observa que un 81% de las empresas analizadas ha realizado la tarea de identificar y analizar los riesgos e impactos de las operaciones de la empresa, lo que permite realizar actividades preventivas, tendientes a mejorar el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y trabajadoras, de manera de prevención de accidentes laborales, aparición de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y la aparición o agravamiento de patologías comunes.

Otro aspecto relevante dice relación al cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global. En esta materia, se puede constatar que un 72% reporta cumplir con ellos. La norma que presenta una mayor frecuencia en esta muestra es la ISO 14001, la que regula el desempeño ambiental de la compañía, con una presencia de un 52% del total que reporta este indicador. Le sigue la OHSAS 18000, que vela por la salud y seguridad de los trabajadores de la compañía, con un 39%. Además, encontramos la ISO 26000, que si bien no es una norma certificable, sí establece lineamientos en materia de Responsabilidad Social, y la Certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), sistema de certificación de construcción sustentable, ambos con un 21%. También está presente la ISO 50.001, Certificación FSC (forestal) y SCS (reciclado), y la ISO 22.000, que aborda aspectos de seguridad alimentaria.

Asimismo, se observa que el 91% de las empresas analizadas en este estudio afirma participar o apoyar una serie de iniciativas externas que se vinculan a los Principios que promueve Pacto Global. En materia de Anticorrupción y Transparencia se observan alianzas y apoyo con Chile Transparente. En temas medioambientales, hay participación en Agencia Chilena de Eficiencia Energética (AChEE), Chile Green Building Council, Iniciativa Nacional de Eficiencia Hídrica y May Day Network, la que está orientada a la lucha contra el cambio climático. Otras compañías participan del Great Place to Work Institute Chile, empresa de consultoría internacional que ayuda a las organizaciones a identificar, crear y mantener buenos lugares de trabajo a través del desarrollo de culturas con altos niveles de confianza. Además, se observa el apoyo a distintas iniciativas gubernamentales como Elige Educar, Elige Vivir Sano, Programa Iguala del Servicio Nacional de la Mujer y Certificación con el Sello ProPyme, como compromiso con el pago oportuno a proveedores (en un plazo máximo de 30 días corridos).

EMPRESAS QUE REPORTAN

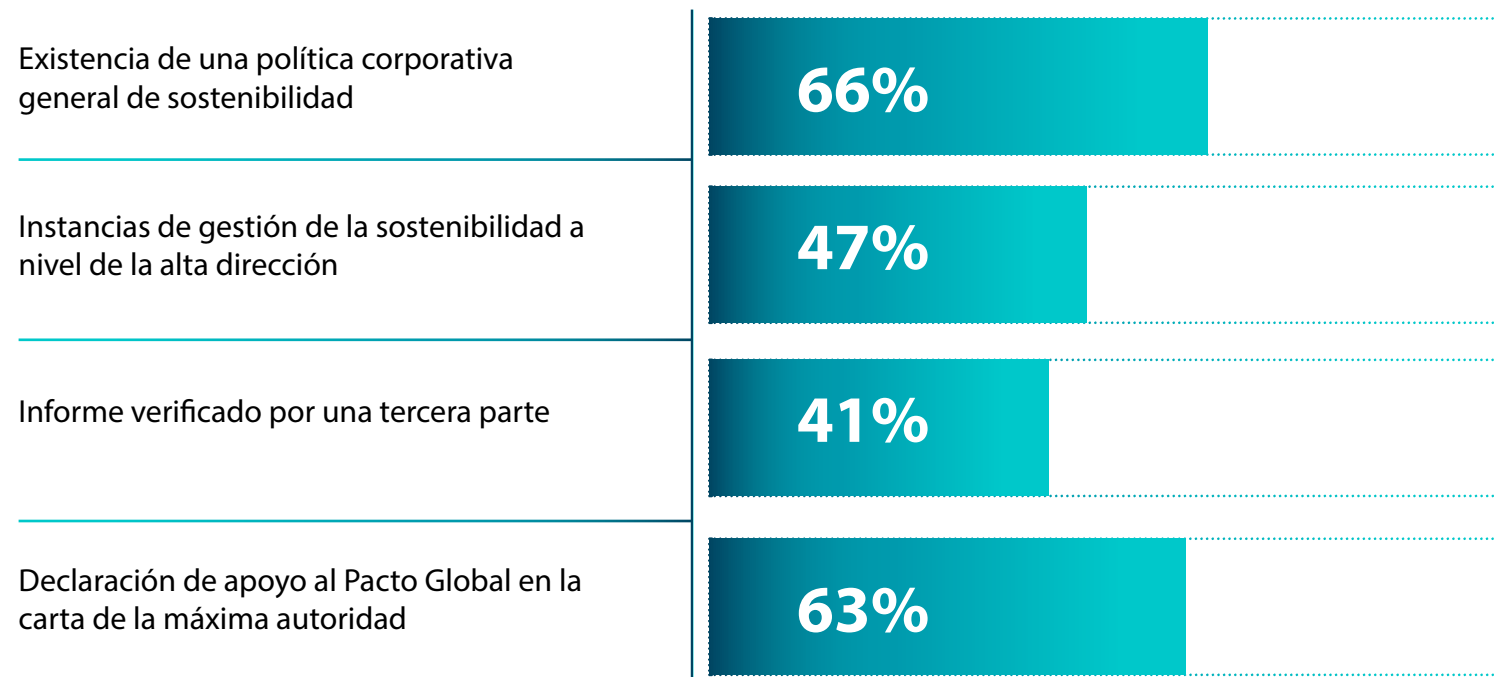




En cuanto a la existencia de políticas de sostenibilidad, las empresas que componen la muestra declaran tener política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los Diez Principios en un 66% de los casos. Sin embargo, al observar cuántas de estas empresas presentan instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección, incorporando de alguna manera al directorio y las altas gerencias, la frecuencia es de un 47%. Además, sólo el 41% de los reportes de sostenibilidad son verificados por una tercera parte –en el caso de las Comunicaciones de Progreso, éstas no cuentan con verificación. Estos indicadores representan aspectos relevantes, que van de la dirección estratégica que cada organización traza desde sus órganos de toma de decisiones, hasta el interés por transparentar sus acciones que demuestran las empresas a sus respectivos grupos de interés, erigiéndose como un desafío relevante de abordar.

Con el fin de que las Comunicaciones de Progreso cumplan el objetivo de reflejar los avances en la integración de los Principios, Casa Matriz de Pacto Global delimita una estructura básica de contenido que debiera cumplir toda Comunicación. La declaración explícita de la máxima autoridad de la organización en apoyo a la iniciativa, es solicitada como muestra de compromiso. Sin embargo, sólo un 63% de las empresas analizadas cumple este requisito, lo que representa un aspecto por reforzar desde la Red de Pacto Global hacia sus adherentes.

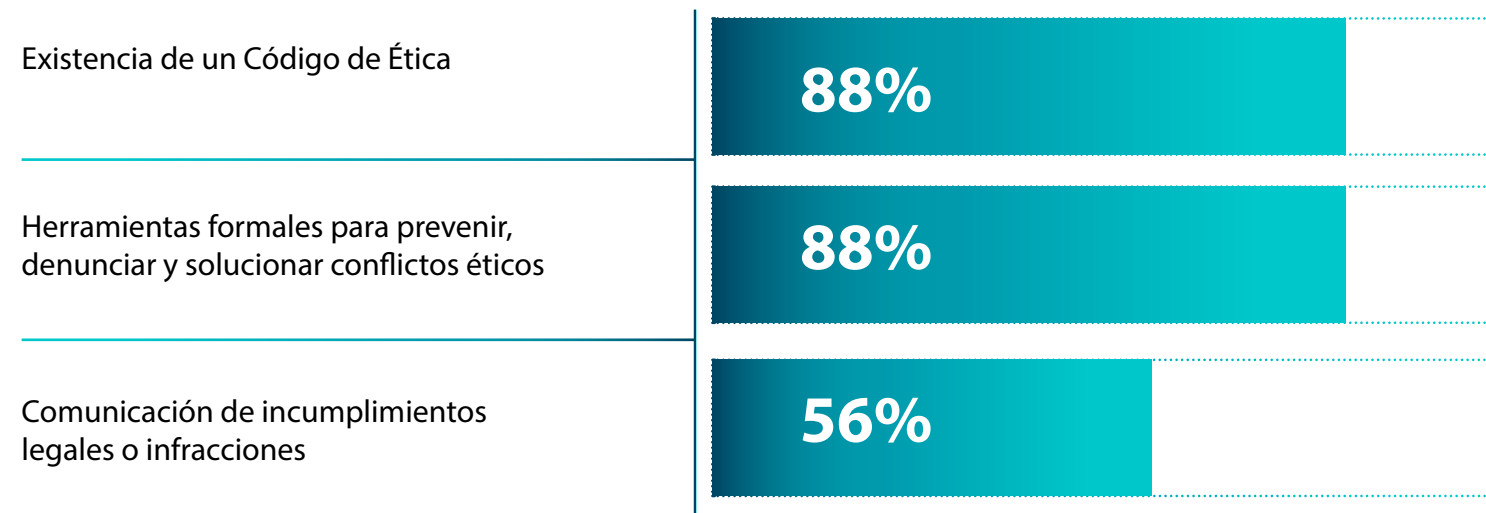
EMPRESAS QUE REPORTAN



En materia de transparencia y gestión del comportamiento ético, se reporta en un 88% la existencia de un Código de Ética, incorporando lineamientos en relación a los ámbitos del Pacto Global. Asimismo, un 88% presenta herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos. Se observa la presencia de modelos de prevención del delito y áreas de Compliance (Cumplimiento Normativo) orientadas a detectar y prevenir riesgos potenciales de los delitos señalados en la Ley de Responsabilidad Penal Jurídica. Además, auditorías y sistemas de control de gestión y líneas de consultas y denuncias. Del total de empresas que presentan herramientas formales para abordar los conflictos éticos, un 61% cuenta con canales y procedimientos de denuncia establecidos.

Otro elemento a destacar es la práctica de comunicación de los incumplimientos legales o infracciones. Es una práctica de transparencia se cumple para el 56% de los casos analizados, es decir 18 de los 32 de la muestra. El promedio de episodios reportados de incumplimientos de la normativa e infracciones llega a 0,94. Esto se debe a que la mitad de las empresas (9 empresas) reporta que no ha recibido sanciones o comunicaciones por incumplimiento. Las demás suman 17 episodios reportados en total.

EMPRESAS QUE REPORTAN



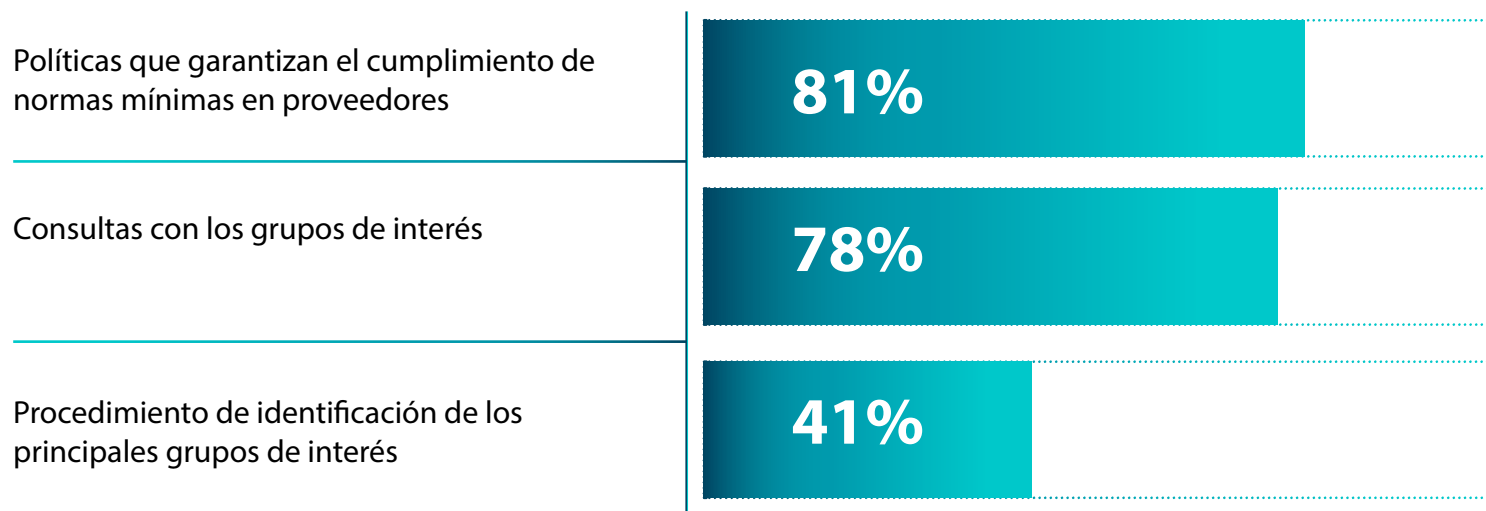
El 81% de las empresas declara tener políticas o prácticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores. Éstas son diversas e incluyen prácticas como la incorporación de principios de ética empresarial en los contratos, la firma de un código de ética, la implementación de un registro de proveedores y evaluación de los mismos, criterios claros y transparentes de selección y evaluación de proveedores, Reglamento de Seguridad para Empresas Contratistas o Prestadores de Servicios y auditorías en terreno para garantizar el cumplimiento de las obligaciones hacia los trabajadores de empresas subcontratistas.

Considerando que las organizaciones que adhieren a Pacto Global, además del compromiso de integrar y respetar los Principios promovidos por la iniciativa, deben preocuparse de que sus acciones no les lleven a involucrarse indirectamente o generar un efecto negativo a lo largo de sus esfera de influencia, uno de los desafíos más importantes de Pacto Global en todas sus redes tiene relación con un trabajo más exhaustivo que involucre mejores prácticas en la cadena de suministro, para lo que uno de los grupos de trabajo de Casa Matriz aborda especialmente esta temática y las Redes de Latinoamérica, por su parte, han iniciado una labor de sensibilización e investigación en esta materia.

En la línea de la comunicación y las consultas con grupos de interés, se observa que un 78% reporta instancias específicas para el levantamiento de inquietudes, opiniones y/o sugerencias. Éstas se realizan a través de encuestas y estudios de clima laboral y de consumidores, líneas de atención directa como teléfonos de ayuda o correos electrónicos, reuniones y videoconferencias, evaluación de desempeño con retroalimentación, reuniones con sindicatos, desayunos con trabajadores, mesas de trabajo con comunidades, uso redes sociales, entre otras. La importancia de estas instancias de diálogo es que permiten la integración de los principales grupos y actores que se vinculan al modelo de creación de valor de la empresa y generan un marco propicio para que el modelo sea sostenible.

Sin embargo, es preciso señalar que tan sólo el 41% describe cuál es el procedimiento y método que se utiliza para identificar a los principales grupos de interés. Algunas empresas señalan haber realizado un mapeo de sus grupos de interés, pero en líneas generales, las compañías simplemente comunican cuáles son dichos grupos de interés sin señalar explícitamente cuál fue el criterio de inclusión o método utilizado para su identificación. Este punto es relevante tomando en consideración que las nuevas metodologías internacionales ponen un énfasis especial a este asunto, como requisito para la definición de los temas importantes y materiales para la empresa en su proceso de creación de valor.

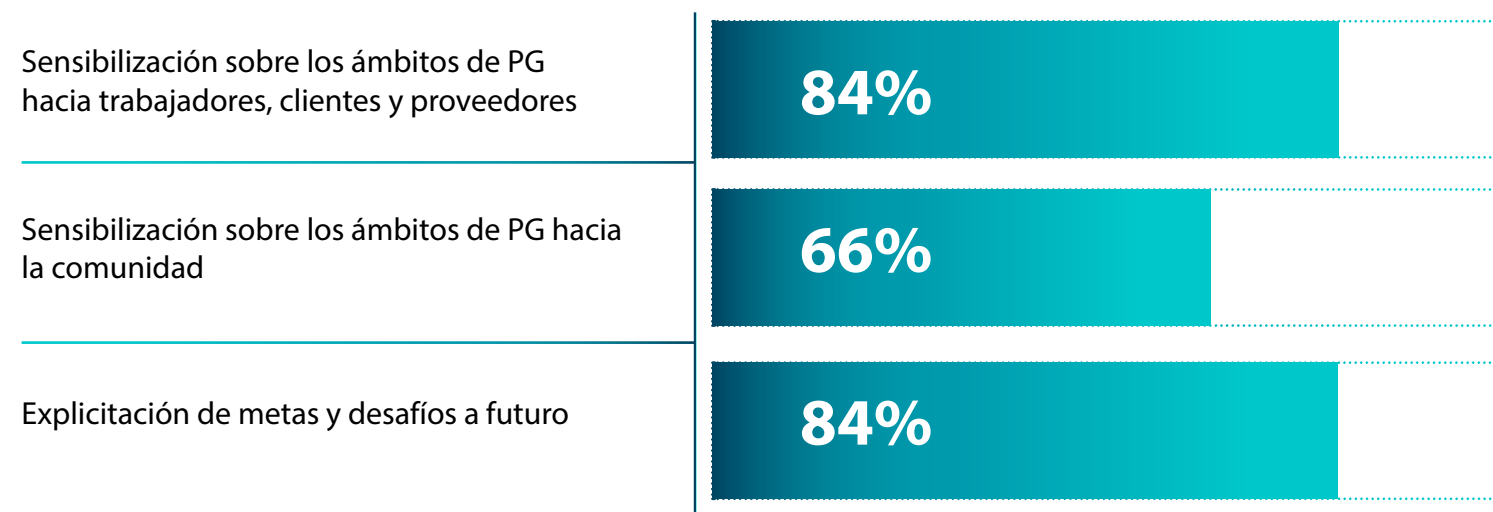
EMPRESAS QUE REPORTAN



En el ámbito de la promoción de los Principios, se observa una alta presencia de actividades de sensibilización en los ámbitos que promueve el Pacto Global. Un 84% de los casos estudiados posee iniciativas dirigidas a trabajadores, clientes y/o proveedores, las que consisten en campañas, comunicaciones, cursos y talleres de capacitación en diversos temas vinculados a la ética, los Derechos Humanos, el cuidado al Medio Ambiente, la eficiencia energética, salud y seguridad en el ámbito laboral, entre otros. En sintonía con lo anterior, un 66% realiza actividades de sensibilización sobre estas materias dirigidas a hacia la comunidad, como charlas informativas, talleres y conferencias.

Por último, hay que destacar que un 84% de las empresas analizadas en el presente reporte establece en forma explícita cuáles son las metas y desafíos que tienen a futuro, donde se identifica una vinculación con los ámbitos que promueve el Pacto Global. Esto es fundamental dado que consiste en una comunicación que no solamente reconoce los ámbitos que presentan posibilidad de mejorar, sino que también compromete a las empresas a establecer líneas de acción que permitan gestionar los cambios necesarios para hacer más sostenible su gestión.

EMPRESAS QUE REPORTAN



5. INICIATIVAS Y RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EL PACTO GLOBAL

A continuación, se presentan los resultados del análisis de las iniciativas y el desempeño de las 24 empresas que integran los ámbitos de los Principios del Pacto Global en sus Reportes de Sostenibilidad realizados bajo el estándar GRI y aquellos indicadores de esta forma, específicamente los que informan sobre los Principios del Pacto Global en el operar de las empresas, a fin de evaluar el rendimiento particular en materia de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Por último, se ofrece una comparación en materia de reportabilidad de las 19 empresas que participaron del informe SIPP 2011 y 2012 en los indicadores disponibles. Esta comparación se realiza para cada uno de los pilares del Pacto Global y sirve de algún modo para observar los cambios en materia de reportabilidad de un año a otro.

En relación al indicador que mide el salario más alto y más bajo dentro de la organización la tasa de reporte es de tan sólo 17% entre las empresas estudiadas, por lo que, en líneas generales, las compañías reportan el salario mínimo y en ocasiones ingreso medio de la organización, sin embargo, no publican cuál es el salario más alto, y en consecuencia, no es posible establecer un valor de referencia.

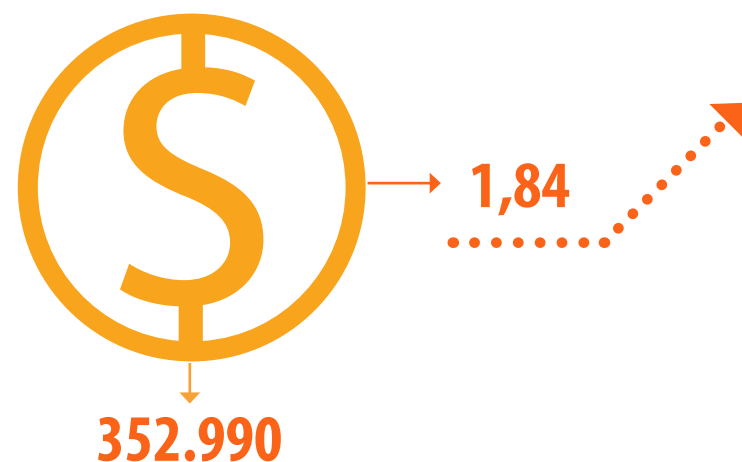
Otra manera de enfrentar el problema de la desigualdad es a través de la promoción de la igualdad salarial entre mujeres y hombres que se desempeñan en cargos similares. En esta línea se observa que un 63% de las empresas analizadas reporta el indicador que pretende medir la relación que existe entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional (LA14). Sin embargo, la mitad de ellos señala que la empresa no hace diferencias y rechaza todo tipo de discriminación por género, sin presentar la tabla de remuneración de la empresa desglosada por género y categoría profesional. Las ocho empresas que en efecto reportan el indicador en forma completa muestran en promedio que las mujeres reciben un 0,90 del salario de los hombres. Este dato contrasta con la realidad nacional donde el salario que perciben las mujeres es en promedio un 32,8% más bajo que el de los hombres para la misma profesión, funciones y responsabilidades .

5.1 Derechos Humanos

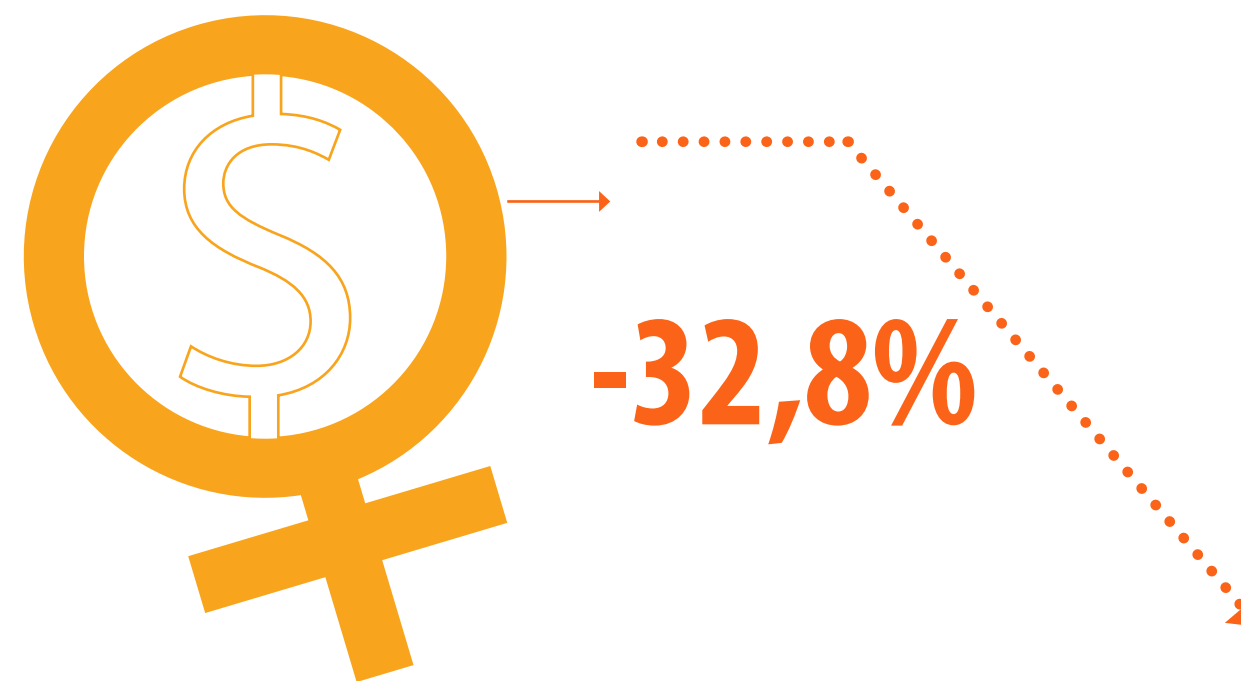
5.1.1 Desigualdad Económica

Como se ha señalado anteriormente, la desigualdad en Chile es uno de los temas más críticos y relevantes del país, y en este contexto, una de las medidas concretas que las empresas pueden adoptar para abordar el problema es a través de la distribución de valor al interior de la organización. Del análisis realizado se puede verificar en primer lugar que el 75% de las empresas que conforman la muestra, es decir 18 de las 24 empresas analizadas bajo la metodología del GRI, informan cuál es el salario inicial estándar de la organización. Esto arroja un promedio de \$352.990 pesos chilenos, es decir, es 1,84 veces más alto que el mínimo nacional que es de \$193.000 pesos chilenos. La muestra de salario inicial, presenta una desviación estándar de \$153.346, con un máximo de \$810.600 perteneciente a una empresa del sector de la minería y un mínimo equivalente al salario mínimo nacional.

El salario mínimo estándar reportado representa en promedio \$352.990 pesos chilenos, es decir, es 1,84 veces más alto que el mínimo nacional.

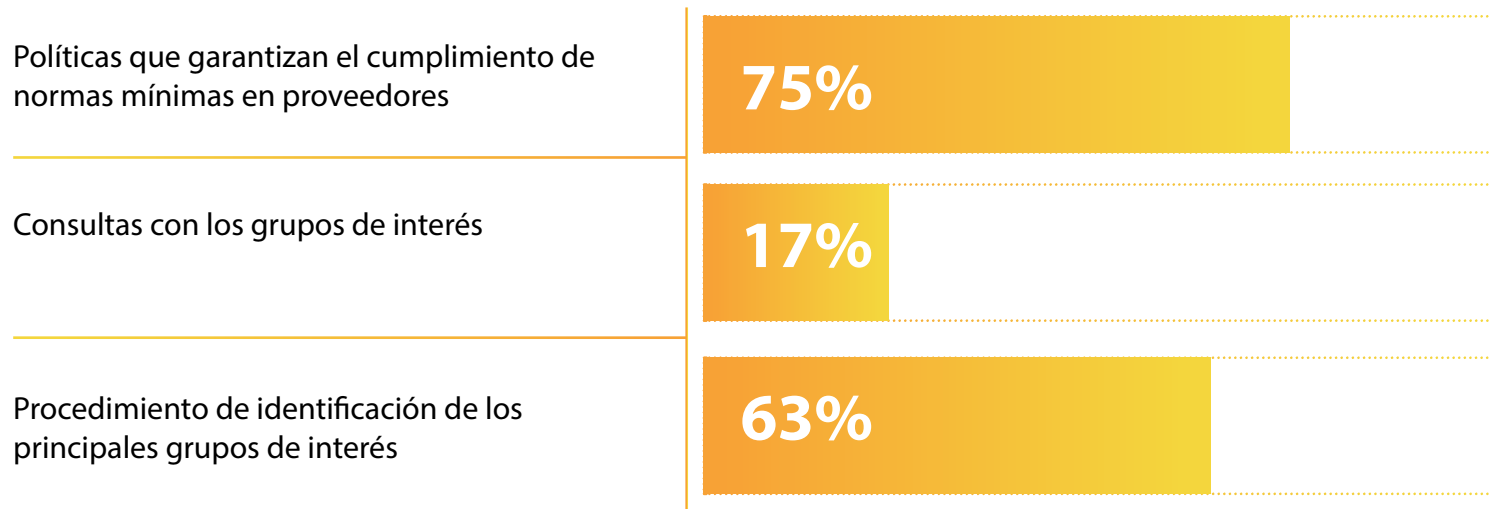


Las mujeres reciben un 0,90 del salario de los hombres. Este dato contrasta con la realidad nacional donde el salario que perciben las mujeres es en promedio un 32,8% más bajo que el de los hombres para la misma profesión, funciones y responsabilidades.



Lo anterior demuestra que, a pesar de que aún queda mucho por hacer y mejorar, las empresas que adhieren al Pacto Global están asumiendo un rol de liderazgo frente a estos temas, estableciendo medidas internas que permitan observar, medir y reducir las brechas salariales entre sus empleados, así como disponer un ingreso base digno.

EMPRESAS QUE REPORTAN

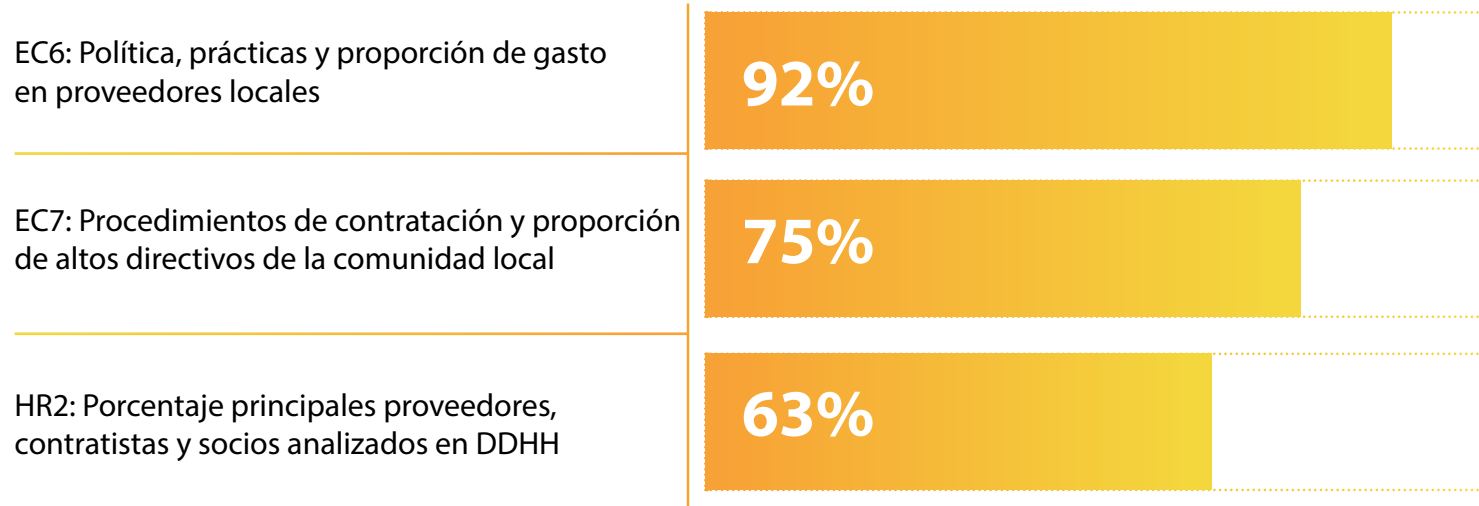


Las empresas que adhieren al Pacto Global dicen promover prácticas que se orientan a privilegiar la adquisición de bienes y servicios, así como la contratación de trabajadores provenientes de las comunidades donde se realizan sus actividades principales, esta práctica juega un rol importante para el desarrollo socioeconómico de las mismas. Se observa que el 75% de las empresas reporta sus procedimientos para la contratación de trabajadores locales (EC7), aunque sólo algunos reportan la proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local. Del mismo modo, un 92% de las empresas reporta las políticas y prácticas correspondientes a proveedores locales en lugares donde desarrollan sus operaciones (EC6) y es aquí donde se establecen los parámetros de selección, exigencias y compromisos de la empresa con sus proveedores. Asimismo, las empresas reportan tener prácticas que incluyen planes de desarrollo de proveedores –con talleres y capacitaciones– y sistemas de gestión de proveedores y contratistas –con procesos de acreditación.

A pesar de que no todas las empresas que reportan el indicador EC6 exponen la proporción de gasto en los proveedores locales, ocho de ellas sí reportan la proporción de proveedores locales que brindan bienes y servicios, siendo éstas, en promedio 83%, del total. Además, nueve empresas reportan la proporción del gasto en dichas empresas, las que obtienen en promedio el 68% del gasto.

En materia del porcentaje de los principales proveedores, contratistas y otros socios que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos, se tiene un 63% que reporta este indicador. Sin embargo, por lo general se observa la práctica de declarar el número de los proveedores analizados sin incluir el universo de la muestra, lo que no permite establecer el porcentaje y la comparación entre empresas.

EMPRESAS QUE REPORTAN



5.1.2 Acceso y equidad en educación

Al considerar el tema de la educación y formación de capital humano, se constató que éste representa uno de los desafíos críticos para el país y frente al mismo, las empresas tienen la posibilidad de adoptar una posición de liderazgo en sus ámbitos de influencia aportando al desarrollo del capital humano, de sus colaboradores, sus familias y/o las comunidades.

En este ámbito, las empresas que reportan cierto número de proyectos relacionados específicamente a fomentar la educación en las comunidades, representan el 88% de la muestra. Del total de 21 empresas que reportan esta información, se contabilizan 72 proyectos en total, lo que representa un promedio de 3,4 proyectos orientados a fomentar la educación en las comunidades.

Las 21 compañías que reportan sus proyectos con las comunidades suman 72 proyectos específicos que fomentan la educación en las comunidades, promedian en total 3,4 proyectos.

En materia de formación interna y desarrollo de capital humano, el 96% de los casos publica la información respectiva a la formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado. En total, de las 23 empresas que reportaron este indicador (LA10), se tiene un total de 5.671.211 horas de capacitación y un promedio de 246.574 horas de capacitación por empresa, repartidas entre un total de 186.244 trabajadores.

Las 23 compañías que reportan el número de horas de capacitación suman 5.671.211 horas en total.



5.1.3 Derechos de los indígenas y Relaciones con las comunidades aledañas.

Un alto porcentaje de las empresas (83%) comunica los principales tipos de iniciativas que realiza con las comunidades aledañas. Los proyectos sociales, educacionales y culturales que llevan adelante con las comunidades, son diversos y varían según la naturaleza del negocio y los posibles impactos. Entre las iniciativas que destacan existen programas de actividades culturales, mesas de trabajo y diálogo con representantes de las comunidades para detectar riesgos operacionales en forma oportuna, iniciativas de “puertas abiertas”, que consisten en visitas guiadas para dar a conocer las operaciones de las empresas; Iniciativas para organizar, promover y realizar proyectos en materia de Medio Ambiente, mejoramiento urbano, emprendimiento, proyectos educacionales, deportivos y recreacionales, que apuntan a entregar contenidos educativos y consejos preventivos y favorecer la integración y desarrollo de las comunidades vecinas.

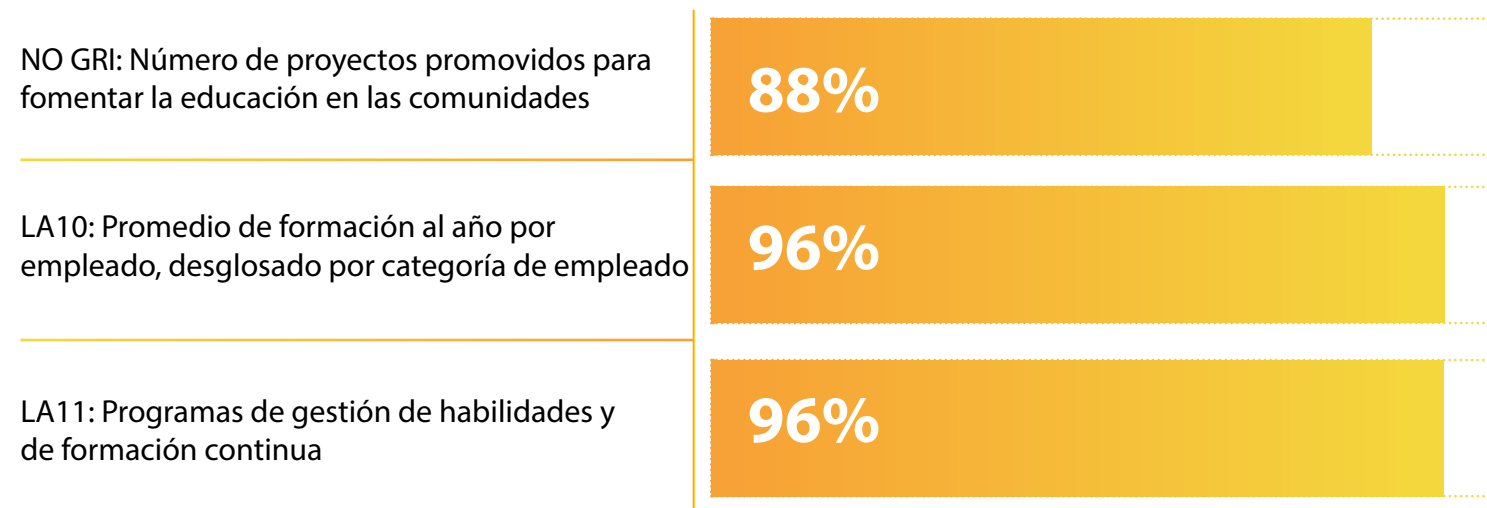
En relación a las iniciativas con las comunidades indígenas y el reporte de incidentes de vulneración a sus derechos, las tasas de reporte bajan sustancialmente. Si bien, el 58% de las empresas reporta el indicador HR9 que solicita el número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas, solamente una de ellas registra un caso de reclamo en esta materia. Para este caso se anuncia el registro de una denuncia realizada por una tercera persona relacionada a temas indígenas, el que fue gestionado por los canales habituales con los que cuenta la compañía. Varias empresas señalan que sus operaciones no se emplazan en territorios con presencia de comunidades indígenas, por lo mismo la mayoría de ellas declara la ausencia de incidentes de este tipo.

En consecuencia, resulta comprensible que tan solo el 33% de a conocer cuáles son los principales tipos de iniciativas con los grupos indígenas. Entre aquellos que sí lo hacen, se puede destacar la existencia de planes colaborativos para apoyar capacidades emprendedoras y empleabilidad en comunidades indígenas, talleres de capacitación y gestión comunitaria, apoyo a las iniciativas culturales y religiosas, entre otras.

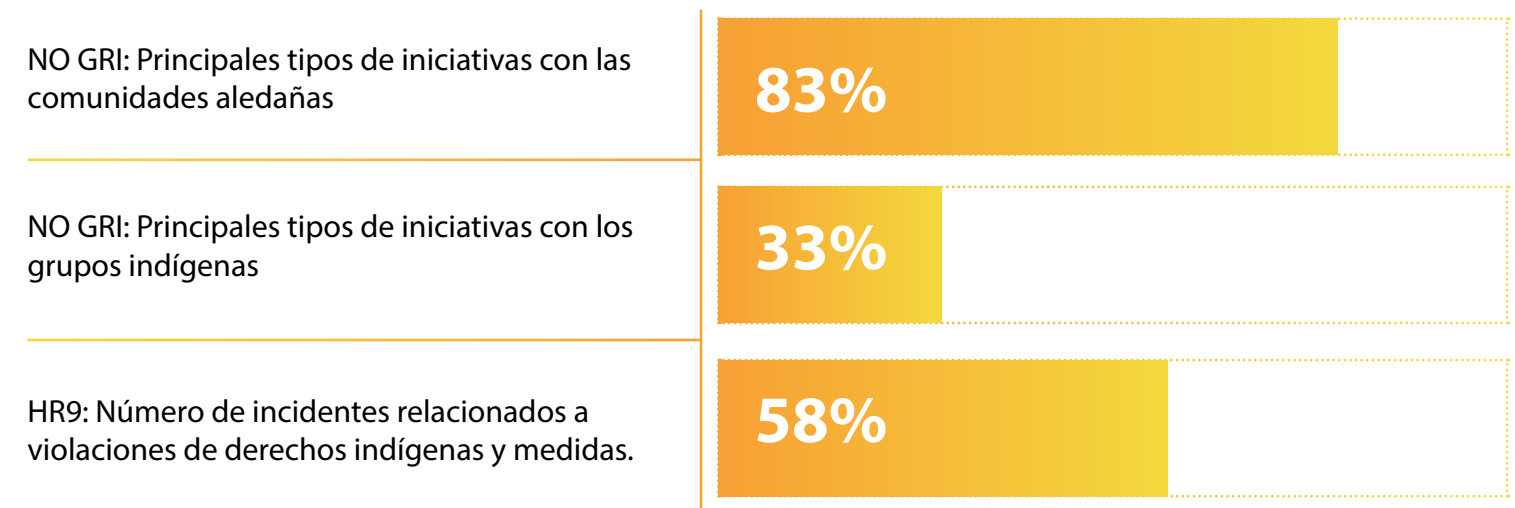
Adicionalmente, el 96% de las empresas que reporta cuenta con programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales. Lo que reportan en particular las compañías bajo este indicador varía entre el número de cursos, número de programas y/o personas inscritas, lo que dificulta la comparabilidad del indicador. De todas formas, esto refleja la preocupación por el desarrollo continuo y permanente de los colaboradores, además de generar las condiciones para atraer, desarrollar y retener a los talentos jóvenes.

Las compañías reportan la existencia de sistemas de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales, lo que permite la planificación de carrera dentro de la compañía y sirve de elemento para la toma de decisiones en torno a los ascensos y las promociones internas.

EMPRESAS QUE REPORTAN



EMPRESAS QUE REPORTAN



5.1.4 Derecho a la Salud y Seguridad laboral

En líneas generales, se aprecia que las empresas adherentes a Pacto Global que reportan su progreso en la integración de los Principios presentan estadísticas por sobre la media nacional en materia de salud y seguridad laboral, lo que refleja el cumplimiento de los estándares mínimos en esta materia, bajo un enfoque de prevención que permite un buen desempeño en los resultados.

Respecto a la declaración de los indicadores de desempeño para poder evaluar a las empresas en materia de salud y seguridad laboral, se observa que el 88% de las empresas analizadas reporta el indicador LA7, el que mide tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región. Considerando que, de este indicador se obtiene más de un dato y que además las empresas no siempre ofrecen toda la información que requiere el mismo, se ha optado por desagregar el indicador e incluir el porcentaje de respuesta por cada sub-indicador sobre el total de las 21 empresas que responden el LA7.

En este sentido, y a partir de la información que se obtiene del reporte del indicador LA7, se tiene un 52% reporta la tasa de accidentabilidad de la organización, promediando en conjunto 2,5. Esta tasa de accidentabilidad representa menos de la mitad de la media nacional que, como se ha señalado anteriormente, según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) en el año 2011 la tasa de accidentabilidad laboral fue de 5,5. En esta misma línea, nueve empresas (43%) reportan el número de víctimas fatales, que en total promedian 0,9 víctimas, muy por debajo de la tasa de 4,5 reportado por Suseso a nivel nacional para el 2011. El número de accidentes laborales también tiene un 43% de empresas que reportan. En total se reportaron 1.544 accidentes, que promedian 171,6 por empresa.



La tasa de accidentabilidad reportada de las empresas que componen en Pacto Global promedia 2,5, muy por debajo de la media nacional de 2011 que fue de 5,5.



Además, un 24% de las empresas reporta el número de enfermedades profesionales, que en total suman 23 y promedian 4,6. En el caso de la tasa de ausentismo, se observa un 38% de empresas que reporta con una tasa promedio de 1.624. La tasa de siniestralidad promedia 36,6 entre el 29% que reporta el dato. Por último, se observa una alta tasa de reporte del número de días perdidos lo reporta el 81% de las empresas, y promedian 2.203 días perdidos en total.

En cuanto a otros elementos que se extraen del análisis, se tiene un 88% de empresas que reporta el indicador LA2, el que ofrece el número total de empleados y la rotación media y ésta, para las 17 empresas que reportan bajo este parámetro, es de 13,3, con una desviación estándar de 8,3. Esto es relevante dado la variedad de rubros que componen la muestra, que presenta un mínimo de rotación de 1,4 y un máximo de 32,4. Además de esto, existe un 42% de las empresas analizadas que reporta los índices de retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad y paternidad, por género.

EMPRESAS QUE REPORTAN

LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y víctimas mortales	88%
LA2: Número total de empleados y rotación media de empleados	88%
LA15: Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de parental	42%

5.1.5 Comparación SIPP 2011 en Derechos Humanos

Al contrastar las tasas de reportabilidad en las 19 empresas que integran este estudio y que además participaron del informe SIPP 2011, se obtiene un aumento en el porcentaje de éstas, las que opta por transparentar su desempeño en materia de Derechos Humanos.

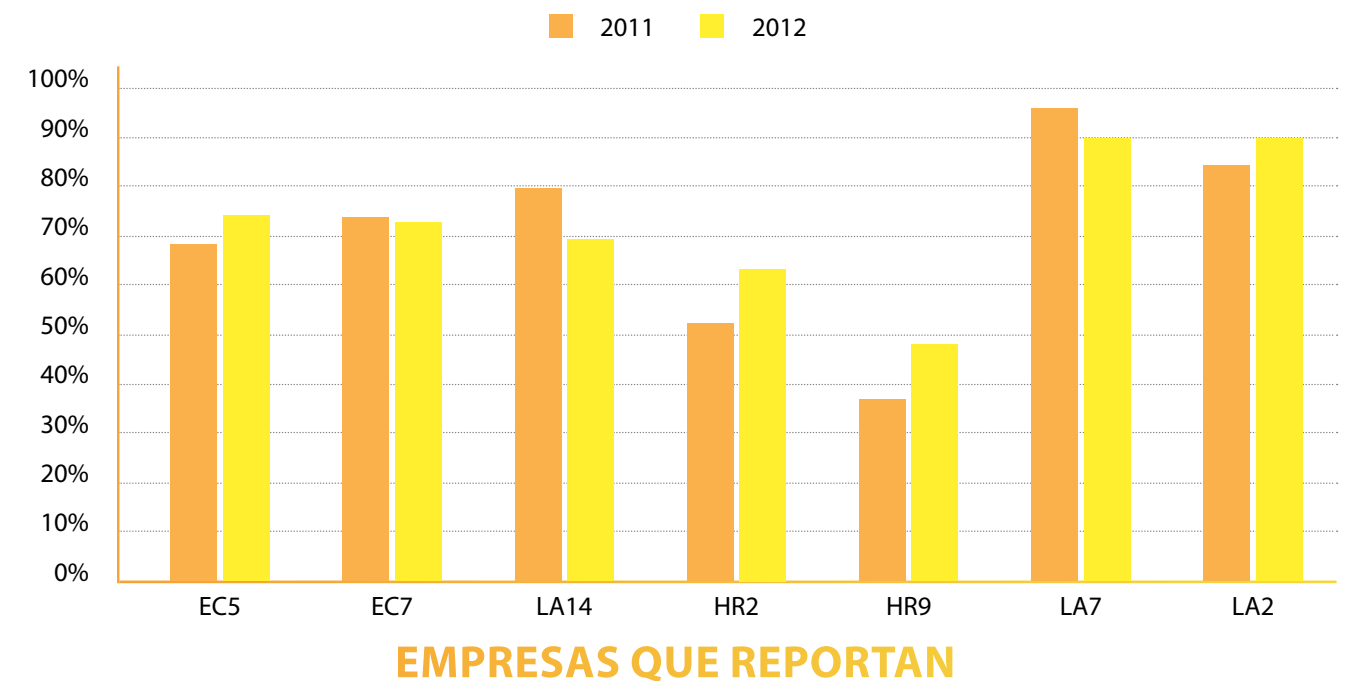
En primer lugar, se puede observar que el porcentaje de empresas que reporta la relación entre el salario inicial estándar de las empresas y el salario mínimo local (EC5) aumentó en 5%, pasando de 68% en 2011 a un 74% en 2012. La tasa de reporte de los procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas (EC7) se mantiene en 74% para ambos años.

Pese a lo anterior, el estudio muestra un retroceso en la reportabilidad en materia de igualdad de género. Esto se debe a que el porcentaje de empresas que reportaba la relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional (LA14), pasó de 79% en 2011 a un 68% en 2012, mostrando una disminución de 11%.

A la hora de evaluar el porcentaje de los principales proveedores, contratistas y otros socios que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos y medidas adoptadas como consecuencia (HR2) se observa un aumento de 11% de las empresas que informan este indicador, siendo que en 2011 reportaba un 53% y en 2012 reportó un 63%. Del mismo modo, en el año 2011 solamente el 26% reportaba el número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas (HR9). Este año esa cifra aumenta a 47% mostrando un aumento de 21%.



Por último, se observa una leve disminución (-5%) de empresas reportando las tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región (LA7), de un 95% en 2011 a un 89% en 2012. Asimismo, existe un leve aumento (5%) de empresas que informan el número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región (LA2), un 89% reportó este indicador en 2012.

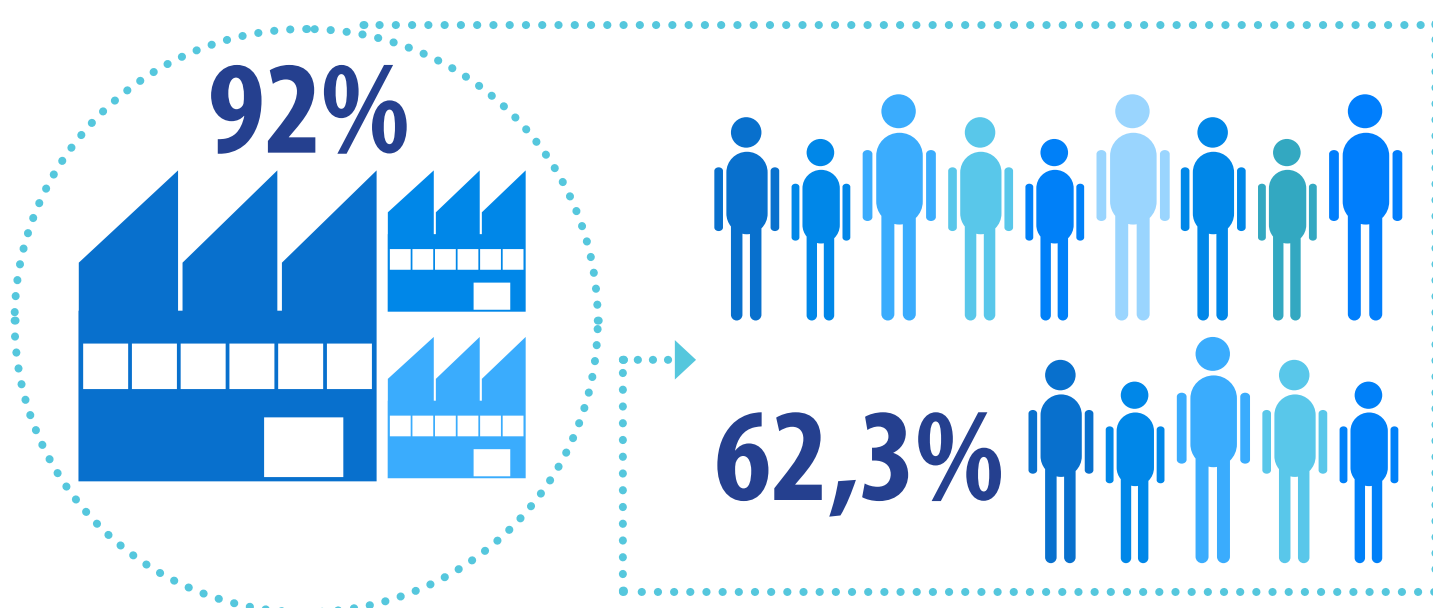


5.2 Relaciones Laborales

5.2.1 Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva

Del total de empresas analizadas, 22 de ellas presenta en sus reportes de sostenibilidad el desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región. Es decir, el 92% reporta el indicador GRI LA1. Del mismo modo, existen 22 empresas (92%) que reportan el porcentaje de empleados que se encuentran cubiertos por un convenio colectivo (LA4). Asimismo, al evaluar los datos reportados en el indicador se observa que en promedio el 62,3% de los colaboradores de las empresas analizadas se encuentra cubierto por un convenio colectivo.

El 92% reporta el número de empleados cubiertos por un convenio colectivo, que en promedio representan el 62,3%



Dentro del 92% que reporta el indicador LA4 se observa que 14 de ellas reporta el porcentaje de empleados que se encuentran sindicalizados, por lo tanto, el 67% de las empresas analizadas presenta las tasas de sindicalización, y representan en promedio un 67,5% del total de empleados. Esta cifra es 5 veces superior a la media nacional, que en 2012 fue de un 11,8%. Asimismo, el 58% de las empresas observadas declara los distintos asuntos en materia de salud y seguridad que contemplan los acuerdos formales con sus sindicatos.

El 67% de las empresas reporta las tasas de sindicalización de la empresa, que en promedio representan el 59,3%, o sea, 5 veces superior a la media nacional.

Por otra parte, todas las empresas que participan de este estudio reportan ofrecer beneficios sociales y sistemas de incentivos para sus empleados con jornada completa. Los beneficios se entregan bajo la forma de bonos, seguros, subsidios, capacitaciones y becas. Los que se pueden destacar están orientados a la movilización y transporte, bonos por matrimonio y nacimientos –en dinero y días de vacaciones–, aguinaldo, seguros complementarios de vida y salud, subsidio de licencias menores de 3 días, becas escolares y para capacitación y estudios, entre otros.

EMPRESAS QUE REPORTAN

LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

92%

LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

92%

LA9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

58%

LA3: Beneficios sociales para empleados con jornada completa, desglosado por actividad

100%

5.2.2 Eliminación del Trabajo Forzoso y Erradicación del Trabajo Infantil

En general, las empresas que reportan el HR6 (79%) –el que debe informar las actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación– no declaran explícitamente cuáles son las operaciones o actividades de su desempeño que tienen riesgo de trabajo infantil. Principalmente, se observa la manifestación abierta de rechazo ante esta posibilidad, señalando ausencia de riesgo en esta materia y sobre todo, amparándose en el rechazo que existe a este tipo de trabajo en la legislación nacional vigente. Si bien esto sucede en la mayor parte de los casos, efectivamente existe una minoría de organizaciones que declara la existencia de documentos y/o auditorías que permiten mitigar los riesgos de contratación de niños.

En concreto, dichas organizaciones reportan disponer de procedimientos que velen porque en su relación comercial con terceros no exista riesgo de trabajo infantil, particularmente en lo que tiene que ver con la adquisición de bienes y servicios. Finalmente, si bien esto es un aspecto en que las empresas no profundizan mayormente, sí existen iniciativas que destacan por el énfasis en la mitigación de este tipo de riesgos a lo largo de su cadena de valor, estableciendo evaluaciones que permiten institucionalizar dicha gestión. En materia de reconocimiento de las 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, se observa un 71% de empresas que reportan (HR6). Sin embargo, al igual que en el caso del indicador HR7, la mayoría declara en sus reportes de sostenibilidad la inexistencia de riesgos en materia de trabajo forzado. La declaración de esta situación se sostiene en el cumplimiento de la regulación a nivel nacional, la cual establece un rechazo manifiesto a dicho tipo de práctica laboral.

No obstante, se destacan algunas empresas que señalan incluir declaraciones de rechazo explícitas en los contratos que firman con sus proveedores y contratistas, reconociendo que esta área de desempeño de la empresa implica cierto grado de riesgo en materia de trabajo forzado.

EMPRESAS QUE REPORTAN

LA3: Beneficios sociales para empleados con jornada completa, desglosado por actividad

71%

HR6: Actividades identificadas con riesgo de incidentes de explotación infantil y medidas

79%

5.2.3 Abolición de Prácticas de Discriminación en el Empleo y la Ocupación

Las empresas que adhieren al Pacto Global se comprometen con el apoyo y promoción de los Principios que éste representa, por lo que en consecuencia, deben apoyar entre otras cosas la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. Una medida fundamental para configurar un entorno libre de discriminación, tiene relación con la detección de incidentes de esta naturaleza al interior de las empresas, a fin de elaborar planes de contingencia y estrategias para evitar estas situaciones.

En esta materia, se observa que un 79% de las empresas que componen la muestra de este estudio declaran el número total de incidentes de discriminación y las medidas adoptadas. Al mirar con mayor detención la información que se reporta bajo el indicador (HR4), se obtiene un total de 7 casos reportados de discriminación, agrupados en tres empresas. Por consiguiente, además de condenar la discriminación en el empleo y la ocupación en forma unánime, la mayoría de las empresas reporta que no ha habido incidentes al interior de la organización en esta materia.

Otro elemento que es relevante considerar es la participación de las mujeres en el mercado laboral y en ocupaciones de alto nivel jerárquico, debido a que, como se ha señalado anteriormente, la discriminación en el empleo y la ocupación afecta sobre todo a las mujeres. Por lo anterior, resulta importante contar con información detallada respecto a la composición de la plantilla y de los órganos de gobierno corporativo. El indicador GRI LA13 exige reportar la composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

El número de empresas que reportan este indicador (LA13) es de 22, es decir, un 92% del total de empresas analizadas⁷. A pesar del alto número de empresas que reportan este indicador, se observa que en promedio éstas presentan un 31% de presencia femenina en las plantillas, lo cual se encuentra por debajo de la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral, la que alcanzó un 48% en 2013. Es preciso señalar que el promedio de la muestra presenta una desviación estándar de 20 puntos, lo que evidencia que ésta contiene empresas muy diversas en su composición. Por ejemplo, el rubro minero presenta un promedio de 3,8% que contrasta fuertemente con el rubro de farmacéutica y salud con un promedio de 63,5%. Sin embargo, si extraemos a las empresas del sector de la minería (2), energía (2), e ingeniería industrial y construcción (3), que en conjunto presentan un 9,4% de participación de mujeres, el promedio general de presencia femenina en la empresa sube a un 41% de participación, lo que sigue estando 7 puntos por debajo de la media nacional.

A esto se suma el hecho de que solamente el 58% de las empresas reporta la relación entre el número total de mujeres con contrato indefinido respecto al total de trabajadores con contrato indefinido al interior de la empresa.

⁷El indicador LA13 es uno de los indicadores GRI que presenta la mayor tasa de reporte incompleto, por lo cual se tuvo que recurrir a otros indicadores, como el LA2 y el LA1, para poder obtener el promedio de mujeres que trabajan en la empresa.



Al analizar el porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencias, obtenemos que en primer lugar, el 71% reporta el indicador. Sin embargo, al observar los datos tenemos nuevamente una tasa de participación femenina que se encuentra muy por debajo de la media nacional de mujeres en altos cargos ejecutivos como presidencias, gerencias, direcciones superiores (21,7%)⁸. En el caso de la presencia en directorios, existen 18 empresas que reportan esta información, y presentan en promedio un 6% de participación femenina. A nivel de gerencias, el número de empresas que reporta baja a 9 y presentan en promedio un 14% de participación femenina. Lo anterior refleja la baja incorporación y participación de mujeres al interior de las organizaciones, lo que representa un desafío a futuro para las empresas que componen el Pacto Global en Chile.

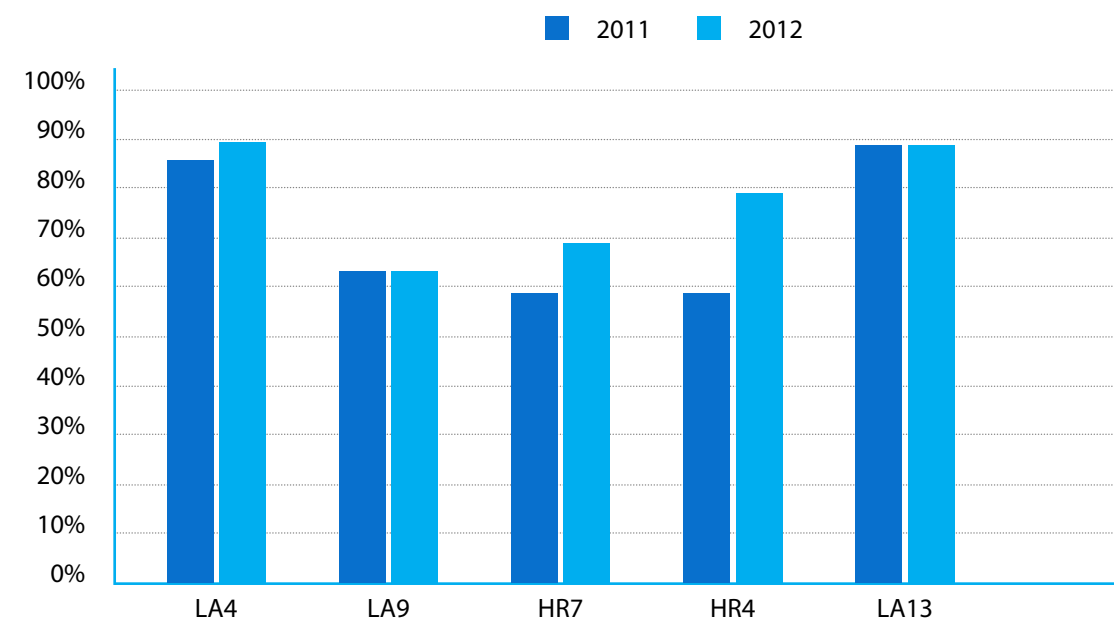
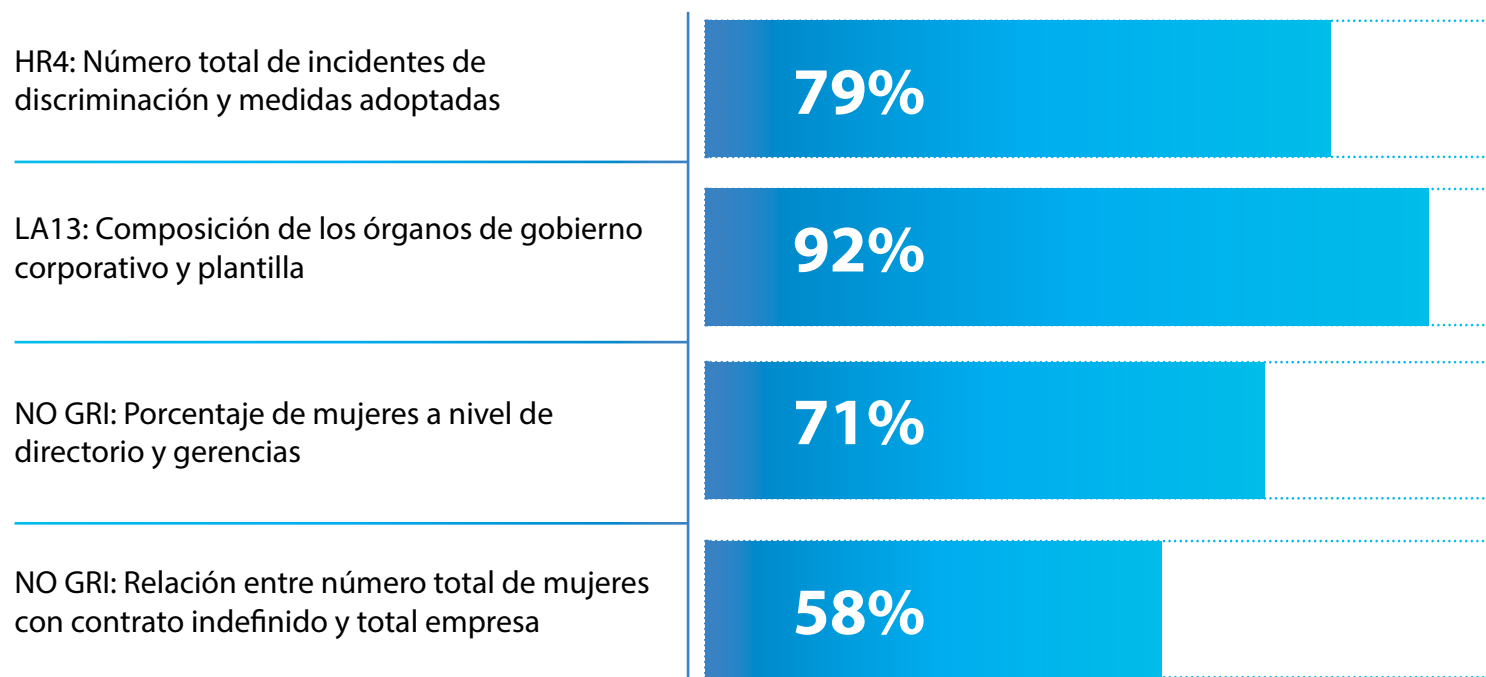
5.2.4 Comparación SIPP 2011 en Relaciones Laborales

Luego de evaluar el desempeño en materia de Relaciones Laborales de las empresas en 2012, se realizó la comparación de los indicadores reportados para las 19 empresas que también participaron del informe SIPP 2011. Este ejercicio muestra una tendencia al alza en el porcentaje de empresas informa y transparenta sus actividades y desempeño en materia de Relaciones Laborales.

Por ejemplo, se observa un aumento de 5% de las empresas que reportan el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo (LA4), aumentando del 84% reportado en 2011 al 89% en 2012. En cuanto al reporte de los asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos (LA9), no existe variación en la tasa de reporte de este indicador, el que se mantiene en 63%.

Asimismo, las empresas que reportan las 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 (HR7) aumentó de un 58% reportando en 2011 a un 68% en 2012, lo que representa un aumento de un 11%. A la hora de evaluar el número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas (HR4) vemos un aumento significativo de empresas que reportan, siendo que en 2011 reportaba un 58% y en 2012 reportó el 79%, mostrando un aumento de 21%. Por último, la tasa de reporte de la composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad (LA13) se mantiene en 89% en ambos años.

EMPRESAS QUE REPORTAN



EMPRESAS QUE REPORTAN

⁸ 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.icsso.cl/wp-content/uploads/2013/03/PPT-G%C3%89NERO-Y-PODER-VF-5-marzo3.pdf>

5.3 Medio Ambiente

5.3.1 Enfoque preventivo en las operaciones

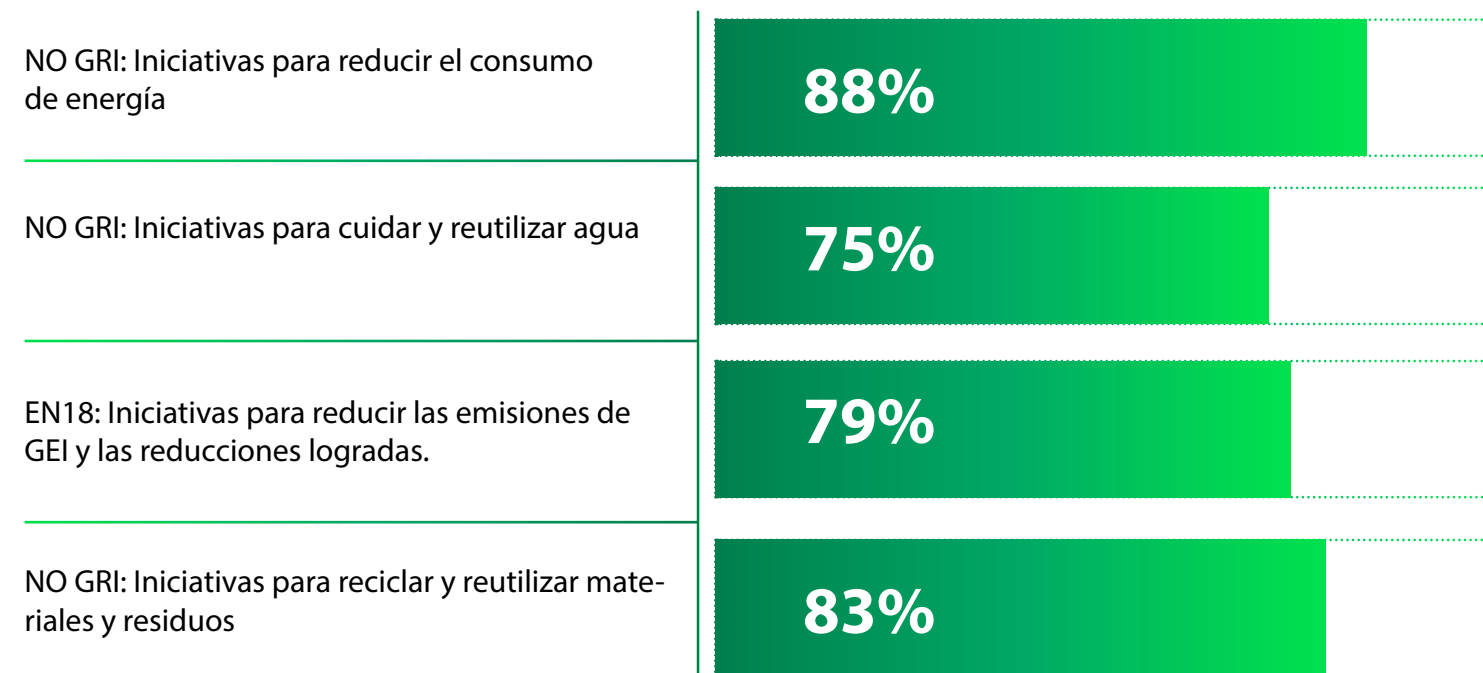
Respecto al alineamiento de las empresas analizadas con los principios del Pacto Global del pilar de Medio Ambiente, se puede señalar que, en general, las organizaciones reportan sus enfoques preventivos en razón de las actividades que realizan, pero con un menor nivel de detalle de la efectividad de dichas iniciativas. Sin embargo, existen algunas organizaciones que declaran disponer de sistemas de gestión integrados, incluyendo la ISO 14000 y políticas de Medio Ambiente, constituyéndose como los enfoques preventivos en materia ambiental propiamente tal.

Las iniciativas para reducir el consumo de energía representan uno de los aspectos más reportados por las empresas analizadas, puesto que el 88% de las organizaciones da cuenta de ellas. Las acciones más desarrolladas tienen que ver con los cambios en los sistemas de iluminación, que consisten en pasar de sistemas accionados por usuarios a sistemas automatizados, utilizar tecnologías más eficientes como la tecnología LED, programas de concientización, entre otras. Por otra parte, la utilización de fuentes de energía no convencionales como paneles fotovoltaicos es otro de los mecanismos para reducir el consumo de energía más utilizados por las empresas. Cabe destacar que algunas de las empresas analizadas han implementado un diseño de construcción sustentable para sus instalaciones, ya sean sucursales o plantas productivas, las que incorporan tecnologías eficientes de manera integral en los espacios que las organizaciones disponen para realizar sus actividades. Como se señaló anteriormente, 5 empresas que componen la muestra cuentan con la certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), que consiste en un sistema de certificación de construcción sustentable. No obstante, esta manifestación de avance tecnológico y cuidado por el Medio Ambiente aún se desarrolla de manera acotada en las organizaciones analizadas, careciendo de una masividad mayor.

El uso responsable del agua es un aspecto fundamental para mitigar los impactos negativos en el Medio Ambiente. En este sentido, las empresas estudiadas reportan una serie de iniciativas tendientes a reducir sus consumos de agua. De hecho, el 75% declara iniciativas para cuidar y reutilizar este recurso. La reutilización del agua usada para procesos operacionales en actividades productivas o anexas, representan la mayor parte de las iniciativas declaradas. Existen compañías mineras que le otorgan un valor estratégico a los ahorros en el consumo de agua, por lo que constantemente desarrollan estudios para evitar el desperdicio de este recurso, midiendo permanentemente la recirculación del agua en sus diferentes procesos. Existen otras organizaciones que han desarrollado iniciativas que involucran a diferentes actores externos a la organización, para así potenciar el cuidado del agua, ejecutando actividades para evitar su robo, mitigar las pérdidas y potenciar comunicacionalmente la importancia del cuidado de ésta. De igual forma, hay iniciativas que buscan reutilizar el agua en actividades como el riego de jardines en instalaciones.

Sobre las iniciativas de reciclaje, existe un grupo importante de empresas (83%) que declaran desarrollar actividades de reutilización de insumos como parte de sus operaciones potenciando la eficiencia en su desempeño. En este plano se identifican la reutilización de agua, la reutilización de materiales utilizados para la producción de productos como el acero y madera, y también, se registra la reutilización de desechos generados en partes del proceso productivo, como lo es la reutilización de biosólidos con fines agrícolas en el caso de las empresas sanitarias. Asimismo, existen iniciativas orientadas a los trabajadores, donde las empresas disponen de puntos limpios de reciclaje para que todos los residuos generados en instalaciones, ajenos a lo operacional, puedan ser depositados, en algunos casos, acompañadas de campañas que promueven un cambio cultural hacia dicho comportamiento responsable. Finalmente, algunas empresas buscan traspasar su preocupación por el reciclaje a los clientes, por lo que han diseñado campañas e iniciativas permanentes para promover el reciclaje con clientes y comunidades aledañas.

EMPRESAS QUE REPORTAN



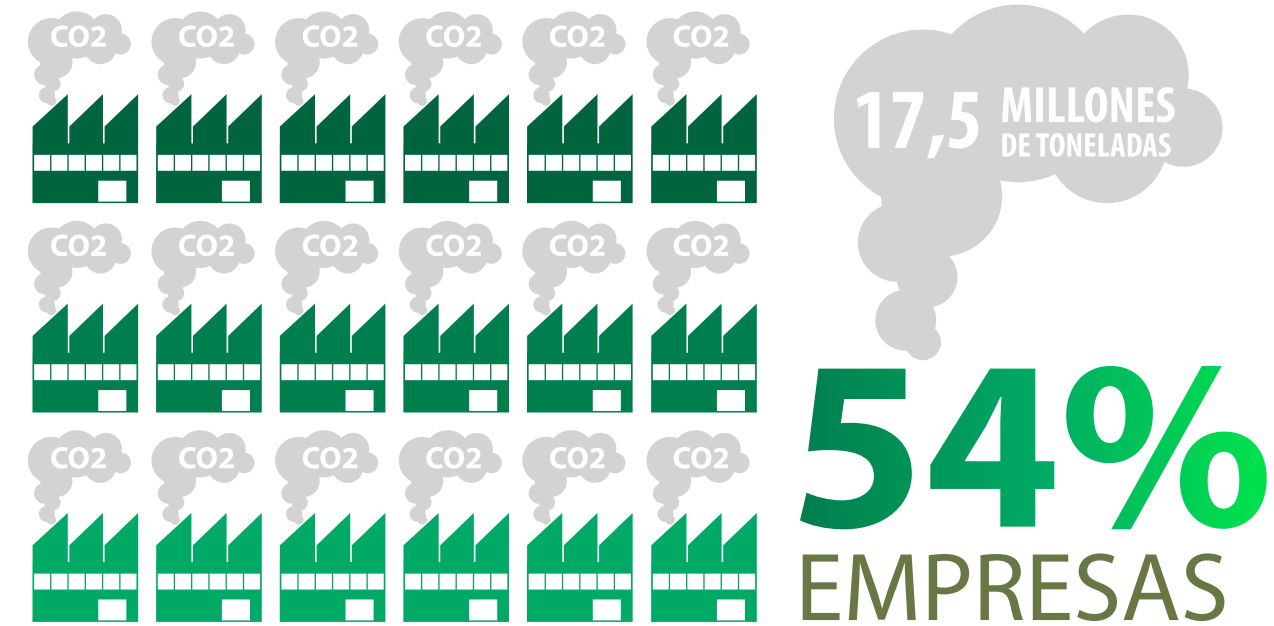
5.3.2 Operar con Responsabilidad ambiental

Si bien gran parte de las empresas analizadas dan cuenta de las iniciativas para reducir su impacto en el Medio Ambiente, una menor proporción de éstas son las que dan cuenta de su desempeño en concreto respecto a dicha reducción, es decir, se describe cualitativamente en qué consisten sus iniciativas, pero no se da cuenta respecto al impacto cuantificable de dichas iniciativas en la disminución de su impacto ambiental. Esta situación se refleja en una menor tasa de respuesta de los indicadores que requieren explicitar la cuantía de dichas disminuciones de impacto.

La cuantificación de los ahorros generados por las empresas se basó, en general, en algunas iniciativas concretas orientadas a la eficiencia, como son los sistemas iluminación eficientes y de encendido programado en ciertas instalaciones, la utilización de fuentes de energía renovable, como la biomasa, y campañas para el ahorro en oficinas. En general, se observa la carencia de programas de eficiencia energética que permitan abordar e identificar la totalidad de ahorros obtenidos por todas las iniciativas que se desarrollan de manera aislada la mayor parte de las ocasiones.

Respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero, las empresas reportan en un 54% dicho indicador, lo que se considera un porcentaje importante si se toma en consideración que hace algunos años este parámetro ni siquiera se medía. En efecto, esta medición se torna más importante en razón del impacto que genera la empresa, por lo que destaca el hecho de que las 4 compañías de energía y minería que reportan a través del estándar GRI, declaren sus emisiones del período. Por otro lado, sólo 2 de 5 de las empresas de Ingeniería y Construcción lo hacen. Llama la atención la ausencia de mediciones de este tipo en dichas empresas, tomando en cuenta que ésta es una industria que genera impactos significativos.

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se miden dependiendo su alcance. Existen los niveles del 1 al 3, dependiendo de si éstas son generadas directa o indirectamente por la compañía. En este sentido, las empresas adheridas a Pacto Global miden sus emisiones de diferente manera, considerando en algunos casos los tres tipos de alcance, en otros sólo las emisiones directas y en algunos casos, no se menciona cuál es el nivel de detalle de dicha medición. En total, las empresas analizadas generaron durante el año 2012 228.720.570 toneladas de CO2 equivalente, con un promedio de 17.593.890 por empresa, siendo 13 empresas (54%) las que contabilizan dicho impacto.



Un 54% de las empresas estudiadas reporta sus emisiones de gases de efecto invernadero, llegando a 17,5 millones de toneladas de CO2 equivalente en promedio por compañía.

EMPRESAS QUE REPORTAN

EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

54%

EN5: Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia

75%

EN16: Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso

54%

EN29: Impactos ambientales del transporte de productos, bienes, materiales y personal

42%

5.3.3 Desarrollo de tecnologías que respetan el Medio Ambiente

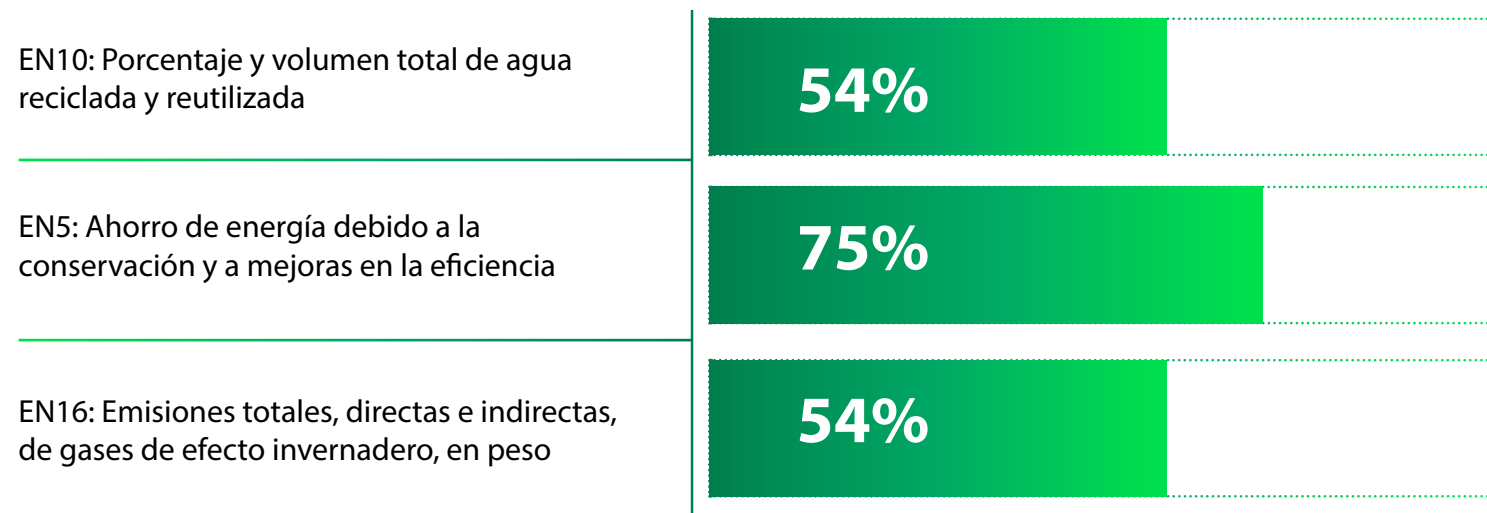
Las organizaciones analizadas han incorporado tecnologías amigables con el Medio Ambiente en una importante proporción, llegando al 92% y dando cuenta de la relevancia que le brindan a la reducción de sus impactos y a la eficiencia. Las iniciativas se concentran principalmente en la reducción del consumo energético de sus instalaciones y en menor medida en lo referido a la gestión de residuos.

En materia de biodiversidad, un 67% de las empresas responde al indicador GRI relacionado, de las cuales sólo 10 empresas realizan alguna acción para proteger la flora y fauna de su entorno. Las otras 6 empresas que responden el indicador señalan que por la naturaleza de su negocio no generan impactos en un entorno de biodiversidad. Las iniciativas realizadas han estado relacionadas principalmente con el monitoreo y seguimiento de los impactos en la biodiversidad, además de potenciar a través de acuerdos y aportes monetarios la conservación de zonas protegidas.

Finalmente, un elemento destacable es la transparencia que las empresas han plasmado en sus reportes de sostenibilidad al informar el indicador de inversiones ambientales, pues el 58% de las organizaciones ha dado cuenta de éste. La cifra de inversiones ambientales en promedio alcanza el monto de \$461.728 millones de pesos. Existen casos en que las inversiones en esta materia están directamente ligadas a la línea de negocios, como lo es en las empresas de energía, minería o sanitarias, lo que se traduce en inversiones de mayor magnitud. Por otro lado, existen inversiones asociadas a aspectos operacionales como la iluminación, pero que no tienen un vínculo directo con la generación de valor por parte de la compañía, donde los montos de inversión son más bajos.

Un 58% de las empresas reportaron su inversión con un mínimo de \$525.000 hasta un máximo de \$6.399.198 millones de pesos.

EMPRESAS QUE REPORTAN



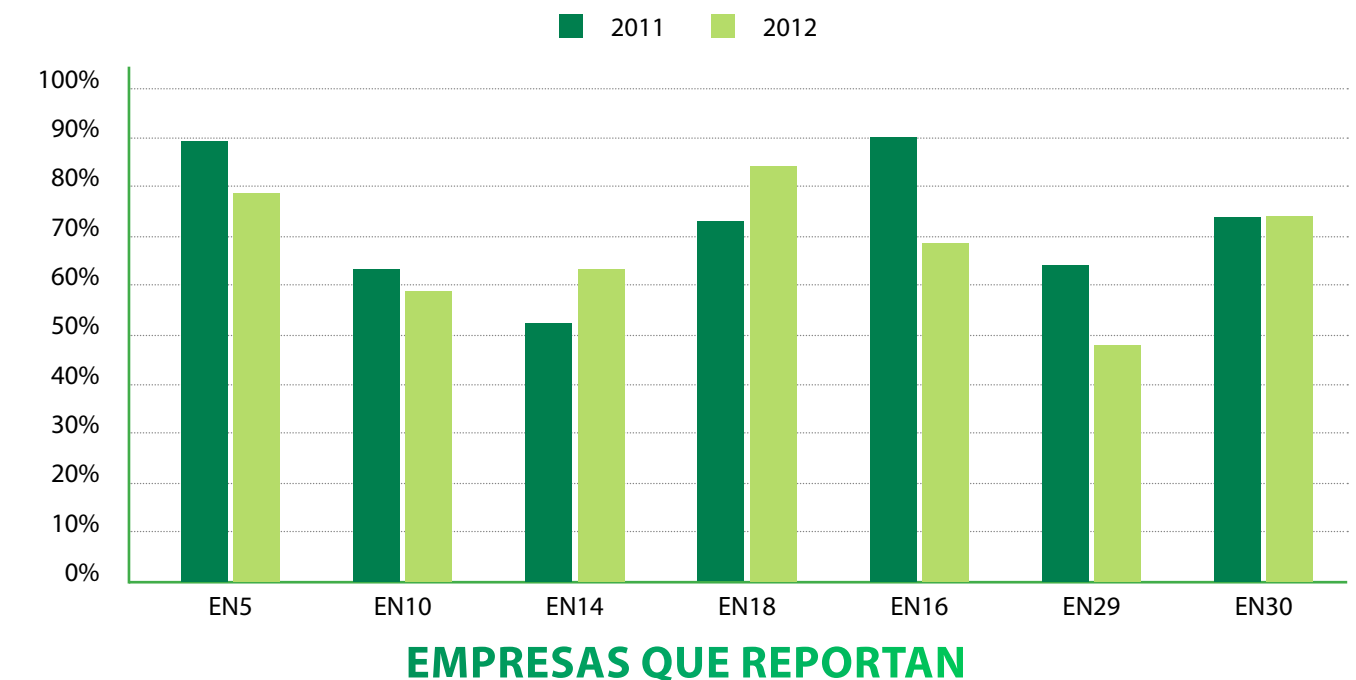
5.3.4 Comparación SIPP 2011 en Medio Ambiente

En general, respecto a los indicadores reportados por las empresas que se repiten de un año a otro, se observa un retroceso en cuanto a la cantidad de éstos en los reportes 2012. La excepción a esta situación es el EN14 referido a las acciones realizadas por la empresa para gestionar los impactos en la biodiversidad y el EN18 sobre las iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido, esta situación podría deberse a un ajuste a los indicadores considerados materiales por parte de las organizaciones participantes del estudio, priorizando aspectos centrales de su desempeño para así reportarlo.

Los indicadores que experimentaron una mayor baja son el EN16 y el EN29, referidos a las emisiones totales de gases de efecto invernadero y a los impactos ambientales generados por el transporte de productos. El primero disminuyó en un 21%, mientras que el segundo en un 16%. El cálculo de las emisiones implica una pericia no tradicional al interior de las organizaciones, por lo que hacer dicha medición año a año requiere de la contratación de un servicio y existe la posibilidad de que las empresas no actualicen dicho indicador con una periodicidad anual definida.

El indicador EN5 referido al ahorro de energía por mejoras en la eficiencia, se contrajo en 11 puntos porcentuales quedando en un 79%, mientras que el porcentaje y volumen total de agua reciclada reportado en EN10 bajó en 5% alcanzando 58%.

Finalmente, el indicador EN30 que aborda el total de gastos e inversiones realizados por las empresas en materia ambiental se mantuvo sin variaciones de un año a otro llegando a un estable 74% de reportabilidad.



5.4 Anticorrupción

Se ha formado en promedio al 69% del personal en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización

5.4.1 Los Conflictos de Interés

La lucha en contra de la corrupción representa un desafío global para el desarrollo sostenible, que tiene la particularidad de ser un fenómeno que resulta extremadamente difícil de identificar y medir. En este contexto, se analizan los esfuerzos de las empresas que adhieren al Pacto Global de abordar este fenómeno al interior de sus empresas, a fin de contribuir a un entorno económico más estable y transparente.

En primer lugar, se tiene que el 67% de las empresas señala reportar el indicador SO2, que solicita el porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. Sin embargo, al analizar la información de estas 16 empresas con mayor detención, se observa que solamente 13 de ellas (54%) entregan información pertinente al indicador, y de éstas, sólo 8 indican el porcentaje de unidades de negocio analizadas. Las demás empresas informan este indicador de manera variada, señalando el número de casos que presentaron incumplimiento de los códigos de ética o el número de controles realizados, sin indicar específicamente el número total o porcentaje de unidades de negocios analizadas y áreas correspondientes, ni la declaración de intereses del directorio. Pese a lo anterior, se observa que las que sí reportan este indicador de manera adecuada obtienen en promedio más de un 98% de sus unidades de negocio analizadas, lo cual sin duda es una buena práctica ejecutada en forma efectiva.

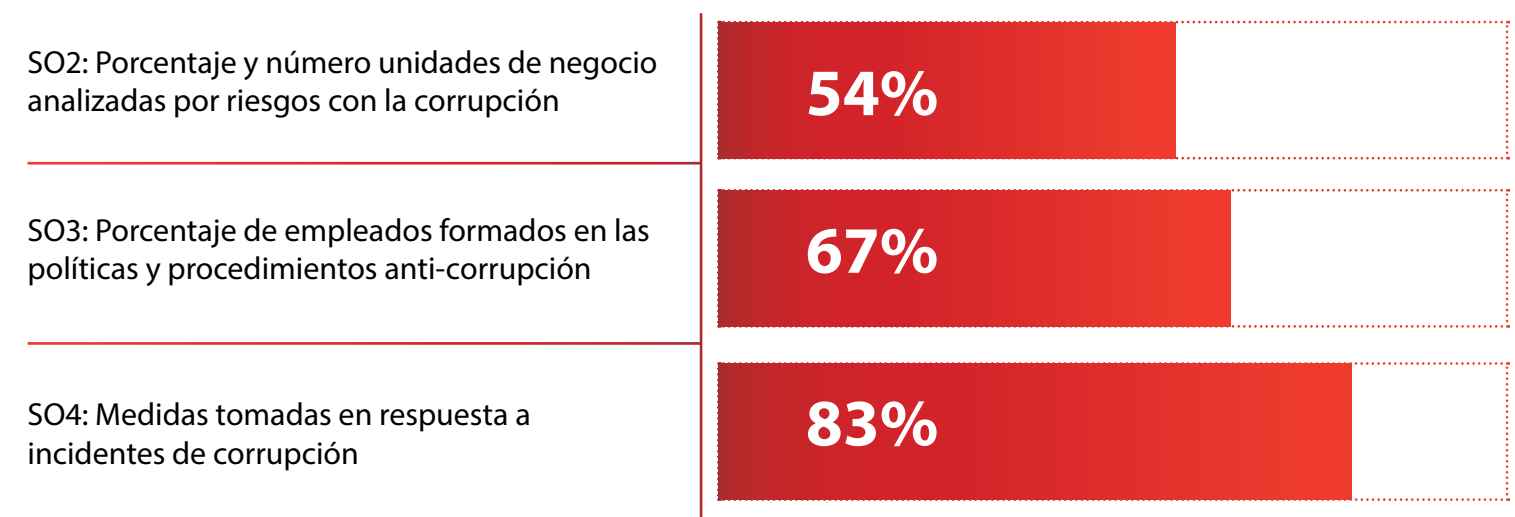
Se han analizado en promedio el 98% de las unidades de negocio en materia de corrupción

Paralelamente, existe un 67% de empresas que reporta el porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización (SO3). Al analizar los datos reportados bajo este indicador, se obtiene que 14 de las 16 empresas ofrecen información concreta sobre formación del personal, lo que se debe a que dos de las empresas analizadas lo relacionan con difundir el código de ética al interior de la empresa, lo que no necesariamente califica como capacitación. De las empresas que sí detallan el porcentaje de empleados formados, se obtiene un promedio de 69% del personal, una cifra considerable para esta área tan relevante.

En cuanto a las medidas adoptadas en respuesta a los incidentes detectados de corrupción (SO4), un 83% de la muestra declara este indicador y, en general, las medidas adoptadas se enmarcan en una serie de procedimientos internos. Estos se han beneficiado de la implementación de modelos de prevención del delito, sistemas de auditoría interna y externa, elaboración de mapas de riesgos, de modo de identificar las principales amenazas y la implementación de canales para denuncias directas o anónimas; entre otras.

Las principales medidas detectadas son la investigación de las denuncias y los casos detectados, bajo los conductos regulares y los procedimientos de la empresa; la capacitación del personal en los casos de que los incidentes se deban a fallas de procedimientos, que requieren perfeccionamiento; y la desvinculación y término de contratos de prestación de servicios cuando se trata de casos donde exista un comportamiento inadecuado, que no se ajusta a la normativa vigente y a los códigos de ética de la empresa.

EMPRESAS QUE REPORTAN



5.4.2 El Tráfico de Influencias

Un 75% de las empresas que poseen reporte bajo los estándares GRI declaran explícitamente su participación en políticas públicas. En este sentido, las organizaciones centran su participación en la creación de dichas políticas, en razón de la experiencia y conocimiento específico de las industrias donde se desempeñan, pero no declaran una postura definida en torno a actividades de lobby. Esta situación podría deberse a que el lobby en Chile es un aspecto que no se encuentra regulado, ejerciéndose de igual forma de manera poco transparente.

La relación con las autoridades es un aspecto que manifiestan con mayor o menor intensidad las empresas en razón del tipo de industria en que participan. Es decir, las organizaciones que están insertas en industrias con regulaciones más rigurosas o con un mayor grado de exposición ante aspectos de alta sensibilidad para la ciudadanía, declaran una participación más profunda en políticas públicas. Ese es el caso de empresas ligadas al sector de la energía, sanitarias o de transporte público.

En relación a lo anterior, podría suponerse que la participación de las empresas se concentra en aportar mediante la reducción de la incertidumbre derivada del desarrollo de determinadas políticas públicas. A su vez, manifiestan su posición en materia de políticas públicas a través de gremios organizados por industria.

Respecto a la ayuda financiera recibida por gobiernos, el 58% de las empresas responde a este indicador, lo cual refleja la apertura mayoritaria a comunicar este tipo de aportes por parte de las empresas que reportan bajo el estándar GRI. El aporte que reciben las compañías por parte de gobiernos se basa principalmente en la utilización de la franquicia tributaria SENCE, además de otros créditos por donaciones o inversiones en infraestructura. Las 14 empresas que reportaron declaran haber recibido en promedio \$ 7.472 millones por parte del gobierno.

Las organizaciones estudiadas reportan el indicador SO6, referido al valor de las aportaciones que realizan a partidos políticos, en un 50% de los casos. De las empresas que reportan dicho parámetro, casi la totalidad de éstas declaran no haber realizado aportes económicos a partidos políticos y sólo una empresa señala atenerse a lo que la ley establece, sin agregar explícitamente no haber realizado donaciones.

EMPRESAS QUE REPORTAN

SO2: Porcentaje y número unidades de negocio analizadas por riesgos con la corrupción

54%

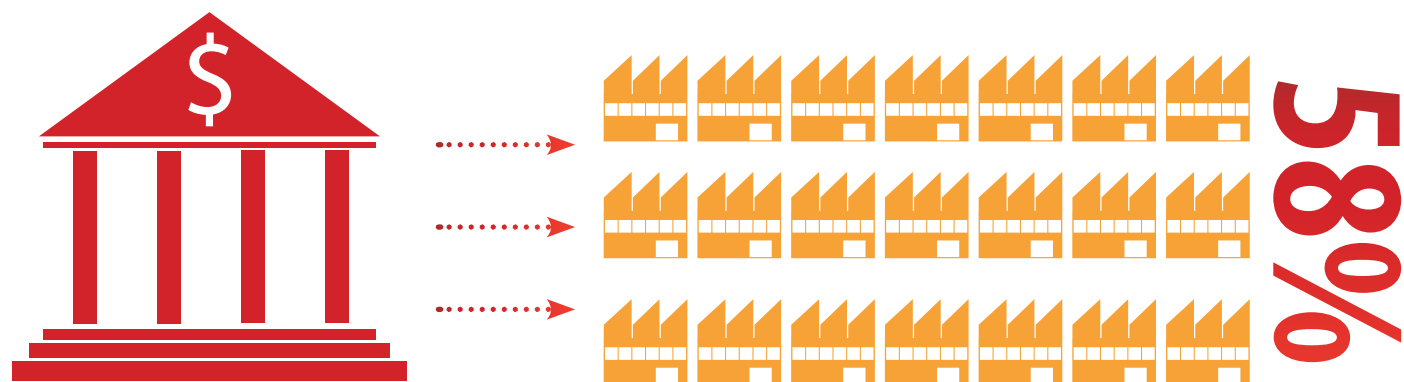
SO3: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción

67%

SO4: Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción

83%

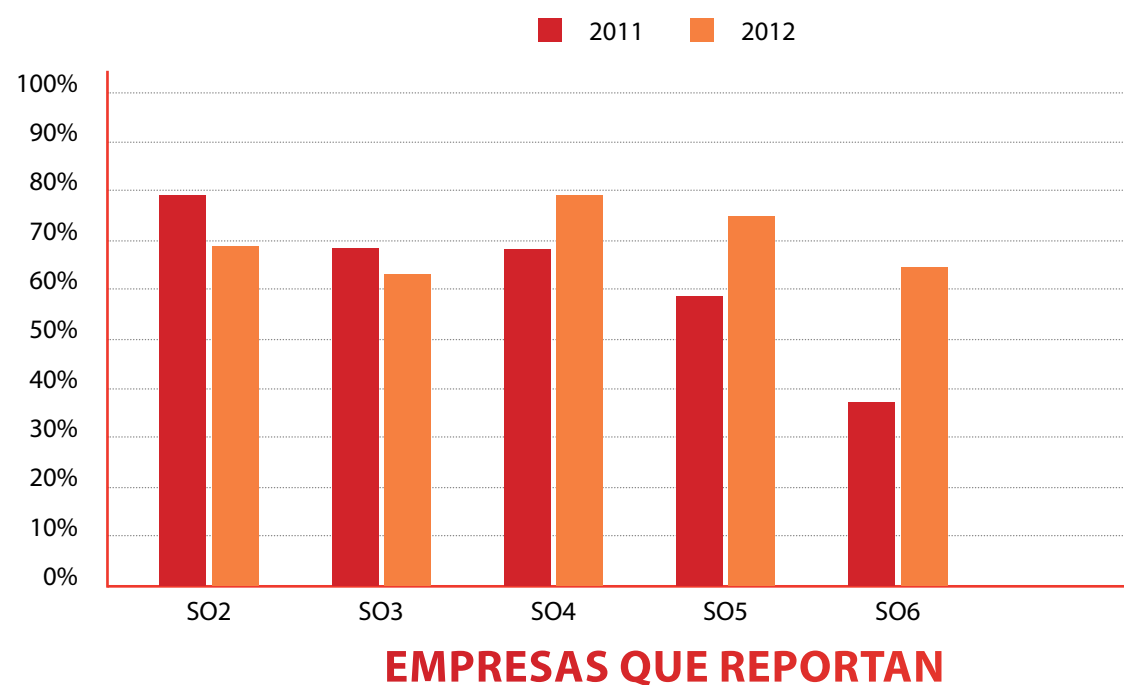
Un 58% de las empresas comunicaron los aportes recibidos de gobiernos, donde el mínimo fue de \$ 73.763 millones y llegando a un monto máximo de \$ 10.048 millones.



5.4.3 Comparación SIPP 2011 en Anticorrupción

Existe un aumento generalizado en el número de empresas que reporta los indicadores de anticorrupción, destacando los incrementos que han sostenido tres indicadores. El SO4 referido a las medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción experimentó un aumento de 11 puntos porcentuales, el SO5 sobre la posición en políticas públicas y la posición que tienen las empresas en esta materia aumentó en un 26%, al igual que el indicador SO6 sobre el valor de los aportes generados por la empresa a partidos políticos, pasando de un 37% a un 63%.

A su vez, se observa una reducción porcentual en los indicadores SO2 referido al porcentaje y número de unidades de negocio que han sido analizadas respecto a los riesgos que pudieran existir en materia de corrupción y del SO3 sobre el porcentaje de trabajadores formados en las políticas y procedimientos de anticorrupción. Estas reducciones en la reportabilidad de indicadores fueron de un 11% y un 5% respectivamente.



6. RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS

El reconocimiento de las buenas prácticas por parte de la Red Pacto Global Chile a las empresas adheridas cumple un rol importante en la promoción de la implementación de los Diez Principios. Por consiguiente, se realizó una selección de buenas prácticas que reflejan la integración de los Principios en los cuatro ámbitos de promoción del Pacto Global.

Las iniciativas pre-seleccionadas por el equipo de investigación que realizó el estudio apuntan al menos a uno de los cuatro pilares del Pacto Global, no incluyen actividades de filantropía –como donaciones– y tienen carácter voluntario, es decir, van más allá de las obligaciones legales. Asimismo, abordan al menos uno de los temas críticos identificados en los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, con la orientación a generar valor compartido entre la empresa y el público al que se dirigen. Los criterios que utilizó el jurado para evaluar las prácticas son la innovación, participación de grupos de interés, medición de resultados e iniciativa Público-Privada.⁹

En cuanto a la selección del jurado que realizó la evaluación, se convocó a un grupo de especialistas con trayectoria destacada en las cuatro áreas temáticas que promueve el Pacto Global, quienes fueron considerados por su participación en las actividades realizadas por la Red Chilena durante el año 2013. El propósito de llamar a dichos expertos fue proporcionar a la elección de buenas prácticas los mismos criterios e hilo conductor que al resto de las actividades de la Red. El conjunto de expertos se subdividió en cuatro grupos, representando según su especialidad a cada una de las áreas temáticas que representan al Pacto Global.¹⁰

Cabe mencionar que al conformar los grupos, se consideró como característica principal que cada uno de ellos fuese diverso en su composición. En consecuencia, entre los actores convocados se encuentran representantes de distintos sectores como ONGs, representantes del Gobierno, la Academia, organizaciones reconocidas internacionalmente y organizaciones destacadas dentro del ámbito empresarial, lo que proporciona un espectro más amplio de opiniones para las elecciones.

A continuación, se presentan las prácticas pre-seleccionadas¹¹ por el equipo de investigación para la evaluación del jurado en cada uno de los cuatro pilares del Pacto Global, junto a la práctica destacada por área por parte del jurado.

⁹ Para una descripción más detallada consultar el capítulo 2 “Objetivos y metodología” de esta investigación

¹⁰ Para más información respecto al jurado consultar el Anexo 2

¹¹ Para mayor información sobre las prácticas seleccionadas consultar los reportes de sostenibilidad correspondientes al año 2012 que se encuentran disponibles en la página web de Red Pacto Global Chile: <http://www.pactoglobal.cl>

6.1 Derechos Humanos

A. Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: BANCO ITAÚ
PRÁCTICA: EDUCACIÓN FINANCIERA

Banco Itaú, a través de la Fundación Itaú, ha desarrollado una serie de iniciativas para potenciar la educación financiera de la comunidad. Las iniciativas de educación financiera para niños y jóvenes se han enfocado en la realización de una serie de obras de teatro que a la fecha han llegado a 350 funciones de la obra de teatro "Toma chocolate, paga lo que debes". La gran mayoría se han realizado en la Región Metropolitana, con un público de aproximado 65.000 alumnos de Sexto a Octavo Básico desde el año 2009, aunque desde el 2013 Fundación Itaú optó por ampliar su alcance geográfico y llevarla en 2013 con esta gira al sur de Chile.

Complementariamente, han implementado una exitosa capacitación para colaboradores, con el fin de fomentar el uso responsable del dinero. Se ha impulsado la educación financiera como uno de sus ejes de relación con la comunidad y focos estratégicos, entendiendo la Educación Financiera desde las necesidades de las personas para ofrecer conocimiento y soluciones financieras adecuadas, ayudando a que los particulares y empresas tengan una relación saludable con el dinero.

EMPRESA: CAP
PRÁCTICA: PROTEGIENDO EL PATRIMONIO CULTURAL INDÍGENA

CAP Minería ha definido una estrategia de intervención en comunidades que aborda cuatro pilares principales. Uno de ellos tiene relación con el patrimonio cultural y tiene como finalidad la preservación de la cultura y tradiciones de las zonas donde emplaza sus operaciones. Es en este marco que la compañía ha firmado el Convenio de Colaboración Pueblo Originario del Valle del Copiapó, que establece el marco de relacionamiento con la comunidad Colla. En este sentido, la empresa ha procedido con el inicio del proyecto de forestación de chañares en terreno Colla, luego de que dicha comunidad obtuviera la autorización de la Pacha Mama para la utilización de dichas tierras. La ceremonia de inicio de los trabajos de forestación se realizó en la conmemoración del Día de la Tierra, donde el líder Colla enfatizó la relevancia que le otorgan como pueblo originario al respeto por el Medio Ambiente.

Asimismo, y asociado a este tipo de acciones que fortalecen el respeto que la empresa le brinda a las comunidades indígenas, el Grupo CAP ha integrado en su Código de Ética las directrices para el respeto de los derechos, la cultura y el patrimonio de comunidades presentes en su entorno como de las comunidades indígenas que impacta su operación.

EMPRESA: ARAUCO
PRÁCTICA: FORTALECIMIENTO DE RELACIÓN CON COMUNIDADES INDÍGENAS

Arauco ha desplegado una serie de iniciativas tendientes a fortalecer su vínculo con las comunidades indígenas donde la empresa tiene operaciones, destacando el respeto por los Derechos Humanos y la no discriminación con dichas comunidades. En este sentido, la empresa durante el año 2012 desarrolló y difundió una Política de Relacionamiento con Comunidades Mapuche, estableciendo así el marco institucional de relacionamiento de la empresa con este importante grupo de interés. Esta iniciativa ha incorporado una serie de consultas a las mismas comunidades con la finalidad de potenciar acciones que involucre y beneficie a ambos actores.

Bajo este contexto, la empresa ha desarrollado iniciativas relacionadas con identificar y ampliar el número de áreas de alto Valor de conservación (aaVc) culturales y religiosas asociadas a las comunidades mapuche, pasando de 19 a 57 en 2012. Se realizaron tres talleres de capacitación para crear conocimiento al interior de la empresa y entre las empresas colaboradoras para generar un mayor conocimiento en torno a la cultura Mapuche. La empresa definió un mecanismo de estímulo al empleo local Mapuche, a través del que se generan oportunidades de capacitación y empleo para dichas comunidades en la industria forestal. En el marco del sistema de diálogo que tiene la empresa, en 2012 se realizaron 59 consultas, con 1.114 participantes, 80% de ellos ubicados en las regiones de la Araucanía, los lagos y los ríos. Además, se mantienen programas de desarrollo local con tejedoras Mapuches y organizaciones sociales para apoyar iniciativas en los ámbitos de negocios inclusivos o que refuerzan la compatibilidad productiva.

EMPRESA: COLLAHUASI
PRÁCTICA: FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLLAHUASI

Collahuasi ha definido la educación como uno de sus principales aportes a la región de Tarapacá a través de la Fundación Educación Collahuasi (FEC), la que desarrolla programas mediante un modelo de trabajo de instituciones educativas, con énfasis en la educación técnico profesional. En este sentido, la fundación ha establecido una estrategia, un modelo de trabajo y ejes estratégicos, con sistemas claros de medición y evaluación del impacto, a fin de afrontar este desafío.

La estrategia de la empresa consiste en aplicar prácticas educativas de excelencia con la expectativa de generar un efecto multiplicador. Respecto a su modelo, la fundación persigue el objetivo de mejorar la calidad de la educación a través de la profesionalización docente, la gestión escolar de calidad y el involucramiento de la familia. Finalmente, los pilares estratégicos que ha definido la fundación son mejorar la enseñanza primaria y técnica, generar alianzas público-privadas y potenciar el empoderamiento de actores locales.

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN DERECHOS HUMANOS

EMPRESA: TELEFÓNICA

PRÁCTICA: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Telefónica ha definido dentro de sus cuatro focos de inversión social la erradicación del trabajo infantil. Esta necesidad a nivel país, que muchas veces se encuentra oculta, se canaliza a través de la Fundación Telefónica. Según cifras oficiales, en Chile existen más de 200 mil niños y niñas que trabajan, realidad que dista mucho de un país que anhela llegar al desarrollo. Es por ello que la compañía, durante los años en que ha operado la fundación, ha logrado reducir el número en 17 mil niños, donde se apunta a hacer una intervención sostenida en el tiempo para disminuir las horas de trabajo y apuntando a reducir los índices de deserción escolar.

Durante el año 2012 la compañía avanzó en la activación de una mesa nacional con varias organizaciones cuyo es diseñar una política de erradicación del trabajo infantil. Durante el 2013, esperan avanzar en un diagnóstico de toda su cadena de valor, a través de una metodología diseñada por Telefónica Colombia y Pacto Global.

6.2 Relaciones Laborales

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: ACHS

PRÁCTICA: PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Cada año ingresan adolescentes accidentados en el trabajo a los centros de salud de la Asociación Chilena de Seguridad. Ante esta situación, la institución ha asumido como parte importante de su tarea la promoción de condiciones laborales seguras para adolescentes entre 15 y 17 años, que incorpora información legal y recomendaciones tanto para los empleadores como para los jóvenes y sus padres. Para abordar este tema con las empresas, se creó el portal www.manualcrecerprotegido.achs.cl, que busca movilizar a las Pymes hacia la adopción de prácticas que protejan a los adolescentes que trabajan allí.

Esta iniciativa está orientada a reducir la tasa de accidentes en jóvenes que trabajan, reduciendo los días de trabajo perdidos para las empresas y generando un entorno de mayor cuidado para el trabajador joven. De esta forma, la ACHS está potenciando su rol prevencionista en materia de accidentes laborales.

EMPRESA: ANGLOAMERICAN

PRÁCTICA: INCORPORACIÓN FEMENINA PROGRESIVA

Angloamerican es una empresa que se ha dedicado a en los últimos años a incorporar progresivamente a la mujer a las faenas mineras, espacio que ha sido de una relativa exclusividad para los hombres. Es por ello que la empresa, durante 2007, realizó por primera vez un programa de entrenamiento de operadoras de camión, logrando reclutar tres trabajadoras. En los últimos años, ha logrado un considerable avance en aumentar la diversidad de su fuerza laboral. En 2006, las mujeres representaban el 2% de la dotación de El Soldado –principalmente en administración– y al año 2012, representaban el 6%. La operación minera también ha sido exitosa en incrementar de 4% a 15% la proporción de las supervisoras.

Además, como agente promotor del ingreso de la mujer a la minería, durante 2012 Anglo American participó en el estudio “Incorporación de la mujer a la Minería”, realizado por la Universidad de Chile. Este estudio tuvo como objetivo identificar los principales obstáculos que enfrentan las mujeres para integrarse a esta industria. Además, participó como caso de estudio del programa WINvest (Women Investment), de la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial, que rescataba la experiencia de la Mina El Soldado en esta materia.

EMPRESA: BCI

PRÁCTICA: INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

A partir de la valoración que hace el banco del talento de quienes tienen algún grado de discapacidad, la casa bancaria desarrolló el programa de inclusión BCI sin Límites, que busca ofrecer una oportunidad de desarrollo profesional. Durante 2012, se incorporaron seis colaboradores con discapacidad, lo que significa tener hoy 20 personas en el programa. Asimismo, se desarrollaron talleres de sensibilización para colaboradores y jefaturas, dictados por un equipo de colaboradores de BCI y especialistas de la Unidad Laboral de Teletón. Además, se desarrolló un Manual de Consulta sobre Inclusión Laboral. Para 2013, el Programa BCI Sin Límites se ha propuesto aumentar la tasa de incorporaciones en torno al 50%, continuar difundiendo internamente el tema de la discapacidad y fortalecer el posicionamiento de BCI en esta materia y obtener el Sello Chile Inclusivo que otorga el Servicio Nacional de la Discapacidad a las instituciones que trabajan por la integración.

Paralelamente, la empresa implementó en 2012 el Programa de Incorporación de Cajeros Senior (entre 50 y 70 años). En un principio partió con 10 vacantes, pero tuvo que ser ampliado a 21, debido al éxito y se espera ampliar aún más la oferta disponible para incorporar a nuevos colaboradores y así seguir aportando activamente en temas de inclusión laboral.

LABORATORIO BAGÓ

PRÁCTICA: PROGRAMA DE REINVERSIÓN BAGÓ – PROdeMU

La empresa Bagó apoyó a través de Becas Sociales a un grupo de 20 mujeres socialmente vulnerables de la Región Metropolitana, con el objeto de que se formen como Operarias Calificadas para trabajar en Plantas Productivas, como una forma de mejorar su calidad de vida. La actividad se realizó en alianza con el con el PROdeMU (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer), entidad de carácter público perteneciente a la red de fundaciones de la Presidencia de la República.

Las beneficiarias tienen entre 31 y 50 años de edad y en términos educacionales, el 45% de ellas ha completado la Enseñanza Media. Sus familias están compuestas, en promedio, por 4,3 personas, con una tasa de jefatura de hogar de 25%. El 65% de las mujeres beneficiadas tienen al menos un hijo de 18 o menos años bajo su cuidado y el 35% de las participantes tienen al menos un hijo en edad preescolar. Respecto a la vulnerabilidad, el 85% pertenece al primer quintil, cuyo ingreso económico del hogar en promedio asciende a \$189.929, con un promedio per cápita de \$49.638.

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: PROVEEDORES DE CHATARRA

El desafío permanente que tiene Gerdau es asegurar el abastecimiento de chatarra ferrosa para que acompañe el aumento de producción de acero y el crecimiento de la compañía. Dado que el grado de informalidad que presentan las empresas que operan en el mercado de la chatarra es alto, Gerdau ha desarrollado programas para que estas empresas se formalicen, generando además una mayor certeza en el abastecimiento de chatarra para la compañía. De esta forma, la empresa busca consolidar una relación comercial cercana para poder asegurar que la chatarra no se destine a otros mercados.

Los proveedores de chatarra de Gerdau son Pymes, y como tales, no pueden acceder a grandes sumas en capital de trabajo. En consecuencia, Gerdau ha implementado diversas iniciativas, entre las que destaca el hecho de pagar la chatarra en un plazo máximo de 48 horas. Además, se llevará a cabo el Programa de Capacitación a Chatarreros y Transportistas para una conducción de sus vehículos más eficiente, que permita disminuir el consumo de combustible, ayudándolos a reducir sus costos operacionales. Como impacto indirecto, esto permitirá disminuir la Huella de Carbono del proceso de transporte de chatarra de Gerdau, la que al año 2011 se determinó alcanzó un 6%.

Como gestión complementaria al programa que ya se viene ejecutando con los proveedores de la compañía, durante el 2012 se realizó un estudio a proveedores de chatarra de base para caracterizarlos, conocer sus realidades y necesidades para focalizar mejor el programa.

6.3 Medio Ambiente

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: LATAM

PRÁCTICA: PROMOCIÓN Y APOYO A LA INDUSTRIA DEL TURISMO

En los últimos años, Latam ha dedicado un importante esfuerzo al desarrollo de nuevas rutas, que permitan acercar y promover nuevos destinos turísticos. A la vez, se ha preocupado de mantener sus destinos atractivos durante todo el año. Además, promueve la generación de polos turísticos en los países donde opera, incrementando con ello la oferta de operadores e incentivando el desarrollo del turismo en la región, como una actividad económica sostenible en el tiempo, y fomenta el turismo sostenible y el desarrollo regional a través del programa “Cuido mi Destino”, que integra la preocupación por el patrimonio cultural y el Medio Ambiente.

EMPRESA: AGUAS ANDINAS

PRÁCTICA: COMITÉ DE SEQUÍA

Agua Andinas ha debido lidiar durante gran parte de los últimos diez años con condiciones climáticas adversas para disponer de la cantidad de agua necesaria para abastecer a la región Metropolitana. Es por ello que como medida preventiva, la compañía ha implementado el Comité de Sequía, el que tiene como objetivo incrementar el agua disponible en el embalse El Yeso, ubicado a 2.500 metros de altura en la comuna de San José de Maipo. Las iniciativas desarrolladas en el marco del grupo tuvieron como característica el trabajo coordinado con la Junta de Vigilancia del Río Maipo, los canalistas del Río Maipo y las empresas eléctricas de la zona. Dentro de las que destacan están la compra, préstamo y arriendo de derechos de agua a canalistas y empresas eléctricas de la zona, la realización de un plan de vigilancia para evitar robos de agua destinada a riegos ilegales, un plan de comunicaciones para promover el uso responsable del agua, y un plan de obras de mitigación y un plan de reducción de pérdidas.

El resultado de esta iniciativa se tradujo en el aseguramiento del suministro de agua potable para los años 2013 y 2014, permitiendo una mayor seguridad en el suministro para los habitantes de la región Metropolitana. Adicionalmente, la compañía ha desarrollado su plan de inversiones para sanear el 100% de la cuenca de Santiago, de manera tal de optimizar al máximo el uso del agua, volviéndola a su cauce natural y así, abordar el problema de la sequía.

EMPRESA: CHILECTRA
PRÁCTICA: SMART CITY SANTIAGO

Este proyecto de Chilectra consiste en la construcción de la primera ciudad inteligente prototipo en Chile, la que busca integrar tecnologías e innovación favoreciendo la disminución de la Huella de Carbono, combinando eficiencia, sostenibilidad y mejora de la calidad de vida. De esta forma, la compañía está trabajando en diferentes proyectos al interior de este piloto, que permitirá proyectar las oficinas y hogares del futuro. Este plan requiere la participación conjunta de las empresas eléctricas, el Gobierno, universidades, proveedores de tecnologías y los propios usuarios.

Smartcity Santiago permitirá proyectar la ciudad del mañana incorporando a la vida cotidiana aspectos como las tecnologías de movilidad eléctrica, departamentos de operación domótica, generación fotovoltaica a través de energía solar, telemedición, automatización de la red eléctrica, alumbrado público LED y televigilancia, entre otros.

EMPRESA: CAP
PRÁCTICA 2: NUEVA PLANTA SOLAR EN COPIAPÓ

CAP y la empresa estadounidense SunEdison, firmaron un acuerdo para construir en el Desierto de Atacama la planta de energía solar más grande de Latinoamérica y una de las más grandes del mundo. Comenzará a operar a fines de 2013 y permitirá inyectar 100 MW al Sistema Interconectado Central (SIC), abasteciendo así el equivalente al 15% de la demanda de energía del Grupo CAP. El monto total estimado de inversión es de US\$ 250 millones de dólares, el que será gestionado íntegramente por SunEdison. CAP ha contribuido a viabilizar la construcción de esta planta solar a través de un contrato de compra de energía.

Esta iniciativa destaca ya que permite el fortalecimiento de la innovación en materia de desarrollo sostenible, con miras a potenciar un aspecto que representa un interés no sólo del sector privado, sino que también del público.

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: SODIMAC
PRÁCTICA: PUNTOS LIMPIOS DE RECICLAJE

Sodimac ha implementado desde el año 2010 una serie de puntos de acopio de materiales para su reciclaje en sus instalaciones, particularmente en tiendas. A través de esta iniciativa, la empresa busca reducir su impacto ambiental generado en las tiendas y por los clientes –independiente de lo que ocurra en tiendas– a través de la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos dispuestos en estos puntos limpios, lo que está en la línea de la meta corporativa de “cero residuos”.

Los puntos limpios reciben doce tipos de materiales reciclables, entre los que se cuentan diferentes tipos de plásticos, vidrio, aluminio, cartones, papeles, diarios y revistas, entre otros. Estos residuos son compactados y enviados a empresas de reciclaje, maximizando la eficiencia del proceso. Los Puntos Limpios superaron las 127 mil visitas en 2012, logrando 930.872 kilos de materiales reciclables y acumulando desde 2010 un total de 1.691 toneladas de material, equivalente a 2.534.454 kwh de ahorro energético, 5.525 toneladas de CO2 y 17.839.522 litros de agua. La entrega de estos indicadores es uno de los aspectos destacables del proyecto, puesto que permite medir con un alto nivel de seguridad el avance en materia de reducción del impacto ambiental de la compañía y sus clientes.

Además, Sodimac ha implementado un sistema de incentivo para estimular que los clientes depositen sus residuos en los puntos limpios. Esto se realizó a través de la campaña “Recicla y Acumula CMR Puntos” realizada en 2012.

6.4 Lucha contra la Corrupción

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: CHILECTRA
PRÁCTICA: MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Chilectra ha instalado un Modelo de Prevención de Riesgos Penales enmarcado en la entrada en vigencia de la ley 20.393, la que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este modelo considera la puesta en marcha de acciones para prevenir la ocurrencia de delitos asociados a un entorno de control definido. El entorno de control de la empresa define los valores éticos que han fijado los directores de ésta y que deben ser respetados por los trabajadores.

A su vez, dicho entorno establece una serie de controles generales, como un código ético y un canal ético, un plan de tolerancia cero contra la corrupción, normas y reglamentos internos, instrumentos legales como los contratos de trabajo para incorporar los conceptos del modelo, formación y difusión de normas éticas, actividades de control para evitar la materialización de eventos antiéticos, actividades de supervisión para garantizar el cumplimiento de las actividades de control, mecanismos de información para mantener vigente el conocimiento del modelo, y un sistema disciplinario para sancionar casos de transgresión de normas.

EMPRESA: SODIMAC
PRÁCTICA: PROGRAMA PROBIDAD CORPORATIVA SODIMAC

El objetivo de este programa es identificar, prevenir y abordar eventuales casos que puedan dañar la seguridad, imagen y sostenibilidad de Sodimac, y la confianza que en ella depositan trabajadores, clientes, inversionistas, proveedores y la comunidad en general. Durante 2012, el Sistema de Gestión Ética de Sodimac, implementó un mecanismo que asegura formalmente una adecuada investigación de cada hecho denunciado, su registro y la información de sus resultados. Este sistema se encuentra certificado por la consultora Prelafit Compliance, que acredita que la organización cumple con los deberes de supervigilancia y dirección.

La estructura de apoyo a la integridad contempla tipos de recursos físicos y humanos. Los primeros consisten en canales de comunicación que los trabajadores pueden utilizar para hacer consultas y, si lo desean, mantener el anonimato. Entre éstos están el Portal de Integridad, sitio web disponible 24 horas del día, en forma anónima o pública. Asimismo, está el Contacto directo, el que consiste en un canal en el que se puede conversar con un consejero de integridad en su oficina, por teléfono o a través de un mail. El recurso humano con el que cuentan incluye un Comité de Integridad, el Coordinador General de Integridad, el Consejo Intermedio de Integridad y los Consejeros de Integridad. Esta es la estructura que permite gestionar las denuncias y/o consultas realizadas por los trabajadores, dando curso a su investigación y definiendo resoluciones.

EMPRESA: BCI
PRÁCTICA: POTENCIANDO UNA CULTURA ÉTICA

BCI es una empresa que se destaca por disponer de una robusta institucionalidad ética asociada a procedimientos y herramientas que permiten velar por el cumplimiento ético de sus trabajadores. Además de ello, la compañía ha entendido que la consolidación de un comportamiento ético también se gestiona a través del fomento de una cultura organizacional con estas características. Es por ello que la empresa ha desarrollado la campaña “¿Qué hago?”, lanzada por primera vez en julio de 2007, la que busca acercar a los colaboradores con los contenidos éticos que orientan el desempeño del banco y aumentar el grado de conocimiento y número de consultas que involucren aspectos ético, más allá de la lectura del código de ética de la empresa.

Adicionalmente, durante el año 2012 se realizaron capacitaciones en materia de ética corporativa, donde se generaron mejoras a los contenidos del programa de inducción que realiza la empresa desde el 2008. Durante el año 2012, se realizaron 45 talleres presenciales, que contaron con la presencia de 2.757 colaboradores.

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: ESSBIO
PRÁCTICA: TRANSPARENCIA ESSBIO

Essbio ha implementado tres iniciativas concretas en materia de transparencia. La primera es la declaración de intereses para directores, administrativos y profesionales, con el fin de evitar conflictos de interés entre proveedores que pudieran tener algún tipo de relación con los primeros. Para la declaración de intereses, se estipula un plazo de 30 días, con lo que se busca garantizar la competitividad y la igualdad de oportunidades en las contrataciones.

Paralelamente, está el sistema de gestión ética implementado por la compañía, el que establece la posibilidad de generar denuncias anónimamente ante conflictos éticos, a través de un sistema de denuncia telefónica y mail, pero agregando un Portal de Integridad Corporativa, el que se ha constituido en uno de los principales medios de comunicación entre los trabajadores y el directorio de la compañía.

Finalmente, está el Código de Ética de la empresa, el que fue desarrollado a través de una metodología participativa y que, durante el 2012, culminó su etapa de socialización –lo que comenzó en 2011–. A su vez, la estructura de apoyo al Código de Ética se vio fortalecida con el nombramiento de once consejeros de ética, cuyo rol es informar y orientar a los trabajadores en las inquietudes que puedan tener respecto a prácticas que no se alineen a lo que el Código señala.



7. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El presente estudio da cuenta del Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), el que tiene por objetivo evidenciar el desempeño y los resultados alcanzados por las empresas que forman parte de Red Pacto Global en Chile.

Luego del análisis del desempeño reportado 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 observar además la persistencia de desafíos y oportunidades de mejoras, especialmente en materia de Transparencia y la adopción de mejores prácticas empresariales.

En primer lugar, se puede constatar que existen diversas maneras de integrar los Principios de Pacto Global a la realidad de las compañías adheridas, en forma de buenas prácticas, políticas, estrategias y otro tipo de acciones. En este sentido, el análisis realizado muestra que casi todas las empresas (94%) que componen la muestra, reportan la existencia de políticas específicas que guían el comportamiento de las organizaciones con clientes, accionistas, trabajadores, proveedores y sociedad en general. Del mismo modo, las empresas que participaron del estudio reportan tener Códigos de Ética (88%), que incorporan lineamientos en relación a los ámbitos del Pacto Global, junto a herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos, mostrando una tendencia generalizada en torno a estas prácticas.

Cuando las empresas realizan un análisis previo de los riesgos e impactos que podrían causar, las políticas empresariales se ven reforzadas a contar con un insumo esencial para la toma de decisiones, permitiendo así un mayor grado de institucionalización de estas directrices. Esta práctica se ve reflejada en un 81% de los reportes analizados.

Asimismo, respecto de la comunicación y las consultas con grupos de interés, se observa que un 78% reporta instancias específicas para el levantamiento de inquietudes, opiniones y/o sugerencias.

Otro aspecto relevante a destacar se refiere a la relación al cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global (72%) y el apoyo a iniciativas externas que se vinculan a los Principios que promueve Pacto Global (91%). Esto refleja un compromiso que se materializa de modo explícito y que busca potenciar y promover las buenas prácticas, evidenciando además, la interrelación entre iniciativas y la constante búsqueda de sinergia entre Pacto Global, el sector privado y otros organismos reconocidos internacionalmente para cooperar en problemáticas generalizadas de interés internacional.

En relación a los temas críticos que se vinculan a la realidad del país, se pudo observar que en materia de desigualdad, las empresas signatarias de Pacto Global realizan esfuerzos desde sus ámbitos de influencia. Esto se plasmó principalmente en la distribución de valor al interior de la organización, donde se observa un salario mínimo estándar 1,84 veces más alto que el mínimo nacional. Además, se puede destacar una tendencia a promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres que se desempeñan en cargos similares. En Chile, las mujeres reciben en promedio un salario base 32,8% más bajo que el de los hombres, sin embargo, en las empresas analizadas se observa que esta brecha salarial se reduce sustancialmente y la relación entre salario base de las mujeres en las empresas que reportan es de 0,90 con respecto al de los hombres.

Paralelamente, cabe señalar que las empresas han invertido tiempo y recursos en el fortalecimiento del capital humano. Casi la totalidad de las empresas analizadas han adoptado planes de capacitación, con una gran cantidad de horas de perfeccionamiento por trabajador. De esta manera, las empresas se benefician al lograr un mayor nivel de especialización, y a la vez, benefician a sus trabajadores en cuanto mejorar sus posibilidades de desarrollo interno en la organización, al igual que sus oportunidades de empleabilidad en un mercado laboral dinámico que se encuentra en permanente transformación.

En materia de salud y seguridad laboral, las empresas pertenecientes a Pacto Global presentan un desempeño superior al promedio nacional, destacando el alto grado de institucionalización a nivel nacional de la preocupación por la seguridad de los trabajadores.

En temas de relaciones laborales, persiste el desafío de incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral y se observa una baja contribución de las empresas de Pacto Global en la inserción femenina. Según el análisis, se observa una participación de las mujeres por debajo de la media nacional. Es necesario considerar que esta afirmación puede verse influenciada por la composición de la muestra que incluye algunas de las industrias que tradicionalmente han concentrado la fuerza de trabajo masculina como la minería, el sector de la energía y la construcción, en este sentido, es necesario que las empresas fortalezcan sus esfuerzos dirigidos a promover la equidad de género en su fuerza laboral.

Otro aspecto que se puede destacar en este estudio, es la relación con las tasas de sindicalización. En esta materia, Chile presenta un nivel inferior al estándar de los países miembros de la OCDE. No obstante, estas cifras no se ven reflejadas dentro del análisis de las empresas pertenecientes a Pacto Global, puesto que la tasa de sindicalización declarada supera en cinco veces al promedio nacional.

Adicionalmente, el trabajo forzoso es una realidad que ha operado de manera oculta en Chile, pero pese a esto, recientemente se ha posicionado el tema como un aspecto que no se debe dejar fuera de discusión. Frente a esta temática, las empresas pertenecientes al Pacto Global declaran la inexistencia de trabajo forzoso en sus operaciones, como también del trabajo infantil. A pesar de estas afirmaciones, el grado de integración del rechazo a toda forma de trabajo infantil, forzoso y obligatorio generalmente queda supeditado a la capacidad de las empresas de dar cumplimiento a la ley laboral chilena, por lo que hasta el momento no existe alguna empresa en Pacto Global que demuestre auditoría u otro proceso que verifique y evalúe exhaustivamente sobre la ocurrencia del fenómeno dentro de la empresa y en su cadena de valor.

Respecto de la integración de principios de precaución ambiental en las compañías, se identifican documentos como políticas o certificaciones ambientales. No obstante, en general, las empresas analizadas declaran con mayor énfasis las iniciativas para cautelar por la reducción de su impacto ambiental. Éstas se centran principalmente en iniciativas para reducir su consumo energético, la reutilización del agua y el reciclaje de diferentes insumos utilizados en sus operaciones. Todas estas prácticas se implementan con diferentes niveles de profundidad en razón de cuán estratégico es para la empresa. Es decir, iniciativas para el ahorro en el consumo de agua se realizan de manera mucho más fuerte en empresas que tienen grandes consumos de este recurso para generar los resultados esperados.

Pese a que las empresas pertenecientes al Pacto Global poseen una gran cantidad de iniciativas para la reducción de su impacto ambiental, muchas veces el desempeño de dichas acciones no es comunicado en forma clara en

los reportes de sostenibilidad. Por ejemplo, no existe un registro exhaustivo de cuál es la mitigación del impacto que se logra con determinadas acciones, que en muchos casos, no responden a una estrategia institucionalizada de optimización en la utilización de recursos.

Sobre este último punto, resulta trascendental en la medida que la institucionalidad ambiental en el país ha evolucionado y ha puesto un mayor énfasis en la fiscalización de las operaciones productivas, siendo cada vez más necesario contar con una base cuantificable sobre el desempeño ambiental empresarial. A su vez, este incremento de la fiscalización también se ha visto acompañado de un mayor resguardo por la salud de la población en general y de las comunidades aledañas particularmente, por lo que se torna necesario medir con mayor exactitud los impactos potenciales de los proyectos que se quieran implementar.

En cuanto a la lucha en contra de la corrupción representa un desafío global para el desarrollo sostenible y, si bien, Chile es considerado uno de los países con las menores tasas de corrupción del mundo, esta percepción no es compartida por la mayoría de los chilenos. La asimetría en la percepción del desempeño en materia de anticorrupción es uno de los aspectos que están abordando las empresas pertenecientes al Pacto Global desde su institucionalidad. Casi la totalidad de las compañías adherentes poseen mecanismos que buscan velar por un desempeño ético, apostando, las más avanzadas, por la instalación de sistemas de gestión ética que permitan mitigar el riesgo de corrupción desde la disposición de recursos humanos como tecnológicos. Este tipo de iniciativas para favorecer la transparencia han estado acompañadas de esfuerzos como el desarrollo de reportes de sostenibilidad, reportes integrados y sus consiguientes verificaciones.

Un aspecto que sigue representando un desafío es la elaboración e implementación de políticas corporativas de sostenibilidad y de instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección que incorporen al directorio y las altas gerencias en una visión estratégica de la sostenibilidad, las que representen aspectos relevantes que deben incorporarse en la dirección estratégica que cada organización traza, al igual que las políticas de transparencia que se vinculan a la Empresa con sus respectivos grupos de interés.

La mayor disposición a reportar el accionar de las organizaciones sobre los aspectos que se alinean con los Principios del Pacto Global, representa un avance en materia de Transparencia, sin embargo, aún persiste la necesidad de mejorar en términos de gestión para profundizar en el cumplimiento de dichos compromisos. Esta integración entre transparencia y gestión permitirá fortalecer relaciones basadas en la confianza.

En este sentido, es preciso incrementar los esfuerzos en la integración y cumplimiento del conjunto de valores fundamentales en las esferas de los Derechos Humanos, las Relaciones Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción que representan a Pacto Global.

Para finalizar, cabe destacar que en el marco del análisis del presente estudio, ha existido un avance en la cantidad de indicadores de gestión reportados por parte de las empresas que poseen reportes bajo el estándar GRI en comparación al desempeño 2011. Sin embargo, queda planteado el desafío de potenciar la participación de un mayor número de empresas miembro del Pacto Global en el SIPP para así disponer de una base de análisis más amplia y que permita la comparabilidad en una cantidad mayor de organizaciones.

8. ANEXOS

8.1 JURADO RESPONSABLE POR LA SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Gallianne Palayret Asesora Internacional en Derechos Humanos de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).	Alejandra Sepúlveda Directora Ejecutiva Comunidad Mujer	Eugenio Figueroa Académico departamento de Economía. Director del Centro de Economía Sustentable y Cambio Climático (CESUCC). Director del Centro de Economía de los Recursos Naturales y el Medio Ambiente (CENRE) Universidad de Chile.	German Heufemann Managing Partner, GovernArt: think tank & asesorías relacionales. Académico de la Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad Andrés Bello.
Guillermo Mestre Abogado Consultor, Encargado de Derechos Humanos y Coordinación Académica. Fundación Henry Dunant América Latina.	Hernán Orellana Decano de la Facultad de Ingeniería Universidad Andrés Bello y Director en Prohumana.	Marcelo Mena PhD en ingeniería ambiental University of Iowa. Director del Centro Sustentabilidad. Director de Postgrado de la Facultad de Ecología y Recursos Naturales. Académico e Investigador. Universidad Andrés Bello.	Macarena Letelier Fiscal del Ministerio de Economía, Jefa División Jurídica y miembro del Consejo de Responsabilidad Social
Juan Pablo Crisóstomo Ministro Consejero Director, Dirección de Derechos Humanos, Ministerio de Relaciones Exteriores.	Paola Diez Jefa Nacional del Área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer.	Jose Manuel Melero Gerente General CICLOAMBIENTE LTDA, Director y fundador de la Fundación Ciudadano Responsable.	Maribel Vidal Vice-presidente del Consejo de Autorregulación y Ética Publicitaria (CONAR), Vice-Presidente y Directora de Planificación Estratégica de McCann Erickson agencia de publicidad, participa como Directora en Casa de la Paz
Raúl Campusano Académico en la Facultad de Derecho Universidad Andrés Bello, Director de la Escuela de Postgrado y Profesor de Derecho Internacional Público Universidad del Desarrollo.	Rodrigo Zegers Encargado Oficina de Asuntos Internacionales en Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Miembro del Consejo de Responsabilidad Social.	Javier García Jefe Oficina de Asuntos Internacionales, Ministerio del Medio Ambiente.	
Sebastián Donoso Consejero del Instituto Nacional de Derechos Humanos.	Sarah Gammage Especialista Principal en Protección Social y Desarrollo Económico OIT.		

8.2 EMPRESAS QUE COMPONEN LA MUESTRA

ACHS
AGUAS ANDINAS
ALGECIRAS
ANGLOAMERICAN
ARAUCO
BANCO BCI
BANCO ESTADO
BANCO ITAÚ

BANCO SANTANDER
BANCO SCOTIABANK
CAP
CCU
CELERIS
CHILECTRA
MINERA COLLAHUASI
ENAP

ENDESA
ENJOY
ENTEL
ESSBIO
FOODCORP
GERDAU
LABORATORIO BAGÓ
LATAM

MÁS VIDA
MASISA
METRO DE SANTIAGO
SIGDO KOPPERS
SN POWER
SODIMAC
TECNASIC
TELEFONICA



SIPP

Sistema de Integración
de los Principios
de Pacto Global

INFORME 2013

