



Alfonso Larrain, presidente de Viña Concha y Toro.



Ana Karina Ulloa, directora de Personas de Movistar Chile.



Justo García, presidente de Tresmontes Lucchetti.



Mariela Bravo, gerente de Asuntos Corporativos de CCI.



Margarita Deczi, directora ejecutiva Pacto Global Chile.

UNA GASTARDA

Las empresas chilenas CCU, Telefónica, Tresmontes Lucchetti y Viña Concha y Toro se adjudicaron los premios Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIGP), iniciativa creada en 1999 por la Organización de Naciones Unidas (ONU), que busca promover que las empresas integren la sustentabilidad en sus estrategias corporativas en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción, dentro de las cuales hay 10 principios que deben poner en práctica.

Todos compromisos se remarcan en los objetivos del desarrollo sostenible y la implementación de la Agenda 2030.

En la actualidad existe en el país una red de 15 empresas adheridas a Pacto Global Chile, a cargo de Margarita Deczi como directora ejecutiva, cuya labor apunta a analizar los reportes de sostenibilidad que hacen las empresas, los cuales incluyen tablas serie de indicadores. "En ese estudio analizamos, comparamos y vemos las tendencias que presentan las empresas, en qué áreas son más fuertes. Desde realizan mejores prácticas, en qué están avanzando y en qué cosas están atrasadas respecto del contexto mundial", explica.

En los temas ambientales, en donde las empresas presentan mayor innovación y donde están los mayores avances, lo que Deczi atribuye en parte a la regulación implementada, tales como ley de etiquetado y plan de acción nacional de medio ambiente que establece una serie de exigencias.

El mayor atraso está en el área

Por sustentabilidad en sus estrategias corporativas: Pacto Global ONU galardona a cuatro empresas chilenas

Viña Concha y Toro, Tresmontes Lucchetti, Telefónica y CCU recibieron la distinción por su labor interna en materia de anticorrupción; derechos humanos, relaciones laborales y medio ambiente, respectivamente.

de derechos humanos, entendidos como el derecho de las personas a la no discriminación, incluida la diversidad, mayor integración de la mujer y el trabajo infantil. El acceso se debe, en parte, a que las empresas no alcanzan a visualizar cómo contribuir a reforzar estos derechos, explica.

Anticorrupción

Por más de tres años, Viña Concha y Toro ha estado liderando y ejecutando iniciativas que abordan aspectos de ética y sustentabilidad, dice Alfonso Larrain, presidente de la compañía, señalando como ejemplo el establecimiento de estándares de ética y conducta para proveedores, apoyándolo en la medición de la huella de carbono y en el cumplimiento de temas ambientales.

Mediante visitas a sus instalaciones, se han generado planes de acción para disminuir brechas importantes en derechos humanos y ética empresarial, tales como sistemas de gestión, promoción de igualdad de oportunidades y comportamiento íntegro, evitando la mano de obra

infantil en las instalaciones.

En lo que respecta al involucramiento de su personal, Larrain cuenta que han realizado charlas de formación tanto a nivel operativo como ejecutivo, mostrando su modelo de prevención de delitos y diversas charlas sobre el estándar ético de la compañía. A nivel interno también han trabajado difundiendo con material gráfico desplegado en las instalaciones, los principales aspectos. Rostartz, en su caso, que el involucramiento del personal es una tarea permanente y que estos temas se deben reforzar cada día, no solo con capacitación, sino con acciones para que los principios se integren personalmente y se les dé un sentido profundo por cada miembro de la empresa.

Relaciones laborales

Las relaciones de confianza que ha logrado establecer con sus trabajadores en todos los frentes y los niveles de la compañía se lo que se valoró en el caso de Telefónica, empresa que lleva 15 años elaborando su informe de sustentabilidad.

"La política de puertas abiertas y un buen clima laboral al interior de la organización han sido claves. Esta forma de relacionamiento se ha traducido en un diálogo permanente, honesto y cercano con nuestras organizaciones sindicales, logrando acuerdos colectivos sin conflictos y/o huelgas, precisa Ana Karina Ulloa, directora de Personas de Movistar Chile.

En cuanto a la estrategia, señala que lo primero fue comprender que los colaboradores deben ser considerados como factor clave en los objetivos y resultados del negocio. "Nos dimos cuenta de que las personas no solo vienen a trabajar, ellos quieren desafíos que les permitan desarrollarse laboralmente, y fue así como generamos una fuerte cultura de orgullo, desarrollamos permanentemente con incentivos y desarrollos que nos han mantenido dentro de las mejores empresas para trabajar en Chile", detalla la ejecutiva.

Derechos humanos

Justo García, presidente de Tresmontes Lucchetti y vicepresidente

del Grupo Noreña Región Estratégica Chile y México, dice que si bien desde siempre la empresa ha tenido un fuerte compromiso con el respeto a las personas y la dignidad humana, fue en 2013 cuando decidieron dar un paso más allá y formalizar un completo sistema de gestión ética y de derechos humanos.

Dicho esquema se basa en un comité de ética y derechos humanos, un código de conducta empresarial y una política de derechos humanos, junto a un canal de consulta y denuncias disponible desde distintas plataformas, de manera gratuita y confidencial, al que pueden acudir todos los colaboradores, clientes y proveedores.

Asimismo, la empresa cuenta con colaboradores formados como monitores de ética y derechos humanos que realizan formación y campañas comunicacionales internas que ayudan a generar la cultura de ética. Para incorporar más empresas a los esfuerzos de sustentabilidad, y generar puentes de confianza entre la empresa y la sociedad, García cree indispensable avanzar en las propuestas lideradas

por la Consideración de la Producción y del Comercio (CPC) y la Sociedad de Fomento Fabril (Sofota).

Medio ambiente

Con su primer informe de sustentabilidad en 2005, CCU formalizó como pilar estratégico dentro de su modelo de negocio la importancia de crecer sosteniblemente en equilibrio con el planeta y las personas, relata Mariela Bravo, gerente de Asuntos Corporativos de la compañía. En 2009 se propusieron definir metas medioambientales cuantitativas para el 2020. Se fijaron tres objetivos clave: reducir en 20% las emisiones de gases efecto invernadero; aumentar al 100% la valorización de los residuos industriales; y reducir un 30% el consumo de agua.

El 2009 fue el primer año en el que se realizó una comparación de los resultados y mediciones anuales posteriores. En 2010 se realizaron emisiones de gases efecto invernadero (GEI kg CO₂e/kl) de \$8,1 y a noviembre de 2017 alcanzó 7,00. Hasta fines de 2017, la empresa se encuentra con los indicadores que se había fijado para 2020 prácticamente cumplidos, por lo que ya está trabajando en la Visión Medioambiental 2030, anticipa la ejecutiva.

Detaca que el compromiso de los trabajadores ha sido clave. "Assimismo proactivamente un rol e integramos la sustentabilidad en nuestra vida diaria, en el contexto laboral y en nuestros hogares. Prueba de ello son los diversos procesos de reciclaje tanto internos como externos, que comenzamos como campañas de educación y sensibilización", señala.