



Pacto Global
Red Chile



SISTEMA DE INTEGRACIÓN DE LOS
PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL



DIRECCIÓN GENERAL

Margarita Ducci.
Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile.

Dra. Stéphanie Alenda.
Directora Escuela de Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello.

INVESTIGADORES PRINCIPALES

Eduardo Bustos.
Angie Quiroga.

INVESTIGADORES

María Belén Contador.
María José González.
Christophe Hanne.
Evelyn Quezada.
Jacinta Vélez.

INVESTIGACIÓN Y EDICIÓN GENERAL

Asesorías Kellun.

CONSULTORAS

Diana Huerta.
Daniela Muñoz.

EDICIÓN

Magola Unda.

DISEÑO

Esteban Vidal.

Sistema Integración de los Principios del Pacto Global 2017

Fecha de cierre de datos: septiembre 2017

Fecha de publicación: diciembre 2017

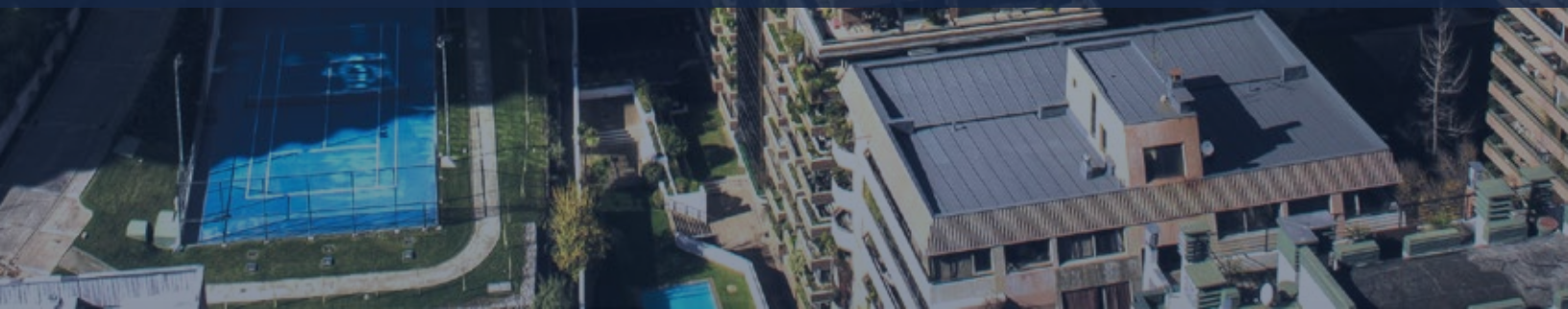
Este documento fue preparado por Red Pacto Global Chile, en colaboración con la Escuela de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Andrés Bello y Asesorías Kellun. Las opiniones expresadas en los artículos de los invitados incluidos en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Red Pacto Global.

Resumen Ejecutivo	3
Carta de Margarita Ducci, Directora Ejecutiva de Red Pacto Global Chile	8
Los Principios de Pacto Global	12
Derechos Humanos	13
Relaciones Laborales	16
Medio Ambiente	19
Anticorrupción y Gobernanza	22
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Los nuevos desafíos de las empresas en Chile	26
Objetivos y Metodología	28
Objetivos del Estudio SIPP 2017: los Principios de Pacto Global y los ODS	29
Metodología: indicadores GRI y análisis de las Comunicaciones de Progreso	31
Metodología para la selección de Buenas Prácticas	34
Análisis Transversal de Integración de Principios de Pacto Global	35
Caracterización de las empresas estudiadas	36
Análisis de Indicadores Transversales	37
Análisis de los ODS Prioritarios: perspectiva mundial y local	41
Derechos Humanos y Empresas	42
Contexto Mundial	43
Contexto Local	43
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	45
ODS 3	47
Contexto Mundial	48
Contexto Local	49
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	50
ODS 5	52
Contexto Mundial	53
Contexto Local	54
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	55
ODS 8	57
Contexto Mundial	58
Contexto Local	59
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	60
ODS 9	66
Contexto Mundial	67
Contexto Local	68
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	69

ODS 12	70
Contexto Mundial	71
Contexto Local	72
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	73
ODS 13	76
Contexto Mundial	77
Contexto Local	78
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	79
ODS 16	84
Contexto Mundial	85
Contexto Local	86
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	87
ODS 17	92
Contexto Mundial	93
Contexto Local	94
Principales hallazgos y conclusiones del análisis SIPP	95
Conclusiones	96
Mejores Prácticas	101
Derechos Humanos	102
Relaciones Laborales	109
Medio Ambiente	114
Anticorrupción	121
Bibliografía	128
Anexos	131



RESUMEN EJECUTIVO



Pacto Global es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que nace oficialmente en el año 2000. Ésta se constituye como una plataforma de liderazgo para el desarrollo, implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales responsables y sostenibles. Convirtiéndose en la primera organización internacional abocada a examinar los temas críticos relacionados con la Sostenibilidad en el mundo.

Su organización se basa en una Red mundial de Empresas con más de 12.000 adherentes conformados por diferentes tipos de organizaciones de más de 162 países, las cuales orientan sus acciones en función de 10 Principios fundamentales basados en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas. Éstos, se abordan a partir de cuatro pilares que refieren a los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Su esencia se funda en la convicción que las prácticas comerciales, tienen la capacidad de ayudar al mercado global a ser más social y económicamente incluyente, permitiendo, asimismo, avanzar hacia objetivos colectivos de cooperación internacional para la paz y el desarrollo. Estas prácticas pueden de esta forma contribuir a la transformación del modelo de mercado global hacia uno más inclusivo y equitativo, basado en valores y principios compartidos. Para lograr este propósito, la iniciativa promueve la integración paulatina de dichos Principios en la estrategia de negocios y operaciones de las organizaciones asociadas.

Cabe destacar que en 2015 entró en vigencia la Agenda 2030, presentándose como un mecanismo que busca ampliar los logros de los Objetivos del Milenio y enfocar los esfuerzos en aquellas metas que no fueron alcanzadas. Para aquello, se plantearon 17 Objetivos de Desarrollo (ODS); que promueven la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos y todas. Aparecen como una oportunidad para los países y organizaciones de dirigir su crecimiento hacia la sostenibilidad,

impulsando la articulación del sector público con el sector empresarial y la sociedad en general, para así alcanzar las 169 metas que plantean los ODS.

Producto de lo anterior, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre del mismo año, reconoció la relevancia del sector privado para contribuir a la superación de los obstáculos que éstos pueden encontrar, por medio de la ejecución de prácticas empresariales responsables, del respeto y promoción de los Principios de Pacto Global y la movilización de recursos que les permitan ejecutar y financiar un progreso sostenible.

Además, destaca el rol de Pacto Global al permitir la asociación estratégica a través del engranaje entre las Naciones Unidas con el sector privado, promoviendo sus valores para la consecución de prácticas empresariales responsables dentro del sistema de las Naciones Unidas y en la comunidad empresarial mundial; considerando que la Red solicita a las empresas en primera instancia direccionar sus negocios de manera responsable, para luego incorporar oportunidades que resuelvan los desafíos de la sociedad, a través de la innovación empresarial y la colaboración.

En Chile, Pacto Global cuenta con 70 organizaciones adherentes que participan de las actividades destinadas a movilizar la sostenibilidad como modelo de desarrollo deseable e indispensable, favoreciendo la satisfacción de necesidades de nuestras generaciones, sin comprometer a las venideras. Por esta razón, y con el horizonte de aportar a la consecución de la Agenda 2030 e integrar sus metas a la acción empresarial, hemos incorporado a nuestro Plan de Trabajo y Actividades de este año, nueve temas prioritarios, constituidos por ocho Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios, más uno específico de Derechos Humanos y Empresas, que constituye un eje transversal a todos ellos.

En esta línea, y con el fin de propender hacia una red de cooperación activa, las organizaciones adheridas a Pacto Global en el país, en las

respectivas consultas a los grupos de interés concernientes a la priorización de los ODS a trabajar; manifestaron la iniciativa de abordar colaborativamente aquellos ámbitos que dicen relación con la actividad que desarrolla cada empresa, considerando sus iniciativas y los compromisos establecidos. Ello les permitió alinear sus agendas y planes de trabajo, atendiendo a la contingencia nacional y su contribución al cumplimiento de objetivos globales, a partir de una participación multi-stakeholder en ocho grupos de trabajo particulares.

En este marco, el Sistema de Integración de los Principios del Pacto Global (SIPP); es el mecanismo que permite monitorear el nivel de involucramiento de las organizaciones adherentes con los Diez Principios declarados, aunados a los Objetivos del Desarrollo. Esto se presenta a través de un documento que manifiesta los estados y avances de sus operaciones, a través del levantamiento de indicadores transversales que comunican información preliminar de la gestión de todas las empresas, lo que es fortalecido al otorgar información de indicadores específicos, solicitados por la metodología GRI. Esta recopilación, posibilita un análisis exhaustivo de sus prácticas corporativas puestas en marcha durante el 2016.

Este año, se presentó la VII versión del estudio, la cual contó con la participación de 44 empresas, lo que representa el 60% del total de organizaciones adheridas. 42 de ellas elaboraron sus informes utilizando la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI), y 2 lo hicieron a través de una Comunicación de Progreso (COP), documento independiente que no incluye dichos procesos lógicos de evaluación. Cabe destacar, que este informe presenta la particularidad de incluir modificaciones metodológicas relevantes, las cuales persiguen develar la contribución de las prácticas empresariales al cumplimiento de las metas que proponen los ODS. Fueron

eliminados los indicadores NO GRI utilizados en años anteriores, basando el análisis, en los indicadores transversales y GRI. Estos últimos, se seleccionaron a partir del cruce oficial entre los indicadores que corresponden a los Principios de Pacto Global y que también reportan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por la Red en Chile.

En cuanto a la cantidad de empresas que participaron en el estudio, se identificó un leve aumento del 2% respecto del año anterior, pero si se compara con el año 2015, el porcentaje presenta una disminución del 17%, evidenciando uno de los principales desafíos para la realización del informe. A su vez, el análisis del documento devela el desglose por ámbito de Pacto Global; la mayor reportabilidad se concentró en materia de Relaciones Laborales con un 60%, seguido de Anticorrupción con un 57%. En lo referente a temas de Medio Ambiente se informó en un 44%, y en Derechos Humanos fue comunicado tan solo el 33% de los indicadores solicitados. Los resultados arrojan que persisten ciertas brechas, siendo una de ellas las diferencias de género en torno a la contratación, lo que se potencia en cargos directivos. Esto podría presentarse como un antecedente de los aspectos prioritarios en la gestión empresarial, sin embargo, para que las empresas puedan ser mejores ciudadanos corporativos que propendan a colaborar en el desafío común del Desarrollo Sostenible, es fundamental que su compromiso y aproximación a éste, se realice de manera integral.

El resultado del trabajo realizado se materializó a través de la identificación de las buenas prácticas destacadas en la gestión corporativa de las organizaciones participantes, en relación a los cuatro ámbitos de Pacto Global, con el objeto de reconocer y divulgar los avances y esfuerzos realizados por estas empresas en la ejecución de sus operaciones durante el año 2016.





**CARTA DE MARGARITA DUCCI
DIRECTORA EJECUTIVA DE RED PACTO GLOBAL CHILE**

Las organizaciones que adhieren a Pacto Global asumen el serio compromiso de integrar el Desarrollo Sostenible en su estrategia corporativa, mediante la implementación de 10 Principios de esta iniciativa de Naciones Unidas, los cuales se refieren a los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. En ese contexto, Pacto Global es el puente estratégico entre el mundo empresarial y Naciones Unidas, siendo el principal catalizador de las transformaciones que se llevan a cabo en estos temas, a través del diseño de planes y poniendo en marcha programas concretos que contribuyan a una sociedad más sostenible.

Como representantes de Pacto Global en Chile, y continuando con las labores realizadas el 2016 en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos asociados a ella, este año hemos estructurado nuestro plan de trabajo en base a algunos de estos ODS, los que fueron determinados por nuestros adherentes como prioritarios para su gestión empresarial, entendiendo que éstos conllevan la posibilidad de instaurar iniciativas locales con capacidad de generar cambios que tengan un impacto positivo en la vida de las personas, tanto a nivel local como mundial.

Para demostrar su compromiso, las empresas presentan una Comunicación de Progreso (COP) en la forma de Reportes de Sostenibilidad, Memorias Integradas o documentos independientes, lo que nos permite verificar y cuantificar los avances alcanzados cada año, en base a los Principios de Pacto Global y a los ODS. Los resultados de ese trabajo son presentados en el marco del Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), estudio que desarrollamos por primera vez en el 2010 con el objetivo de transformar a las empresas en agentes de influencia, con capacidad de impulsar cambios positivos y generar valor para cada uno de sus grupos de interés. Además, las

conclusiones aquí presentadas nos permiten identificar oportunidades de mejora, para tomar acciones concretas que permitan consolidar la contribución de las empresas al Desarrollo Sostenible y avanzar en la ejecución de las metas planteadas en la Agenda 2030, permitiéndonos crear de forma mancomunada, un mundo mejor para todos.

Entendemos que éste es un proceso de largo plazo, y como Red Local aceptamos el desafío de orientar a nuestros adherentes en la implementación de prácticas laborales responsables alineadas con el Desarrollo Sostenible y respetuosas con los Derechos Humanos. En agosto de este año, nuestro país presentó su Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, cuya misión es asegurar la protección de estos derechos por parte del Estado en relación con la actuación de las empresas, entendiéndolo como base fundamental para el Desarrollo Sostenible. Como Red Local realizamos un acuerdo de cooperación con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores para involucrar a nuestras empresas con los asuntos que promueve este plan, lo que ha significado un importante logro que nos permitió constituir nuevamente nuestro Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresas.

En un esfuerzo por incentivar la cooperación entre los distintos actores y en respuesta al interés manifestado por las propias organizaciones, este año se crearon grupos de empresas líderes por cada ODS seleccionado como prioritario por nuestros participantes en Chile, donde diferentes empresas tomaron el liderazgo de un determinado Objetivo y consensuaron compromisos para lograr las metas asociadas a cada uno de ellos. De este modo, cada empresa líder de un ODS, se encargó de identificar qué medidas o iniciativas existían dentro de su organización, que aportara en forma significativa a ese ODS, y en algunos casos, desarrolló

propuestas para incluirlos en su estrategia corporativa hacia 2018. Es importante destacar que el análisis realizado en el marco del SIPP, representa una importante retroalimentación para los planes de trabajo de estos grupos.

El presente estudio, correspondiente a su séptima versión, contó con la participación de 44 empresas, equivalente al 60% de nuestros adherentes, distribuidas entre 16 rubros distintos. Cabe señalar, además, que un porcentaje menor de empresas reportó en la última versión de la Metodología GRI, la cual comenzará a ser requerida oficialmente en 2018. En esta nueva versión hemos incorporado por primera vez artículos de invitados, cuyos autores son representantes de importantes organizaciones que constituyeron alianzas estratégicas para desarrollar temas que trabajamos durante el año. Junto con lo anterior, también se hicieron ajustes en la metodología con el fin de mejorar la información presentada pero sin alterar la comparabilidad lograda en años anteriores, y manteniendo la estructura para el desarrollo de los contenidos que nos da como pauta la Casa Matriz de Global Compact.

El Reporte de Progreso 2017 de Pacto Global de Naciones Unidas nos permite comprobar el compromiso de las empresas para seguir trabajando por el Desarrollo Sostenible. Esto, dado que el 75% de los adherentes a nivel mundial ha tomado acciones en pro de los ODS, al integrarlos en el corazón de su estrategia corporativa, junto con la creación de asociaciones de actores tanto públicos como privados; además, el 69% de las políticas de Desarrollo Sostenible son monitoreadas a nivel gerencial. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, especialmente si consideramos que el 58% de las empresas -a nivel mundial- realiza evaluaciones de impacto en Medioambiente, un

31% en Relaciones Laborales, el 22% lo hace en Anticorrupción, y sólo el 15% mide su impacto en temas relacionados con los Derechos Humanos. Es por lo anteriormente planteado que el rol de Pacto Global es de suma importancia para promover cambios estructurales dentro de las empresas, consolidándolos como ciudadanos corporativos responsables. Esto sólo será posible si contamos con el más férreo compromiso de parte de las organizaciones adherentes por hacer esfuerzos reales que vayan más allá de lo discursivo.

Este informe es una herramienta de autoevaluación para las empresas; les da la oportunidad de cuantificar sus avances en cuanto a los 10 Principios de Pacto Global y a los ODS, y nos permite a todos; hacernos una idea de cómo se avanza hacia los compromisos nacionales -y globales- a partir de sus contribuciones.

Para finalizar, quiero agradecer el trabajo realizado por el equipo a cargo de esta investigación, a nuestros colaboradores de la Escuela de Sociología de la Universidad Andrés Bello y Asesorías Kellun, para la elaboración del informe, el cual no habría sido posible sin el compromiso de las empresas que se esforzaron por entregar sus reportes dentro de las fechas programadas. Junto con ellos, también agradezco a nuestros colaboradores expertos en Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, así como a los autores invitados a entregar sus contribuciones, antes señalados. Finalmente, extendiendo mi profunda gratitud a quienes actuaron como jurados evaluadores en la selección de Buenas Prácticas, lo que nos permite reconocer de manera justa y objetiva a quienes han desarrollado en forma destacada, programas de avanzada en materia de Sostenibilidad.





LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

La sostenibilidad corporativa comienza con el sistema de valores de una empresa y un enfoque de principios para hacer negocios. Esto significa operar en formas que, como mínimo, cumplan con las responsabilidades fundamentales en las áreas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Las empresas responsables promulgan los mismos valores y principios dondequiera que estén

presentes y saben que las buenas prácticas en un área no compensan el daño en otra. Al incorporar los principios del Pacto Global en estrategias, políticas y procedimientos, estableciendo una cultura de integridad, las empresas no solo demuestran sus responsabilidades básicas en pro de las personas y del planeta, sino crean también el escenario para el éxito a largo plazo.



DERECHOS HUMANOS

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



RELACIONES LABORALES

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



MEDIO AMBIENTE

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



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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



DERECHOS HUMANOS

"HACIENDO QUE LA GLOBALIZACIÓN FUNCIONE PARA TODOS: ALCANZANDO LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DEL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, POR PARTE DE LAS EMPRESAS"¹.



DERECHOS HUMANOS

POR PROF. HARVARD JOHN GERARD RUGGIE

John G. Ruggie es profesor de Derechos Humanos y asuntos internacionales de la escuela de gobierno del Harvard Kennedy School, profesor afiliado en estudios legales internacionales en la Escuela de Derecho de Harvard y miembro de la Academia Americana de Artes y Ciencias. También es Presidente de la Junta de Shift. De 1997 a 2001 ejerció como asistente consejero y director de planificación estratégica del Secretario General de Naciones Unidas y de 2005 a 2011; como representante especial del secretario general para Derechos Humanos y Empresas, cargo bajo el cual elaboró los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos.

El respeto por la dignidad de los individuos está en el corazón del lado humano del Desarrollo Sostenible y es fundamental para una globalización socialmente sostenible.

Los Principios Rectores establecieron las normas globales en cuanto a lo que las empresas deben hacer para inculcar el respeto por los Derechos Humanos en sus operaciones y relaciones comerciales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en cambio, son una declaración de visión y un plan de acción para alcanzar la sostenibilidad social y medioambiental en nuestro planeta. Ciertamente, tanto en teoría como en la práctica ambos, deberían estar inextricablemente unidos. Los Principios Rectores fijan en efecto las pautas para los componentes sociales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales se espera que las empresas contribuyan.

Debido a que los ODS son profundamente ambiciosos, y estamos frente a la necesidad urgente de que todos los sectores de la sociedad contribuyan a su realización, exhorto a las empresas de todo el mundo a ayudar a enfrentar nuestro desafío existencial común.

Al mismo tiempo, quiero señalar un riesgo emergente que identifico en algunas de las narrativas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de la comunidad empresarial, que podrían debilitar el nexo entre los Principios Rectores y los ODS, o posiblemente cortarlo por completo. Esto puede ocurrir cuando a las empresas se les incentiva a creer que promover el respeto por los Derechos Humanos significa simplemente “no causar daño”, y que para hacer un “bien positivo” deben ir más allá de respetar los derechos. Este enfoque pasa por alto una de las características más importantes del respeto a los Derechos Humanos. Cuando éstos son fomentados por las compañías dentro de sus propias operaciones y sus cadenas globales

de valor, generan un impacto positivo a gran escala, sin precedentes en la vida de las personas que más pueden necesitar los beneficios del Desarrollo Sostenible.

Una de las contribuciones más importantes de los Principios Rectores es el requisito de que la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los Derechos Humanos no se limita a sus propias operaciones, sino que se extiende al impacto de los Derechos Humanos relacionado con sus productos y servicios a través de su red de proveedores y otras relaciones de negocios. Los Principios Rectores reconocen que las empresas no tienen el control de todas las dimensiones de estas relaciones, por lo que introducen el concepto de influencia. Cuando los Derechos Humanos de las personas se ven afectados negativamente por las actividades dentro de la cadena de valor de una empresa o compañía, su responsabilidad es usar dicha influencia para intentar mejorar la situación de esas personas. Cuando la influencia o poder de impulsar positivamente, no es suficiente, se espera que la empresa intente aumentarla, tal vez en colaboración con otras empresas o de diferentes grupos de interés. Me atrevo a predecir que acá es donde las empresas pueden hacer la mayor contribución a las personas, como parte de la agenda del Desarrollo Sostenible.

¿Por qué? Porque el trabajo de cerca de uno de cada seis trabajadores en el mundo hoy, es parte de cadenas de valor multinacionales. Esto no considera a aquellos en trabajos “informales”, que puede incluir a subcontratistas “internos”. Tampoco considera el trabajo no convencional, tal como el trabajo temporal o forzoso. Además, refleja el hecho de que la mayoría de los trabajadores en cadenas de valor multinacionales tienen familias y viven en comunidades, que sufren los efectos negativos o cosechan los beneficios, según cómo esos trabajadores sean tratados. Los números suben

1. Extracto de la Conferencia Magistral entregada por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos, y autor de los Principios Rectores, John Ruggie, el 14 de noviembre de 2016, en el Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos en Ginebra, Suiza.



rápido hasta alcanzar aproximadamente 2 billones de personas o más, de un total de población mundial de 7,4 billones. Eso sí es escala.

Me aventuro a asegurar que este enfoque no solo involucra al ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), sino que también tendría efectos positivos en el ODS 1 (Pobreza), 2 (Hambre), 3 (Salud), 4 (Educación), 5 (Igualdad de Género), 6 (Agua y saneamiento), 10 (Disminución de Desigualdades), 11 (Comunidades Sostenibles), y en algunos aspectos incluso, abordando los Objetivos 14 y 15 (Vida Submarina y terrestre). Tengo la fuerte convicción de que el alcance y escala de los impactos positivos que esto generaría, podría superar en gran medida muchas de las iniciativas que actualmente ocupan la atención y recursos de las empresas.

Así, para concluir, está claro que las empresas deben buscar cada oportunidad posible, para crear valor compartido y encontrar otras formas de contribuir a los ODS. Es mucho lo que está en juego. Mi preocupación es que el aporte potencial más importante que las empresas pueden hacer, podría ser subvalorado en la medida en que las personas lo conciben como una responsabilidad de las empresas, más que como una oportunidad de contribución. En contraste, mi propuesta para las compañías, y para todos ustedes, es que en lugar de estar en el final "inmaduro" de una trayectoria transformadora de los modelos de negocios, **el respeto por los Derechos Humanos, el respeto a la dignidad de cada persona**, se sitúe en el corazón del lado humano del Desarrollo Sostenible. Y como si esto no fuera suficiente, si se logra, habremos encontrado la clave para asegurar una globalización socialmente sostenible, de la cual las empresas serán los principales beneficiarios.

"LOS DERECHOS HUMANOS ESTÁN INTEGRADOS EN TODOS LOS ODS. SIN EMBARGO, MUCHAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS NO ESTÁN ENTENDIENDO EL LUGAR QUE LE CORRESPONDE AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN ESTE MARCO. DICHO RESPETO NO DEBE SER SOLO UNA INTENCIÓN DE "NO HACER DAÑO", SINO QUE DEBE IMPULSAR UN CAMBIO POSITIVO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS, CON MUCHOS RESULTADOS FAVORABLES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

ES RESPONSABILIDAD DE LA RED PACTO GLOBAL CHILE DE LAS NACIONES UNIDAS, AYUDAR A SUS MIEMBROS A RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Y, AL HACERLO, MAXIMIZAR SU CONTRIBUCIÓN A LOS ODS."



RELACIONES LABORALES



LAS RELACIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

POR HUMBERTO VILLASMIL PRIETO

Humberto Villasmil Prieto es especialista en normas internacionales del trabajo y relaciones laborales de la oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en la Asamblea General de Naciones Unidas (Nueva York, 2015) significan los desafíos ambientales, políticos y económicos que enfrenta el mundo y que las NNUU se comprometen a impulsar². De los 17 ODS uno está particularmente en el centro del mandato de la OIT: **trabajo decente y crecimiento económico** (8).

El trabajo decente resultó un paradigma que tuvo un recorrido ciertamente sorprendente. La Memoria del Director General Juan Somavía a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1999, señala que:

“Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social (...)”.

La **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa** adoptada por la CIT en su 97ª. reunión (2008) vino a institucionalizar el concepto de trabajo decente situándolo “en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales”. Por eso se dijo de ella, con razón, que era heredera de la **Declaración de Filadelfia de 1944 y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998**.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa -una de las pocas declaraciones de la OIT a lo largo de su historia ya casi centenaria- tuvo la significación de expresar el consenso mundial a propósito de

la necesidad de promover la dimensión social de la globalización y una globalización equitativa basada en el trabajo decente³.

Pero, como anotaba la Memoria del Director General de 1999, el trabajo decente y productivo supone un trabajo prestado en condiciones de **libertad, equidad, seguridad y dignidad humana**. De esta manera, la OIT no promueve cualquier trabajo sino un trabajo basado en derechos, desde que cada uno de los elementos que conforman el paradigma se traduce y se entrecruzan con normas internacionales del trabajo.

Esta idea tiene antecedentes que vale la pena destacar. El **Convenio sobre la política del empleo**, 1964 (núm. 122) en su Artículo 1º.2. dispuso:

“(...) La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo (...)”.

Como se evidencia la noción de trabajo decente (ODS 8) tuvo momentos icónicos a lo largo del tiempo que la fueron conformando.

La OIT como agencia especializada de las NNUU tiene competencias normativas, lo que junto al tripartismo representa una de sus especificidades distintivas de otras organizaciones. Siendo así, los componentes del paradigma del trabajo decente se cruzan y tienen correspondencia con normas internacionales del trabajo y, particularmente, con los convenios fundamentales que procuran precisamente tutelar cada elemento del paradigma. Así, el trabajo en condiciones de libertad se garantiza desde la aplicación de los convenios que vienen a protegerla, a la sazón, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o el Convenio sobre

2. Los ODS constituyen el nuevo marco de desarrollo a continuación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que desde 2000 hasta 2015 guiaron la lucha mundial para abatir la pobreza.

3. El número 1 de la Declaración dice así: Alcance y principios. La Conferencia reconoce y declara que: A. En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia (...)”.



el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); por su parte, el trabajo en condiciones de equidad se entrecruza, entre otros pero muy especialmente, con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y así sucesivamente.

Desde la perspectiva de los derechos y de lo que ello supone para el diseño de políticas públicas vinculadas al trabajo y a su protección es que debe entenderse el ODS 8, en todo lo que significa e implica, de cara a un desarrollo sostenible, pero al mismo tiempo de una globalización equitativa.

Según el **Panorama Laboral de la OIT (2016)**:

“la calidad del empleo también registra deterioro. La informalidad en el empleo, que se había reducido desde la década anterior, empezó a crecer nuevamente en 2015 (...) Y lo más probable es que esta tendencia se haya acentuado en 2016. En ese caso, la cifra de trabajadores con empleo informal podría acercarse a los 134 millones en la región. Otro indicador relevante del deterioro en la calidad de los puestos de trabajo es que el empleo asalariado se empezó a reducir y se incrementó la proporción de trabajadores por cuenta propia”.

Ciertamente el hilo conductor entre el empleo informal y el formal lo simboliza la protección y, por ende, un trabajo decente. Este es el gran desafío en América Latina y desde luego y muy especialmente para las empresas sostenibles. El desconocimiento de derechos no supone ventajas comparativas como las economías más importantes del mundo lo evidencian.

La OIT promueve una gobernanza democrática de las relaciones laborales en que, de la mano del diálogo social, los actores sociales puedan ir perfilando no solo la manera de conciliar protección, productividad y desarrollo sostenible, sino el modo de resolver los conflictos que entre ellos puedan suscitarse.



MEDIO AMBIENTE

EL MEDIO AMBIENTE Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

POR PALOMA TORANZOS

Paloma Toranzos es oficial de medio ambiente y energía, PNUD Chile.

En 2017, la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 objetivos han seguido afianzándose como eje central de la acción internacional. Esto es una buena noticia para el medio ambiente, ya que el propósito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es que los retos ambientales sean abordados de manera integrada y transversal.

Sin un medio ambiente sano no es posible alcanzar cuotas de bienestar social y de progreso económico satisfactorias en el corto, medio y largo plazo. No podemos pretender construir un desarrollo sostenible e inclusivo si no somos capaces de garantizar que los ecosistemas sigan proveyendo los servicios esenciales para el bienestar humano; si no aseguramos que el manejo de los recursos naturales sea sustentable; si nuestras ciudades, comunidades e infraestructura no son capaces de minimizar su impacto ambiental y adaptarse al cambio climático; si no modificamos nuestros patrones de producción y consumo y si la toma de decisiones que repercuten sobre la utilización del medio natural no son participativas e inclusivas.

En ese contexto de desafíos y compromisos globales que impulsan su abordaje de modo integrado, el sector privado y sus alianzas con el sector público tienen un rol destacado y necesario. En ello cobra especial relevancia la misión del Pacto Global y los tres principios medioambientales que impulsa, que alientan a las empresas adherentes a aplicar criterios de precaución respecto de los problemas ambientales, adoptar iniciativas orientadas a una mayor responsabilidad ambiental y promover el desarrollo y la difusión de tecnologías que no generen daños al medio ambiente.

Las empresas que operan bajo prácticas y patrones sostenibles gozan de mejor reputación social que las que no lo hacen, lo cual impacta de modo positivo sobre el valor de sus marcas y su relación con el resto de actores, e incluso mejora sus perspectivas para acceder a financiamiento. La sostenibilidad otorga, además, ventajas competitivas: según un estudio

de la consultora The Good Scout Group, el 71% de los consumidores estaría dispuesto a pagar más siempre que los bienes y servicios fueran provistos por empresas comprometidas a nivel ambiental y social.

Como agencia líder de Naciones Unidas en materia de desarrollo sostenible, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) acumula varios años de experiencia impulsando acciones en Latinoamérica y el Caribe junto a actores estatales y civiles que permiten optimizar la interacción entre las empresas y el medio natural en el que operan y del que dependen, en línea con lo propuesto por los principios del Pacto Global. Hablamos de "optimizar" porque, precisamente, se trata de fórmulas orientadas a habilitar un escenario donde las corporaciones desempeñan su actividad de modo costo-eficiente y en línea con sus objetivos, mientras ello se integra en modelos de producción amigables con el medio ambiente y, en el mejor de los casos, contribuye a reestablecer el equilibrio ambiental en territorios degradados por el impacto de tales actividades.

Algunas experiencias ya consolidadas en Chile, demuestran que se trata de un horizonte abordable y beneficioso para todos los actores involucrados. Por ejemplo, recientemente apoyamos un plan piloto para que empresas de distribución pudieran instalar tecnologías de refrigeración cuyas emisiones directas supondrán al año 16 kg de gases de efecto invernadero en lugar de los 130.000 kg que generaban los sistemas anteriores. Un beneficio ambiental que tendrá un impacto positivo sobre el gasto energético de las compañías: las nuevas instalaciones son un 20% más eficientes que las antiguas. También hemos considerado la fase previa a las inversiones y proyectos a través de la entrega de conocimientos y capacitaciones al sector financiero, con el fin de que integren consideraciones ambientales en la evaluación de riesgos para la entrega de créditos y, a la vez, apuesten por identificar en sus carteras de negocios oportunidades relacionadas con la protección de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático.



Al mismo tiempo, hemos impulsado la generación de sinergias atractivas y beneficiosas para los pequeños y medianos empresarios. De este modo, apoyamos la puesta en práctica de herramientas de fomento como los Acuerdos de Producción Limpia: en el Archipiélago Juan Fernández –uno de los lugares con mayor diversidad y fragilidad biológica del planeta–, 24 empresarios locales del rubro de la hotelería y el turismo suscribieron, de modo voluntario, un convenio que les permitirá acceder a capacitaciones y recursos para optimizar sus procesos productivos y alinearlos con estándares de sostenibilidad vinculados al manejo de residuos, seguridad laboral y eficiencia energética e hídrica.

Seguir generando fórmulas que activen beneficios recíprocos entre actividades productivas y medio ambiente constituye el gran desafío que Chile enfrenta, sobre todo cuando, actualmente, el 50% de los ingresos totales por exportaciones del país y sobre el 17% del PIB nacional proceden de actividades que dependen de un uso intensivo de los recursos naturales.

Desafíos como el antes mencionado inspiran el documento de PNUD 10 claves ambientales para un Chile sostenible e inclusivo. Con él, hemos identificado que Chile tiene las herramientas necesarias para profundizar y acelerar la diversificación de la matriz productiva nacional, a efectos de generar nuevos procesos productivos, innovadores y con valor agregado. El país puede y debe avanzar hacia la adopción de prácticas sustentables y promover la economía verde, puesto que ello derivará en un crecimiento con mayor equidad. Del mismo modo, reforzar las alianzas público–privadas, la adopción de estándares y certificaciones de sostenibilidad en los sectores productivos clave y de alto impacto ambiental–minero, silvoagropecuario y pesquero–, así como promover una mayor inversión en investigación y desarrollo, son algunas de las medidas que Chile está en condiciones de abordar y aprovechar para que la relación entre empresas y medio ambiente sea armónica y provechosa en ambos sentidos.



ANTICORRUPCIÓN Y GOBERNANZA

CON CORRUPCIÓN ES IMPOSIBLE QUE EXISTA DESARROLLO SOSTENIBLE

POR ALBERTO PRECHT RORRIS

Alberto Precht Rorris es director ejecutivo Chile Transparente del capítulo chileno de Transparencia Internacional.

En Transparencia Internacional definimos corrupción como “el abuso del poder confiado destinado a obtener privilegios particulares”⁴ “esta corrupción se puede diferenciar en distintos tipos que van desde la pequeña corrupción hasta la gran corrupción que anula estado de derecho y somete a una determinada sociedad al poder corrupto.

Afortunadamente los Estados miembros de Naciones Unidas en el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible han comprendido que no es posible el desarrollo con características de sostenible si existe corrupción y el no combatirla convertiría en vano cualquier intento de alcanzar las metas que se proyectan.

Es por eso que en el marco del Objetivo 16, Paz, Justicia e Instituciones fuertes se incluyen logros específicos en materia de lucha contra la corrupción y transparencia. Así nos encontramos con metas específicas que apuntan a combatir a este flagelo que anualmente mata, depreda la naturaleza, destruye democracias y no permite la equidad en las oportunidades y de desarrollo económico de los países y de las personas. Estas metas son las siguientes:

- 16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.
- 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
- 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
- 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

A simple vista, y si repasamos los demás objetivos que se plantean podemos ver que cada una de estas cuatro metas son basales para el cumplimiento de los demás. Un país sin instituciones sólidas, confiables y transparentes difícilmente podrá alcanzar objetivos en relación a la salud, el medio ambiente, el agua o la igualdad de derechos y deberes, ya que como dijimos la corrupción corroe las bases de la democracia y hace imposible el surgimiento de este tipo de instituciones.

¿Cómo nos ponemos en marcha y avanzamos en el cumplimiento hacia el 2030?

Los objetivos de desarrollo sostenible, tienen metas claras pero los caminos para llegar a su cumplimiento varían entre las distintas realidades locales, no obviando que el fortalecimiento de la cooperación y coordinación internacional son fundamentales, sobre todo en ámbitos donde el enemigo no respeta fronteras y trabajar transnacionalmente como es el caso de la corrupción.

Lo que sí es compartido son las características de cómo deben ser estos caminos, los cuales deben ser medibles, innovadores, participativos e incluyentes.

En búsqueda de iniciar este proceso es que estamos realizando un esfuerzo liderado por el Secretariado de Transparencia Internacional mediante el cual hemos generado una metodología de seguimiento que nos permite con métricas estándares y actualizadas el hacer seguimiento y detectar rápidamente las brechas existentes entre el objetivo y el estado de avance existente.

De esta forma encabezados por Chile Transparente, y usando la herramienta antes reseñada en 2017, ocho países de la región (El Salvador, Honduras, Brasil, Guatemala, Argentina,

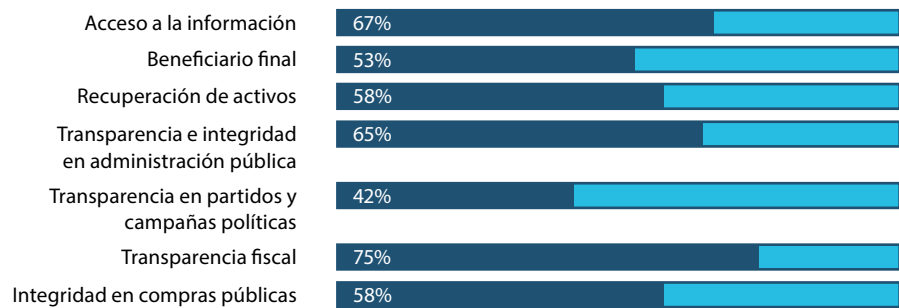
4. <https://www.transparency.org/what-is-corruption>

Chile, Costa Rica y Perú) hemos presentado en Naciones Unidas el primer reporte paralelo sobre las metas que dicen relación a la transparencia y la lucha contra la corrupción⁵.

Esta iniciativa busca el poder trabajar junto con nuestros gobiernos en la identificación efectiva de los espacios donde se deben concentrar los esfuerzos, para lo cual se proponen medidas

concretas en cada uno de los informes nacionales y también se genera un reporte regional permitiendo el conocer de manera fácil y sencilla lo que se está haciendo bien en realidades distintas a la local.

En el caso de Chile la línea base que hemos establecido nos entrega la siguiente fotografía que nos sirve como línea de base:



Conclusiones

El establecer líneas de base que sean comparativas, nos pueden servir como una forma de ordenar el camino que debemos recorrer para alcanzar satisfactoriamente las metas que como humanidad nos hemos trazado para el año 2030. Nuestra imaginación y valores como sociedad

son puestos a prueba en un entorno donde los corruptos no quieren ceder espacio alguno e incluso han sofisticado sus métodos como lo hemos visto tanto con los fenómenos de crimen organizado y de gran corrupción, los cuales no pueden separarse.

5. <https://www.transparency.org/what-is-corruption>





**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:
LOS NUEVOS DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS EN CHILE**

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS AL CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

POR SILVIA RUCKS

Silvia Rucks es coordinadora residente del sistema de las Naciones Unidas y representante del programa de las Naciones Unidas para el desarrollo en Chile.

La Agenda 2030 es un plan para alcanzar el desarrollo sostenible y establecer un equilibrio entre el crecimiento económico, el progreso social y la sostenibilidad ambiental. Se trata de un programa ambicioso que pretende ser ejecutado a través del cumplimiento de 17 objetivos y un conjunto amplio de metas.

La magnitud de este desafío hace imposible que un solo actor pueda abordar todas las oportunidades y retos que trae consigo el tránsito hacia el desarrollo sostenible. El consenso y articulación de alianzas constituye la única forma de cumplir con los ODS. En ese contexto, las empresas tienen un rol central, considerando que la resolución de muchos de los problemas vinculados con el tipo de desarrollo deseado pasa por una gestión y entorno empresarial dinámico con foco no sólo en lo económico, sino también en lo social y medioambiental.

Tomando en cuenta la interconexión que existe entre estas tres dimensiones del desarrollo, el impacto de toda estrategia empresarial debe ser llevada a cabo abordando esta interrelación de manera inclusiva y transversal. Por ejemplo, promover la igualdad y la no discriminación en las políticas de contrataciones -favoreciendo a mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad, entre otros- podría influir significativamente en la reducción de pobreza, igualdad de género, y en una mayor inclusión social.

Por otro lado, existe consenso sobre la importancia de la inversión e innovación

privada como motores de la productividad y el crecimiento económico, pero al mismo tiempo, hay acuerdo en que éstos deben beneficiar a todos los sectores de la población, incluyendo el respeto por el medio ambiente. Es de esperar, entonces, que la Agenda 2030 y los 17 ODS representen el marco que las empresas utilicen para comprender su entorno de acción y enriquecer el entendimiento de las realidades sociales, económicas y ambientales, así como los aciertos y riesgos que enfrentan en la realización de sus actividades.

En el actual modelo de negocios es indiscutible la importancia que juega el cuidado y fortalecimiento de las relaciones con la comunidad y con aquellos que pudiesen ser afectados por estas acciones: empleados, consumidores, proveedores, accionistas, gobierno, etc. Si bien existe heterogeneidad en los impactos sociales y ambientales que las empresas pueden ocasionar, todas están llamadas a gestionarlos adecuadamente, independiente de su tamaño, rubro o sector productivo.

Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces con el sector público, con la sociedad civil, y también al interior de la esfera privada, además de establecer la conexión de la acción empresarial con los ODS, es el punto de partida para que las empresas fortalezcan su rol en el desafío de cumplir el propósito de la Agenda 2030 y alcanzar el desarrollo sostenible.



OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Las Empresas que adhieren a la Red Pacto Global Chile manifiestan su compromiso directamente ante el Secretario General de Naciones Unidas, expresando su apoyo al Pacto Global y sus 10 Principios. A su vez, se requiere que éstas respalden su compromiso desde sus más altos ejecutivos.

Estas organizaciones, además de declarar su apoyo a esta iniciativa, adquieren el compromiso de presentar cada año una Comunicación de Progreso (COP) en la que hagan públicos sus avances en el cumplimiento e integración de los 10 Principios en su estrategia corporativa y en apoyo a las metas más amplias de desarrollo de la ONU como lo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La COP puede presentarse inserta en el Reporte de Sostenibilidad de la Empresa, de la Memoria Integrada o como un documento independiente. En este documento las organizaciones transparentan sus acciones, describen las

medidas prácticas y las políticas relevantes implementadas en las cuatro áreas temáticas de Pacto Global, y presentan una evaluación o medición de los resultados.

El presente Estudio en el marco del Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global -en adelante, Estudio SIPP- tiene como objetivo describir las operaciones, iniciativas o estrategias de las Empresas de la Red Pacto Global Chile asociadas a los 10 Principios del Pacto Global, a partir de las Comunicaciones de Progreso, en cualquiera de sus versiones, durante el 2016.

La información analizada corresponde a la ofrecida en las COP, vale decir, se trata de una información documental secundaria. Ésta, a su vez, será presentada a partir de nueve temas definidos por la Red Pacto Global Chile, que constituyeron su Plan de Trabajo y actividades realizadas durante 2017. Todo el procesamiento de información, así como su representación gráfica, corresponde a la información recogida en este Estudio SIPP y es de elaboración propia.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO SIPP 2017: LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL Y LOS ODS

El presente Estudio SIPP estructuró su análisis a partir de nueve temas principales⁶, que fueron identificados como prioritarios por la Red Pacto Global Chile producto una serie de consultas realizadas durante 2016 a las empresas adheridas. Estas consultas tuvieron como marco los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, solicitando identificar aquellos de mayor relevancia de acuerdo con la actividad productiva de la empresa y asuntos contingentes a nivel nacional. Corresponden a ocho de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible e incorporan Derechos Humanos y Empresas como tema transversal.

El proceso de identificación y priorización ejecutado es responsabilidad de la red local. Las consultas se realizaron periódicamente y de manera directa durante las actividades organizadas por la red, culminando con una consulta masiva con la cual se actualizó la información recopilada y se involucraron empresas que no habían participado en las actividades anteriores. Esta información es pública y fue suministrada para los fines del presente Estudio.

6. Derechos Humanos y Empresas, ODS 3, ODS 5, ODS 8, ODS 9, ODS 12, ODS 13, ODS 16 y ODS 17.

El Pacto Global, como iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas que mantiene un trabajo permanente con el sector empresarial, ha recibido el mandato de movilizar la contribución de dicho sector en el cumplimiento de los ODS.

Mediante la Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 22 de diciembre de 2015, se reconoce la importancia de “la cooperación entre las Naciones Unidas y todos los demás asociados pertinentes, en particular el sector privado”, señalando que “puede contribuir a superar los obstáculos con que tropiezan los países en desarrollo mediante prácticas empresariales responsables, como el respeto de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, y la adopción de medidas, incluida la movilización de los recursos que necesitan para financiar su desarrollo sostenible”.

Reconoce además “el papel vital que sigue desempeñando la Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas en lo que se refiere a fortalecer la capacidad de las Naciones Unidas para asociarse estratégicamente con el sector privado, de conformidad con el mandato que le ha conferido la Asamblea General, para promover los valores de las Naciones Unidas y las prácticas empresariales responsables dentro del sistema de las Naciones Unidas y en la comunidad empresarial mundial”.

Por lo anterior, las Redes Locales del Pacto Global en todo el mundo diseñan sus planes de trabajo con el propósito de alinear las contribuciones locales sobre el logro de objetivos globales y continuar apoyando el trabajo de las empresas mediante sus plataformas y herramientas.



7. Resolución 70/224 de la Asamblea General “Hacia asociaciones mundiales de colaboración: un enfoque basado en principios para mejorar la cooperación entre las Naciones Unidas y todos los asociados pertinentes” A/RES/70/224 (22 de diciembre de 2015), disponible en: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/224&referer=/english/&Lang=S.

METODOLOGÍA: INDICADORES GRI Y ANÁLISIS DE LAS COMUNICACIONES DE PROGRESO

Con el propósito de identificar aspectos claves en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas que forman parte de la Red, dentro de un contexto acotado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios, se realizó un análisis mediante dos tipos de indicadores:

Los Indicadores Transversales, diseñados por la Red Pacto Global Chile, aplicables a cualquier tipo de informe utilizado por las empresas para comunicar su gestión, que buscan conocer el grado de integración de los Principios del Pacto Global de manera más específica en la operación de las empresas. Estos indicadores no cuentan con una codificación o un reporte explícito, por lo que es necesario identificar la información pertinente en el contenido total de los informes. La elaboración y diseño de los Indicadores Transversales responde a los contenidos básicos requeridos por una Comunicación de Progreso:

- Declaración del CEO o equivalente expresando su apoyo continuo a Pacto Global y renovación de su compromiso con la iniciativa y sus principios.
- Descripción de acciones prácticas (políticas, procedimientos, actividades) que la empresa ha tenido (o tiene previsto llevar a cabo) para poner en práctica los principios del Pacto Global – “informar o explicar” – en los casos en que la COP no aborda una o más de las cuatro áreas temáticas.
- Medición de los resultados, es decir, el grado en que se cumplieron los indicadores de los objetivos/rendimiento, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados.

Un aspecto relevante de los Indicadores Transversales es que son aplicables a cualquier informe que emitan las Empresas de la Red. No obstante, de no utilizar la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), mecanismo de reporte sugerido por Pacto Global sobre la base del conjunto de indicadores que se explica a continuación, la COP será incluida únicamente en el Análisis de los Indicadores Transversales y no en el correspondiente a los ODS Prioritarios.

El segundo tipo de **Indicadores corresponde a los desarrollados por la metodología Global Reporting Initiative (GRI)**, herramienta más usada en el mundo para desarrollar reportes de sostenibilidad. La Red Pacto Global Chile insta a sus adherentes a comunicar el progreso de la integración de acciones de sostenibilidad en su estrategia y procesos corporativos, a través de informes basados en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad diseñada por GRI. La compatibilidad entre esta metodología y los Principios del Pacto Global ha permitido generar un proceso vinculante entre ambas organizaciones.

A nivel mundial, se han suscrito acuerdos en áreas de cooperación entre los Directores Ejecutivos de GRI y de Pacto Global, con el propósito de incentivar la medición de desempeño y reportabilidad, los cuales se renuevan manteniendo la correspondencia entre la metodología GRI y los temas impulsados por el Pacto Global.



En octubre de 2016, se presentaron los nuevos estándares desarrollados por Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que actualiza la guía vigente hasta el momento, la G4. Los nuevos estándares incluyen conceptos centrales de las Directrices G4, diferenciándose esencialmente en la presentación, que incorpora una nueva estructura y un lenguaje más claro.

El 21 de septiembre de 2017, GRI y el Pacto Global de la ONU lanzaron la primera publicación de resultados de su innovadora plataforma de acción para la presentación de informes empresariales sobre los ODS, diseñada con el propósito de avanzar hacia un mecanismo unificado para ayudar a las compañías a informar sobre los ODS de una manera comparable y efectiva.

La publicación *An Analysis of the Goals and Targets*⁸:

- Identifica la contribución a estos objetivos globales como un mecanismo que ayuda a las empresas a cumplir con su propia responsabilidad y abordar la creciente demanda de sus grupos de interés, con el fin de potenciar prácticas empresariales responsables y sostenibles.
- Reconoce que el obstáculo que enfrentan la mayoría de las empresas en este contexto es la falta de una metodología uniforme para medir y reportar su contribución a los ODS e informar sobre las 169 metas que caen dentro del alcance de los 17 ODS. Asimismo, registra este proceso como una tarea abrumadora, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYME).
- Contiene un inventario de alternativas para reportar por ODS de acuerdo a las 169 metas, desarrollando aspectos tanto cualitativos como cuantitativos, basados en marcos de reporte aceptados a nivel mundial para las empresas. Asimismo, vincula todo esto a un menú de posibles acciones que las empresas pueden tomar para contribuir a los ODS⁹.

8. https://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/2017/GRI_UNGC_Final-Draft_An-Analysis-of-the-Goals-and-Targets_July2017.pdf

9. https://r1.dotmailer-surveys.com/754j59b-a52kfc2f?dm_i=4J5,54RFK,IPD7SX,JPIL,1

Oficialmente, esta relación se articula por medio de la definición de un grupo de indicadores de GRI G4 que son pertinentes para dar cuenta de los 10 Principios del Pacto Global (UN Global Compact & Global Reporting Initiative, 2013). El conjunto de indicadores GRI G4 son los que toda empresa que se asocia al Pacto Global debería reportar, por lo que los informes deben explicitar su reporte, de lo contrario, pese a que presenten la información necesaria, no serán considerados como reportados.

La metodología propuesta incorporó los indicadores GRI G4 que las empresas adheridas a la Red Pacto Global deben reportar de acuerdo con el documento *Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles*¹⁰ (Ver Anexo N° 2), y su posterior ordenamiento se realiza a partir de los ODS, de acuerdo con la vinculación entre los ODS y GRI presentada a través de la herramienta SDG Compass¹¹. A su vez, una condición para el análisis de los informes de las empresas en los objetivos prioritarios, es que reporten utilizando la metodología GRI.

Esta versión del Estudio SIPP incorpora ajustes relevantes en la metodología respecto de los análisis de años anteriores. En primer lugar, los indicadores GRI considerados responden a los identificados en las dos publicaciones señaladas anteriormente y no a una selección propia basada en temas críticos relativos a la coyuntura nacional. En segundo lugar, elimina los indicadores No GRI, utilizados en años anteriores con el propósito de complementar la información y visibilizar una serie de iniciativas que, por medio de la Metodología GRI, no necesariamente son reportadas. El tercer aspecto relevante consistió en reemplazar los temas críticos que estructuraban el informe por los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios. Estos cambios

obedecen a la necesidad de alinear el análisis, considerando la contribución de las prácticas empresariales al cumplimiento de las metas que proponen los ODS, y utilizando los cruces oficiales desarrollados desde GRI y el Pacto Global entre los Principios del Pacto Global, indicadores GRI y Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dado que un cuerpo de siete de los documentos analizados no reportaron el periodo 2016 con la versión G4 de la metodología propuesta por GRI, se evaluó la compatibilidad existente entre los indicadores G4 analizados por este estudio y los indicadores utilizados por estas empresas en sus reportes de sostenibilidad, a saber: la metodología GRI en su versión 3.1, los recién publicados nuevos estándares GRI, y la Comunicación de Progreso de Pacto Global (nivel avanzado).

El examen de compatibilidad se realizó utilizando la guía entregada por GRI para entender los cambios existentes entre las versiones G3.1 y G4. En el caso de los nuevos estándares de GRI se realizó un paralelo entre éstos y la versión G4, identificando los indicadores que pueden ser homologables y aquellos que ya no tienen correlato en el último estándar propuesto por GRI.

Es relevante mencionar que el presente Estudio SIPP mantiene correspondencia con la línea del informe anterior, reconociendo la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como parte de los compromisos que adquieren las organizaciones signatarias del Pacto Global. Por lo anterior es que se identifican todos los indicadores GRI que han sido abordados en este estudio y que también son utilizados para reportar los 8 ODS priorizados por la Red de Pacto Global Chile.

10. <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/UNGC-G4-linkage-publication.pdf>

11. <https://sdgcompass.org> desarrollada por el GRI, el WBCSD y el Pacto Global de Naciones Unidas, brinda a las empresas un enfoque estratégico sobre cómo priorizar los ODS pertinentes para su organización y comunicar de forma efectiva su compromiso con la Agenda 2030.

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS AL CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

Cada año, junto con la presentación y análisis de resultados sobre los indicadores de los reportes elaborados por las empresas, el Estudio SIPP incorpora un apartado en el que se reconocen las prácticas más destacadas de las organizaciones de la Red Pacto Global Chile, relativas a los cuatro ámbitos de incidencia.

El procedimiento para la selección de las Buenas Prácticas se realiza durante la revisión de las COP. De manera simultánea, el equipo encargado del análisis de indicadores identifica las mejores prácticas de las empresas de la Red Pacto Global Chile, clasificándolas en uno de los cuatro ámbitos, tomando como criterios los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las correspondientes metas que puedan asociarse a estas prácticas. Una vez identificadas, el equipo realiza consensuadamente una selección de las cinco mejores prácticas por cada ámbito, las cuales

son enviadas a un grupo de jurados especialistas por cada área, conformados por representantes de diferentes organizaciones como gobierno, academia, agencias de Naciones Unidas, autoridades del Pacto Global a nivel mundial y/o regional, organizaciones locales especializadas y expertos independientes (Ver Anexo N° 1).

La evaluación se realiza utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 corresponde a la evaluación más baja y 5 a la más alta. Además, se considera un espacio donde los evaluadores pueden incluir comentarios, los cuales sirven a la red local para generar recomendaciones a cada empresa.

Las evaluaciones se realizan mediante los siguientes criterios, cada uno de los cuales tiene una ponderación de conocimiento del evaluador:

- i. **Innovación:** se refiere a prácticas que incorporan en su diseño, planificación y/o ejecución actividades novedosas (a nivel tecnológico o social) en función de los principios del Pacto y que además destaquen dentro del grupo de empresas del Pacto Global en Chile como pioneras en este tipo de iniciativas. 15%.
- ii. **Valor Compartido:** alude a iniciativas que buscan la creación de valor, tanto para las empresas como para la sociedad donde éstas operan, maximizando los beneficios sociales, económicos y medioambientales. 30%.
- iii. **Impacto:** se refiere a la estimación del evaluador respecto a la magnitud del cambio social, económico o medioambiental que podría generar la práctica. 20%.
- iv. **Participación de grupos de interés:** se refiere a prácticas que incorporen a los grupos de interés en sus etapas de discusión, diseño y/o planificación, y no los conciban únicamente como público receptor. 10%.
- v. **Medición de resultados:** tiene que ver con prácticas que incorporen la medición de sus consecuencias en los grupos de interés, ya sea realizando una medición de cobertura, de satisfacción y/o de percepciones, o a través de una evaluación de resultados, efectos o impactos. 15%.
- vi. **Iniciativa Público-Privada:** alude a prácticas que coordinan recursos y capacidades de los sectores privados y públicos, impactando con ello positivamente en algún aspecto de la calidad de vida de la población. 10%.

Una vez recibidas las evaluaciones de los integrantes del jurado sobre las mejores prácticas pre-seleccionadas por ámbito, se calculan los resultados obtenidos y se reconoce a la mejor evaluada.

La red local resguarda la confidencialidad de los resultados y comentarios de las evaluaciones. Sin embargo, en caso de ser solicitados por las Empresas, la red local puede entregarlos, previa autorización del jurado.

ANÁLISIS TRANSVERSAL DE INTEGRACIÓN DE PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

Siguiendo la metodología propuesta, los Estudios SIPP han diseñado una estrategia para analizar al conjunto de empresas que entregan sus informes dentro de los plazos establecidos, considerando todas las modalidades aceptadas de COP por parte del Pacto Global. Esta instancia del análisis se realiza de forma independiente a la utilización de la metodología requerida para abordar los 10 Principios del Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible, vale decir, la metodología GRI.

Por consiguiente, a partir de las COP se realiza el Análisis Transversal de Integración de Principios de Pacto Global, que busca monitorear los avances de las empresas respecto de la integración de principios y compromisos elementales suscritos al momento de adherir al Pacto Global. Este proceso se lleva a cabo utilizando la categoría de Indicadores Transversales, diseñados en función de los contenidos básicos que deben reportar las Comunicaciones de Progreso, señalados en la metodología.

Indicadores Transversales:

1. Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización.
2. Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios del Pacto Global.
3. Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU.
4. Participación o apoyo en otras organizaciones que tengan relación con los Principios del Pacto Global.
5. Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los 10 Principios.
6. Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos del Pacto Global.
7. Existencia de Código de Ética.
8. Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos.
9. Comunicación de incumplimientos legales o infracciones, en relación a los ámbitos del Pacto Global.
10. Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección.
11. Política o prácticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores.
12. Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés.
13. Consultas con los grupos de interés.
14. Identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones de la Empresa.
15. Sensibilización sobre los ámbitos del Pacto Global hacia trabajadores, clientes y proveedores.
16. Sensibilización sobre los ámbitos del Pacto Global hacia la comunidad.
17. Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global.

CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

El número de empresas de la Red Pacto Global Chile, cuyos reportes fueron analizados en el presente Estudio SIPP, se definió estableciendo el 20 de septiembre del 2017 como fecha de corte para la recepción de Comunicaciones de Progreso. Considerando ese límite como criterio de inclusión al Estudio SIPP 2017, se contó con la participación de 44 empresas (Ver Anexo N° 3), una menos que el año anterior. Ahora, si consideramos el total de empresas que componen la Red en Chile, correspondiente a 70 entidades, equivalen a un 63% de las organizaciones miembros del Pacto Global en el país.

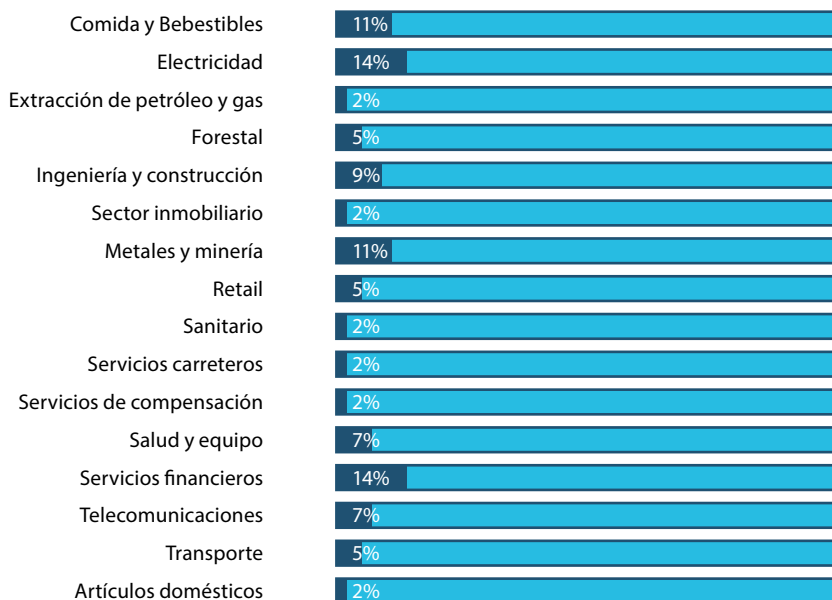
Con respecto al formato de los informes elaborados por las empresas de la Red Pacto Global Chile, se recibieron 32 Reportes de Sostenibilidad, 10 Memorias Integradas y 2 Comunicaciones de

Progreso como documentos independientes. De las 44 empresas analizadas, 42 elaboraron sus informes utilizando la metodología GRI y, de este grupo, 36 aplicaron la versión G4, una utilizó la versión G3.1 y 5 presentaron sus informes incorporando los nuevos estándares de la metodología GRI (GRI Standards). Las dos empresas restantes, presentaron su COP como documento independiente sin metodología GRI.

Para ejecutar el análisis fue necesario homologar la equivalencia de los indicadores GRI en las versiones recibidas para hacer la revisión más homogénea, como se explica en la metodología.

Respecto a los rubros a los que pertenecen las empresas de la Red, que fueron integradas en el Estudio SIPP del presente año, la distribución es la siguiente:

GRÁFICO N° 1: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE INTEGRAN EL ESTUDIO SIPP 2017 POR RUBRO.



Las empresas analizadas fueron categorizadas en 16 rubros, con mayor presencia de las áreas de Servicios Financieros y Electricidad con un 14%. Les siguen Metales y Minería junto a Comida y Bebestibles, ambas con un 11%, y luego Ingeniería y Construcción con un 9%. En comparación con el año pasado, los rubros anteriormente señalados disminuyeron su participación excepto Servicios Financieros, que presentó un incremento del 5%. Mantuvieron el mismo nivel respecto del año anterior los rúbulos Sanitario, Forestal y Transporte. Asimismo, aumentaron su participación Telecomunicaciones y Servicios de Salud y Equipo, mientras que en el caso de Retail se observó una disminución.

En el presente Estudio SIPP se incorporan los rubros Artículos domésticos y construcción doméstica, Extracción de Petróleo Crudo y Gas

Natural, Inversión y Servicios Sector Inmobiliario, Servicios Carreteros y Servicios de Compensación. Los incrementos en la participación de las áreas de Electricidad y Servicios de Salud y Equipo se atribuyen, en parte, a la fusión con Energía y Farmacia y Biotecnología, respectivamente. Además, en el informe no se incorporan empresas del rubro Entretención, a diferencia de años anteriores.

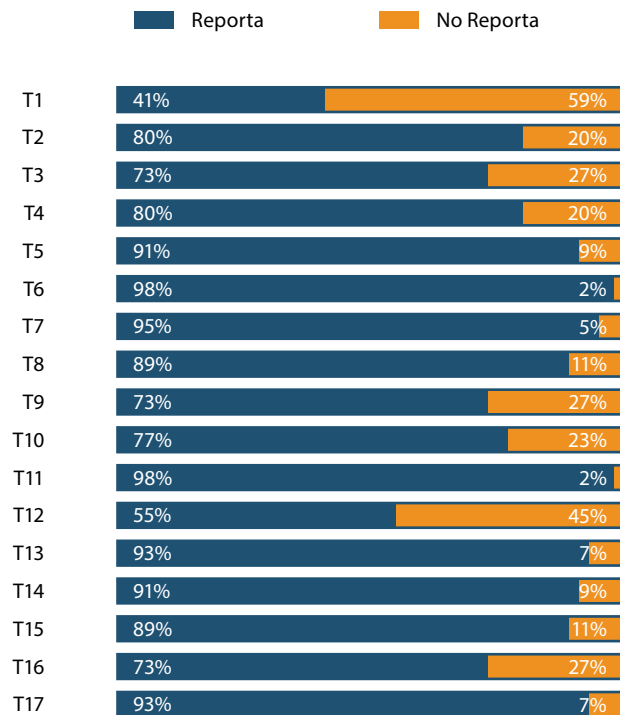
Cabe señalar que un 71,4% de las empresas tienen operaciones únicamente en el país, un 14,3% opera en Chile y otros países de Latinoamérica, mientras que el restante 14,3% figura con operaciones tanto en Chile como en otras regiones del mundo.

ANÁLISIS DE INDICADORES TRANSVERSALES

El análisis de los Indicadores Transversales ofrece un primer avance importante sobre los aspectos asociados a la integración de los contenidos básicos que deben cumplir las empresas de la Red Pacto Global Chile: y es que el promedio de reportabilidad de estos indicadores aumentó de un 77% a un 82%. Además, mientras que en el

estudio anterior 4 empresas reportaron menos del 50% de los indicadores, este año solo 2 organizaciones se encuentran en esa situación, lo que estaría reflejando el trabajo realizado durante el año 2016 por la Red en función de consolidar el compromiso de las empresas con los Principios del Pacto Global.

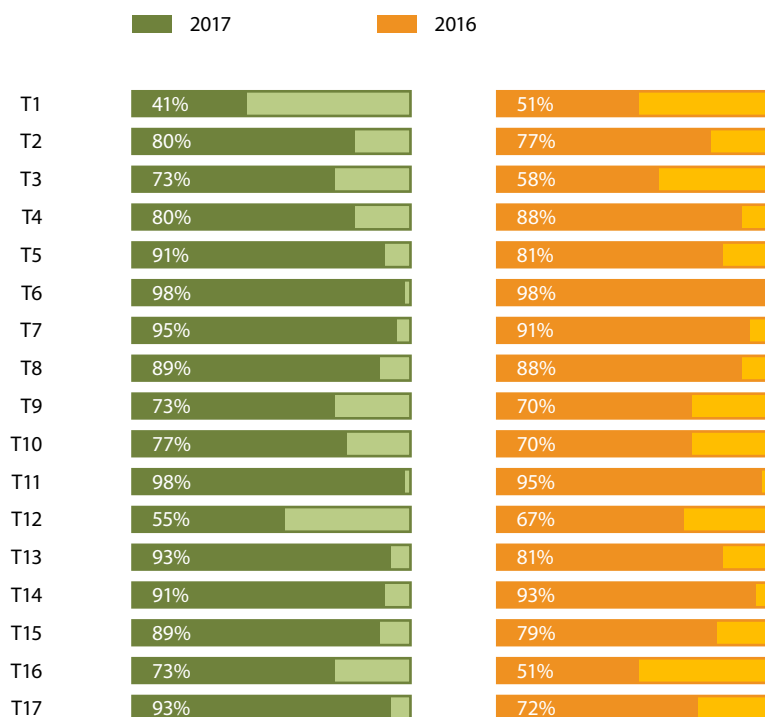
GRÁFICO N° 2: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES TRANSVERSALES DE LAS EMPRESAS EN 2017



Como se puede apreciar en el gráfico 2, siete de los Indicadores Transversales tienen una reportabilidad sobre el 90% y solo uno menor al 50%, siendo el Indicador T1: Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización el de menor reportabilidad con un 41%.

Para profundizar el análisis, a continuación se presenta el gráfico número 3, en el cual se realiza una comparación entre la reportabilidad del estudio de este año y el de 2016.

GRÁFICO Nº 3: COMPARACIÓN DE PORCENTAJES DE REPORTABILIDAD ENTRE EL ESTUDIO SIPP 2016 Y 2017



Como se puede apreciar, 12 de los 17 indicadores aumentaron en su reportabilidad, 1 se mantiene y 4 disminuyen. A su vez, este año el Estudio SIPP da cuenta de dos indicadores con un nivel de reportabilidad significativamente altos, el **T6: Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos de Pacto Global**, con un 98% (mismo porcentaje del año pasado), y el **T11: Política o prácticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores**, también con un 98%. Esto reflejaría la continuidad de las empresas que adhieren al Pacto Global como promotoras y ejemplos de materialización de prácticas en torno a los 10 Principios y, con esto, de la Sostenibilidad. Esto último también se manifiesta en la reportabilidad del indicador **T7: Existencia de Código de Ética**, sobre la Existencia de un Código de Ética, con un aumento al 95% de reportabilidad, lo que significa cuatro puntos porcentuales más respecto del año 2016.

Por otra parte, dos indicadores presentan un aumento superior a los 20 puntos porcentuales, correspondientes a **T16: Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia la comunidad**, que pasa de 51% a 73%, y **T17: Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global**, que aumenta de un 72% a un 93%. Es posible evidenciar que las empresas de la Red están siendo no sólo promotoras de los ámbitos fundamentales de Pacto Global, sino que además sensibilizarían al entorno y declararían metas a cumplir en sus ámbitos de acción, que tienen correspondencia con los de Naciones Unidas.

Otros de los indicadores con aumentos importante son **T3: Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU** que alcanza un 73% y **T13: Consultas con los grupos de interés** que pasa de un 81% a un 93%. Lo mismo con el Indicador **T5: Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los 10**

principios, el cual sube al 93%, es decir, 10 puntos más que el del año anterior. De igual manera, el indicador **T15: Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia trabajadores, clientes y proveedores**, aumenta 10 puntos, alcanzado un 89%. Estos aumentos significativos en la reportabilidad se podrían deber, entre otras cosas, a la nueva Ley de Reciclaje y Responsabilidad Extendida del Productor, los eventos de corrupción han hecho posible la concientización de las empresas sobre esta temática, y a la Reforma Laboral, situaciones que podrían favorecer el trabajo y sensibilización en los ámbitos de la Red.

En cuanto a los indicadores **T9: Comunicación de incumplimientos legales o infracciones** y **T10: Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección**, se aprecian aumentos menores, alcanzando un 73% y un 77% respectivamente, manteniendo porcentajes razonables pero que deben mejorar. En el caso del indicador **T2: Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global**, el aumento fue de tres puntos en comparación a la reportabilidad del Estudio SIPP 2016, logrando un 80%.

Ahora bien, el Indicador **T8: Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos**, tiene un 89% de reportabilidad, aumentado en un punto porcentual, y manteniendo una buena reportabilidad.

Respecto a los indicadores que presentan una disminución, encontramos a **T14: Identificación y análisis de riesgos e impactos de las operaciones de la empresa**, el cual disminuye de un 93% a un 91%, manteniendo una alta reportabilidad.

Ahora bien, otros Indicadores presentan bajas importantes, que van desde 8 a 12 puntos porcentuales. En este grupo encontramos a **T1: Declaración de apoyo al Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización** reportado por un 41% de las empresas, 10% menos que el año pasado. Esto implica que menos de la mitad de las empresas están cumpliendo con el compromiso explícito de apoyar a Pacto Global a través de su máxima autoridad, situación preocupante dada la importancia de esta alianza.

El indicador que presenta la mayor baja en su reportabilidad es el **T12: Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés**, que llega a un 55%, siendo que para el 2016 esta cifra era de un 67%. Si antes dos de cada tres empresas identificaban los procedimientos de identificación de los grupos de interés, ahora solo un poco más de la mitad de ellas lo explicita. Esto podría reflejar problemas de transparencia o dificultades para declarar los criterios en base a los cuales son definidos estos grupos.

Finalmente, el indicador **T4: Participación o apoyo en otras organizaciones que tengan relación con los Principios del Pacto Global** pasa de un 88% a un 80%. Si bien, este indicador aún se ubica entre los más reportados, ocupando el séptimo lugar, preocupa esta alta disminución debido a la importancia que tiene la creación de alianzas que permitan avanzar sostenida y articuladamente entre diferentes organizaciones que apuestan por alcanzar los ODS. Por esta razón, en este indicador se reconoce un desafío de vital importancia que las empresas deberán trabajar a futuro.

ANÁLISIS DE LOS ODS PRIORITARIOS: PERSPECTIVA MUNDIAL Y LOCAL

Como fue indicado en la metodología, la integración de los Principios del Pacto Global durante 2016 fue analizada en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios señalados por la Red Local. De esta forma, es posible atender los avances o retrocesos de las empresas en un contexto determinado, dando cuenta de los posibles elementos del entorno que podrían influenciar en sus operaciones o estrategias.

La información que se presenta a continuación responde a la identificación de los asuntos más relevantes para cada uno de los ámbitos del Pacto Global (Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción), el contexto mundial y el contexto local, incorporando los principales hallazgos obtenidos del análisis de las COP.

La preparación de los contextos correspondientes al ámbito de Derechos Humanos se fundamenta en la perspectiva definida por la Oficina Mundial del Pacto Global, que toma como marco la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. En el caso local, se consideró el Informe Anual 2016 sobre la Situación de los Derechos Humanos en Chile, presentado por el Instituto Nacional de los Derechos Humanos (INDH), y el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, coordinado por la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el caso de los ámbitos de Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, las fuentes consultadas para dicha identificación en el marco del contexto mundial fueron: sitio web oficial de las Naciones Unidas que recoge los 17

Objetivos de Desarrollo Sostenible señalando la descripción de cada uno, sus metas, datos y cifras mundiales; Los Informes del Secretario General "Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible" correspondientes a 2016 y 2017, y la Plataforma de Conocimiento de Desarrollo Sostenible del High-Level Political Forum, que identifica el progreso de los objetivos entre 2016 y 2017, además de los indicadores correspondientes a las metas de cada ODS.

El contexto local se elaboró tomando en consideración los antecedentes registrados en el Informe Nacional Voluntario elaborado por el Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Este informe, presentado en junio de 2017, se encuentra publicado en el sitio web del High-Level Political Forum, donde Chile tiene un apartado junto a otros países que van monitoreando e informando sus avances en la implementación de los compromisos que impone al país la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, se consideró el documento Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, presentado en septiembre de 2017 por la Presidenta de la República Michelle Bachelet, en el que se identifican los compromisos y avances a nivel nacional en los ODS de la Agenda; y se analizó también la información contenida en el Informe Luz sobre la implementación de la Agenda 2030 en Chile, presentado por "Asocia 2030", que agrupa a una serie de organizaciones sociales que, con el apoyo de la Unión Europea, presentaron el informe donde exponen su visión respecto a 7 de los 17 objetivos y el estado de situación en Chile.



DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

CONTEXTO MUNDIAL

Los Derechos Humanos tradicionalmente han sido considerados como las normas y prácticas dispuestas por la sociedad para proteger a los individuos de posibles abusos del Estado. Por esto mismo, las Leyes Internacionales de Derechos Humanos tradicionalmente atribuyen a los Estados la obligación de asegurar las condiciones necesarias para que las personas vivan su vida con dignidad.

Según explicó John Ruggie en la Charla Magistral de Derechos Humanos y Empresas, dictada en Santiago, en el marco del “Encuentro de Desarrollo Sostenible. Punto Ciego. Develando lo esencial a los ojos de Chile”, la idea de que las empresas tienen responsabilidades con los Derechos Humanos, independientemente de lo que el Estado haga o exija, es relativamente nueva y en gran medida proviene del proceso de integración económica a nivel global.

A medida que el planeta enfrenta nuevos desafíos, los criterios ESG (económico, social y de gobernanza) son factores que van tomando importancia en los procesos de decisión de los

inversores y de los distintos grupos de interés en el sector privado. Para Ruggie, los riesgos del cambio climático, pérdida de la biodiversidad, extracción indiscriminada de materias primas y la gestión del agua, entre otros, son temas que se deben considerar con la misma importancia que se trabajan asuntos de Derechos Humanos como la seguridad de las personas, la no discriminación en el lugar de trabajo, derechos de los pueblos indígenas o la libertad de asociación.

Para el autor de la “Guía de los Principios Rectores de los Derechos Humanos y Empresas”, de Naciones Unidas, los riesgos a los cuales las empresas están sujetas en cuanto a un potencial involucramiento en impactos negativos en materia de Derechos Humanos son múltiples y se deben tener en consideración. Las organizaciones pueden causar directamente, contribuir o estar directamente vinculadas a estos impactos y, por esta razón, es esencial para una empresa además de tener una visión que vaya más allá de su ámbito de actividad, conocer y actuar sobre su cadena de suministro.

CONTEXTO LOCAL

En su sexto Informe Anual acerca de la Situación de los Derechos Humanos en Chile (2016), el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) señala que las empresas tienen un rol esencial en el proceso democrático, al ser partícipes activas de éste a través de sus acciones u omisiones. Un ejemplo concreto se manifiesta en las crisis socio-ambientales y el impacto que generan en las comunidades donde se encuentran sus operaciones, lo que reafirma la importancia de la relación entre las empresas y los Derechos Humanos. Los habitantes de estos territorios exigen cada vez más que el mundo empresarial respete y repare el impacto generado, ya que atenta contra el derecho a un medioambiente libre de contaminación. No obstante, es el Estado quien debe mejorar las normas existentes, precisándolas y ajustándolas a los estándares

internacionales de Derechos Humanos, junto con realizar fiscalizaciones a las empresas y sus operaciones.

El INDH ha podido conocer con mayor profundidad los casos registrados en un mapa de conflictos socio-ambientales en Chile, señalando que las empresas deben prevenir anticipadamente las consecuencias e impactos de su accionar, considerando los derechos de propiedad, identidad cultural y consulta previa frente a sujetos titulares de derechos colectivos e individuales. De este modo, si éstos se emplazan en territorios con presencia de pueblos originarios, los procedimientos deben adaptarse y actuar en debida diligencia con su realidad, territorio y particularidades.

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, quedando consagrados como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y Estados en relación con dicha temática. Éstos se basan en tres pilares: el deber del Estado de proteger los Derechos Humanos, la responsabilidad de las empresas de respetarlos y la necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas. Es importante destacar que su tercer pilar se ocupa de proponer mecanismos para mejorar las vías de reparación de las víctimas que sientan que sus derechos fueron afectados.

Estos pilares reafirman responsabilidades diferenciadas, pero también complementarias tanto para los Estados como para las empresas, entendiendo que el rol de estas últimas no es suplir al primero, sino que cada actor debe cumplir las funciones que le corresponden. Con el fin de identificar los potenciales riesgos e impactos en los Derechos Humanos, es recomendable que las empresas realicen un proceso de Debida Diligencia que les permita establecer un diagnóstico en esta materia.

Como señala el documento del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile, los principios rectores no establecen una nueva normativa sino que precisan la ya existente, como la Carta Internacional de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

De acuerdo al informe del INDH, quienes han presentado mayores problemas en sus relaciones comunitarias son las organizaciones del rubro de la minería, energía y forestales, los que van variando a lo largo del país, según el

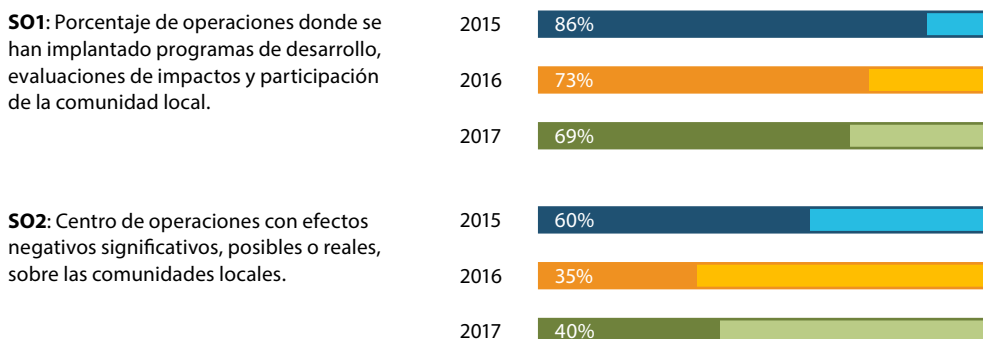
sector y territorio que se analice. Sin embargo, todas tienden a tener como factor común las condiciones de precariedad socioeconómica en las que se encuentran las comunidades afectadas, así como también la asimetría de poder para negociar y una marcada desconfianza en la ciudadanía respecto de la relación entre las empresas y el Estado.

Atendiendo la contingencia internacional y nacional en esta materia, Chile elaboró un primer Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos y Empresas, destacando su conexión con otros marcos globales como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda sobre Cambio Climático, así como con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

El Plan de Acción, presentado por el Gobierno de Chile en agosto de 2017, tiene como objetivo general fortalecer la protección de los Derechos Humanos por parte del Estado en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible. Las actividades señaladas en el documento tendrán una duración de tres años, desde 2017 a 2019, en el que las acciones propuestas para lograr los objetivos se organizaron tomando en cuenta los tres pilares de los Principios Rectores y sus respectivos ejes de acción. Esta política es el primer paso de un proceso progresivo que espera ejecutar una serie de iniciativas que se evaluarán y monitorearán continuamente, adaptándolas – de ser necesario – para lograr su implementación de forma eficaz.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

GRÁFICO Nº 4: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE COMUNIDAD LOCAL

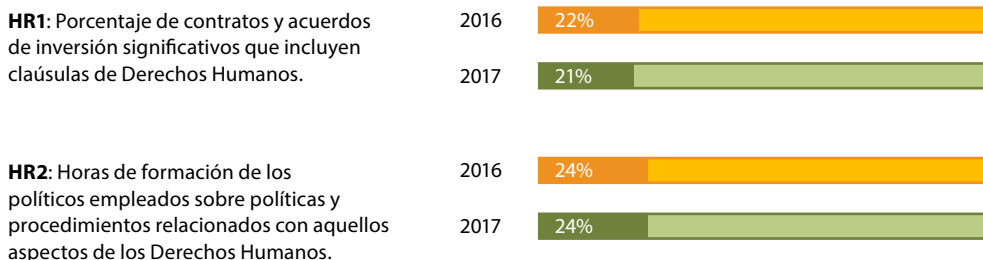


Es fundamental que en materia de Derechos Humanos las empresas fortalezcan su relación con las comunidades locales, entendiéndolas como una pieza clave dentro de su gestión estratégica, con el fin de prever posibles daños que puedan afectarlas como resultado de sus operaciones. El indicador SO1, evidencia una disminución sostenida en su reportabilidad, variando de un 86% a un 69% en los últimos dos años. Cabe destacar que de las 29 empresas que reportan este indicador, solo una de ellas ofrece el porcentaje de centros en Chile donde

se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.

En cuanto al indicador SO2, si bien se evidencia un aumento respecto al año anterior, continúa estando un 20% por debajo de lo reportado el año 2015. El análisis de los reportes permite señalar que el 29% de las empresas que entregan información sobre este indicador tienen efectos negativos en las comunidades donde operan.

GRÁFICO Nº 5: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE INICIATIVAS PARA EL RESPETO DE LOS DD.HH.



En relación a las iniciativas que promueven el respeto por los Derechos Humanos, son dos los indicadores que permiten su medición, los cuales presentaron un bajo porcentaje de reportabilidad, al igual que en el Estudio SIPP 2016. El primero de ellos, HR1, fue reportado por un 21% de las empresas, mientras que el HR2, mantuvo un 24%, al igual que el año 2015.

Respecto a la información recogida, el indicador HR1, evidencia que el 78% de las empresas incluye cláusulas de Derechos Humanos, sin

indicar el número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión. Mientras, en el HR2 la situación es aún más preocupante, dado que la información presentada no especifica las horas de formación de los trabajadores y, además, se reportan capacitaciones que no estarían asociadas específicamente a Derechos Humanos, como por ejemplo, las capacitaciones relativas al código de ética de la organización.

GRÁFICO Nº 6: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR HR8: NÚMERO DE CASOS DE VIOLACIÓN DE LOS DD.HH. DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y MEDIDAS ADOPTADAS



A pesar de la importancia que tiene el indicador HR8, el gráfico 6 permite apreciar que se trata de uno de los menos reportados en el presente Estudio SIPP, debido a que en 2017 solo el 12% entregó dicha información, un 14% menos que el año 2015. A su vez, el 80% de las empresas señalaron no registrar incidentes relacionados

con violaciones de los derechos de los indígenas. Por otra parte, solo una de las instituciones participantes indicó haber realizado un análisis de contexto y acuerdos de trabajo con autoridades indígenas para prevenir potenciales violaciones de los Derechos Humanos.



**ODS 3: GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER
EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES**

El acceso a la salud y el bienestar es un derecho humano. Sin embargo, de acuerdo a cifras de Naciones Unidas “cada año siguen muriendo más de 6 millones de niños menores de 5 años en el mundo y solo la mitad de todas las mujeres de las regiones en desarrollo tienen acceso a la asistencia sanitaria que necesitan”¹², lo que evidencia que aún persisten desigualdades en el acceso a la salud. La Agenda 2030 recoge este problema y pone entre sus objetivos el garantizar a todas las personas, y no solo a los de mayor poder adquisitivo, acceder a servicios de salud de calidad. De este modo, impulsa iniciativas para lograr avances respecto a salud reproductiva, materna, neonatal e infantil, como también al progreso en relación a enfermedades infecciosas, no transmisibles y de salud mental, e incluso aborda temáticas relacionadas con los sistemas de salud y su financiamiento.

En las últimas décadas se han hecho grandes progresos en materia de salud, como por ejemplo el aumento de la esperanza de vida y la reducción de algunas causas de muerte vinculadas a la mortalidad materna e infantil. Según el Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017, en relación a la salud materna en 2015 la tasa mundial de mortalidad fue de 216 muertes por cada 100.000 nacimientos y la meta para 2030 es que haya menos de 70 fallecimientos, lo que representa una reducción de al menos un 7,5% en la tasa. En cuanto a enfermedades infecciosas, el mismo reporte señala que en 2015 alrededor de 1,34 millones de muertes se atribuyeron a la hepatitis, enfermedad que se puede prevenir

mediante vacunación. En el ámbito de los sistemas de salud, los datos disponibles entre 2005 y 2015 indican que el 40% de los países tienen menos de 1 médico por cada 1.000 habitantes y alrededor de la mitad cuentan con menos de 3 enfermeros o parteras para la misma proporción de habitantes.

Pese a los avances, se hace necesario implementar una amplia gama de programas e iniciativas a nivel mundial, sobre todo en las regiones en desarrollo, si se quiere alcanzar las metas de este objetivo. Los gobiernos y otros responsables de la toma de decisiones deben apresurar sus esfuerzos y tomar conciencia de que las personas sanas son la base de las economías saludables. Al respecto, Naciones Unidas señala que, en el último decenio, las mejoras en los ámbitos de la salud y la asistencia sanitaria aumentaron un 24% el crecimiento de los ingresos en algunos de los países más pobres¹³.

De acuerdo al informe mencionado anteriormente, los desafíos de este objetivo son lograr la cobertura sanitaria universal; el acceso a medicamentos y vacunas inocuas, eficaces, asequibles y de calidad para todos; desarrollar mayor investigación y aumentar el financiamiento de la salud; y fortalecer la capacidad de todos los países para reducir y gestionar los riesgos para ésta. Considerar estas acciones como una inversión y no como un costo es fundamental, puesto que los beneficios obtenidos compensarán el precio que podría ocasionar el no hacer nada al respecto.

12. http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/3_Spanish_Why_it_Matters.pdf

13. http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/3_Spanish_Why_it_Matters.pdf

CONTEXTO LOCAL

En relación a este objetivo, el trabajo de Chile se ha centrado en políticas que permitan mejorar el nivel de salud de la población y desarrollar sistemas centrados en las personas, para lo cual en la actualidad se cuenta con información sobre 21 de los 26 indicadores del objetivo.

En cuanto a la legislación nacional, en 2004 se promulgó la Ley N°19.966 que establece el Régimen de Garantías Explícitas en Salud (GES), la cual garantiza el acceso, calidad y protección financiera con que deben ser otorgadas las prestaciones asociadas a 80 programas y enfermedades o condiciones de salud. También se instauró la Ley Ricarte Soto, mediante la cual se creó un Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo que posee una cobertura universal, protegiendo a los usuarios de Fonasa, Capredena, Dipreca e Isapres, sin importar su situación económica.

En relación a políticas, planes y programas de salud, el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile señala que el Plan Auge consagró un principio de universalidad y garantías en materia de salud pública, logrando incorporar progresivamente las enfermedades que más afectan a la población tanto en costo como en tiempos de espera.

Respecto de la inversión en infraestructura, el informe señala que en los últimos años se han construido 5 hospitales y se tienen programados o encuentran en construcción 157 centros de

salud. Esto constituye un gran avance para una atención oportuna y cercana a las familias. Además, se implementó una estrategia de aumento de médicos y especialistas que ha permitido incorporar, entre 2015 y 2017, a más de 1.000 médicos y odontólogos al sistema de atención de salud primaria.

La transformación que implica la Agenda 2030 propone una serie de desafíos con el fin de lograr un mundo más sostenible que permita un desarrollo social, económico y ambiental armónico. En materia de Salud y Bienestar, si bien Chile cuenta con políticas y programas públicos de buen estándar, de aquí a 2030 existen varios desafíos en los que se debe trabajar a nivel gubernamental e intersectorial.

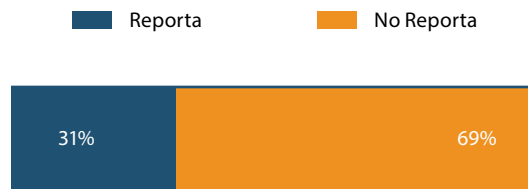
De acuerdo al informe mencionado anteriormente, se debe fortalecer la vigilancia de las enfermedades transmisibles y no transmisibles; avanzar en el desarrollo de una Política de Salud Sexual y Reproductiva integrando las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, considerando explícitamente a la población LGBTI; implementar el Plan Nacional de Salud Mental; optimizar la prevención y control de VIH/SIDA e ITS; y enfrentar el desafío en materia de salud que plantea una población de edad más avanzada. Desde las Redes Asistenciales de Salud, el principal reto apunta a fortalecer el sector público de salud a través del Plan Nacional de Inversiones que mejora la infraestructura y equipamiento sanitario en todo el territorio.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

Si bien los principales elementos asociados a este ODS dicen relación estrictamente con el área de la salud, el aporte de las empresas al bienestar de las personas está asociado a realizar acciones para

prevenir y disminuir los daños medioambientales que pudiesen ser causados por ellas, en vista de sus consecuencias en la salud y bienestar de las personas.

GRÁFICO Nº 7: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN20: EMISIONES DE SUSTANCIAS QUE AGOTAN EL OZONO EN EL AÑO 2017



En relación a las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono, cabe destacar que por ser un indicador nuevo, no es posible realizar comparación con los años anteriores.

Sin embargo, pese a la importancia de este tema para nuestro país, solo un 31% de las empresas

reporta el indicador EN20 y, de ellas, solo el 46% entrega la información solicitada, mientras que el 23% indica que tiene emisiones no significativas o que no emite este tipo de sustancias. En tanto, un 30% no reporta lo solicitado.

GRÁFICO Nº 8: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN21: NOX, SOX Y OTRAS EMISIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS EN EL AÑO 2017



El indicador EN21 se analiza por primera vez en este informe, por lo tanto no es posible realizar comparación con años anteriores. En cuanto a la contaminación atmosférica generada por las empresas participantes en el estudio, se constata que un 45% de éstas reporta dicha información y 3 de ellas no generarían emisiones importantes.

Resulta necesario especificar que entre las otras emisiones atmosféricas significativas que contempla el indicador se encuentran: el monóxido de carbono, arsénico, azufre, metano, TRS y compuestos orgánicos volátiles (COV), además de material particulado respirable, todos dañinos para la salud.

GRÁFICO Nº 9: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN24: NÚMERO Y VOLUMEN TOTALES DE LOS DERRAMES SIGNIFICATIVOS EN EL AÑO 2017



Del total de empresas que reportan este nuevo indicador, un 53% informó haber presentado incidentes ambientales asociados a derrames. Sin embargo, solo 4 instituciones entregaron

información sobre eventos importantes, los cuales fueron atendidos cumpliendo con la normativa vigente.

GRÁFICO Nº 10: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN25: PESO DE LOS RESIDUOS TRANSPORTADOS, IMPORTADOS, EXPORTADOS O TRATADOS QUE SE CONSIDERAN PELIGROSOS EN EL AÑO 2017



La información sobre el peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en el año 2017, responde a un indicador que se analiza por primera vez, por lo que tampoco es factible realizar una comparación hacia atrás. En 2017, un 73% de las empresas que lo reportaron no

entregaron los datos solicitados o advirtieron que, debido a su rubro, no transportan este tipo de residuos. Resulta importante señalar que solo dos de ellas se refirieron al total de residuos peligrosos que importan, exportan o son tratados.



**ODS 5: LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS
Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS**

Si bien es un hecho el que a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio se lograron avances a nivel mundial, hoy la desigualdad de género sigue siendo un desafío para todos los países, puesto que permite que mujeres y niñas continúen siendo víctimas de discriminación y violencia en todo el mundo. Aquello, no sólo es una violación a sus derechos fundamentales, sino significa también menos oportunidades para que éstas alcancen su realización personal y una vida digna.

Garantizar los derechos de las mujeres y niñas a través de marcos jurídicos es por lo tanto un primer paso para terminar con la discriminación hacia ellas. De acuerdo a datos de Naciones Unidas, cerca de 2/3 de los países de las regiones en desarrollo lograron la equidad de género en la educación primaria. En el 2012 las tasas de escolarización en Asia Meridional eran iguales para niñas y niños. No obstante, en África Subsahariana, Oceanía y Asia Occidental las niñas aún se enfrentan a obstáculos para ingresar a la escuela primaria y secundaria.

De acuerdo al Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2016, en 2014, un total de 143 países tenían garantizada en sus constituciones la igualdad entre hombres y mujeres, tarea pendiente para otros 52 Estados. Como ejemplo de lo anterior, existen 132 países donde la edad legal para contraer matrimonio es la misma para hombres y mujeres, mientras que en otros 63 este límite resulta más bajo para estas últimas. Si bien es cierto que la tasa global de matrimonio infantil en niñas menores de 15 años ha disminuido (pasando de un 12% en el año 1990 a un 7% hacia el 2015), aún queda camino por recorrer. Los casos más graves se encuentran en las regiones del Sur de Asia y el África Subsahariana -16% y 11% respectivamente-. El Norte de África, por su parte, tuvo la mayor caída en las tasas de matrimonio infantil, donde

el porcentaje de mujeres casadas antes de los 18 años disminuyó 16 puntos porcentuales, pasando de un 29% a un 13% en los últimos 25 años.

En el año 2016, un 21% de las niñas y mujeres entre 15 y 49 años había sufrido violencia física o sexual de parte de una pareja en los 12 meses previos a la encuesta realizada. Para el año 2017, esta cifra disminuyó un punto porcentual en base a datos de 87 países obtenidos entre 2005 y 2016. Incluso, en los casos más extremos, dicha violencia puede llevar a la muerte, ya que al observar la información disponible al año 2012, casi la mitad de las mujeres víctimas de homicidio intencional alrededor del mundo fueron asesinadas por sus parejas o familiares, comparado con el 6% de las víctimas masculinas.

Otro aspecto importante donde la brecha de género tiene gran incidencia es lo que respecta a cuidado de familiares y trabajo doméstico no remunerado. En todo el mundo, en promedio, las mujeres reportan destinar el 19% de su tiempo diario a actividades no remuneradas, versus 8% en el caso de los hombres. Las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico, combinado con trabajo remunerado, significan una carga total mayor para mujeres y niñas y menor tiempo de descanso y autocuidado, además de reducir sus oportunidades para adquirir nuevos aprendizajes en el marco de otras actividades.

En cuanto a la participación femenina en parlamentos nacionales, a nivel mundial ésta aumentó 10 puntos porcentuales entre el 2000 y 2016, año en el cual representó un 23% (23,4% en el 2017). Esta brecha de género también se ve reflejada a nivel empresarial, ámbito en el cual las mujeres continúan teniendo una baja representación, ya que en base a datos obtenidos entre 2009 a 2015 -correspondientes a 67 países- menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios son ocupados por mujeres.

Con los ODS como referentes mundiales, el seguimiento de la situación de mujeres y hombres ha evidenciado los avances y la persistencia de brechas que dificultan el logro de la paridad de género. En Chile, a partir de la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) en el año 2015, se ha trabajado con el horizonte de la Agenda 2030 para la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de todos los ODS.

La información recogida en el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, ha permitido constatar un progreso respecto de los marcos jurídicos, cubriendo todas las metas planteadas por el ODS 5. Destacan las modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos en 2016, que estableció un criterio de paridad de género en su composición, exigiendo al menos un 40% de mujeres en sus candidaturas respectivas al parlamento; y en la Ley N°20.545, respecto a las normas sobre protección a la maternidad, que incorporó el permiso postnatal parental. En 2017, respecto de las relaciones laborales, se promulgó la Ley N°20.940 que obliga a las empresas a incorporar estatutos que garanticen la integración de mujeres en los directorios, considerando que sólo el 27,4% de los cargos gerenciales de empresas son ocupados por mujer. Para la eliminación de toda forma de violencia se ingresó también al Congreso Nacional el Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el que amplía estas nociones al incorporar situaciones que ocurren en el ámbito público, superando lo meramente doméstico, atendiendo a que el 31,9% de las mujeres ha sufrido alguna forma de violencia en su vida ejercida por parte de su pareja, ex pareja o algún familiar. En salud sexual y reproductiva, en el presente año fue aprobada la Ley que despenaliza la Interrupción Voluntaria del Embarazo en Tres Causales.

Las políticas de promoción de la autonomía y derechos de la mujer se han desarrollado en base al marco establecido por la CEDAW, a través del Plan Nacional de Acción en Violencia contra las Mujeres 2014-2018. Éste promovió que durante el 2017 se constituyera el Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Género, impulsando la incorporación del enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en los ministerios y

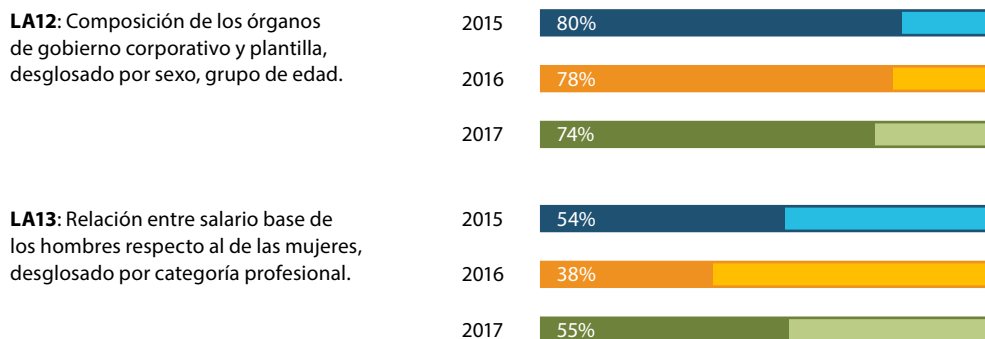
servicios. En cuanto a la violencia de género, se está implementando una estrategia nacional orientada a prevenir, sancionar y erradicar estas malas prácticas, actuando en conjunto con el Programa de Prevención Integral en Violencia Contra las Mujeres (VCM).

Respecto al empoderamiento, se ha ampliado la cobertura de centros de la mujer en el territorio nacional, programas de capacitación y subsidios de empleos, asistencia técnica y apoyo para la inversión predial, campañas para la reducción de desigualdades digitales, entre otro conjunto de iniciativas que apuntan hacia una alianza público-privada llamada "Paridad de Género (IPG) Chile". Esta ha sido impulsada por el World Economic Forum (Foro Económico Mundial) y el Banco Interamericano de Desarrollo. Todo esto busca integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas, reduciendo las brechas económicas de género.

Sin embargo, a pesar de las mejoras en torno a la equidad de género, se plantean diversos desafíos en la materia, los que tienen que ver con la necesidad de avanzar hacia un cambio cultural a través de la incorporación progresiva de contenidos referidos a la igualdad de género y Derechos Humanos de las mujeres en los planes de estudios del sistema educativo; mayor participación de mujeres en cargos de decisión en los ámbitos económico, social y político; ampliar la prevención, atención, protección ante todas las formas de violencia contra las mujeres, ya sea pública o privada; reducir las brechas de género, en especial en lo laboral y previsional; aplicación periódica de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT; y establecer planes y programas concretos en el marco de la Agenda 2030.

Es por todo lo anteriormente planteado que asegurar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas, es la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible, del que todas las sociedades, y la humanidad en su conjunto, se verán beneficiadas. Para ello se requiere de compromisos políticos más fuertes, medidas más ambiciosas y cuotas de participación para incentivar el empoderamiento de las mujeres y niñas de todo el mundo.

GRÁFICO N° 11: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN RELACIONES LABORALES

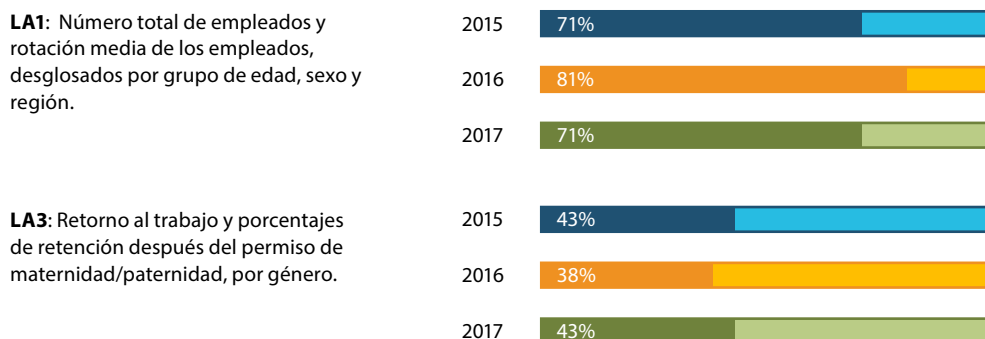


Para alcanzar la equidad de género en términos laborales es imperante la integración de estrategias que favorezcan la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de promover el uso óptimo de los recursos humanos disponibles. Dentro de este marco, la composición de los gobiernos corporativos y de su plantilla fue reportada por el 80% de las empresas, disminuyendo en un 6% respecto del año 2015. Se observa en ésta un porcentaje significativo de presencia de hombres en la composición de los puestos directivos, considerando las jefaturas, ejecutivos y administración. Además, se refleja una baja presencia femenina entre los trabajadores de las

empresas, ya que, del total reportado respecto del desglose de los colaboradores, un 54% es de sexo masculino.

A su vez, según lo informado respecto de la brecha salarial entre hombres y mujeres, es posible apreciar que sus causas corresponden en un 47% a diferencias en los bonos, además del tiempo de permanencia en la empresa, la competencia y la experiencia de las trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, el 26% de las empresas no justificaron correctamente lo solicitado y tan solo el 4% ratifica que los salarios son iguales entre hombres y mujeres.

GRÁFICO N° 12: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES DE ROTACIÓN Y RETENCIÓN



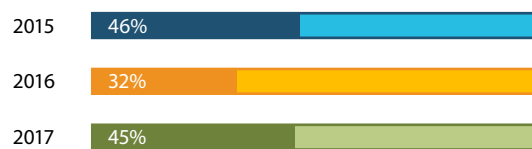
Respecto a la rotación de las y los trabajadores, es posible apreciar que hay una disminución de un 10% en la reportabilidad del indicador LA1 respecto del año pasado, alcanzando un 71%. De las empresas que entregan información, el 86% ofrece algún dato asociado a esta temática. Ahora, respecto a la tasa de rotación por género, solo 14 empresas llevan a cabo un reporte adecuado. El análisis realizado sobre esta tasa arroja que el 64% de las empresas tiene una menor rotación de hombres, lo que implicaría que en la mayoría de éstas se produce una rotación más alta de mujeres, garantizando una mayor permanencia masculina en las empresas.

Por otra parte, se evidencia que el 86% de las empresas que reportan el indicador no informan sobre el porcentaje de la rotación en las empresas contratistas, limitándose a entregar información sobre los empleados con los que mantienen relación contractual directa. Esta información es, sin embargo, de suma relevancia porque nos permite conocer los comportamientos de otros

actores con las que se relacionan las empresas que pertenecen a Pacto Global.

Con un 43%, se evidencia un leve aumento en la reportabilidad del indicador LA3 sobre el retorno y retención después de hacer uso de un permiso de maternidad o paternidad. No obstante, de las 18 empresas que lo reportaron, sólo un tercio entregó la información de manera correcta y/o completa. Respecto a ésta, es posible señalar que, al igual que en el Estudio SIPP 2016, los permisos de maternidad/paternidad fueron principalmente entregados a mujeres, que son las que hacen mayoritariamente uso del beneficio. Solo tres empresas indican que, por lo menos, un hombre hizo uso de éste, mientras una de las empresas incluidas en este estudio señala que 18 de sus trabajadores hombres no hicieron uso de éste. Respecto al retorno y retención de empleadas y empleados, en solo 4 empresas hay una completa reincorporación de personas que solicitaron permiso.

GRÁFICO Nº 13: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR HR3: NÚMERO TOTAL DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS



En el año 2016, solo 19 empresas incluyeron el indicador HR3, de las cuales el 47% no reportó correctamente lo solicitado, señalando únicamente que hubo casos de discriminación

dentro de sus operaciones. Por otra parte, el 15% reporta que los casos por discriminación se deben a situaciones de acoso laboral.



ODS 8: PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.



Para acabar con la pobreza a nivel mundial se deben garantizar empleos estables y bien remunerados, aunque en muchos lugares del mundo contar con un trabajo no significa tener la capacidad y las condiciones para salir de ella. Según cifras de Naciones Unidas, para terminar con la pobreza extrema se tendrían que mejorar las condiciones de 780 millones de personas que, teniendo trabajo remunerado, no ganan lo suficiente para que ellas y sus familias puedan superar estados de pobreza. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible reparan así en el lento y desigual progreso de las sociedades e invitan a los países a revisar sus políticas económicas y sociales en la materia.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2015 había más de 204 millones de personas desempleadas en el mundo, cifra que sustenta la afirmación de Naciones Unidas sobre el desafío que representa para casi todas las economías del mundo la creación de empleos de calidad. Al respecto, el concepto de trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias, junto con ofrecer mejores perspectivas de desarrollo personal y favorecer la integración social. Según señala el sitio web de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en 2016 la tasa mundial de

desempleo fue de 5,7%¹⁴ y, cabe mencionar, que de acuerdo a la información entregada por el organismo internacional, las mujeres tenían más probabilidades de estar sin empleo que los hombres, en todos los grupos de edad. Los jóvenes, otro grupo afectado por el desempleo, presentaron una tasa de desocupación de 12,8% versus un 4,4% de los adultos en el mismo año.

Para mejorar la integración de las mujeres y de todos los grupos etarios al mercado laboral, resulta necesario que los gobiernos fortalezcan la inversión en educación de calidad, para que los jóvenes estén dotados de más y mejores herramientas que les permitan aspirar a trabajos que les brinden condiciones laborales superiores y les reporten los ingresos necesarios para enriquecer su calidad de vida.

Respecto al trabajo que los países pueden realizar en torno a este objetivo, el Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017 señala que el aumento de la productividad laboral, la reducción de la tasa de desempleo – especialmente entre los jóvenes– y la mejora del acceso a los servicios financieros y sus beneficios, son componentes esenciales de un crecimiento económico sostenido e inclusivo. Sin embargo, es importante que los países trabajen para estimular la economía y fortalecer su dinamismo sin que esto signifique un deterioro del medioambiente.

14. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Actualmente, el país cuenta con información para 15 de los 17 indicadores planteados en la Agenda 2030 para este objetivo, evidenciando las brechas por saldar y las diversas acciones públicas que se han tomado para contribuir a las metas planteadas. En términos normativos, se promulgaron leyes en materia previsional, regulación salarial, beneficios sociales, salud, seguridad laboral y relaciones laborales. En esta materia destaca la ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas en situación de discapacidad, y la aprobación de la ley N°21.010 que crea un fondo que financiará el acompañamiento de niños y niñas cuyos padres están sujetos a riesgos de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.

De acuerdo al Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, se implementaron políticas, planes, programas e iniciativas para cumplir de forma más específica con las metas de este objetivo. En efecto, a través de la agenda de Productividad y Crecimiento, del Observatorio Laboral y de los distintos ministerios e instituciones del país, se desarrollaron una serie de medidas que abordan materias como productividad económica, empleo decente, emprendimiento, relaciones laborales, migración, economía creativa e innovadora, integración territorial, turismo sustentable y participación de grupos socialmente vulnerables en el mercado laboral, entre otras.

Dentro de estos programas, destaca la iniciativa Más Capaz¹⁵, que apoya el acceso y permanencia de mujeres, jóvenes y personas con capacidades

diferentes que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad social en el mercado laboral. A su vez, programas territoriales integrados, como “Cadena de Valor” de Corfo, buscan promover el turismo sustentable por medio de acciones de asesoría, capacitación y promoción de los emprendimientos de quienes se dedican a este rubro.

Con el fin de impulsar el crecimiento económico y gestionar el financiamiento de todos los programas y políticas que buscan dar respuesta a la Agenda 2030, es fundamental la captación de inversiones que permitan cimentar su ejecución. Atendiendo a esto, se creó en 2016 la Agencia para la Promoción de Inversión Extranjera (InvestChile), con el fin de atraer inversión extranjera directa, iniciativa que se potenció en 2017 con la apertura de nuevas oficinas en Estados Unidos, Japón y Alemania.

Dentro de los principales desafíos del país en materia laboral y previsional, destacan tres grandes áreas: el fortalecimiento de los derechos laborales a través de avances en la legislación; la promoción de la empleabilidad y la formación para el trabajo a través de instancias de capacitación y certificación de competencias laborales; y la protección social de los trabajadores y trabajadoras, así como la promoción de la seguridad laboral de éstos por medio de las instituciones.

15. http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/Informe_ODS_Chile_ante_NU_Septiembre2017.pdf

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

GRÁFICO N° 14: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR G4-10: DESGLOSE DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES POR TIPO DE EMPLEO, CONTRATO Y REGIÓN



Las condiciones laborales de los trabajadores son un importante factor a evaluar al momento de hablar del crecimiento de la economía mediante la promoción del empleo pleno y productivo. El análisis del Estudio SIPP 2017 evidencia, a través del gráfico 14, un pequeño aumento que continúa reflejando la alta reportabilidad de

este indicador. Del total de las empresas que entregaron el desglose del colectivo de sus trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región, un 79% de éstos tendría contrato, un 27% bajo una modalidad indefinida, un 9% plazo fijo. Sin embargo, un 64% no especifica el tipo de contrato.

GRÁFICO N° 15: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR G4-11: PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO



Como lo indica el Gráfico 15, el 88% reporta el porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo, porcentaje inferior al Estudio SIPP 2016 donde se alcanza un 95%. Sin embargo,

los datos obtenidos de los reportes son muy dispersos para realizar un análisis general del indicador.

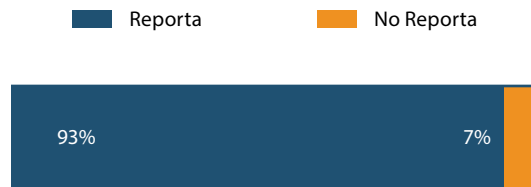
GRÁFICO N° 16: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR LA4: INFORMA DE PLAZOS PARA CAMBIOS OPERACIONALES, INCLUYENDO AQUELLOS QUE AFECTAN CONVENIOS COLECTIVOS



Del total de las 21 empresas que reportaron el indicador, sólo el 47% (10 instituciones) informaron acerca de los plazos establecidos. Dentro de ellas, el 23% señala los cambios operacionales que puedan afectar los convenios

colectivos dentro de plazos que oscilan entre una semana y 30 días, mientras que el 38% no especifica los plazos o simplemente no avisa al respecto.

GRÁFICO N° 17: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR LA9: PROMEDIOS DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR EMPLEADO, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA LABORAL EN EL AÑO 2017



Del total de las 42 empresas analizadas en el estudio, se aprecia que sólo el 7% de éstas no reporta el indicador. Cabe destacar que del 93% restante, un 49% no diferencia las horas de capacitación por género, mientras que un 41% reporta que los hombres tienen un mayor número de horas promedio de capacitación. Solo 4 empresas, correspondientes a un 10%, reportan que las mujeres tienen un mayor número de horas promedio de capacitación. En

cuanto a las categorías laborales, un 38% de las empresas realizó el desglose de su información, de la cual se puede deducir que la categoría que más horas de capacitación concentra sería la de cargos altos, entre ellos: jefaturas, gerentes, sub-gerentes, administración o profesionales, lo que equivale a un 60%. En cambio, los mandos medios: profesionales, ejecutivos, cajeros y técnicos suman el 40% de las horas de formación.

GRÁFICO Nº 18: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR LA11: PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DE DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN EL AÑO 2017



El indicador LA11 se incorpora por primera vez en un Estudio SIPP, con un 83% de reportabilidad. Respecto a este indicador, se infiere que el porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño equivale al 40%. Cabe destacar que el 48% de las empresas reporta estas evaluaciones desglosadas por sexo. De éstas, es posible apreciar que el 95% de las empresas realizan mayoritariamente evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional a los hombres.

Se puede apreciar que solo el 37% de instituciones precisó las categorías profesionales de quienes reciben evaluaciones de desempeño. De esta información el 69% corresponden a cargos medios/bajos como: profesionales, administrativos, ejecutivos, técnicos y área de ventas, y un 23% a altos cargos como: directorio, jefaturas, gerentes y subgerentes.

GRÁFICO Nº 19: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EC5: RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL DESGLOSADO POR SEXO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS EN EL AÑO 2017



En cuanto al indicador EC5, de las 17 empresas que lo reportaron un 29% no especificó lo solicitado. Respecto al salario inicial, casi la mitad de las empresas que reportaron este indicador señalan que su salario inicial está sobre el sueldo mínimo, y va desde cerca a los \$400.000 hasta los \$700.000 o más.

En materia de relación de salario por género, solo 6 empresas hacen mención al tema, del total

de las empresas analizadas. De éstas, la mitad declara tener equidad de salario para las mismas funciones, mientras otras dos presentan sueldos mayores en hombres. Una de las empresas ofrece información que no permite dar cuenta de las diferencias salariales por género, debido a que éstas variarían según las regiones de Chile donde opera.

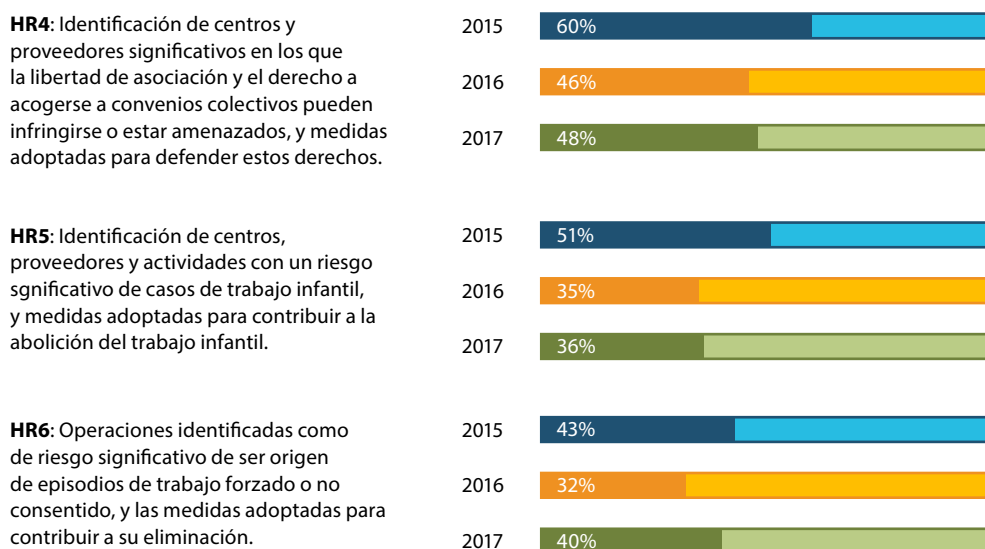
GRÁFICO Nº 20: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EC6: PORCENTAJE DE ALTOS DIRECTIVOS PROCEDENTES DE LA COMUNIDAD LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS EN EL AÑO 2017



Del total de las 42 empresas, un 31% reportó el indicador. Sin embargo, el 77% de las instituciones que informan no especifican el porcentaje de los altos directivos procedentes de las comunidades

locales. Por otro lado, solo el 23% (3 empresas) da cuenta de la incorporación a la comunidad local en los altos directivos.

GRÁFICO Nº 21: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE TRABAJO DECENTE



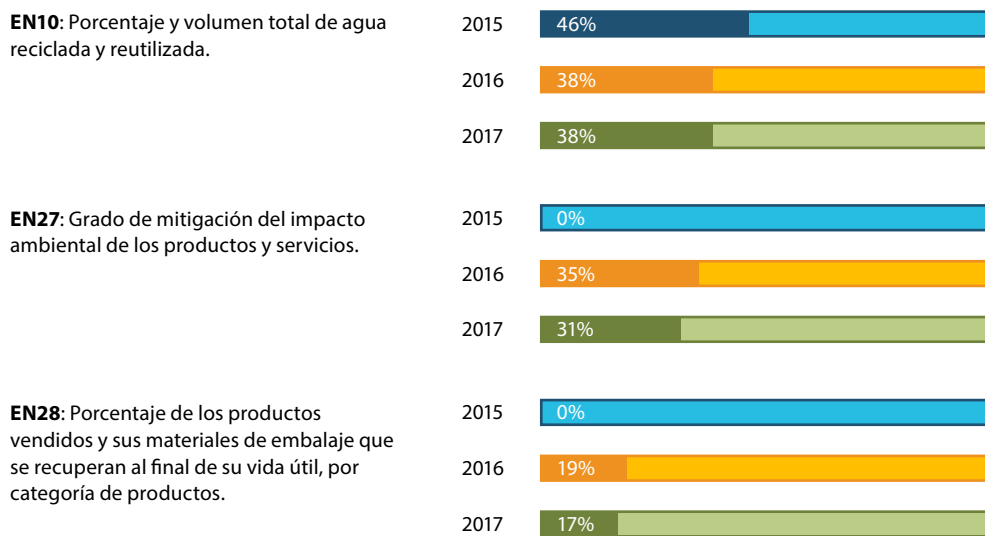
Por su aporte, los indicadores HR4 y HR5 presentan aumentos leves de reportabilidad, pero no logran alcanzar los niveles de 2015.

De las empresas que reportaron el indicador HR4, el 45% no informó lo solicitado. Sin embargo, 45% dio cuenta del total de los centros y proveedores. Además, el 35% describe las prestaciones o medidas adoptadas para defender las libertades y derechos de los trabajadores y trabajadoras, entre las que se identifican: políticas de personas y sustentabilidad, colectivos enfocados en impulsar mejores prácticas empresariales, además de comités paritarios de Derechos Humanos y medio ambiente.

Analizando el indicador HR5, el 33% de las instituciones no reporta lo solicitado, mientras un 40% de empresas ratifica tener códigos de conducta en temas de políticas de Derechos Humanos. Por otro lado, el mismo número de empresas no presenta centros o proveedores con un riesgo significativo.

El indicador HR6 fue reportado por un 40% de las empresas. De éstas, el 64% no identifica las operaciones con riesgos significativos. Por otro lado, el 47% de instituciones contaría con medidas enfocadas en buenas prácticas, relaciones responsables, eliminación de trabajo forzado y Derechos Humanos.

GRÁFICO Nº 22: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE CRECIMIENTO ECONÓMICO SUSTENTABLE



Estos indicadores, referidos al crecimiento económico sustentable, evidencian una leve disminución en su reportabilidad, con excepción del indicador EN10 que mantiene el mismo porcentaje del año pasado, siendo aún menor que los de 2015. De las 16 empresas que informaron sobre este indicador, un 80% entregó la información requerida. Por otro lado, el 33% de las instituciones describe los mecanismos para la reutilización del agua, entre los que se encuentran sistemas de aguas recirculadas, regadío en áreas verdes y reintegración del agua a cauces naturales. El 7% de las organizaciones informa que no recicla o no reutiliza el agua.

Respecto del indicador EN27, solo el 23% de 13 empresas no especificaron los impactos de mitigaciones medioambientales, mientras que

el 46% informó las mitigaciones, relacionadas principalmente con el reciclaje (en su mayoría papeles y artículos electrónicos). De igual manera, el 38% de las instituciones describe mitigaciones enfocadas en consumo de energía, emisiones de gases y agua. Y, por último, un 15% tiene mitigaciones enfocadas en el bienestar de la salud de sus proveedores.

En el caso del indicador EN28, sólo 7 empresas lo reportan, lo que corresponde al 17%. De aquellas que informan sobre el indicador, un 25% contiene productos recuperados en materiales, como envases de gaseosas, y un 25% se hace cargo de productos de reciclaje en residuos sólidos.



**ODS 9: CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES,
PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y
SOSTENIBLE Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN.**

Según el Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2016, para alcanzar el desarrollo sostenible hay tres elementos que resultan esenciales y forman parte del ODS 9: infraestructura, industrialización e innovación.

La infraestructura entrega las estructuras y los sistemas físicos básicos fundamentales para el funcionamiento de una sociedad, por ende, una infraestructura de calidad se relaciona positivamente con el logro de objetivos sociales, económicos y políticos. Lamentablemente, en los países en desarrollo y menos adelantados, aún encontramos infraestructuras inadecuadas y subdesarrolladas, y la inversión en esta área es escasa, lo que limita el acceso a los mercados, puestos de trabajo, información y formación, creando así una barrera importante para hacer negocios.

La industrialización, por su parte, impulsa el crecimiento económico y crea oportunidades de empleo, por lo que es el motor principal para la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo sostenible en la agenda mundial para el desarrollo. Además, se reconoce que cuando las industrias toman un enfoque sostenible logran impactos positivos en el medio ambiente. Este fenómeno sucede con la industria de muchos países, que avanza hacia sistemas más eficientes, implicando un uso menos intensivo de la energía y, como consecuencia de ello, una menor emisión de dióxido de carbono por unidad de valor agregado de manufactura. De hecho, Europa y América del Norte redujeron la intensidad de las emisiones en un 36% entre 2000 y 2014.

La creación de nuevas industrias contribuye a mejorar el nivel de vida de toda la sociedad. En este sentido, las PyMES que se dedican a la fabricación y transformación industrial son fundamentales para las primeras etapas de la industrialización y suelen ser las mayores creadoras de empleo (más del 50%) al constituir más del 90% de los negocios en el mundo. Los países menos desarrollados tienen un gran potencial para la industrialización en áreas como la agroindustria y los textiles, con buenas perspectivas de generación de empleo sostenido y productividad, pero para eso se necesitan nuevas inversiones a fin de construir la infraestructura necesaria y asegurar que la proporción del PIB correspondiente a la industria

se duplique en esos Estados de aquí a 2030. Los países de ingresos medios, por su parte, pueden beneficiarse al entrar en las industrias básicas de fabricación de metales, satisfaciendo la creciente demanda internacional, además de apuntar a la transformación industrial en la producción agrícola que hasta ahora alcanza sólo el 30% -versus un 98% en los países de ingresos altos-, lo cual sugiere que hay un buen nicho para desarrollar industria. El efecto multiplicador del empleo que tienen estos fenómenos repercute de manera positiva en la sociedad, si se considera que cada trabajo en el sector manufacturero crea 2,2 empleos en otros sectores de la economía.

Finalmente, la innovación hace avanzar la capacidad tecnológica de los sectores industriales e impulsa el desarrollo de nuevas habilidades. Al respecto, las inversiones en I+D son claves para estimular la innovación y la creación de industrias nuevas y más sostenibles, por lo que es necesario que las regiones en desarrollo, países sin litoral y menos adelantados aumenten el gasto en I+D como porcentaje del PIB, puesto que en 2014 correspondía a 1,2% y menos de 0,3% respectivamente, versus el 2,4% del PIB en las regiones desarrolladas. Junto con lo anterior, es necesario aumentar el número de investigadores, ya que, si bien el promedio mundial es de 1.083 investigadores por millón de habitantes, el coeficiente es de 65 investigadores por millón de habitantes en los países menos adelantados contra 3.641 en las regiones desarrolladas.

Para incrementar la productividad, ingresos, y educación de un país, es elemental invertir en infraestructura, carreteras, tecnologías de la información y las comunicaciones, saneamiento, energía eléctrica y agua, junto con impulsar un desarrollo industrial sostenible y conseguir más progresos tecnológicos, más aún cuando hoy el mundo entero se enfrenta al desafío que representa el aumento demográfico y el cambio climático. Se requiere, por lo mismo, de más inversión en estas áreas, pues ante la rápida evolución del panorama económico mundial y el aumento de las desigualdades, el crecimiento sostenido debe incluir una industrialización inclusiva, que entregue oportunidades a todas las personas, así como la posibilidad de contar con el respaldo de la innovación y de infraestructuras resilientes y de calidad.

Actualmente Chile cuenta con información para 4 de los 12 indicadores de este objetivo, evidenciando los grandes esfuerzos a realizar transversalmente. En base a esto, el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, señala que la relación del empleo en la manufactura como proporción del empleo total ha variado de un 11,38% en el 2013 a un 10,9% en 2016, manifestándose un leve retroceso en la materia. En cuanto a las emisiones de CO₂, en el sector energético por unidad de PIB en el año 2000 se mantuvo entre los 200.000 y 250.000 Kg. CO₂/MMUSD, alcanzando 225.583 el año 2013, cifras que en el sector manufacturero y de construcción presentan una tendencia a la baja entre 2000 y 2013, lo que se puede interpretar como un aumento de la eficiencia. A su vez, se estimó que el 0,39% del total de PIB es destinado a gastos en investigación y desarrollo, considerando que desde 2007 a 2014, se pasó de 336 a 427 investigadores por millón de habitantes, indicando un crecimiento del 27,1%.

Pese a que se manifiestan avances paulatinos en la materia, impera la necesidad de subsanar la brecha actual para la medición y consecución de las metas del objetivo, por lo que en materia legal se cuenta con la Ley y Reglamento para facilitar la constitución de cooperativas y se han enviado otro conjunto de propuestas de ley que pretenden constituirse como los puntos de partida hacia una mejora progresiva. Destacan entre ellos el proyecto de ley que crea el Fondo de Infraestructura; el proyecto de ley que crea el Ministerio de Ciencia y Tecnología; y el proyecto de ley de Propiedad Industrial. Lo anterior se complementa con otras políticas públicas, como la puesta en marcha del Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo, la Comisión Nacional de Productividad, la Política Energía 2050 y la Agenda Digital 2020. A su vez, para la mejora de la infraestructura nacional, en materia vial se ha puesto en marcha el Plan Vial para distintos puntos del país y se han enviado dos proyectos de ley para el Fondo de Infraestructura y la Nueva Dirección General de Concesiones. En innovación se ha creado el Laboratorio de Gobierno, entregando soluciones en salud y energía, y el Proyecto Aulab, para dar nuevas

respuestas ante potenciales desastres y potenciar el turismo. Además, Chile se incorporó en 2017 a Eureka, la red de I+D más importante del mundo, y se estipularon acciones programáticas y metas específicas para la consecución de los ocho indicadores que en la actualidad no han sido cubiertos.

Bajo este marco, la apuesta de trabajo es ardua y presenta diversos desafíos que precisan fortalecer la institucionalidad nacional referida a la ciencia e investigación; aumentar los recursos destinados a la investigación e innovación; contar con sistemas eficientes de información de recursos, cambio climático y prospectivo, e inversión en capital humano; promover y desarrollar iniciativas colaborativas en investigación y desarrollo, mediante estrategias de colaboración público privadas; y efectuar modificaciones en materia de agua, de tipo institucional, legal, normativa y reglamentaria, para que efectivamente sea un bien nacional de uso público con prioridad de uso para fines sociales y estratégicos, con un manejo sustentable de las cuencas hidrográficas, considerando los efectos del cambio climático y generando nuevas fuentes que permitan enfrentar el déficit hídrico.

Frente a los esfuerzos y desafíos que plantea el objetivo, es trascendental propiciar la sinergia entre los diferentes actores de la gobernanza política, del sector privado y la sociedad civil, erigiendo un proyecto común, estratégico y de largo plazo. Según el Informe Luz sobre la Implementación de la Agenda 2030 en Chile (2017), se deben focalizar los esfuerzos y recursos concatenando los ODS, en particular el 9, con la Acción por el clima (ODS 13), demostrando la indivisibilidad de la Agenda y la interdependencia de los Objetivos. Para ello, se establece complementariedades en la aplicación de los indicadores en el país, abriéndose, por ejemplo, a permitir la identificación de la capacidad de generación de empleos o el aporte al PIB de la industria de las energías renovables, con el fin de generar señales claras sobre el desarrollo de acciones a nivel nacional para hacer frente al cambio climático por medio de la búsqueda de un modelo alternativo y sostenible de desarrollo

GRÁFICO N° 23: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN31: DESGLOSE POR TIPO DEL TOTAL DE GASTOS E INVERSIONES AMBIENTALES



El único indicador asociado a este ODS, corresponde al EN31. Pese a un aumento de 4 puntos porcentuales entre 2015 y 2016, en el análisis realizado en el año en curso se evidencia una disminución de un 5%.

Sobre la información reportada para el indicador, solo 1 empresa menciona los costos de tratamiento de residuos, emisiones y restauración,

mientras que 2 dan cuenta de los costos referidos a prevención y gestión ambiental. Las empresas que reportan este indicador presentan datos generales asociados a proyectos o planes de gestión ambiental, no obstante, no entrega la información específica referida a este indicador.



**ODS 12: GARANTIZAR MODALIDADES DE
CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES**

En los próximos dos decenios, más personas en todo el mundo se sumarán a la clase media, lo que traerá consigo un aumento de la demanda de recursos naturales ya limitados. De acuerdo al Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017, las cifras confirman esta tendencia, señalando que a nivel mundial el consumo interno de materiales –identificado en la cantidad total de recursos naturales utilizados en procesos económicos– aumentó de 1,2kg. a 1,3kg. por unidad del PIB entre 2000 y 2010. Para enfrentar este problema, resulta fundamental desvincular el crecimiento económico del uso de recursos naturales, por lo cual el propósito principal de este objetivo es lograr la consecución de sólidos marcos nacionales para promover el consumo y la producción sostenible en el mundo, incentivando prácticas comerciales sostenibles e influenciando a los consumidores hacia mejoras significativas de su comportamiento en esta materia.

La urgencia radica en conseguir una mejor gestión de las energías, del agua y de los alimentos a escala internacional. En efecto, Naciones Unidas estima que hoy más de 1.000 millones de personas todavía no tienen acceso a agua dulce. Por otro lado, los hogares consumen el 29% de la energía mundial y, en consecuencia, contribuyen al 21% de las emisiones de CO₂ resultantes. Además, en relación a la gestión de los alimentos, las estadísticas afirman que cada año se desperdician 3.000 millones de toneladas de éstos a nivel mundial, mientras casi 1.000 millones de personas se encuentran subalimentadas y la misma cantidad padecen hambre.

A nivel internacional se utilizan 2 indicadores para contabilizar la extracción y el uso de materiales. Éstos son la huella material, que refleja la cantidad de materias primas que se necesitan para satisfacer las necesidades de un país; y el consumo interno de los materiales, correspondiente a la cantidad de recursos naturales que se utiliza en los procesos económicos. Aunque es difícil observar una mejora en estos indicadores a nivel mundial, debido a la rápida industrialización de ciertos países, se pueden tomar acciones para ayudar a lograr las metas propuestas por este

objetivo. En efecto, reducir los desechos y actuar de forma reflexiva o tomar decisiones informadas a la hora de comprar y tomar una opción sostenible siempre que sea posible, son acciones cotidianas que se pueden llevar a cabo. A modo de ejemplo, se estima que, si toda la población mundial utilizara ampollas de alto rendimiento energético, se ahorrarían 120.000 millones de dólares al año.

Los países han tomado conciencia de la importancia que tiene el actuar de forma responsable y comprometida con el desarrollo sostenible, por lo mismo casi todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas son parte de al menos un acuerdo ambiental multilateral, obligación que los compromete a presentar periódicamente datos e información sobre los desechos peligrosos, los contaminantes orgánicos persistentes y las sustancias nocivas para la capa de ozono. Sin embargo, de acuerdo a Naciones Unidas, entre 2010 y 2014 solo proporcionaron los datos y la información solicitada el 57% de las partes en el Convenio de Basilea, sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación; mientras que el 71% de las partes involucradas reportó sus indicadores en el marco del Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo aplicable a Ciertos Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos objeto de Comercio Internacional. Por lo demás, el 51% de las partes que forman parte del Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes ha informado sobre sus indicadores.

Aún queda mucho por hacer para que se vea un progreso notable a nivel del planeta en cuanto a este objetivo. En relación a esto, cabe señalar que los desafíos que se enfrentan se van haciendo más complejos con el paso del tiempo. Comprender mejor los efectos ambientales y sociales de los productos y servicios, entendiendo su ciclo de vida y cómo éstos son utilizados de acuerdo al comportamiento y las costumbres que están adquiriendo los consumidores, es un reto que se plantean actualmente cada vez más empresas y del que deben también responsabilizarse los gobiernos.

CONTEXTO LOCAL

En relación al trabajo que Chile ha realizado en torno a este objetivo, el país cuenta con información para 3 de los 13 indicadores incluidos en la Agenda 2030. Al respecto, es necesario mencionar parte de la legislación nacional y normas que el país ha establecido. Una de las más importantes es la promulgación en 2016 de la Ley N°20.920 que aborda materias relacionadas con el reciclaje y establece el marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y el fomento al reciclaje. Concretamente, esta legislación apunta a prevenir la generación de residuos y aumentar su valorización, a través del establecimiento de instrumentos y la aplicación de la responsabilidad extendida del productor (REP) a ciertos productos denominados como prioritarios, con el fin de disminuir la generación de residuos y aumentar las actuales tasas de valorización existentes en el país. Otra iniciativa adoptada fue la aprobación, el 29 de mayo de 2017, de la actualización del Reglamento Sanitario sobre el Manejo de Residuos Peligrosos, que establece los requerimientos mínimos para regular el manejo de éstos. También se cuenta con la Ley N°20.765 sobre el Mecanismo de Estabilización de Precios de los Combustibles, que crea un modelo de regulación de los precios de venta internos de la gasolina automotriz, el petróleo diésel, el gas licuado de petróleo y el gas natural comprimido.

Según lo indicado en el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, la política nacional en esta materia tiene como objetivo contribuir a la transición hacia patrones de consumo y producción más sustentables,

generando un desacople entre el crecimiento y desarrollo del país y la degradación del medio ambiente. Esta política se estructura a través de 3 líneas de acción: un Comité Interministerial de Consumo y Producción Sustentables de naturaleza intersectorial, liderado por el Ministerio de Medio Ambiente, cuyo objetivo es coordinar las acciones y políticas en esta materia por parte del Estado; el Programa Nacional de Consumo y Producción Sustentables, que tiene como principal objetivo ser un instrumento coordinador que, a través de sus 12 líneas de acción, impulse un crecimiento económico que contribuya a la protección del medio ambiente y la equidad social; y, por último, actualmente se encuentra en desarrollo el Plan de Acción de Consumo y Producción Sustentables 2017-2022, que tiene como propósito detallar las nuevas iniciativas y acciones concretas que deban llevarse a cabo en materia de consumo y producción responsables, junto con definir los plazos y actores comprometidos en cada una de ellas.

Obedeciendo al carácter indivisible de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que ha señalado Naciones Unidas, resulta importante hacer hincapié en que el Programa Nacional de Consumo y Producción Sustentables vincula sus metas con los ODS2 Hambre Cero, ODS4 Educación de Calidad, ODS6 Agua Limpia y Saneamiento, ODS7 Energía Asequible y no Contaminante, ODS8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS9 Industria, Innovación e Infraestructura, ODS11 Ciudades y Comunidades Sostenibles, y ODS13 Acción por el Clima.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

En este capítulo, solo 1 indicador fue reportado en estudios anteriores. El resto de los indicadores que lo componen han sido incorporados por primera vez a un Estudio SIPP.

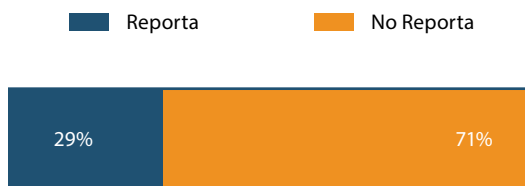
GRÁFICO Nº 24: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN1: MATERIALES POR PESO O VOLUMEN EN EL AÑO 2017



El indicador EN1 fue reportado por un 45% de las empresas y se refiere al total de materiales renovables y no renovables empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de las empresas. En general, las empresas que informan respecto de este indicador refieren materiales ligados directamente con sus productos y servicios, no a la totalidad de los utilizados. En este sentido, las empresas ligadas al sector financiero informan sobre el papel utilizado; las de comidas y bebestibles sobre

materias primas y de fabricación de empaques (vidrio, plástico, metal, entre otros); las empresas eléctricas informan sobre los combustibles utilizados; las de metales y minería sobre los elementos requeridos para la explotación de recursos (ácido sulfúrico, explosivos, entre otros); y una de servicios carreteros da cuenta de los productos involucrados en la construcción de carreteras. Del total de empresas que reporta el indicador, solo una realiza la distinción entre materiales renovables y no renovables.

GRÁFICO Nº 25: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN2: PORCENTAJE DE LOS MATERIALES UTILIZADOS QUE SON MATERIALES RECICLADOS EN EL AÑO 2017



Este nuevo indicador remite también a los materiales, aunque enfocándose en aquellos que provienen de procesos de reciclaje. Como se puede apreciar, hay una disminución de reportabilidad respecto del indicador anterior, alcanzando solo un 29% de las empresas. De éstas, el 58% no reporta utilización de materiales reciclados, un 8% no utiliza material reciclado y

un 17% reporta reciclaje de residuos sólidos, correspondiente a 2 instituciones de comida y bebestibles. El porcentaje restante (17%) utiliza material reciclado. Estas corresponden a 2 empresas, una que utiliza un 6,7% y otra un 63%, aunque esta última no especifica posteriormente en qué utiliza el material.

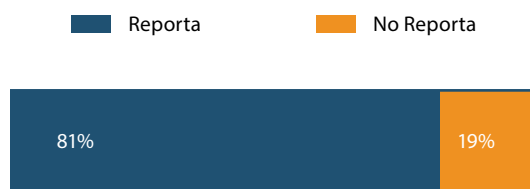
GRÁFICO Nº 26: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN30: IMPACTO AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS DEL TRANSPORTE DE PRODUCTOS Y OTROS BIENES Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO DEL TRANSPORTE DE PERSONAL



Este es el único indicador de este ODS que fue utilizado en estudios anteriores. Se ha evidenciado una disminución significativa en su reportabilidad, que en este caso alcanza un 20% menos que el año anterior, siendo solo 4 empresas las que lo reportan y que representan al 10%. De éstas, una institución señala que por

el tipo de operaciones que realiza no genera impactos ambientales, otra que no ha registrado derrames peligrosos. Una tercera no reporta lo solicitado y solo una informa de un derrame, junto con sus medidas de mitigación referidas a la implementación de un plan de gestión.

GRÁFICO Nº 27: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN23: PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS SEGÚN TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO EN EL AÑO 2017



De los nuevos indicadores que componen este capítulo, éste es el que presenta mayor reportabilidad, con un 81%. Fue informado por todas las empresas de los rubros comida y bebestibles, electricidad, forestal, extracción de petróleo crudo y gas natural, inversión y servicios sector inmobiliario, metales y minería, retail, servicios carreteros, sanitario, servicios de salud,

además de equipo y transporte. De todas estas instituciones, un 41% ofrece toda la información solicitada, distinguiendo entre residuos peligrosos y no peligrosos, e identificando los métodos para su eliminación. El resto de las empresas entrega datos generales sobre el peso total y, en ocasiones, presenta planes para el tratamiento de los residuos.

GRÁFICO Nº 28: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN23: PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS SEGÚN TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO EN EL AÑO 2017



Este nuevo indicador fue reportado por 4 de cada 10 empresas. De las instituciones que lo consideran, solo una indica que tuvo un accidente en el vertido de aguas. El resto de las situaciones fueron previstas, por lo que cumplen

con las normativas y los planes de reutilización. De las empresas que informan, el 29% indica que el agua es reutilizada por otra organización o por la misma empresa.



**ODS 13: ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA
COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS**

El cambio climático es consecuencia de la actividad humana y está afectando a todos los países, especialmente a los menos desarrollados y vulnerables. Los desastres naturales extremos y el aumento del nivel del mar, junto con provocar la muerte de miles de personas en el mundo y afectar el desarrollo de los países, también pone en riesgo el futuro de nuestro planeta. El fuerte impacto de este fenómeno en el mundo hace necesaria la cooperación internacional y el trabajo en conjunto para fortalecer la capacidad de adaptación de los países, lograr el desarrollo sostenible mediante bajas emisiones de carbono y reducir la emisión de gases de efecto invernadero.

En este contexto, el 22 de abril de 2016, 175 Estados Miembros firmaron el Acuerdo de París, en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Según indica el Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2016, este nuevo acuerdo tiene como objetivo reducir el ritmo del cambio climático y acelerar e intensificar las acciones e inversiones necesarias para alcanzar un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono. Los Estados Miembros del acuerdo deberán comunicar sus avances y contribuciones a la acción climática mundial. Este aporte se debe traducir en el desarrollo de planes nacionales de adaptación en respuesta al cambio climático, junto con el diseño y ejecución de estrategias nacionales y locales de reducción del riesgo de desastres.

De acuerdo con la versión 2017 del citado informe, como parte de esta cooperación internacional, los países desarrollados se comprometieron

a movilizar conjuntamente 100.000 millones de dólares anuales para 2020, con el objeto de atender las necesidades relacionadas con el clima de los países en desarrollo, y a mantener ese nivel de apoyo hasta 2025. Según la Declaración sobre el estado del clima mundial en 2016, de la Organización Meteorológica Mundial (OMM), el calentamiento del planeta se agravó en 2016, alcanzándose un nuevo récord de en torno a 1,1°C por encima del período preindustrial. Al respecto, Naciones Unidas enfatiza la necesidad de realizar mayores esfuerzos para aumentar la resiliencia y reducir los peligros relacionados con el clima y los desastres naturales.

El sector privado también tiene un papel importante que jugar en esta lucha contra el cambio climático y, de acuerdo al organismo internacional, sus aportes han estado ligados a la innovación e inversiones a largo plazo en eficiencia energética y desarrollo con bajas emisiones de carbono. Sin embargo, el mundo privado debe continuar colaborando mediante el compromiso de eliminar las emisiones de carbono de sus operaciones y cadenas de suministro. Algunas formas de hacerlo son: establecer metas para la reducción de las emisiones de carbono; aumentar la inversión en el desarrollo de productos y servicios innovadores e inclusivos y climáticamente inteligentes; reforzar la resiliencia en sus operaciones, las cadenas de suministro y las comunidades en las que operan.

En Chile se dispone de información para 5 de los 6 indicadores que plantea este objetivo y se encuentran disponibles en diferentes bases nacionales e informes públicos. Un marco determinante para entender la situación y el rumbo que está tomando el país en materia de cambio climático hoy, es el Plan de Acción Nacional de Cambio Climático 2017-2022 (PANCC-II). Este proyecto cuenta con 16 objetivos y 30 líneas de acción que se materializan en 96 medidas, divididas en cuatro ejes: adaptación, mitigación, medios de implementación y gestión del cambio climático a nivel regional y comunal. En el plan se destaca la importancia de la eficiencia energética para cumplir con el objetivo de mitigación; la relevancia de la integración de energía renovable en la matriz energética; y también la necesidad de contar con inversiones públicas y privadas para llevarlo a cabo. La política de cambio climático plasmada en esta iniciativa interrelaciona el quehacer de más de 20 instituciones públicas con competencias en materia de cambio climático.

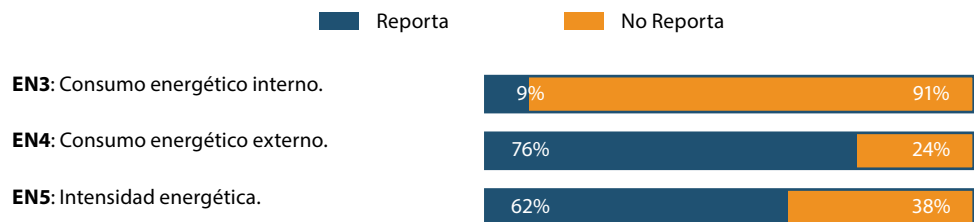
En cuanto a las normas y la legislación nacional, es importante señalar que existen instancias que conforman la institucionalidad en el ámbito del cambio climático. Dentro de éstas, se puede nombrar el Consejo de Ministros para la Sustentabilidad (CMS) como la máxima instancia rectora. También se encuentra el Ministerio del Medio Ambiente, que es el responsable de proponer políticas, programas y planes de acción en materia de cambio climático; y la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático, que tiene entre sus objetivos fomentar la inclusión de la problemática del cambio climático y desarrollo sostenible en el sector privado. Estas instituciones, en colaboración con otros organismos públicos, definen los compromisos y formas de actuación en materia de mitigación, adaptación, generación de capacidades,

desarrollo y transferencia tecnológica, además del financiamiento para tratar este problema que enfrenta la humanidad.

Al mismo tiempo, en el país se ha trabajado en la creación de políticas, planes, programas e iniciativas para aportar de forma integral a este objetivo. De acuerdo al Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile, es importante hacer hincapié que en el país se reconoce la transversalidad como característica fundamental de la estrategia para enfrentar el cambio climático. De este modo los principales instrumentos de política pública vigente en esta materia como el PANCC II, la Política Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres de 2014 o el Plan Estratégico Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (PENGRD) 2015-2018, tienen un alcance que supera las metas del objetivo Acción por el clima. Esto se puede observar en los planes sectoriales de adaptación y mitigación que apuntan tanto al ODS13 como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 14 y 15.

Uno de los principales desafíos que enfrenta el país ante esta problemática, es la necesidad de fortalecer las instituciones que trabajan para luchar contra el cambio climático, mejorando así la coordinación y la participación de los diversos organismos involucrados. En el ámbito energético, el reto apunta a lograr el compromiso sectorial para la plena ejecución de las medidas del plan de mitigación. Y en cuanto a lo económico, la tarea es reunir el financiamiento público y privado necesario para dar cumplimiento a las metas. En el caso de Chile, un punto interesante es fomentar y alimentar una agenda de cooperación sur-sur, que dé cuenta del intercambio de experiencias en materia de cambio climático.

GRÁFICO Nº 31: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN7: REDUCCIONES DE LOS REQUISITOS ENERGÉTICOS DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN EL AÑO 2017



En el informe de este año se han incorporado un conjunto de indicadores relativos al uso de la energía por parte de las empresas, materias de gran interés en la lucha contra el cambio climático. 2 de los 3 indicadores presentados en el gráfico 29 muestran un porcentaje de reportabilidad relativamente bajo, específicamente EN4 y EN5, con un 24% y 38% respectivamente, mientras que EN3 es reportado por un 91% de las empresas.

Respecto a la información entregada por las instituciones que reportan los indicadores, en EN3 se evidencia que 6 empresas entregan toda la información solicitada que corresponde al consumo total de energías no renovables, renovables y al consumo total, las cuales pertenecen a los rubros de metales y minería, sanitario, comida y bebestibles, además de electricidad y transporte. Otras 2 empresas del área del retail presentan toda la información, pero en unidades de medida diferentes a las solicitadas.

Como se mencionó anteriormente, EN4 presenta un porcentaje de reportabilidad significativamente menor que EN3, lo que implicaría que las empresas están dando cuenta principalmente de sus gastos internos, pero no de los relativos a la totalidad de sus operaciones. De las instituciones que contemplan el indicador, solo 2 entregan la información según la unidad de análisis que corresponde y una presenta un reporte en otra unidad de análisis. El resto de las organizaciones no reporta o justifica que no cuentan con las metodologías necesarias para registrar esta información.

El indicador EN5 es reportado por un 38% de las empresas incluidas en el presente estudio, pero solo 5 de ellas proporcionan la información solicitada.

GRÁFICO Nº 30: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN6: AHORRO DE ENERGÍA DEBIDO A LA CONSERVACIÓN Y A MEJORAS EN LA EFICIENCIA

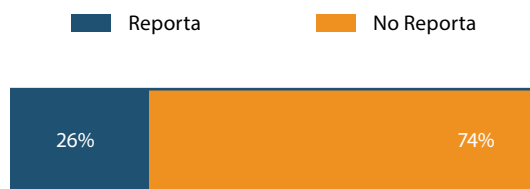


El indicador EN6 presenta un aumento de 5 puntos porcentuales respecto al año pasado, alcanzando un 62% de reportabilidad, cifra similar al 2015.

energía debido a la conservación y mejoras en su eficiencia energética y solo un 8% reporta un aumento en el consumo asociado a la ausencia de iniciativas en esta materia. El 27% restante no entrega lo solicitado.

De las instituciones que reportan la información solicitada, un 65% informa de ahorros en

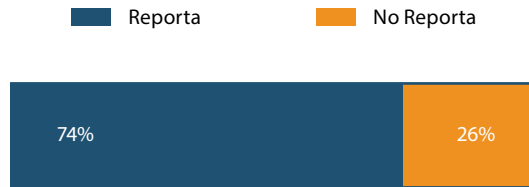
GRÁFICO Nº 31: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN7: REDUCCIONES DE LOS REQUISITOS ENERGÉTICOS DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS EN EL AÑO 2017



Este nuevo indicador presenta un porcentaje de reportabilidad de un 26%, pero solo un 18% de los que lo reportan, vale decir, 2 empresas, informan sobre reducciones de los requisitos

energéticos de los productos y servicios. El resto de las instituciones que consideran el indicador no presentan los datos o no disponen de ellos.

GRÁFICO Nº 32: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN15: EMISIONES DIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (ALCANCE 1) EN EL AÑO 2017



A diferencia de las versiones anteriores de este estudio, donde los indicadores EN15 y EN16 se presentan juntos, para la versión 2017 se ha decidido separarlos, debido a que ambos muestran porcentajes de reportabilidad relativamente buenos en comparación a otros indicadores incorporados, demostrando que las empresas están desarrollando mecanismos y procesos para medir los diferentes alcances de mediciones directas de GEI.

rubros que más informan sobre este indicador son metales y minería, electricidad y comida y bebestibles. Estas áreas, además de transporte y extracción de petróleo crudo y gas natural, son las que registran mayores emisiones directas de GEI (Alcance 1). A la inversa, los rubros que reportan las menores emisiones son inversión y servicios sector inmobiliario, artículos domésticos y construcción doméstica y servicios de salud y equipo.

Como se evidencia en el gráfico 32, el 74% de las empresas que utilizan la metodología GRI reportan el indicador EN15 (Alcance 1). Los

GRÁFICO Nº 33: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN16: EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO AL GENERAL ENERGÍA (ALCANCE 2) EN EL AÑO 2017



El EN16, referido a las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2), es reportado por un 62% de las empresas. No obstante, de las instituciones que informan este indicador, un 69% se pronuncia específicamente sobre este tipo de

emisión, mientras que el otro 31% no entrega la información solicitada o tiende a incluir estas emisiones en el Alcance 1, referido a las emisiones directas que corresponde a EN15.

GRÁFICO Nº 34: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN17: OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (ALCANCE 3) EN EL AÑO 2017



Este indicador integrado en la versión 2017 del Estudio SIPP remite a la medición del Alcance 3 de emisiones de gases, específicamente a otras emisiones indirectas de GEI. Como se puede apreciar, presenta un porcentaje de reportabilidad más bajo que el de los dos Alcances anteriores, reflejando que existe una

menor preocupación por dar cuenta de esta información, que es de suma importancia para avanzar en acciones consistentes contra el cambio climático. A esto se suma que de las empresas que reportan la información, solo un 65% ofrece los datos pertinentes.

GRÁFICO Nº 35: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN18: INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN EL AÑO 2017



En correspondencia con los indicadores anteriores, referidos a la emisión de GEI, el EN18 atiende la intensidad de éstas y fue reportado por un 43% de las empresas. Las instituciones que lo toman en cuenta suelen indicar datos referidos a emisiones y no intensidad, lo que limita las posibilidades de análisis y el rendimiento

potencial del indicador para comprender con mayor profundidad la situación de emisión de GEI y, de esta forma, desarrollar estrategias adecuadas para disminuirlas. En ese marco, 7 empresas reportan la intensidad y, en general, se refieren a los tres alcances de emisiones de GEI.

GRÁFICO Nº 36: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN19: REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO



En el caso del indicador EN19, incluido por primera vez en el Estudio SIPP del año pasado, se aprecia un aumento de 10 puntos porcentuales en la reportabilidad, pasando de un 35% a un 45%. Esto supone que casi la mitad de las empresas estaría desarrollando iniciativas para la reducción de emisiones de GEI. Ahora, al analizar la información que entregan las instituciones, se

evidencia que un 53% de ellas han reducido sus emisiones, mientras que dos las han aumentado. No obstante, de las empresas que entregan datos sobre este indicador, un 58% informan de iniciativas, planes de desarrollo o estrategias para enfrentar de manera consistente la necesidad de reducir sus emisiones.

GRÁFICO Nº 37: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EC2: CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES PARA LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN QUE SE DERIVAN DEL CAMBIO CLIMÁTICO



El indicador EC2 también se incorpora al estudio por segundo año consecutivo, con un aumento en su reportabilidad de un 3%. Al igual que en el análisis realizado en el Estudio SIPP 2016, las empresas siguen reconociendo al cambio climático y sus diferentes secuelas como un riesgo significativo. Lluvias, sequías, incendios y escasez de agua son algunas de las preocupaciones que manifiestan las empresas y de las cuales se hacen en parte responsable. De ahí que las mismas

propongan diferentes planes para atender esta situación, situándose en el plano de las oportunidades que este desafío impone. Planes con recursos específicos y de largo plazo han sido parte de las propuestas de las empresas y apuntan a mitigar los riesgos del cambio climático, reducir las consecuencias asociadas a las emisiones y participar activamente en mesas sectoriales, con actores de gobierno, para avanzar en propuestas conjuntas de alto impacto.



ODS 16: PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CREAR INSTITUCIONES EFICACES, RESPONSABLES E INCLUSIVAS A TODOS LOS NIVELES.

Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible son necesarias sociedades pacíficas y justas, con instituciones públicas eficaces, inclusivas y que rindan cuentas. Ello resulta fundamental para el desarrollo sostenible, ya que la exclusión y la discriminación no solo violan los Derechos Humanos, sino que también causan resentimiento y animosidad, y pueden provocar actos de violencia. Además, cuando las instituciones no funcionan con apego a la ley, son propensas a la arbitrariedad y al abuso de poder, por lo que el Estado de Derecho es esencial para el desarrollo sostenible a nivel nacional e internacional. La violencia, en todas sus formas, tiene un efecto generalizadamente negativo en las sociedades, afectando a la salud, al desarrollo y bienestar de los niños, así como a su capacidad para prosperar, provocando traumas y debilitando la inclusión social.

En los últimos decenios, varias regiones han disfrutado de forma sostenida de mayores niveles de paz y seguridad. Sin embargo, muchos países siguen enfrentando problemas de violencia, conflictos armados prolongados y demasiadas personas sufren por la debilidad de las instituciones y restricciones en materia de acceso a la justicia e información, así como por la falta de otras libertades fundamentales. Los delitos que amenazan los cimientos de las sociedades pacíficas, incluidos los homicidios, la trata de personas y otros tipos de delincuencia organizada, afectan a todas las personas, incluso en las democracias más consolidadas del mundo. Según el Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2016, a nivel mundial el porcentaje de niñas y niños víctimas de la trata de personas alcanzó su nivel más alto en 2011: el 21% y el 13%, respectivamente, siendo las niñas las más vulnerables, según datos del año 2014. Por otro lado, la tasa de niños que abandonan la escuela primaria en los países afectados por los conflictos alcanzó el 50% en 2011, evidenciando el impacto de las sociedades inestables en la educación.

Las instituciones nacionales y locales que trabajan temas relacionados con los Derechos

Humanos desempeñan un papel importante para el cumplimiento de las obligaciones que tienen los Estados en estas materias. El Informe del Secretario General (2017) señala que, a finales de 2016, el 37% de los países contaban con una institución nacional de Derechos Humanos que respetaba las normas convenidas internacionalmente (los Principios de París). Sin embargo, los progresos en el Estado de Derecho y el acceso a la justicia son desiguales, ya que en las regiones en desarrollo el porcentaje de personas detenidas sin condena ha sido constantemente más del doble que el de las regiones desarrolladas.

Aunque los datos oficiales sobre la prevalencia de casos de soborno son limitados, las cifras de 19 países indican que la tasa de prevalencia puede llegar a ser hasta del 50% entre los ciudadanos que han tenido contacto con funcionarios públicos, lo que aumenta la desconfianza en las instituciones del Estado y, no sin razón, dado que el Poder Judicial y la Policía están entre las instituciones más afectadas por la corrupción, que junto con el soborno, el robo y el fraude fiscal, cuestan anualmente alrededor de 1.260 millones de dólares para los países en desarrollo.

La legislación que exige la libertad de información ha aumentado constantemente, pero sigue siendo preocupante la lentitud o ineficacia de la aplicación de esas leyes. Más de 110 países han aprobado legislación y políticas sobre la libertad de información. Sin embargo, las evaluaciones de expertos indican que 47 de esos Estados no cuentan con disposiciones jurídicas claras para las excepciones a ese derecho, mientras que el mismo número de países carecen de disposiciones suficientes para la educación pública. La existencia de una prensa libre está estrechamente vinculada al acceso a la información y la protección de los Derechos Humanos, pero la tendencia al respecto es desalentadora si se mira el número de periodistas asesinados en el mundo, que aumentó de 65 en 2010 a 114 en 2015, a pesar de que en 2013 un total de 90 Estados habían aprobado leyes sobre la libertad de información o de acceso a ésta.

Se han instalado dentro del debate público nacional diferentes acciones para la reducción de la violencia, el maltrato, la delincuencia, la corrupción, el soborno, la protección de las libertades fundamentales, el acceso a la justicia para todos los ciudadanos y la construcción de instituciones eficaces. Para vigilar los cumplimientos del Estado en esta materia, en la actualidad se cuenta con información para 15 de los 21 indicadores involucrados en este Objetivo.

En base a esto, el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile en su balance destaca la presencia del Instituto Nacional de Derechos Humanos, el que además de cumplir con los Principios de París, persigue instalar el enfoque de derechos en la actualidad e impulsarlos con permanencia hacia el futuro. Sin embargo, el documento evidencia las brechas en torno a la discriminación, seguridad y violencia, señalando, respecto de la última, que la Encuesta de Victimización del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2012) estima en un total de 449.733 la cantidad de mujeres y niñas de 15 años o más que han sufrido violencia sexual, física o psicológica por un compañero íntimo en los últimos 12 meses posteriores a la realización del estudio. A su vez, el informe sobre Maltrato Infantil desarrollado por UNICEF (2012) reportó que el 71% de los niños y niñas ha sufrido algún tipo de violencia en su vida.

Bajo este contexto, se presentan avances legislativos, como la implementación de la Agenda de Probidad y Transparencia, definida como un conjunto de propuestas que persiguen mejorar sustancialmente la calidad de la política y el ejercicio de la actividad pública, a través de medidas legislativas y administrativas. Además, en junio de 2017 se publicó la Ley N°21.013 para la reducción de las formas de violencia, que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta

la protección de personas menores de 18 años, adultos mayores y personas en situación de discapacidad. En materia de infancia se ha desarrollado la Política Nacional de Niñez y Adolescencia 2015-2025, que contempla un conjunto de proyectos de ley y modificaciones reglamentarias.

A su vez, en 2016, la Ley N°20.885 creó la Subsecretaría de Derechos Humanos y modificó la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la cual se complementará con el Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH). Este último, considera los ODS e incorpora los Principios Rectores de Naciones Unidas. Respecto de la transparencia, la Ley N°20.870 (2015) establece la cesación en los cargos parlamentarios, alcaldes, consejeros regionales y concejales por infracción a las normas sobre transparencia, límites y control del gasto electoral; la Ley N°20.880 (2016) sobre Probidad en la función y prevención de los conflictos de intereses; y la Ley N°20.730 de 2014, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios. De este modo, en 2016 se presentó la agenda Eficiencia, Modernización y Transparencia del Ministerio de Obras Públicas (2016), orientada a incrementar mejoras en la gestión de infraestructura pública y agua, mediante un conjunto de acciones concretas de corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a los planes y políticas públicas, el informe señala que se han tomado medidas para mejorar el Servicio Nacional de Menores (Sename), a través del Plan de Acción por la Infancia Vulnerada y se han fortalecido las defensas especializadas a través de la defensoría penal juvenil, defensoría penitenciaria, defensoría penal indígena y defensoría penal de extranjeros e inmigrantes. También, destaca el Proceso Constituyente 2016, a través del cual

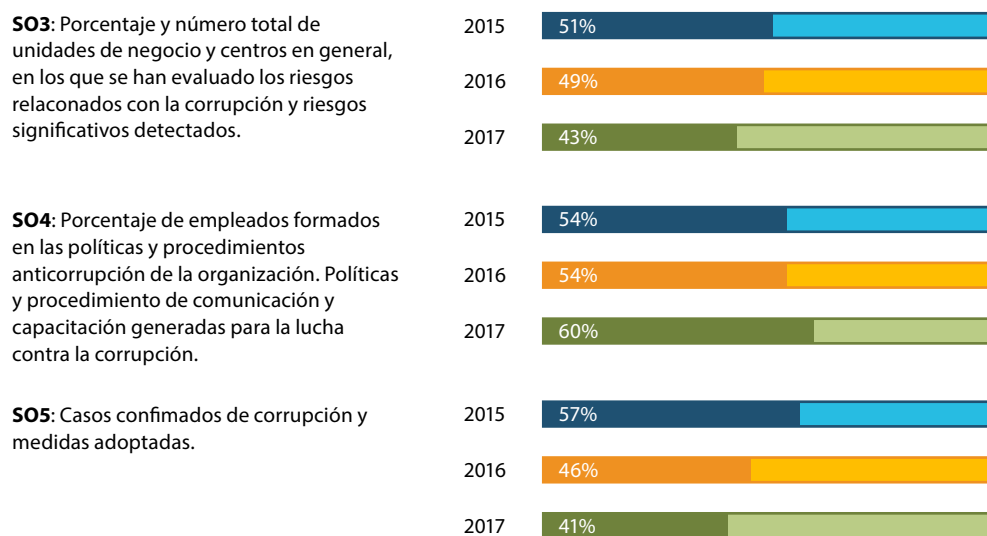
se busca construir un país más democrático y participativo, en el cual participaron más de 200 mil compatriotas de todo el territorio nacional y el extranjero; y la realización del Proceso Constituyente Indígena, el cual contó con la participación de 15.647 personas de los 9 pueblos originarios.

Cabe destacar que la protección a la infancia es uno de los principales desafíos del país, por lo que la tramitación y ejecución de los proyectos de ley que aspiran a la creación de una institucionalidad nueva y especializada, pretenden comenzar a subsanarlo. A su vez,

como se ha dado cuenta anteriormente, el desarrollo y promoción para la implementación de diversas políticas, programas e iniciativas con enfoque de derechos, que respondan a los cambios de multiculturalidad, inclusión, a las defensas especializadas, con un sistema de asistencia jurídica mejorado, son el punto de partida para dar respuesta a la Agenda 2030 y al ODS16, avanzando en la construcción de herramientas de información y gestión integral que permitan desarrollar un seguimiento continuo de las metas, con el fin de cotejar la realidad local con el plano internacional.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

GRÁFICO Nº 38: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE ANTICORRUPCIÓN



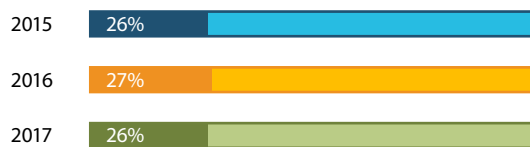
El gráfico 38 permite evidenciar que el indicador SO3 ha tenido una disminución constante de la reportabilidad desde el año 2015 al presente, alcanzando solo un 43% este año. Al igual que en el Estudio SIPP 2016, pareciera ser que las empresas no han dado mayor importancia a los riesgos que conlleva la corrupción para sus operaciones, por lo que no han incluido entre sus prácticas y procesos productivos medidas anticorrupción. De las empresas que reportan este indicador, solo dos informan el porcentaje de unidades de negocio y centros en general que han sido evaluados, mientras que otras dos reportan el número total de unidades evaluadas, lo cual refleja la poca rigurosidad en la presentación de este importante indicador.

En cuanto al indicador SO4, éste manifiesta un aumento en su reportabilidad respecto a los dos Estudios SIPP anteriores, alcanzando un 60%. Lo anterior refleja los avances alcanzados por las

empresas en cuanto al desarrollo de una cultura ética para luchar contra la corrupción, la que debe estar basada en la instalación de políticas y procedimientos que se extiendan a todos los trabajadores que forman parte de la empresa. No obstante, para erradicar la corrupción –un problema que se ha profundizado en nuestro país durante los últimos años- estos avances no son suficientes, requiriéndose mayores esfuerzos por parte de las empresas.

En línea con lo anterior, el indicador SO5 muestra una disminución de 16 puntos porcentuales desde 2015 en cuanto a su reportabilidad, alcanzando un 41% en 2017. Sin embargo, este año podríamos hablar de una mayor transparencia por parte de las empresas, ya que 4 de ellas informaron casos de corrupción en sus centros de operación, mientras que en versiones anteriores de este estudio SIPP solo contamos con una empresa reportando este tipo de situaciones.

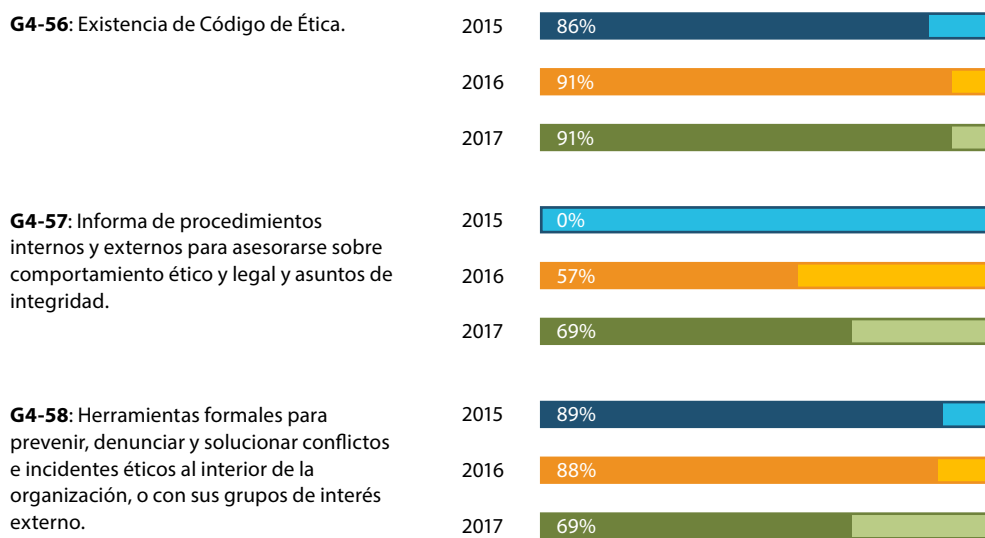
GRÁFICO N° 39: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR SO6: VALOR TOTAL DE LAS APORTACIONES FINANCIERAS Y EN ESPECIE A PARTIDOS POLÍTICOS O A INSTITUCIONES RELACIONADAS, POR PAÍSES



El gráfico 39 nos permite señalar que el indicador SO6 no refleja cambios significativos en los últimos 3 años, al tener una variación de un punto porcentual respecto del anterior. Este año, 11 empresas reportan este indicador y, de ellas, todas informan que no realizan aportes financieros a partidos políticos o instituciones

relacionadas, o bien, no reportan dicha información. Lo anteriormente planteado refuta la tesis formulada en el Estudio SIPP 2016, donde se consideraba muy probable un aumento de declaraciones de aporte a partidos políticos o instituciones relacionadas debido a las elecciones municipales celebradas el 23 de octubre de 2016.

GRÁFICO Nº 40: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE ÉTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA



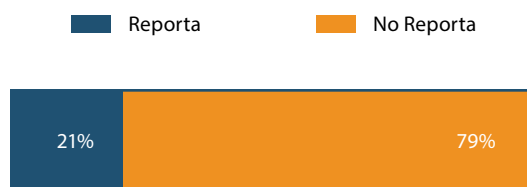
El primer indicador del gráfico 40 remite a la existencia de un Código de Ética, o documento similar, elaborado para regular las prácticas al interior de las empresas, estableciendo un marco conductual y procedimental en el actuar de los empleados. Como es posible apreciar, se mantiene el 91% de reportabilidad de 2016, situación que refleja la prevalencia de la preocupación por regular conductas que sean contrarias al principio de transparencia y a la lucha contra la corrupción.

En lo que al indicador G4-57 respecta, éste fue incluido por primera vez en el Estudio SIPP 2016. Al compararlo con la reportabilidad de ese año se observa un aumento, pasando del 57% a un 69%. Pese a que, al igual que el año pasado, se

hace referencia a asesorías en probidad y ética o a auditorías, la mayoría de las empresas se refieren a otros procedimientos éticos o de regulación del comportamiento para evitar prácticas corruptas, como capacitaciones, código de ética o manuales de gobierno corporativo.

Una situación distinta se evidencia en el último indicador sobre ética y mecanismos de denuncia, el G4-58. Mientras en los años 2015 y 2016 no hubo variación significativa de la reportabilidad, el presente estudio da cuenta de una disminución de 19%, alcanzando un 69%. Posiblemente esto responde a que en años anteriores este indicador fue considerado como transversal, por lo que el análisis de esta información no requería que fuera reportada con la Metodología GRI.

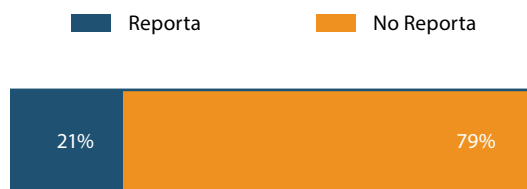
GRÁFICO Nº 41: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR HR12: NÚMERO DE RECLAMACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO Y RESUELTO MEDIANTE MECANISMO FORMALES DE RECLAMACIÓN EN EL AÑO 2017



El indicador HR12, relativo al ámbito de los Derechos Humanos, es un nuevo indicador incorporado en el presente Estudio SIPP y que registra un bajo porcentaje de reportabilidad. Solo el 21% de las empresas participantes

lo informa. Entre las instituciones que sí lo reportaron, solo 2 informan el número de reclamos que se les presentaron, mientras que las 7 restantes señalan que no existen reclamos en 2016.

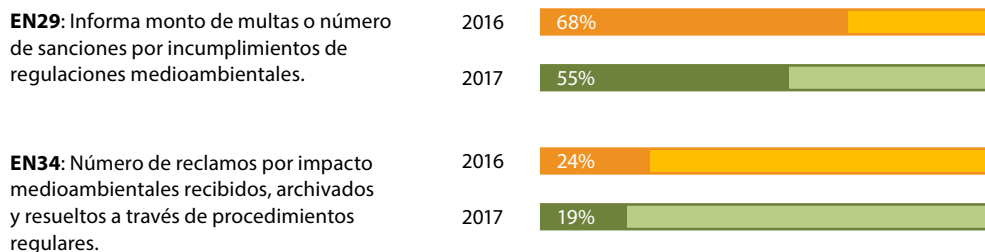
GRÁFICO Nº 42: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR HR7: PORCENTAJE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE HA RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA LAS OPERACIONES EN EL AÑO 2017



En el Estudio SIPP 2016, el indicador HR7 fue considerado en conjunto con el HR2. Sin embargo, debido a la importancia de cada uno y a los porcentajes de reportabilidad, se optó por separarlos para la versión 2017. Si bien, se puede suponer la importancia de las capacitaciones en Derechos Humanos, especialmente para el

personal de seguridad, las empresas aún no logran interiorizar estas temáticas, dado que solo el 21% reporta el indicador y solo 4 empresas explicitan que las capacitaciones de este personal contemplaron contenidos de Derechos Humanos.

GRÁFICO Nº 43: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES MEDIOAMBIENTALES



Para alcanzar el ODS16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, es necesario atender el cumplimiento de las regulaciones medioambientales, razón por la cual se presenta la información del gráfico 43 con los indicadores EN29 y EN34, considerados por primera vez en el Estudio SIPP 2016. Respecto al primer indicador, sobre monto de multas y número de sanciones por incumplimiento de regulaciones medioambientales, se observa una

disminución en la reportabilidad, pasando de un 68% a un 55%. Además, de las empresas que reportan, el 17% presentó incumplimientos en esta materia. El segundo indicador, EN34 presenta, también una disminución, alcanzando un 19% de reportabilidad. La totalidad de las empresas que lo reportan señalan que no tuvieron reclamos por impactos medioambientales.



**ODS 17: REVITALIZAR LA ALIANZA MUNDIAL
PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

A modo de asegurar la eficacia de la Agenda 2030, el Objetivo 17 plantea la necesidad a nivel mundial, regional y nacional de establecer alianzas fuertes entre los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, el Sistema de Naciones Unidas y otros agentes, las que se deben cimentar en base a principios y valores compartidos, y con prioridades centradas en las personas y el planeta. Estas alianzas permitirán reorientar, movilizar y beneficiarse de miles de millones de dólares provenientes de recursos privados –inversiones de largo plazo como la IED, en sectores críticos como energía, infraestructura, transporte y comunicaciones para generar transformaciones reales con el fin de cumplir con la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos.

El Informe del Secretario General, Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017, señala que en 2016 la AOD neta proporcionada por los países miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE ascendió en un 8,9% en términos reales, llegando a 142.600 millones de dólares. El aumento de la ayuda destinada a los refugiados en los países donantes impulsó el total, pero incluso sin contar los costos de los refugiados, la ayuda aumentó en un 7,1%. En 2016 seis países cumplieron la meta de Naciones Unidas de alcanzar o superar el 0,7% del ingreso nacional bruto destinado a AOD: Alemania, Dinamarca, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido y Suecia.

Junto con lo anterior, la AOD neta para el fomento de la capacidad y la planificación nacional fue de 21.000 millones de dólares en 2015, 19% de la ayuda total por sector, donde los principales receptores fueron la administración pública, medio ambiente y energía, sumando un total de 8.200 millones de dólares.

El comercio, por su parte, registró una disminución en el promedio ponderado de los aranceles desde el año 2015, donde los aranceles medios aplicados por los países desarrollados a las importaciones de países menos adelantados (PMA) se mantuvieron estables por sector (0,9% para los productos agrícolas; 6,5% para las prendas de vestir; 3,2% para los productos textiles), replicándose esta situación de estabilidad en los aranceles medios aplicados por los países desarrollados a las importaciones de países en desarrollo.

Las regiones en desarrollo han registrado una mayor participación en el comercio internacional en los últimos 15 años, manteniendo un superávit comercial respecto al resto del mundo, y teniendo exportaciones mundiales de mercancías que aumentaron del 31,1% en 2001 al 44,6% en 2015. No obstante, esta situación no se ha replicado con los PMA, cuya participación en las exportaciones mundiales de mercancías disminuyó del 1,1% al 0,9% entre 2011 y 2015, debido principalmente a la caída de los precios de los productos básicos.

El país dispone de información para 5 indicadores asociados a este objetivo en cuanto al uso de internet, estadísticas oficiales y censos de población. Al respecto, el Informe de Diagnóstico e Implementación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Chile señala que para alcanzar el objetivo, es necesario avanzar a través de un diálogo transversal, identificando cuatro desafíos principales para el país: alcanzar un modelo económico que permita un desarrollo inclusivo y sostenible; disminuir la pobreza y las desigualdades; hacer frente al cambio climático, resguardando la diversidad biológica y de los recursos naturales; y promover la innovación y fortalecer las instituciones y la democracia.

En este marco, y según lo señalado en dicho informe, se ha avanzado en términos legislativos en la creación del Consejo Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la Reforma tributaria en 2014 y la Ley N°20.899 que la simplifica en 2016 buscando aumentar la carga tributaria en un 3% del PIB, para financiar gastos permanentes, avanzar en equidad tributaria, e introducir impuestos verdes para promover la sustentabilidad. Del mismo modo, la ratificación del Acuerdo de París en 2017 es otro antecedente importante que se complementó con el lanzamiento de la Política Energética 2050, que persigue alcanzar un 70% de las fuentes renovables en la generación eléctrica, el desacople del consumo energético producto de la eficiencia energética, la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero y la reducción en los precios de la energía al nivel de los países desarrollados, entre otras.

A partir de la integración de la Agenda 2030 en el país, se han diseñado y realizado múltiples iniciativas de trabajo intersectorial, con el fin de orientar el sentido estratégico de nuestro desarrollo por medio de un trabajo mancomunado de los diferentes sectores políticos y de los productivos para generar inversiones públicas y privadas de alto impacto. Entre éstas destaca el envío del Proyecto de Ley para la creación del Ministerio de Ciencia y Tecnología en el presente año, acompañado de la estrategia hacia el 2030 Ciencia, Tecnología e Innovación para un Pacto de Desarrollo Sostenible e Inclusivo. Esto se ha complementado con la Agenda Digital, para mejorar la conectividad en infraestructura,

la asequibilidad, el contenido, la economía digital, el gobierno electrónico, la inclusión, la gobernanza, la seguridad en el uso de las TIC y el pleno respeto a los Derechos Humanos en el entorno digital.

En materia de cooperación internacional, Chile cuenta con múltiples alianzas y participación en organismos regionales, destacando el Fondo Newton Picarte, que financia proyectos de investigación conjunta entre científicos chilenos y británicos. Además, forma parte de la Convocatoria Globastar de EUREKA, participa en el Grupo Técnico de Innovación de la Alianza del Pacífico y tiene alianzas estratégicas con gobiernos estatales con pretensión de extenderlas. Es importante señalar que aumentar el apoyo internacional para el desarrollo se ha planteado como objetivo estratégico de la política exterior chilena, siendo un elemento central en la agenda regional y en relación a otros socios estratégicos. De esta forma se ha diseñado una política de cooperación cuyo horizonte de realización quedó fijado en el año 2030, y que descansa en una primera estrategia de implementación 2015 - 2018 que busca responder a los desafíos de la cooperación y perfeccionamiento de los instrumentos. Así, el país ha desarrollado un conjunto de iniciativas innovadoras, entre las cuales destacan el Fondo Sur-Sur Chile y México, además del Fondo Chile, que establece mecanismos de financiamiento innovador que contribuyen al fortalecimiento de la cooperación chilena con otros países.

Los compromisos del país en materias relativas al comercio multilateral se han materializado a través del aumento de las exportaciones y un esfuerzo creciente por dotarlas de mayor valor agregado, con el objetivo de lograr su aumento significativo para el 2020. Entre estas iniciativas destaca el fortalecimiento de la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, para lo cual se ha desarrollado una política de cooperación internacional cuya finalidad es alcanzar el desarrollo al año 2030.

De este modo, se han reconocido las alianzas público-privadas y con la sociedad civil como indispensables para el cumplimiento efectivo de los ODS. Para la economía, esto implica fundarse a través de sus programas estratégicos, en el conocimiento, la innovación y la sustentabilidad.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS SIPP

GRÁFICO Nº 44: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN31: DESGLOSE POR TIPO DEL TOTAL DE GASTOS E INVERSIONES AMBIENTALES



El único indicador asociado al ODS 17 es el EN31, correspondiente al Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales. Como se señaló en el ODS 9, pese a un aumento de 4 puntos porcentuales entre el 2015 y el 2016, en el análisis realizado en este año se evidencia una disminución de un 5%. Respecto a la información reportada sobre este indicador, solo una empresa

informa los costos de tratamiento de residuos, emisiones y restauración, mientras que otras dos señalan los costos referidos a la prevención y gestión ambiental. Las empresas que reportan este indicador presentan datos generales asociados a proyectos o planes de gestión ambiental, mas no reportan la información específica requerida por este indicador.





CONCLUSIONES

Esta nueva versión del SIPP ha tenido elementos innovadores en relación a entregas anteriores. Este año se introdujo un cambio en la metodología de trabajo al abordar el análisis de la información obtenida de las COPs en base a los 8 ODS priorizados por nuestros adherentes y a todos los indicadores Global Reporting Initiative (GRI), sin dejar de lado los 4 ámbitos que guían el trabajo de Pacto Global. Lo anterior ha significado la incorporación de nuevos indicadores al Estudio SIPP, lo que podría explicar la baja reportabilidad en algunos de ellos.

Un problema que persiste es la baja participación de las empresas adherentes en este informe, dado que del total de las 70 compañías que conforman esta Red Local, solo fue posible incorporar al análisis la información de 44 de ellas, distribuidas en 32 Reportes de Sostenibilidad, 10 Memorias Integradas y 2 Comunicaciones de Progreso; de hecho, a pesar de que el número de adherentes ha ido aumentando desde 2015, año en que contábamos con 57 empresas asociadas a la Red, el número de organizaciones analizadas no ha variado significativamente. Otra dificultad que se mantiene es que las empresas a pesar de señalar que reportan un determinado indicador, no entregan necesariamente la información que se pide, o bien aparece incompleta.

Tal como se ha mencionado anteriormente, para poder hacer de las empresas mejores ciudadanos corporativos que colaboren en el desafío común del Desarrollo Sostenible y en la construcción de sociedades más inclusivas, se requiere un mayor grado de compromiso de parte de ellas. Además, al no contar con todos los Reportes o Memorias, hace más difícil medir la contribución real del sector privado a la consecución de las metas nacionales contempladas en la Agenda 2030. Una

solución a esto, para no depender de la entrega de los Reportes de Sustentabilidad o Memorias Integradas de las empresas, podría ser recurrir a un método complementario de recolección de la información mediante formularios o encuestas diseñadas específicamente para ser respondidas por las empresas y que atiendan exclusivamente las necesidades de este informe, asegurándonos de contar con toda la información precisada y contribuyendo al mismo tiempo a que las empresas puedan construir mejores reportes o informes de sustentabilidad.

Los hallazgos obtenidos en este Estudio SIPP, a partir de la nueva metodología utilizada, han permitido constatar los avances de las empresas en los cuatro ámbitos de trabajo de Pacto Global y los principios asociados a éstos, considerando también sus aportes para el cumplimiento de los ODS.

Los Indicadores transversales están vinculados con los principios de Pacto Global; el análisis efectuado este año permite evidenciar un aumento en su reportabilidad, pasando del 77% a un 82% en relación al año anterior. Entre éstos, destacan los indicadores T6: Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos de Pacto Global, y T11: Política o prácticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores (ligado a los ámbitos de Relaciones Laborales y Derechos Humanos), con un 98%, y el T7: Existencia de un Código de Ética (atingente al ámbito de Anticorrupción) que presentó un aumento de 4 puntos porcentuales, registrando un 95% de empresas que entregaron información concerniente a éste.

DERECHOS HUMANOS

Se identificó un promedio de 30% de su reportabilidad. A su vez, solo una empresa informó el porcentaje de centros donde fueron implementados programas de desarrollo, evaluación de impacto y participación de la comunidad local (indicador SO1), mientras solo 17 empresas dijeron haber identificado la existencia o no de centros de operaciones con efectos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales. El indicador HR8 Número de casos de violación de los Derechos de los Pueblos Indígenas, y medidas adoptadas, fue uno de los menos reportados en el presente Estudio SIPP, con el 12%. Llama la atención que solo una empresa informa haber realizado un análisis de contexto y acuerdos de trabajo con las autoridades indígenas para prevenir potenciales violaciones de los derechos humanos.

Los indicadores que permiten medir la promoción de los derechos fundamentales de las personas por las empresas, al igual que los resultados evidenciados el año pasado, tuvieron una baja reportabilidad. Lo anterior refleja la necesidad de que las organizaciones tomen conciencia del vínculo entre Derechos Humanos y Empresas,

RELACIONES LABORALES

Objetivo de Desarrollo asociado y Metas asociadas: ODS 5 sin HR3, ODS 8 con HR4, 5,6, G4-10, 11, E6 y LA4).

En materia de relaciones laborales, su reportabilidad se expresó en un 60%. En el ODS5 los resultados obtenidos a partir del análisis de los indicadores relacionados con este objetivo nos permiten señalar que existe una baja presencia femenina en los trabajadores de las empresas, los que se hace más notorio a nivel de la alta dirección. Además, la mayoría de los indicadores relacionados a este objetivo pide que se haga un desglose por sexo, elemento que suele estar ausente. Por ejemplo, de las 42 empresas que reportaron con metodología GRI, el indicador LA3 solo fue reportado por 18 empresas, de las cuales solo el 33% reportó bien lo solicitado, es decir, solo 6 empresas.

En cuanto al ODS8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, un aspecto importante

entendiendo la responsabilidad que tienen de promover y respetarlos dentro de su "core business". Si bien la información obtenida permite inferir que algunos adherentes en la Red Local han tomado acciones para incorporar el respeto por los DDHH dentro de su estrategia de negocio, la tendencia parece ir en el sentido contrario. El desafío en este sentido es convencer a quienes toman decisiones dentro de las compañías del beneficio obtenido al implementar estrategias de prevención de situaciones donde los derechos de las personas son dañados, por sobre medidas de remediación o reparación.

En este ámbito de Pacto Global, encontramos vinculados los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género, con el indicador HR3 sobre incidentes de discriminación, fue reportado por 19 empresas, donde el 47% informó incorrectamente dado que solo indicaron no registrar casos de discriminación en sus operaciones) y 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas con indicador HR12 que se incorporó recién y solo fue informado por el 21% y HR7), junto con el tema transversal DDHH y Empresa.

a destacar es que el 98% de las empresas entrega información sobre el desglose de sus trabajadores por tipo de empleo, contrato y región. De ellas, el 79% indicó que sus trabajadores tienen un contrato, aunque la mayoría (el 64%) no especifica su naturaleza. En lo que a trabajo decente respecta, los indicadores HR4 y HR5 están muy bajo en su reportabilidad, especialmente si se considera que en 2015 el primer indicador alcanzó el 60%. Esto abre espacio a la duda sobre si las empresas fiscalizan sus centros de operación en este sentido o si finalmente se opta por reportar lo que se quiere y ocultar lo que conviene. El indicador HR6 identifica operaciones de riesgo pudiendo éstas originarse en episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para eliminarlas. Solo es reportado por el 40% pero el 64% de ésta no detalla sus operaciones con riesgos significativos. Un 47% dice contar con medidas enfocadas en buenas prácticas, relaciones responsables, eliminación de trabajo forzado, y DDHH.

MEDIO AMBIENTE

Objetivo de Desarrollo asociado y Metas asociadas: ODS3, ODS8 con EN1,2 3, 4, 5, 6,7, 10, 27 y 28; ODS9 con EN31, ODS12 con EN30, ODS13 y ODS16 con EN29 y 34.

El 44% de las organizaciones adheridas entregó información en este ámbito. El ODS3 permite observar que las empresas cooperan al respecto tomando acciones para prevenir y disminuir los daños medioambientales causados por ellas mismas, a través de sus consecuencias en la salud y bienestar de las personas. No obstante, los indicadores relacionados tienen baja reportabilidad. Así sucede con los que miden emisiones de GEI. Además, en su mayoría son indicadores nuevos que no se midieron en procesos anteriores por lo que no es posible comparar. Parece necesario aumentar la transparencia en cuanto a responsabilidad ambiental de las empresas dado que sólo el 44% reporta el indicador EN24 sobre incidentes ambientales asociados a derrames, pero de ese total, solo 4 empresas entregan información respecto a ese tipo de incidentes. Lo recurrente es que reportan pero no informan. Es muy pronto, entonces, para evaluar el impacto de las "contribuciones" u omisiones de las empresas para la consecución de este objetivo.

En cuanto al ODS8, respecto al uso del agua, la información presentada evidencia que un 7% de las empresas no recicla ni reutiliza el agua, y entre las que sí lo hacen, el 33% describe los mecanismos implementados, entre los que se puede encontrar reintegración del agua a cauces naturales, sistemas de aguas recirculadas y regadío en áreas verdes. El impacto ambiental de productos y servicios es medido por EN27, con 31% de reportabilidad. Gran parte de las medidas de mitigación se relacionan con reciclaje de papel y electrónicos. Ahora bien, el 38% de las empresas describe mitigaciones enfocadas en consumo de energía, emisiones de gases y agua. EN28 tiene 17% de reportabilidad, donde el 25% contiene productos recuperados en materiales

como envases de gaseosas y un 25% contiene productos de reciclaje en residuos sólidos.

El ODS9 al igual que el ODS17 solo tiene asociado el indicador EN31: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales, con 33% de reportabilidad. Solo una empresa reporta los costos de tratamiento de residuos, emisiones y restauración y dos los referidos a prevención y gestión ambiental. Las empresas que reportan este indicador presentan datos generales asociados a proyectos o planes de gestión ambiental. No obstante, no reportan la información específica referida a este indicador.

El indicador asociado al Objetivo sobre Producción y Consumo Responsable tuvo una dramática caída respecto al año 2016, ya que solo 4 empresas (10% del total) entregó información sobre el impacto ambiental del transporte de sus productos, bienes y materiales usados para el funcionamiento de la organización.

Relacionado al ODS13 de Acción por el Clima, se evidencia una baja reportabilidad en la mayor parte de los indicadores que lo componen. Por ejemplo, en lo que tiene que ver con medición de consumo energético, a pesar de que el 91% de las empresas entregó información sobre su consumo interno, solo el 24% hace lo respectivo en cuanto a su consumo externo. Esto llama mucho la atención porque estos indicadores muestran una reportabilidad inversa, y evidencia que se reporta el gasto interno pero no la totalidad de sus operaciones.

Respecto al ahorro de energía por conservación y mejoras en la eficiencia, 17 empresas registran ahorro energético debido a la implementación de este tipo de iniciativas.

Por su parte, el Objetivo Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, se relaciona con el ámbito de medio ambiente en el sentido de que propone que las empresas tienen que cumplir

con las regulaciones medioambientales. Así, los indicadores asociados registran una disminución en su Reportabilidad en comparación al año pasado, situación preocupante dado que guardan relación con reclamos por sus impactos medioambientales y las multas y/o sanciones asociadas.

Lamentablemente, la reportabilidad en este ámbito continúa siendo baja, pese a ser uno de los temas principales del Desarrollo Sostenible y tan atingente a los desafíos y amenazas que significa el cambio climático que enfrenta el planeta. Los bajos porcentajes de participación y de reportabilidad de los indicadores entorpecen

la capacidad de hacer inferencias representativas no solo de las empresas que adhieren a nuestra Red Local sino también de todas las compañías que hay en el país. Por ende no podemos reflejar con certeza la contribución del sector privado a la consecución de los Objetivos relacionados con el Medio Ambiente. No obstante, lo que sí podemos observar es que en algunas circunstancias las empresas tienen la intención de reportar información o indicadores pero lo hacen de manera incorrecta, por falta de conocimiento de conceptos técnicos, o como se pudo observar en algunos reportes, porque no contaban con las metodologías necesarias para reportar dicha información.

ANTICORRUPCIÓN

Objetivo de Desarrollo asociado y Metas asociadas: ODS16 con SO3, 4,5, 6, G4-56,57 y 58.

El 57% de las empresas señalaron trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, como lo señala el Principio 10, sin embargo, se repite la tónica del año 2016, ya que el porcentaje de empresas que entregan información para los indicadores SO3, SO4 y SO5 nos permite plantear que aún se necesitan acciones de sensibilización y prevención de conductas susceptibles de atentar contra la probidad dentro de las empresas. Sin embargo, se entiende que éste es un proceso lento y que la construcción o establecimiento de una cultura empresarial sostenida en la ética requiere de mayores esfuerzos, especialmente si se considera que los casos de corrupción develados en 2015 y 2016 han aumentado la desconfianza de la ciudadanía frente a actores con poder e influencia, tanto en instituciones públicas como

privadas, a raíz de lo cual se vuelve una necesidad imperativa fortalecer las instituciones, mejorando la probidad y generando mayor capacidad de gobernanza y gobernabilidad sostenidas en un Estado de Derecho.

Sobre los aportes económicos del sector privado a partidos y campañas políticas, se esperaba más transparencia ligada a un aumento en la reportabilidad. Por el contrario, en lo referido a ética y mecanismos de denuncia, los indicadores asociados presentan una mejor reportabilidad, sin embargo, las acciones que las empresas desarrollen orientadas a prevenir los actos de corrupción, podrían ir más allá de contar con un código de ética y mecanismos de denuncia, llevando el desempeño de las empresas en esta materia a un nuevo estadio, en el cual los adherentes a Pacto Global se conviertan en los principales referentes.



MEJORES PRÁCTICAS



EMPRESA: PARIS

PRÁCTICA: MANIFIESTO CONCIENCIA CELESTE (MANIFIESTO ESPECÍFICO DE DERECHOS HUMANOS)

Fuente: Informe de Sostenibilidad
Paris 2016, páginas 22-24.



Paris hace parte de una generación con actitud transparente, abierta y con fuerza para cambiar lo establecido. Es por esto que queremos cambiar el mundo, para ser sostenibles en el largo plazo y aportar a que las próximas generaciones puedan disfrutar mejor la vida, de forma más humana, solidaria y consciente. Sabemos que no estamos solos en esta tarea, nuestros grupos de interés participan activamente en este propósito. Por eso queremos escucharlos con respeto e incorporar la riqueza de sus ideas y valores en lo que hacemos. Para demostrar que es posible cambiar las cosas, nos comprometemos con el consumo responsable, entregando información de calidad a nuestros clientes, ofertando líneas de productos sostenibles y potenciando a nuevos emprendedores. Todo ello con el fin de promover una compra que privilegie el equilibrio económico, social y ambiental. Somos responsables del futuro que construimos, por eso

nos comprometemos también a ser proactivos en reducir nuestro impacto ambiental y fomentar activamente el reciclaje en toda nuestra cadena de valor. Creemos firmemente en el poder de las alianzas para el logro de los objetivos de la sostenibilidad. Por eso nos comprometemos a aportar al desarrollo comunitario y a hacerlo no de cualquier forma, sino a través de alianzas público-privadas y de proyectos que favorezcan la visibilización de la experiencia, la identidad y las propuestas de todas las regiones de nuestro país. Pero nada de esto lo lograremos sin el compromiso de cada una de las personas que forman Paris. Junto a ellos avanzamos en el cumplimiento de nuestro propósito y por eso nos comprometemos a entregarles un lugar de trabajo donde se sientan escuchados, se puedan desarrollar y disfrutar cada día de mejores prácticas de calidad de vida laboral.

Objetivos y Focos de Conciencia Celeste:

- Las ideas inspiran, los ejemplos arrastran.
- Ser una plataforma permanente que genere un plan de trabajo que mejore la rentabilidad y la transparencia con metas de largo plazo en torno a la sostenibilidad.
- Posicionar a Paris como la tienda por departamento más sostenible de Chile.
- De cada foco se desprenden Manifiestos específicos que nos permiten promover un mejor desempeño en estos distintos ámbitos. Por ejemplo, en el caso de Consumo Responsable desarrollamos un Manifiesto de Proveedores, y en el de Desarrollo Comunitario, uno de Acción Colectiva. Además, a nivel transversal Conciencia Celeste y todas sus acciones responden a nuestro Manifiesto de Derechos Humanos, que nos inspira y nos motiva a trabajar por asegurar y garantizar el respeto y la promoción de los DDHH.





EMPRESA: COCA COLA ANDINA

PRÁCTICA: PRINCIPIOS RECTORES PARA PROVEEDORES

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2016 Coca Cola Andina, página 136.



En Coca-Cola Andina estamos comprometidos con la defensa de los principios fundamentales de los Derechos Humanos internacionales en el lugar de trabajo, cualquiera sea el sitio en donde operemos.

Creemos que la verdadera medida de un negocio bien administrado no solo considera si este alcanza el éxito a nivel económico, sino cómo lo alcanza; por eso buscamos desarrollar relaciones con proveedores que compartan valores similares y operen de manera ética.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos se formaliza en el respeto a la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; la declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y los principios del Pacto Global.

La política de la Compañía sobre este tema se plasma en los "Principios Rectores para Proveedores", cuyas disposiciones abarcan a los proveedores asociados y a los grupos embotelladores independientes. Estas premisas les comunican nuestros valores y expectativas,

destacan la importancia, de las prácticas responsables en el lugar de trabajo, que respeten los Derechos Humanos y cumplan -como mínimo- las leyes laborales y del medioambiente en el ámbito local, así como las convenciones internacionales claves.

Como norma general, el proveedor debe cumplir con todas las leyes vigentes locales y nacionales relacionadas con estos temas, excepto que la Organización Internacional del Trabajo establezca requisitos mayores, en cuyo caso debe aplicar estos últimos. Si un proveedor no cumple algún aspecto de los requisitos de los Principios Rectores, se deberán implementar acciones correctivas. La Compañía se reserva el derecho a rescindir su acuerdo con cualquier proveedor que no pueda demostrar que los cumple.

Los principales proveedores de Coca-Cola Andina deben cumplir con los requisitos previstos en el documento y luego someterse a evaluaciones periódicas realizadas por firmas monitoras acreditadas e independientes que se especializan en cumplimiento social, en nombre de The Coca-Cola Company.

Nuestros proveedores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzado y del abuso en el trabajo.
- Eliminación de la discriminación.
- Horas de trabajo y sueldos.
- Lugar de trabajo seguro y saludable.
- Protección del medioambiente.
- Integridad empresarial.
- Procedimientos de reclamación y solución.
- Sistemas de gestión adecuados y efectivos.



Coca-Cola

Coca-Cola

Coca-Cola

Coca-Cola ANDINA
Chile

Mack

DERECHOS HUMANOS



EMPRESA: ENEL GENERACIÓN

PRÁCTICA: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

Fuente: Informe de Sostenibilidad
2015 Enel Generación, página 23.



Enel Generación Chile cuenta con una Política de Derechos Humanos que expresa el compromiso de la empresa con este aspecto fundamental de la sostenibilidad del negocio, y define las responsabilidades que tiene en este ámbito, en especial en lo referente a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por todos sus trabajadores.

La compañía promueve y practica a diario esta política, desarrollada para establecer un compromiso puntual en la gestión de su negocio, abordando temas de prácticas laborales que consideran el rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, respecto de la diversidad y no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud laboral y condiciones de trabajo justas. En el ámbito de comunidades y sociedad se consideran temas de respeto a los derechos de las comunidades, integridad, privacidad y comunicaciones.

Bajo este marco, en 2016 el Grupo Enel realizó en Chile un diagnóstico en materia de Derechos Humanos (Debida Diligencia) para identificar las posibles situaciones de riesgo, prevenir las y comunicar los resultados a la comunidad. A partir de este diagnóstico identificaron algunas brechas que la compañía comenzará a trabajar.

El diagnóstico se realizó tomando en consideración las directrices de la Guía G4 del Global Reporting Initiative (GRI), Pacto Global de las Naciones Unidas, OCDE e ISO 26.000, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, se consideraron como elemento clave las definiciones de la Política de Derechos Humanos de la empresa. El trabajo contempló la visita a las centrales de generación, y la consulta a trabajadores y comunidades aledañas a las operaciones de la compañía.





Protocolo atención a clientes integración de personas con discapacidad disponible en cuatro sucursales:

Para mejorar la experiencia en nuestras sucursales de personas en situación de discapacidad, en 2016 incluimos un anexo especial sobre esta materia en nuestro protocolo de atención a clientes, e iniciamos la incorporación de medios que nos permiten atenderlos de forma especial.

Un kit con documentos en Braille y un lápiz Roy, que lee códigos y transmite a través de un parlante la información, ya están disponibles en cuatro sucursales de AFP Capital en regiones (Antofagasta, Temuco, Concepción y Viña del Mar) y siete en Santiago (Miraflores, Ñuñoa, Apoquindo, San Bernardo, Las Bellotas, Las Condes y Maipú).

EMPRESA: SURA

PRÁCTICA: SUCURSALES MÁS INCLUSIVAS

Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2016 SURA, página 44.



DERECHOS HUMANOS PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO



EMPRESA: TRESMONTES LUCCHETTI

PRÁCTICA: SISTEMA DE GESTIÓN QUE PROMUEVE EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Fuente: Informe Integrado 2016
Tresmontes Lucchetti, páginas
96-97.



La empresa cuenta con un Comité de Derechos Humanos, como uno de los mecanismos de relacionamiento para con sus colaboradores, el cual se reúne periódicamente (Pág. 6). Identifica los Derechos Humanos como uno de los tópicos relevantes de sus prioridades estratégicas, específicamente en “construir una mejor sociedad” (Pág. 8).

de trabajo incluyente y diversa a través de un sistema de gestión que promueva el respeto por los Derechos Humanos y las buenas prácticas laborales y que contribuya a la innovación, atracción y compromiso del talento. Para lograr este propósito cuenta con una estrategia que recoge cinco aspectos:

En materia de Derechos Humanos, la empresa manifiesta el propósito de consolidar una cultura

ESTRATEGIA	PROGRESO
Asegurar el sistema de gestión de Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Se alineó la gestión en Derechos Humanos con las Guías Colombia, las cuales facilitan la comunicación del progreso sobre la materia. Se complementó la matriz de riesgos en Derechos Humanos con la incorporación de las compañías del exterior. Se llevaron a cabo 14 conversatorios del Comité Estratégico de Derechos Humanos con representantes de los colaboradores, pactos colectivos y sindicatos de las empresas en Colombia.
Sensibilizar y formar en materia de Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Se formaron 4.499 colaboradores en Construcción de acuerdos, Diversidad e Inclusión, Liderazgo, Relaciones laborales y Derechos Humanos. Se formaron 44 contratistas y proveedores en Diversidad e Inclusión, y Derechos Humanos.
Fortalecer los mecanismos de denuncia de Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Se promocionaron la Línea Ética, los Comités de Convivencia y el buzón de Derechos Humanos como espacios formales para denunciar situaciones de acoso laboral, sexual, discriminación, fraude o vulneración. La Línea Ética atendió 8 casos y los Comités de Convivencia recibieron y atendieron 12 denuncias de posibles casos de vulneración de Derechos Humanos.
Afanzar prácticas de diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> Se dio continuidad a la gestión de planes de trabajo para el cierre de brechas en prácticas de equidad de género. Se cuenta con 251 personas con capacidades especiales.
Promover la libertad de asociación y la negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> Se definió la estrategia de administración de las relaciones colectivas de trabajo y negociaciones, con la participación de los presidentes y responsables de la gestión del talento humano de las compañías.

La empresa identifica sus riesgos y oportunidades en este ámbito, perspectivas, casos de éxito y reconocimientos. Es importante mencionar que esta información aplica para las filiales de los diferentes países en los que opera Grupo Nutresa,

fue corroborado con la empresa en Chile que la información presentada en materia de Derechos Humanos, incluye también las acciones de la compañía en Chile.



EDUARDO DONAIRE C





Fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades en un entorno de respeto, escucha y diálogo permanente, prestando especial atención a la inclusión de la discapacidad y haciendo extensible este compromiso a los proveedores y empresas colaboradoras.

Se realizó un diagnóstico cualitativo en toda la compañía para trabajar la inclusión de personas con discapacidad con bases sólidas durante 2017.

CGE busca ser reflejo de la sociedad. En Chile la prevalencia de la discapacidad en la población adulta es de 20%, lo que implica un porcentaje más elevado si se compara con los niveles mundiales (15%) y latinoamericanos (12,3%). Con el fin de incluir a personas con discapacidad, la empresa inició un completo programa en 2016, en el que participan Fundación Teletón y Fundación Arando Esperanza, incluyendo tanto al negocio Eléctrico como Gas. Proceso de inclusión en CGE:

EMPRESA: GRUPO CGE

PRÁCTICA: INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fuente: Informe Responsabilidad Corporativa CGE 2016, páginas 96-97.

- **Diagnóstico:** Se hicieron 6 grupos focales con trabajadores para conocer su percepción sobre la discapacidad. También se visitaron empresas con experiencias en inclusión para conocer buenas prácticas.
- **Sensibilización:** El objetivo es que todos los colaboradores pasen por lo menos una vez al año por una experiencia de sensibilización en torno a la discapacidad (charla, visita a fundaciones, etc.).
- **Reclutamiento y selección:** Cada vez que se abre un proceso de selección, se le avisa a las fundaciones asociadas para que personas con discapacidad se hagan parte de él.



RELACIONES LABORALES



Luego de realizarse en 2015 un estudio sobre los beneficios del Banco para sus empleados, en 2016 se implementó Scotiabank Flex: un programa flexible al que se accede a través de una plataforma tecnológica. Allí encuentran la vitrina de “Dinero Flex” y “Tiempo Flex”, pudiendo escoger los beneficios monetarios o de tiempo libre de acuerdo a sus prioridades y a sus

condiciones contractuales. Actualmente, cerca de 30% de nuestros colaboradores son de la generación Millennial y requieren beneficios más flexibles y menos estáticos. Se estima que en 10 años más, un 70% pertenecerá a esta generación. Scotiabank Flex apunta a entender y anticipar las necesidades de nuestros colaboradores, para ser un factor de atracción y retención de talento.

EMPRESA: BANCO SCOTIABANK

PRÁCTICA: PROGRAMA SCOTIABANK FLEX

Fuente: Reporte de Sustentabilidad Banco Scotiabank 2016, página 26.

¿Por qué Scotiabank Chile impulsa una iniciativa de esta naturaleza?:

- Diversidad de trabajadores que conviven hoy en el Banco.
- Involucrar a sus empleados en la elección de sus propios beneficios.
- Satisfacer de una manera más eficiente sus necesidades.
- Mejorar su calidad de vida.





EMPRESA: ENGIE

**PRÁCTICA: CAMPAÑA
"TU IDEA CREA"**

Fuente: Reporte Integrado 2016
Engie, página 62.



En ENGIE Energía Chile entendemos la innovación como una herramienta de gestión para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización incorporando la participación de todos los colaboradores de la compañía. Por eso, durante 2016 se implementó la campaña de creación colaborativa "Tu idea crea".

¿Cómo opera "tu idea crea"?

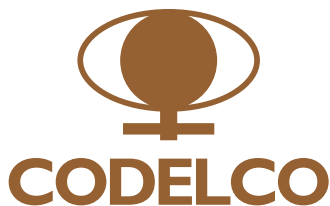
Esta campaña fue liderada por el gerente general y los gerentes corporativos, quienes definieron desafíos prioritarios, con el objetivo de orientar y focalizar la búsqueda de nuevas ideas. Para la generación e identificación de ideas se realizaron talleres multidisciplinarios involucrando a todas las áreas funcionales relacionadas a cada objetivo específico (enfoque top-down) y, paralelamente, se habilitaron plataformas tecnológicas para la recepción de ideas desde los colaboradores,

independientemente de su área de origen o cargo (enfoque bottom-up). De esta manera, el primer año de "Tu idea crea" contó con un alto involucramiento de los colaboradores de todos los niveles y unidades de la empresa, captando un total de 207 ideas.

Selección de proyectos: De todas las ideas recibidas, se articuló la implementación de catorce pilotos aprobados por el comité de gerentes corporativos, de los cuales ya se han implementado cuatro a marzo de 2017.

14 proyectos seleccionados fueron propuestos para el Innovation Trophy, premio que entrega ENGIE Global una vez al año a los mejores proyectos de innovación de sus subsidiarias dentro de las áreas de enfoque estratégicas definidas por ENGIE General Management.





EMPRESA: CODELCO

PRÁCTICA: PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y CERTIFICACIÓN CASA MATRIZ Y DIVISIÓN VENTANAS EN LA NORMA CHILENA 3262: SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2016 Codelco, páginas 41-42, 52-53.



En diciembre de 2016 publicamos la política corporativa de diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que declara la igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como principios esenciales de la gestión de recursos humanos y en sus prácticas laborales; además del compromiso de la empresa con el respeto a los Derechos Humanos.

Diversidad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal 2016

La igualdad de oportunidades, la diversidad, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios irrenunciables en nuestra gestión de las personas y en sus prácticas laborales. Son además expresión clara de nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos fundamentales y una de las formas de asegurar su defensa y promoción. Estos principios se basan en nuestra convicción de que la existencia de equipos mixtos aportan al negocio, a la productividad y la sustentabilidad de la organización. Sabemos que para ser competitivos se debe tener un recurso humano de clase mundial, por lo tanto debemos ser capaces de atraer y retener talentos, entendiendo que el talento no se encuentra alojado en un género determinado. Durante 2016 se certificaron la Casa Matriz y División Ventanas en la norma chilena 3262: sistema de gestión

de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que es un estándar único a nivel nacional, que va plasmando nuestro compromiso en estas materias. Asimismo, las divisiones Ministro Hales y Radomiro Tomic lograron la pre certificación, imponiéndonos como meta certificar todos nuestros centros de trabajo al año 2020. La conformación de equipos mixtos ha requerido ajustar procesos de recursos humanos e incorporar medidas que benefician tanto a hombres como mujeres, tales como las de conciliación para el equilibrio vida, trabajo, familia. Se han implementado acciones afirmativas que van más allá de la normativa legal, entre ellas, destaca el apoyo a las trabajadoras que deben representar a la empresa en alguna actividad externa trasladándola junto a su hijo o hija en el caso que no tengan con quien dejarlo, y una persona para su cuidado. También la sala de reactivación Antonio Colque Colque, donde los trabajadores y trabajadoras pueden tener una pausa dentro de la jornada laboral y volver a su trabajo activamente. Fundamental ha sido en la incorporación de mujeres, avanzar en la habilitación de infraestructura para facilitar el pleno ejercicio laboral de una fuerza de trabajo mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort. Un hito destacado es que hoy contamos con 13 salas de almacenamiento y extracción de leche materna en los distintos centros de trabajo y marsupiales para trabajadoras embarazadas.



RELACIONES LABORALES PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

Telefonica

EMPRESA: TELEFÓNICA

**PRÁCTICA: RELACIONES
DE CONFIANZA**

Fuente: Informe de Sostenibilidad
2016, Página 61.



La tasa de sindicalización de Telefónica en Chile supera el 76%, muy superior al promedio nacional que apenas alcanza un 15%. Esta cifra refleja la importancia que tiene una relación de confianza con nuestras organizaciones sindicales. El ejercicio 2016 presentó características especiales como la discusión de la Reforma Laboral y el particular año competitivo en el mercado de las telecomunicaciones, contexto que pudo haber generado expectativas por sobre un año normal. Sin embargo, los sindicatos con los que mantuvimos procesos de negociaciones colectivas siempre mantuvieron la intención de representar a sus socios, pero también de apoyar al actual contexto de Telefónica en Chile. La clave de este proceso fue un modelo de gestión participativo con los sindicatos, que se basa en el diálogo abierto y fluido con todos los equipos involucrados. Evidentemente estos procesos no significan que siempre estemos de acuerdo en todo, pero las diferencias se expresan y solucionan

sobre la base de relaciones de confianza y de resguardo de las ganancias recíprocas.

Relaciones laborales

Durante 2016 contamos con 24 sindicatos (23 de los cuales son inter empresas, es decir, que tienen socios en Telefónica y en otras empresas, especialmente aliadas que nos prestan servicios). Como Telefónica en Chile tenemos vigente 11 convenios colectivos, los cuales son producto de una negociación voluntaria y de común acuerdo entre las partes, teniendo una duración de cuatro años cada uno de ellos. Estos acuerdos significan muy buenos beneficios, dentro de los cuales destacan las Becas de estudio para colaboradores y sus hijos, seguros de salud, aguinaldos, bono de vacaciones, pago SRV anual, etc. Y fuera de convenio está el Programa UNO que es para todos los colaboradores de Telefónica, estén o no sindicalizado.





EMPRESA: BANCO ITAÚ

PRÁCTICA: RIESGOS Y OPORTUNIDADES SOCIOAMBIENTALES

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2016, Páginas 48 – 49.



A partir de la fusión, durante 2016 elaboramos nuestra nueva Política y Manual de Procedimientos de Riesgo Social y Ambiental. Ambos documentos tienen por objetivo fijar los estándares de riesgo socioambiental del banco, asociado a su cartera de clientes. A su vez, el Comité de Sustentabilidad es el responsable de velar por un correcto entendimiento sobre cuestiones de riesgo socioambiental al interior del banco y por el debido cumplimiento del Sistema de Evaluación de Riesgos Sociales y Ambientales (SEMS). Para la evaluación de los clientes de los segmentos Corporativos, Grandes Empresas, Inmobiliarias (sólo constructoras) y Pymes, se utiliza el Cuestionario de Riesgo Socioambiental específico para cada segmento, considerado como declaración jurada.

Para la evaluación de proyectos, se establece su categorización durante el proceso de evaluación crediticia o de asesoría financiera. La asignación de una categoría dependerá de los criterios indicados en los Principios del Ecuador, las Normas de Desempeño del IFC y el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA).

Finalmente, en el proceso de otorgamiento de crédito y/o financiamiento, el área comercial junto con el área de riesgo admisión de crédito, identifican a los clientes que son personas jurídicas pertenecientes a las listas de exclusión y de exclusión condicionada, e informan al área de operaciones.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE IMPACTOS SOCIALES Y AMBIENTALES (SEMS)

Ámbitos de acción:

- Levantamiento de los principales riesgos socioambientales de la cartera del banco a través de la aplicación de un cuestionario.
- Evaluación socioambiental de un grupo de proyectos clasificados bajo la categoría de Project Finance, que cumplen determinadas condiciones de montos y plazo.
- Control de la concentración de clientes que operan en determinados sectores de la economía a través de listas de exclusión y de exclusión condicionada.

Principales cifras:

- SEMS da alcance a 205.546 clientes.
- Durante 2016 evaluamos a 1.378 clientes.
 - Distribución de clientes evaluados por SEMS según riesgo:
 - 59% C: Riesgo bajo.
 - 29% B: Riesgo medio.
 - 12% A: Riesgo alto.
- 36 proyectos fueron ingresados al SEMS debido a sus características y exposición de riesgo socioambiental, aportando y fortaleciendo el buen desempeño ambiental de nuestros clientes.





EMPRESA: COLBÚN

PRÁCTICA: INNOVACIÓN EN CAMBIO CLIMÁTICO

Fuente: Memoria Anual Integrada 2016, página 70.



Colbún viene desarrollando desde hace más de 15 años acciones en torno al cambio climático. Su Central Chacabuquito fue la primera del mundo en ser certificada para emitir bonos de carbono, lo que le permite compensar las emisiones de gases de efecto invernadero de terceras fuentes. Hoy Colbún tiene cuatro centrales certificadas, ha neutralizado sus oficinas y viajes corporativos, ha sido reconocido varias veces por la gestión de su huella de carbono y es una de las empresas chilenas más activas en esta área. Sin embargo, persistía el desafío de generar conciencia de manera más masiva sobre una problemática que

impacta a todos. Con ese objetivo en mente, en 2016 junto a la consultora Greenticket y distintos actores regionales, se desarrolló un programa de rutas carbono neutral, donde se mide la huella de carbono de un grupo de establecimientos turísticos en una zona (restaurantes, hoteles, etc.), y luego Colbún compensa esas emisiones con sus propios bonos. En paralelo se generan acciones educativas y de comunicación que permiten difundir los beneficios de privilegiar estos locales. Han surgido así rutas carbono neutral en Puerto Varas, Lastarria-Bellas Artes e Isla de Pascua, y para el 2017 se están programando nuevas rutas.





EMPRESA: TRANSELEC

PRÁCTICA: RESPETO POR LAS AVES

Fuente: Reporte de Sostenibilidad,
página 55.



Alianza con Aves Chile para la protección de los pájaros en su interacción con las estructuras y líneas de transmisión.

En el año 2016 se concretó una alianza con Aves Chile (Unión de Ornitólogos de Chile), que tiene como finalidad desarrollar políticas y prácticas para la protección de las aves, incorporando medidas preventivas, de control y de mitigación ante los posibles impactos asociados a la interacción de éstas con líneas y estructuras de transmisión eléctrica. El acuerdo implica la realización de un diagnóstico sobre la situación actual de Transelec en materia de interacción de éstas y el desarrollo de medidas de mitigación, control, estandarización de criterios, y procedimientos para el personal que enfrenta

situaciones de rescate, mantención temporal, traslado y manejo de aves afectadas por la interacción con estructuras y líneas eléctricas.

Una demostración de aves rapaces fue presentada en el marco de la semana de la seguridad y el medio ambiente, tuvo como objetivo sensibilizar a colaboradores de Transelec y a los alumnos de la Escuela Treviso Girardi Tonelli, cercana a la subestación Cerro Navia. Esta actividad fue desarrollada por Rapaces Chile y en la oportunidad los espectadores pudieron conocer de cerca diferentes especies presentes en nuestro territorio: peuco, cernícalo, halcón peregrino y búho tucúquere, aprendiendo de sus hábitos, formas de vuelo y funciones en el ecosistema.





EMPRESA: ARAUCO

PRÁCTICA: BIOFOREST EXCELENCIA E INVESTIGACIÓN

Fuente: Reporte de Sostenibilidad,
página 47.



La especialización del conocimiento permite transformar la investigación en innovación. Es así como ARAUCO creó en 1990 Investigaciones Forestales Bioforest S.A. (Bioforest), centro de investigación científico tecnológico único en Sudamérica que desarrolla y aplica las mejores tecnologías para maximizar la productividad del recurso forestal e industrial, desarrollando investigación sobre procesos para las áreas Forestal, Celulosa y Paneles en los distintos países donde opera. Hoy cuenta con un equipo

de 72 investigadores altamente especializados (49 de ellos tienen alguna especialidad de magíster o doctorado) y a esto se suma una red tecnológica de colaboración abierta con más de 30 expertos en las distintas áreas en las que opera Bioforest y la participación en una serie de organizaciones nacionales e internacionales que están a la vanguardia en conocimiento científico forestal-industrial, lo que genera un intercambio de información y experiencias que enriquece a la empresa y a la industria en general.

Hechos Relevantes 2016:

- 80 mil plantas de clones embriogénicos operacionales de Pino y 173 nuevos clones de *Pinus radiata* para desarrollo de nuevo material genético despachados a viveros de ARAUCO.
- Establecimiento de ensayos con 461 nuevos clones embriogénicos de *Pinus radiata*.
- Despacho de 18 clones operacionales de *Pinus taeda*; 12 a Argentina y 6 a Brasil, con un total de 10.600 plantas.
- Definición de programa de plantaciones clonales de *Pinus taeda*, que considera llegar a 100% clonal en Brasil el año 2021 y en Argentina el año 2022.
- Desarrollo de metodología que utiliza imágenes satelitales para monitoreo de malezas en las plantaciones de ARAUCO.
- Inicio investigación en plantaciones dendroenergéticas.
- Elaboración de modelos de viabilidad poblacional para 7 especies de flora y fauna amenazadas, y que tienen presencia en patrimonio de ARAUCO.
- Primera calibración de modelo basado en procesos, para especies nativas comerciales (roble, raulí y coigüe).
- Mejora en eficiencia de generadores de CO2 en negocio de celulosa llegando a valores de diseño.
- Desarrollo protocolo para área de secado de dos plantas de celulosa, que evita pérdidas en el Índice de Tensión de la celulosa producida.
- Generación de modelos de simulación para apoyar la operación en las Líneas de Fibra.
- Extracción de lignina desde licores de proceso de las plantas de celulosa para procesar y caracterizar en laboratorio y evaluación de potenciales usos.
- Generación de recomendaciones sobre uso de la fibra en pulpas crudas y blancas, generando importantes ventajas a clientes.
- Desarrollo de proceso que permitió reciclar más de 40.000 toneladas de residuos sólidos.
- Planta Piloto de lodos activados en planta de celulosa de Arauco, para simular y realizar ensayos que apoyarán la operación de futura planta industrial de lodos activados.
- Reducción de demanda de energía en la producción de Nanocelulosa en laboratorio.
- Desarrollo de sistema de caracterización en tiempo real de las fibras en el proceso
- MDF para mejorar eficiencia del proceso y la calidad de los paneles.
- Desarrollo de resina que permite reemplazo de hasta 60% del fenol por Tanino, que se obtiene desde la corteza del pino radiata.



MEDIO AMBIENTE PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO



EMPRESA: CCU

**PRÁCTICA: HUELLA DE
CARBONO**

Fuente: Informe de Sustentabilidad
2016, páginas 78–79.



El primer Objetivo Clave de desempeño ambiental definido por la Compañía, consiste en la reducción del 20% de las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto en su Alcance 1 (emisiones directas), como también en su Alcance 2 (emisiones indirectas provenientes del consumo de energía eléctrica).

Durante 2016, las emisiones generadas por CCU en su Alcance 1, se vieron disminuidas en un 4,6%, principalmente gracias al cambio del 100% del combustible utilizado (Fuel Oil N°6) por gas natural en las instalaciones de Cervecería CCU planta Temuco, como también a un mejor logro en términos de eficiencia a nivel de producción.

A partir de lo anterior, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero asociadas al uso de combustibles, se vieron disminuidas significativamente de 4,77 Kg CO₂ e/Hl en septiembre de 2016 a 2,83 Kg CO₂ e/Hl en diciembre del mismo año. En relación a las emisiones asociadas al Alcance 2, durante 2016 la Compañía desarrolló dos nuevos proyectos de generación de energía que le permiten seguir diversificando su matriz energética. Uno

de ellos es la primera Planta de Biogás a nivel internacional que funciona únicamente con residuos de vendimia en Viña San Pedro y el otro, una Mini Central Hidroeléctrica emplazada en Viña Tarapacá, Isla de Maipo. Ambos proyectos implicarán reducciones significativas en las emisiones de Alcance 2 de VSPT Wine Group a partir de su operación en 2017, como también el uso de energías renovables, como lo ha propuesto la Agenda de Energía del Gobierno al 2050. En línea con lo anterior, CCU ha seguido posicionando sus esfuerzos en la disminución de la carbonización de la matriz energética, impulsando y priorizando el uso del gas natural en sus plantas.

La Viña San Pedro es la primera en el mundo en transformar el 100% de sus residuos orgánicos en energía. La viña filial de VSPT Wine Group, ubicada en Molina, Región del Maule, inauguró la primera planta de biogás del mundo que funciona únicamente con residuos de vendimia. La instalación generará 1MW/hora de energía limpia, cubriendo en un principio el 60% de la energía eléctrica y térmica de la viña, lo que equivale al consumo eléctrico de 3.200 hogares.



ANTICORRUPCIÓN



La empresa mantiene un convenio de interoperabilidad con el Servicio Nacional del Consumidor (Sernac) que facilita la gestión de reclamos de los clientes. El sistema opera con una plataforma desarrollada por Sernac que permite recibir electrónicamente una notificación inmediata cuando llega un reclamo

a la repartición. La empresa tiene el compromiso de responder estos reclamos dentro de un plazo máximo de siete días hábiles. Durante 2016, Sodimac recibió 2.609 reclamos por esta vía, los que fueron resueltos. En base a estos reclamos la empresa toma medidas correctivas.

EMPRESA: SODIMAC

**PRÁCTICA: CONVENIO
SODIMAC-SERNAC**

Fuente: Reporte de Sostenibilidad
2016, página 85.



ANTICORRUPCIÓN



EMPRESA: PARQUE ARAUCO

PRÁCTICA: CANAL DE DENUNCIAS ETHICSPPOINT

Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2016, página 43.



Contamos con un canal abierto a nuestros grupos de interés: clientes, locatarios, usuarios, trabajadores, proveedores, inversionistas, accionistas, vecinos, y comunidad en general. A través de este recibimos, de manera anónima y confidencial, cualquier información sobre irregularidades, uso inadecuado de bienes o recursos de la compañía, conductas abusivas, violaciones al ordenamiento jurídico vigente o incumplimiento de nuestras políticas corporativas.

Nuestro compromiso es asegurar un adecuado y efectivo seguimiento de estas denuncias, para cumplir con los mayores estándares éticos y de integridad.

Esta herramienta es operada por un proveedor internacional, NAVEX y está certificada como Safe Harbor a través del Departamento de Comercio de Estados Unidos.

Todas las denuncias ingresadas a través de EthicsPoint son recibidas por el Comité de Ética que las analiza y decide el inicio de un proceso de investigación o solicita más antecedentes. Luego se le da seguimiento a cada caso.

Los resultados de las investigaciones son informados periódicamente al Vicepresidente Ejecutivo y al Comité de Directores.



ANTICORRUPCIÓN



EMPRESA: VÍASCHILE

**PRÁCTICA:
CONTRIBUCIÓN FISCAL**

Fuente: Informe Anual Integrado 2016, página 121.



La política fiscal de Abertis se basa en la transparencia y la aplicación de la ley tributaria de forma responsable y prudente.

El Grupo está comprometido con su deber de pago de tributos para contribuir a las finanzas públicas que proveen de los servicios públicos imprescindibles para el progreso y desarrollo socio-económico de los países en los que opera. Desde el año 2014, Abertis está adherida voluntariamente al Código de Buenas Prácticas Tributarias que contiene unas recomendaciones acordadas entre la Administración Tributaria española y el Foro de Grandes Empresas. La compañía cumple con los principios de actuación del mismo.

Abertis, siguiendo los principios que han regido su forma de actuar desde su constitución, evita la utilización de estructuras, procesos o sistemas de carácter opaco, con finalidades tributarias que persigan trasladar beneficios a jurisdicciones de baja tributación (paraísos fiscales) o impedir el conocimiento, por parte de las administraciones tributarias, del responsable final de las actividades o del titular último de los bienes o derechos implicados. Adicionalmente, se informa regularmente al Consejo de Administración sobre las políticas fiscales aplicadas.





EMPRESA: VTR

PRÁCTICA: UNA GESTIÓN CON BASE ÉTICA

Fuente: Reporte de Sostenibilidad 2016, páginas 28–29.



VTR viene trabajando desde hace años en la construcción de una cultura ética distintiva, alineada con los valores de la compañía y en sintonía con los más altos estándares de conductas corporativas. Estos esfuerzos han considerado programas permanentes de capacitación a los colaboradores en el Código de Ética y acciones de reforzamiento continuo en materia de cumplimiento normativo y prevención penal.

institucionales, uno de los cuales es “En VTR, la ética no se transa: Nosotros no; aquí no”. Sobre la base de esta declaración, durante el último año la gestión en este ámbito otorgó un especial énfasis a la difusión del cumplimiento normativo, sin que esto significara dejar de desarrollar los programas anuales de sensibilización en temas de ética. En este contexto, algunas de las principales tareas impulsadas en este período fueron:

En 2016, esta labor se vio fortalecida con la definición de los nuevos principios

- **Capacitación en el Código de Conducta:** Este documento establece las normas que deben regir el comportamiento de los colaboradores en su relación con los compañeros de labores, los accionistas de la empresa y todas aquellas personas con las que establecen relaciones comerciales a nombre de VTR. Este Código se entrega a cada uno de los colaboradores, se aborda en la inducción de los nuevos ingresos y se difunde y refuerza a través de un módulo online que todos los trabajadores deben cursar una vez al año. En 2016, este curso transversal se complementó con un taller presencial especialmente orientado al área de Finanzas. El Código de Conducta de VTR también detalla los canales a través de los cuales los colaboradores pueden hacer llegar a la empresa inquietudes o denuncias relacionadas con eventuales infracciones a sus reglas y disposiciones. Mediante estos conductos, VTR no sólo recibe denuncias relacionadas con incumplimientos del Código de Conducta, sino también las derivadas de infracciones al Código Anticorrupción, la Política de Privacidad de Datos, el Programa de Prevención de Fraudes “Yo Cuido VTR” y el Modelo de Prevención del Delito. Durante 2016, VTR recibió por estas vías un total de 221 denuncias: 115 relacionadas con conformidad de cuentas, 102 vinculadas con protección de activos y 4 asociadas a respeto en el trabajo.
- **Taller de dilemas éticos para vicepresidentes, gerentes y subgerentes:** Esta actividad se efectuó con el apoyo de la fundación Generación Empresarial y tuvo por finalidad crear conciencia entre los principales líderes de la compañía sobre el impacto que tienen sus conductas y decisiones en materias como conflictos de interés.
- **Información a los colaboradores sobre casos investigados:** En 2016, uno de los focos de VTR estuvo en reforzar la comunicación a los colaboradores respecto de los resultados de los principales casos investigados a través del correo de ética. Esta fue una brecha detectada en el último Barómetro de Valores aplicado por la compañía, una medición que realiza la fundación Generación Empresarial.
- **Nueva línea de denuncias para externos:** En el marco del lanzamiento de este canal, VTR distribuyó entre sus empresas de servicios un documento para explicar a los colaboradores contratistas cómo opera esta plataforma.
- **Prevención de Delitos:** En julio, VTR comenzó el trabajo de recertificación de su modelo con una nueva consultora. Este proceso involucró una actualización profunda del sistema y se estima que culminará en el primer semestre de 2017.
- **Nuevos programas de cumplimiento normativo:** En 2016, VTR elaboró un mapa de riesgos corporativo en libre competencia y derechos del consumidor. Sobre esta base, la compañía definió planes de acción y mitigación, y elaboró manuales alineados a los respectivos marcos legales. Para difundir estos contenidos, en 2017 se realizarán programas transversales de capacitación.



ANTICORRUPCIÓN PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

VIÑA CONCHA Y TORO

EMPRESA: VIÑA CONCHA Y TORO

PRÁCTICA: EXTENSIÓN DEL MARCO ÉTICO DE LA COMPAÑÍA HACIA SU CADENA DE ABASTECIMIENTO

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2016, páginas 60-61.



La gestión de la sustentabilidad en Viña Concha y Toro no solo se desarrolla al interior de la compañía, sino que también invita a sus proveedores a ser parte de ésta, incentivándolos a desempeñar sus actividades productivas y comerciales en conformidad con los valores y estándares de la compañía.

Así, los proveedores, contratistas y subcontratistas deben alinearse con las directrices establecidas en el Código de Ética y el Estándar Ético Corporativo de Viña Concha y Toro, mecanismo oficial por medio del cual la compañía extiende su marco ético hacia su cadena de abastecimiento. De igual forma, en los contratos con proveedores, existe una cláusula en donde se establece que éstos conocen y actúan de acuerdo al Código de Ética y Conducta de la empresa.

Evaluación de proveedores

El Estándar Ético Corporativo (EEC) fue creado el año 2014 y es el mecanismo oficial que reúne todos los principios y requisitos existentes entre los distintos estándares éticos a los que adhiere Viña Concha y Toro, consolidándolos con los principios y valores internos de la compañía. Durante el año 2016 se realizó un diagnóstico, por parte de un tercero independiente, al 100% de las empresas contratistas de las plantas de envasado sobre el cumplimiento del Estándar Ético Corporativo. El resultado global arrojó un

cumplimiento del 90%, identificándose espacios de mejora referidos a contar con un sistema de gestión ético/ambiental que les permita abordar este tipo de requerimientos, así como la falta de principios o procedimientos en relación a temas laborales y sociales. En base a ello, la compañía realizó recomendaciones y se definieron planes de acción correctivos para cada empresa contratista, indicándoles procedimientos o políticas básicas a elaborar.

Por otro lado, el área de sustentabilidad de la viña llevó a cabo un diagnóstico a 11 proveedores de uva para evaluar su adecuación a los principios y requisitos establecidos en el estándar BSCI, elaborando un plan de trabajo, con miras a la auditoría de dicho estándar que se realizará el año 2017. Adicionalmente, la compañía y sus proveedores de uva fueron certificados bajo el Código de Sustentabilidad de Vinos de Chile durante diciembre de 2015, con una validez de dos años, al igual que las auditorías de seguimiento de las normas ética y sustentabilidad, llevándose a cabo la última en 2015.

En la misma línea, no existen centros o proveedores con riesgo de explotación infantil. La legislación chilena garantiza aspectos básicos de Derechos Humanos, como el salario mínimo, la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil.



RESERVA

Casillero
del
Diablo

DEVIL'S

Cabernet Sauvignon

750 ml
CONCHA Y TORO



BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

- Chile, Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH, (2016). Informe Anual 2016: Situación de los Derechos Humanos en Chile. Santiago. Recuperado el 20 de octubre del 2017 de: <http://indh.cl/wp-content/uploads/2016/12/Informe-Anual-INDH-2016.pdf>
- Organización de Naciones Unidas, Consejo Económico y Social (2016). Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Informe del Secretario General (E/2016/75). Nueva York, 3 de junio de 2016. Recuperado de: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2016/75&referer=/english/&Lang=S.
- Organización de Naciones Unidas, Consejo Económico y Social (2017). Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Informe del Secretario General (E/2017/66). Nueva York, 11 de mayo de 2017. Recuperado de: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2017/66&referer=/english/&Lang=S.
- Ruggie, J. (Agosto, 2017). Derechos Humanos y Empresas. En Acción Empresas (Presidencia). Charla Magistral presentada en XVII Encuentro de Desarrollo Sostenible, Punto Ciego Develando lo Esencial a los Ojos de Chile, Santiago, Chile.

BIBLIOGRAFÍA

- Gobierno de Chile, Ministerio de Relaciones Exteriores. (2016). Informe sobre Diálogos Participativos sobre Empresas y Derechos Humanos en Chile. Recuperado el 20 de octubre del 2017 de: http://derechoshumanosyempresas.minrel.gob.cl/ddhh/site/artic/20150422/asocfile/20150422104019/informe_final_conjunto_de_talleres__dialogo_chile__julio_2016_1.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 Salud y Bienestar Por Qué es Importante. Recuperado el 13 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/3_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Igualdad De Género: Por Qué es Importante. Recuperado el 12 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 Trabajo Decente Y Crecimiento Económico: Por Qué es Importante. Recuperado el 16 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 9 Industria, Innovación E Infraestructura: Por Qué es Importante. Recuperado el 16 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/9_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 12 Producción Y Consumo Responsables: Por Qué son Importantes. Recuperado el 17 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/12_Spanish_Why_it_Matters.pdf

- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 Acción Por El Clima: Por Qué es Importante para las Empresas. Recuperado el 18 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/13-Spanish_Why-it-Matters.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 Paz, Justicia E Instituciones Sólidas: Por Qué es Importante. Recuperado el 19 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/Goal_16_Spanish.pdf
- Organización de Naciones Unidas, (s.f). Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 Alianzas: Por Qué son Importantes. Recuperado el 20 de octubre del 2017 de: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/17_Spanish_Why_it_Matters.pdf

RECURSOS ELECTRÓNICO

- Gobierno de Chile., Ministerio de Relaciones Exteriores. Plan de Acción Nacional Derechos Humanos y Empresas (2016). Disponible en: <http://derechoshumanosyempresas.minrel.gob.cl/>
- UN.org Sitio Oficial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones. Disponible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>
- UN.org Sitio Oficial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas en Español. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/globalpartnerships/>
- United Nations Global Compact (s.f). Disponible en: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/human-rights>



ANEXOS

ANEXO N°1: JURADO RESPONSABLE POR LA SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS¹⁶

DERECHOS HUMANOS

- Carlos Ciappa Petrescu, Socio, ILC Abogados.
- Dante Pesce, Director Ejecutivo de Centro Vincular PUCV y Presidente del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Empresa de las Naciones Unidas.
- Felipe Lopeandía, Jefe Departamento Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON).
- Juan Pablo Crisóstomo, Coordinador de la Dirección de Derechos Humanos, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
- Ximena Abogabir Scott, integrante del Directorio de Fundación Casa de la Paz.

RELACIONES LABORALES

- Alejandra Sepúlveda, Directora Ejecutiva, Comunidad Mujer.
- Andrea Figueroa Espinosa, Encargada Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género, Área Mujer y Trabajo, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.
- Eliel Hasson Nisis, Jefe de asesores y asuntos internacionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Jorge Martínez Pizarro, Experto CELADE - División de Población, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Patricia Roa, Oficial de Programación, Organización internacional del trabajo (OIT).

MEDIO AMBIENTE

- Dr. Fernando Farías, Jefe División de Cambio Climático del Ministerio del Medio Ambiente de Chile. Gonzalo Muñoz Abogabir, Cofundador y CEO Triciclos.
- Juan Ladrón De Guevara, Director Ejecutivo, Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático.
- Oscar Huerta, Ph.D., Profesor Asistente, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Rodrigo Pizarro Gariazzo, Jefe de División de Información y Economía Ambiental, Ministerio del Medio Ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

- Carolina Carrasco Barrera, Especialista Senior FOMIN, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Carolina Yazmín López García, Representante de UNEP FI en Chile, ONU Medio Ambiente Iniciativa Financiera (UNEP FI).
- Cornelia Sonnenberg, Gerente General, CAMCHAL – Cámara Chileno-Alemana.
- Felipe Pezo Riquelme, Jefe de Productos Negociación y Postrade y Secretario MILA, Bolsa de Comercio de Santiago y MILA / Trading & Postrade Product Manager.
- Patricio Valenzuela, Intendente de Regulación, Superintendencia de Valores y Seguros.
- Rocío Noriega Pinner, Asesora del Grupo Bicameral de Transparencia del Congreso Nacional.

16. Los jurados evaluadores fueron convocados y designados en cada ámbito de acuerdo a su experiencia. Las evaluaciones realizadas son responsabilidad individual de cada jurado, no representan la opinión de la institución en la cual se desempeñan profesionalmente.

**ANEXO N°2:
INDICADORES GRI UTILIZADOS EN ESTUDIO 2017 AGRUPADOS
POR OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

OBJETIVO 3: SALUD Y BIENESTAR

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Principio 7 Principio 8
EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	Principio 7 Principio 8
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Principio 8
EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	Principio 7 Principio 8
EN21	Nox, sox y otras emisiones atmosféricas significativas	Principio 7 Principio 8
EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	Principio 8
EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Principio 8
EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que Se consideran peligrosos en virtud de los anexos i, ii, iii y viii del convenio de basilea2, Y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	Principio 8
EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino	Principio 8

OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Principio 6
LA13	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	Principio 6
LA1	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Principio 6
LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por Categoría laboral	Principio 6
LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Principio 6
LA12	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (Indicar cifras y % si aparecen en el Reporte)	Principio 6
HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Principio 1
LA3	Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad/paternidad, por género	Principio 6

OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
HR5	Identificación de centros, proveedores y actividades con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación sexual	Principio 5
HR6	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Principio 4
G4-10	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	Principio 6
EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Principio 6
EN3	Consumo energético interno	Principio 7 Principio 8
EN4	Consumo energético externo	Principio 8
EN5	Intensidad energética	Principio 8
EN6	Reducción del consumo energético	Principio 9
EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	Principio 8 Principio 9
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Principio 3
HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos	Principio 3
LA4	Informa de plazos para cambios operacionales, incluyendo aquellos que afectan convenios colectivos	Principio 3
EN1	Materiales por peso o volumen	Principio 7 Principio 8
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	Principio 8
EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Principio 9
EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	Principio 8
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Principio 8

OBJETIVO 9: INDUSTRIA, INNOVACION E INFRAESTRUCTURA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	Principio 7 Principio 8 Principio 9

OBJETIVO 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del Transporte de personal	Principio 8

OBJETIVO 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Principio 8
EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Principio 8 Principio 9
EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	-

OBJETIVO 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
SO3	Porcentaje y número total de unidades de negocio y centros en general, en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos	Principio 10
SO4	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación generadas para la lucha contra la corrupción	Principio 10
SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Principio 10
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	Principio 10
EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Principio 8
G4-56	Existencia de Código de Ética	Principio 10
G4-57	Informa de procedimientos internos y externos para asesorarse sobre comportamiento ético y legal y asuntos de integridad	Principio 10
G4-58	Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos	Principio 10
EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Principio 8
HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Principio 1
HR7	Total de horas de capacitación en políticas o procedimientos basados en los Derechos Humanos, incluyendo porcentaje de empleados capacitados / Porcentaje de Empleados de Seguridad entrenados en Políticas y Procedimientos basados en los Derechos Humanos	Principio 1

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PRINCIPIO PACTO GLOBAL MAKING THE CONNECTION
SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Principio 1
SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales	Principio 1
HR1	Número y porcentaje de inversiones y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o fueron evaluados con criterios de Derechos Humanos	Principio 2
HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados Con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, Incluido el porcentaje de empleados capacitados	Principio 1
HR8	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos indígenas y medidas adoptadas	Principio 1

ANEXO N°3: EMPRESAS PARTICIPANTES ESTUDIO SIPP 2017

- AGUAS ANDINAS
- ALGECIRAS
- ANGLOAMERICAN
- ARAUCO
- ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS)
- BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES (BCI)
- BANCO ESTADO
- BANCO ITAÚ
- BANCO SANTANDER
- BANCO SCOTIABANK
- BHP BILLITON
- CAJA LOS ANDES
- CAP
- CCU
- COCA-COLA ANDINA
- COLBUN
- COMPAÑIA MINERA DOÑA INES DE COLLAHUASI
- CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CHILE (CODELCO)
- EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO (ENAP)
- ENEL DISTRIBUCIÓN
- ENEL GENERACIÓN
- ENGIE
- ENTEL
- FOOD CORP
- GRUPO CGE
- IMPERIAL
- JUMBO - CENCOSUD
- LABORATORIO BAGÓ
- LATAM AIRLINES
- MASISA
- MUTUAL DE SEGURIDAD
- PARIS - CENCOSUD
- PARQUE ARAUCO
- SODIMAC
- SURA
- TECNASIC
- TELEFONICA
- TRANSELEC
- TRANSPORTES BOLÍVAR
- TRESMONTES LUCCHETTI GRUPO NUTRESA
- UNILEVER
- VÍASCHILE
- VIÑA CONCHA Y TORO
- VTR

