

Pacto Global Red Chile







GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES ODS 16

RECUENTO ACTIVIDADES 2021

CANAL DE DENUNCIAS







Esta publicación fue preparada por el equipo de Red Pacto Global Chile, como parte del trabajo realizado en 2021 por su Grupo de Empresas Líderes ODS 16, representado por la Bolsa de Santiago.

Equipo Red Pacto Global Chile

Contenidos:

Angie Quiroga Velandia M. Francisca González Cantin Daniela Romero Araya Zully Florez Zapata

Diseño:

Francisca Vera González





PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



TALLERES 2021 GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES ODS 16 DE RED PACTO GLOBAL CHILE

DENUNCIAS MÁS RECURRENTES EN LAS EMPRESAS: DE LA IDENTIFICACIÓN A LA ACCIÓN

Entre octubre y diciembre de 2021, Red Pacto Global Chile desarrolló el ciclo de talleres "Denuncias más recurrentes en los canales de denuncias empresariales: de la identificación a la acción", dirigido tanto a las empresas socias de la Red como a público general. El ciclo, generado en el marco del Grupo de Empresas Líderes ODS 16 —representado por la Bolsa de Santiago— tuvo como objetivo profundizar en las denuncias más recurrentes recibidas por algunas de sus empresas socias, identificadas en una consulta realizada entre los meses de mayo y octubre de 2020 y recogida en el documento "Sistemas de gestión de denuncias en las empresas y su aporte al ODS 16", publicado en marzo de 2021.

En base a ello, se convocó a representantes de distintas organizaciones para que, desde una mirada externa a la gestión empresarial, profundizaran respecto de cuatro tipos de denuncias y las analizaran desde la práctica corporativa, en diálogo con el público asistente (vía Zoom).





Discriminación

Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana

El primer taller, realizado el 20 de octubre, abordó las denuncias por discriminación en las empresas. Luego de un saludo de bienvenida de Margarita Ducci, directora ejecutiva de Pacto Global Chile, y María Gloria Timmermann, gerente de Relaciones corporativas y Sostenibilidad de la Bolsa de Santiago, inició su exposición **Alejandro Díaz, director general de la Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana**,

quien abordó el concepto de discriminación arbitraria, desde cuatro dimensiones: 1) medidas internas para prevenir, investigar y sancionar, 2) Factor de conflicto entre empresa y cliente, 3) Factor de conflicto en relación laboral, y 4) Determinar procedimientos

judiciales aplicables. En función de ello, se refirió a los marcos legales existentes en Chile relativos a temas de discriminación: la Ley

20.609 que establece medidas contra la discriminación, conocida como Ley Zamudio; la Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades

de personas con discapacidad; y el Código del Trabajo, que, en su artículo segundo, inciso cuatro, establece las conductas que son

consideradas discriminatorias.

Al concluir su exposición, **Alejandro Díaz** llamó a las empresas a fortalecer su rol como empleadores, llevando a cabo acciones de prevención frente a la discriminación arbitraria y a desarrollar procesos de investigación y sanción efectivos una vez recibidas las denuncias, para poder avanzar hacia un mundo empresarial más inclusivo.



Conflictos de interés

Comisión para el Mercado Financiero

El día 10 de noviembre se llevó a cabo la segunda sesión del ciclo, abocada a las denuncias por conflictos de interés en las empresas. El taller fue facilitado por **Patricio Valenzuela**, **director general de Regulación de Conducta de Mercado**, **de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)**, quien —luego de la introducción realizada desde Pacto Global y la Bolsa de Santiago— abordó este tema señalando que, si bien no en todas las empresas está debidamente relevado, en la práctica todas las personas se

enfrentan cotidianamente a conflictos de interés, pero que se vuelve un inconveniente cuando estas situaciones no son resueltas de una manera adecuada. Así, relevó la importancia de la capacitación y espacios de aprendizaje en las organizaciones como medio para visibilizar tanto estos potenciales riesgos como las vías existentes para darlos a conocer, abordarlos y resolverlos de manera apropiada.





Responsabilidad penal de las personas jurídicas y corrupción

El tercer taller de este ciclo se desarrolló el día 24 de noviembre. Margarita Ducci abrió la jornada, para luego dar paso a la introducción de la Bolsa de Santiago, realizada en esta oportunidad por Carlos Molina, gerente de Auditoría y Control. El expositor fue Hassen Kamal, consultor legal y de desarrollo de la Fundación Generación Empresarial, en representación de su gerente general, Fernanda Hurtado. Durante su presentación, abordó la Ley 23.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, como uno de los marcos legales relevantes para el compliance corporativo, indicando algunos de los delitos que considera. Asimismo, el expositor señaló que no es el único marco jurídico al que se aboca el compliance, sino que también considera la Ley 21.121 Anticorrupción, la Ley 21.132 que agrega delitos de la Ley de pesca y la Ley de Protección del Empleo, entre otras. Hassen Kamal recalcó que la ética, la probidad y el respeto a la ley son un desafío permanente para las organizaciones, por tanto, nunca deben descuidarse.

Fundación Generación Empresarial



Denuncias medioambientales y relativas a derechos de comunidades y pueblos indígenas

Segundo Tribunal Ambiental

La cuarta y última sesión del ciclo de talleres sobre las denuncias más recurrentes en las empresas se realizó el día 15 de diciembre y trató sobre las acusaciones por temas medioambientales y vinculadas a comunidades y pueblos originarios. El encargado de introducir y analizar este tema fue **Cristián Delpiano, ministro titular del Segundo Tribunal Ambiental**. Durante su presentación, relevó la existencia del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales para el abordaje de estos temas, así como las debilidades de la implementación del Convenio a nivel local, reflejadas, por ejemplo, en su tardía ratificación por nuestro país. Señaló que este aborda los deberes del Estado con las poblaciones originarias, incluyendo el respeto de sus Derechos Humanos, que implica, entre otros aspectos, la generación de espacios de participación directa e informada, así como la salvaguardia de su cultura y medio ambiente, considerando la preponderancia de la tierra en su cosmovisión. Al finalizar su exposición, invitó al sector privado a involucrar y priorizar a las comunidades al momento de planificar sus proyectos, propiciando acuerdos que beneficien a todas las partes.

REVIVE LOS CUATRO TALLERES DEL CICLO 2021







CICLO DE TALLERES



DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS:

abordaje y desafíos

SESIÓN 1 "DISCRIMINACIÓN"

Presenta: Alejandro Díaz Letelier Director General Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana



20 OCTUBRE | 10 AM.

Inscríbete en www.pactoglobal.cl

Revisa la nota de prensa aquí:

https://pactoglobal.cl/2021/pacto-global-inicia-ciclo-de-talleres-ods-16-sobre-denuncias-en-las-empresas/







CICLO DE TALLERES



abordaje y desafíos

SESIÓN 2 "DENUNCIAS POR CONFLICTOS DE INTERÉS EN LAS EMPRESAS"

Presenta: Patricio Valenzuela

Director general de Regulación de Conducta de Mercado, de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).



10 NOVIEMBRE | 10 AM.

Inscríbete en www.pactoglobal.cl

Revisa la nota de prensa aquí:

https://pactoglobal.cl/2021/pacto-global-continuan-avanzan-do-en-ciclo-de-talleres-ods-16-sobre-denuncias-en-las-empresas/







CICLO DE TALLERES

DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS:

abordaje y desafíos

SESIÓN 3 "RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS Y CORRUPCIÓN"

Presenta: Hassen Kamal

Consultor legal y de desarrollo de la Fundación Generación Empresarial



24 NOVIEMBRE | 10 AM.

Inscríbete en www.pactoglobal.cl

Revisa la nota de prensa aquí:

https://pactoglobal.cl/2021/avanza-en-su-tercera-sesion-el-ciclo-detalleres-ods-16-sobre-denuncias-en-las-empresas/



SANTIAGOX



CICLO DE TALLERES

DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS:

abordaje y desafíos

SESIÓN 4 "MEDIOAMBIENTALES Y RELATIVAS A DERECHOS DE COMUNIDADES Y PUEBLOS INDÍGENAS"

Presenta: Cristián Delpiano Ministro Titular del Segundo Tribunal Ambiental.



15 DICIEMBRE | 10 AM.

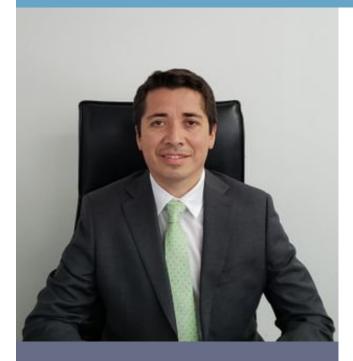
Inscríbete en www.pactoglobal.cl

Revisa la nota de prensa aquí:

: https://pactoglobal.cl/2022/finaliza-con-exito-el-ciclo-de-talleresods-16-sobre-denuncias-en-las-empresa/



COLUMNA DE OPINIÓN



Alejandro Díaz, Director general de la Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana

La transparencia como un escudo a la corrupción

En lo que dice relación con el Grupo de Empresas Líderes del ODS 16, es fundamental que haya un compromiso entre el sector privado (empresas) y el público, lo cual requiere necesariamente de un trabajo mancomunado, para obtener los resultados específicos y esperados, planteados en la meta 16.5 (reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas) y 16.6 (crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas), ya que ambas se encuentran vinculadas y sus perniciosos efectos no solo afectan en los resultados económicos sino que repercuten en aspectos sociales y psicológicos y de credibilidad, por lo que es necesario tomar las medidas que eviten actos de corrupción en cualquiera de sus formas y contribuyan a un actuar transparente enmarcado en la normativa vigente.

Como institución, cuya misión es entregar a todas las personas información sobre sus derechos y deberes y materializar el acceso a la justicia para los más vulnerables, estamos convencidos de que una sociedad con conocimiento, que pueda exigir y obtener respuestas efectivas a la vulneración de sus derechos a través de los distintos órganos jurisdiccionales, es el reflejo de un Estado y un país sustentable y sostenible, ya que la justicia accesible a todos es uno de los pilares del desarrollo mundial, compartiendo plenamente que los pilares que fundan el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones sólidas) deben guiar el camino y el compromiso tanto de las instituciones públicas como privadas.

En este sentido, cuando se habla de que los beneficios, la justicia, la prosperidad y el respeto a los derechos (en el amplio sentido de la palabra) son sólo para aquellos sectores acomodados, significa que estamos lejos de lograr un país que propenda a generar mayor igualdad de oportunidades, o el

Por ello, creemos que es fundamental que al interior de las empresas exista transparencia sobre los distintos procesos que se llevan a cabo, tanto en la incorporación de trabajadores, proveedores e inversiones, procesos productivos, entre otros.



desarrollo de manera sustentable, por ello, debemos realizar acciones efectivas para avanzar en esa vía. Esto necesariamente debe incluir a todos los actores, tanto públicos como privados, excluyendo definitivamente de nuestro actuar cualquier tipo de discriminación y vulneración a los derechos humanos, siendo fundamental el someterse al escrutinio social para una continua mejora.

Por ello, creemos que es fundamental que al interior de las empresas exista transparencia sobre los distintos procesos que se llevan a cabo, tanto en la incorporación de trabajadores, proveedores e inversiones, procesos productivos, entre otros. Esto implica un tono que debe primar desde la alta dirección hacia todas las áreas y personas con un grado de responsabilidad. Este estándar, es el mínimo requerido para evitar conflictos internos, pérdidas económicas y en definitiva la pérdida de la confianza en las Instituciones en general, siendo necesario contar con un sistema de acceso fácil a la información de las empresas, para evitar actuaciones irregulares o derechamente ilegales.

A su vez, las instituciones públicas, si bien están sometidas a la denominada "Ley de Transparencia" (ley 20.285), a normativa que regula la probidad funcionaria con un alto estándar de exigencia, a procesos de control interno, y a los lineamientos técnicos establecidos por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y la Contraloría General de la República, entre otros, no se encuentran exentas de incurrir en acciones u omisiones que sean contrarias a la ley, tanto en su gestión interna como en la vinculación con sus usuarios o terceros.

Para evitar lo anterior, resulta necesario mantener y desarrollar lineamientos claros que regulen los distintos procesos de gestión, tanto en lo que dice relación con la gestión del RRHH, lo administrativo y financiero y la prestación del servicio para el cual está destinada, debiendo ser capaz de desarrollar todos aquellos instrumentos que sean preventivos, más que reactivos, de situaciones que vulneren la normativa que las rige. Esta transparencia y legalidad en su actuar, contribuyen a mejorar el compromiso de los funcionarios con la función pública, traducido en un correcto, ético y transparente desempeño de las labores que a cada uno le caben en la institución, impidiendo o minimizando la existencia de corrupción en las instituciones.



COLUMNA DE OPINIÓN



Patricio Valenzuela,

Director general de Regulación de Conducta de Mercado, Comisión para el Mercado Financiero.

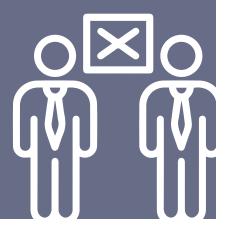
Conflictos de Interés

Todas las personas estamos siempre expuestas a conflictos de intereses. En especial, quienes tenemos un deber fiduciario o debemos proteger un interés público. El problema es que, a veces, no es tan simple detectar un conflicto de intereses, ni tan clara la forma de actuar, para resolverlos adecuadamente. La legislación suele tratar los conflictos de interés de diversas formas: previniendo su existencia, al evitar recaiga en la misma persona el deber de velar por ambos intereses; regulando qué interés debe primar frente a la existencia de un conflicto determinado, como lo serían los deberes de abstención; y exigiendo se informe la existencia del conflicto de interés a quienes se podrían ver afectados a objeto que puedan adoptar los resguardos que estimen pertinentes, entre otras.

En los casos en que la mala resolución del conflicto de interés es grave, la conducta lleva aparejada una sanción que puede ser administrativa o penal, como es el caso del funcionario público que pone sus intereses personales por sobre los del público en general o del director de sociedad anónima que privilegia los suyos por sobre los de esa sociedad, entre otras situaciones equivalentes.

Pero existe una diversidad de situaciones que no aborda la ley y que, para evitar se vean afectados intereses de clientes, de los trabajadores y de la propia empresa, es aconsejable que ésta las aborde mediante directrices y códigos de conducta. Con ello, además de transmitir lo que la empresa espera de su personal, ayuda a que éste tome conciencia de la existencia de eventuales conflictos de interés y de cómo enfrentarlos para resolverlos de manera adecuada.

Existe una diversidad de situaciones que no aborda la ley y que, para evitar se vean afectados intereses de clientes, de los trabajadores y de la propia empresa, es aconsejable que ésta las aborde mediante directrices y códigos de conducta. Con ello, además de transmitir lo que la empresa espera de su personal, ayuda a que éste tome conciencia de la existencia de eventuales conflictos de interés y de cómo enfrentarlos para resolverlos de manera adecuada.



A su vez, es necesario que la empresa adopte los resguardos que sean necesarios a objeto de evitar que, con sus políticas comerciales, salariales, de contratación o adquisición, se generen incentivos que puedan redundar en una inadecuada resolución de conflictos de interés.

La implementación de canales de denuncia anónima es una herramienta que contribuye en esa línea, al fomentar una cultura del cumplimiento y permitir a todo quien detecte eventuales conflictos de intereses mal resueltos, informar a la empresa de ese hecho, tanto para que ésta pueda corregir esas conductas y reparar el daño a quienes se hayan visto afectados por ella, como para que el personal de la empresa perciba que existe coherencia entre los valores y principios que ésta promueve y las acciones que adopta para que sean respetados.



COLUMNA DE OPINIÓN



Hassen Andrés Kamal Becerra,

Consultor legal y de desarrollo, Fundación Generación Empresarial

Compliance como valor en el fortalecimiento de la ética, integridad y sostenibilidad

Las organizaciones están expuestas a enfrentar delitos internos, casos de colusión y malas prácticas corporativas. Para hacerse cargo de esta realidad, se promulgó hace trece años (2009) la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley 20.393), que marcó el inicio del compliance en Chile.

Desde esa fecha, hemos visto una evolución constante en la ampliación del catálogo de delitos, de las obligaciones que tienen las organizaciones para implementar herramientas que favorezcan la prevención de conductas de riesgo, actualización y monitoreo de los sistemas de control, así como de sus mapas de riesgos.

Las organizaciones han asumido de buena manera estos cambios, no solamente en la línea de tomar mayores resguardos ante la eventual ocurrencia de delitos, sino que también han puesto foco en la prevención de conductas contrarias a la ética y la ley, a través de capacitaciones, entrega de materiales, y constante apoyo y comunicación de las diferentes herramientas disponibles desde el área de cumplimiento. Entre ellas podemos mencionar: el Código de Ética, el Manual de Prevención de Delitos

Para que el desarrollo del Compliance siga avanzando, es necesario transparentar los procesos relacionados con este tema. Evitar las malas prácticas y que sus sanciones sean conocidas ampliamente, es de vital importancia para la construcción de una cultura de integridad y que esta permita el fortalecimiento de la comunidad en torno a la empresa o de la institución.



y uno de los más importantes, la Línea de Denuncias. También ha sido clave dar a conocer a la persona detrás del cargo del Oficial de Cumplimiento, comunicar eficazmente su rol, su mayor cercanía y trabajo con el gobierno corporativo de la institución, figura que se ha ido fortaleciendo y adquiriendo cada vez mayor relevancia.

Para que el desarrollo del Compliance siga avanzando, es necesario transparentar los procesos relacionados con este tema. Evitar las malas prácticas y que sus sanciones sean conocidas ampliamente, es de vital importancia para la construcción de una cultura de integridad y que esta permita el fortalecimiento de la comunidad en torno a la empresa o de la institución.

Asimismo, es imprescindible que las organizaciones trabajen en la autorregulación y que lo hagan no solo frente a eventuales situaciones corporativas reñidas con el buen proceder. Deben ser proactivas e ir más allá de lo meramente establecido por la ley. Las acciones que atentan contra la integridad organizacional menoscaban la dignidad y el compromiso de los colaboradores, representan un riesgo a la sostenibilidad de la organización y generan un ambiente laboral que afecta a todos.

Del mismo modo, y en línea con lo anterior, es importante fortalecer las instancias de participación efectiva, es decir, de diálogo sin pauta entre todos los integrantes de la institución. Esto, si bien puede significar una inversión en tiempo, la retribución que se da será con creces, pues se generan ambientes armónicos y de mayor confianza. Esta cercanía se enriquece cuando los líderes "recorren a pie" las organizaciones y se conectan con ellas, porque es la única manera de que sepan qué piensan sus trabajadores, sin intermediarios.

Cuando entendemos la integridad como un valor indelegable, que es responsabilidad de todos y de cada uno, se facilita la implementación de programas de cumplimiento eficaces, que se viven en cada organización y que son un real apoyo para la construcción de comunidades virtuosas, en las que el ejemplo mueve a la acción y permea a las personas.



COLUMNA DE OPINIÓN



Cristian Delpiano Lira,Ministro titular, Segundo Tribunal
Ambiental

Denuncias medioambientales y respeto a los derechos de las comunidades y pueblos indígenas

La creciente importancia de las relaciones entre las empresas y las comunidades en general, y especialmente cuando se trata de poblaciones vulnerables, ha hecho que desde el Derecho internacional y desde la regulación interna se adopten medidas cuando un proyecto o actividad produce un impacto en pueblos originarios. Así, el Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental exige presentar un Estudio de Impacto Ambiental (el instrumento más intensivo que contempla el sistema), cada vez que se pretenda ejecutar un proyecto en o próximo a comunidades indígenas, o que de alguna manera afecten el patrimonio cultural, el que deberá ser acompañado por un proceso de consulta indígena observando los estándares del Convenio Nº169 de la OIT (respetar autoridades ancestrales, mecanismos idóneos, buena fe con el objetivo de lograr un acuerdo, entre otros).

Esta exigencia normativa nos ayuda a ilustrar algunos aspectos a rescatar. Como elemento irreductible, los proyectos necesitan un territorio donde emplazarse. En estos territorios, antes que las empresas, encontraremos comunidades que habitan el lugar, que han visto cómo ese espacio cobija sus prácticas culturales y que por lo mismo cuentan con información relevante que necesita el sistema sobre la interacción de componentes ambientales.

Una irrupción en tal entorno modifica el statu quo produciendo externalidades positivas y negativas, siendo este uno de los puntos que disciplina el Derecho. Nuestro sistema jurídico promueve la máxima

Estas exigencias normativas fuerzan a que las empresas que deseen ser sustentables (ambiental y temporalmente) interioricen en su organización y políticas internas, mecanismos de relacionamiento comunitario que lleven a manejar sus efectos (positivos y negativos) previniendo conflictos o controlando su intensidad.



realización posible de personas con pleno respeto de los DD.HH., lo que se traduce en disminuir las externalidades negativas y aumentar los efectos positivos de nuestras actividades. Existen múltiples oportunidades en las que el Derecho (por medio de reglas de distinta naturaleza) exige a los titulares acreditar el modo en que sus proyectos compatibilizan los distintos intereses para una adecuada distribución de cargas y beneficios generados.

Estas exigencias normativas fuerzan a que las empresas que deseen ser sustentables (ambiental y temporalmente) interioricen en su organización y políticas internas, mecanismos de relacionamiento comunitario que lleven a manejar sus efectos (positivos y negativos) previniendo conflictos o controlando su intensidad. Para ello, es indispensable que las empresas abran mecanismos de recepción de denuncias. Estos canales deben ser objetivos; idóneos según las características poblacionales; entregar respuestas claras a los requirentes; y auditables, de modo que despierten confianza en la población.

Estas políticas de relacionamiento comunitario siguen toda la vida del proyecto, de modo que optimizan el cumplimiento normativo y el desarrollo pacífico de actividades. Y, si bien nuestro ordenamiento jurídico contempla instancias obligatorias de participación solo al interior del procedimiento de evaluación ambiental, lo cierto es que para obtener la licencia ambiental se requiere recopilar previamente información del entorno y sus interacciones. La calidad de los antecedentes que se presenten a la Administración puede mejorar si se consideran los conocimientos históricos, ecosistémicos y culturales del territorio que manejan las comunidades. A su vez, un acercamiento previo puede propiciar aportes constructivos durante el proceso de evaluación y posteriormente mantener una ejecución apoyada por la colectividad, tal como se ha destacado desde la vinculación entre DD.HH. y empresas.

La regla destacada al inicio de esta columna y las reflexiones posteriores muestran que nuestro sistema jurídico constituye la base mínima de relacionamiento entre empresas y personas, pero a su vez, su realización no se agota con el mero cumplimiento normativo. De igual modo, esta regla advierte la existencia de una población particular como grupos indígenas. Todos estos puntos son orientativos de la forma en la que nuestra regulación concibe la interacción empresas, comunidades y autoridades; y nos guían sobre el cuándo, cómo, por qué vías y qué principios se deben respetar en estos vínculos. La obligación de consulta (así como el respeto de otras obligaciones contenidas en el Convenio N°169 de la OIT) descansan en estas prácticas de interacción constructiva que requieren una actitud propositiva.

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES ODS 16

El ODS 16 tiene por finalidad la construcción de sociedades más pacíficas e inclusivas, estableciendo como condiciones básicas para lograrlo la integridad, transparencia y compromiso por parte de las diversas instituciones que las componen.

La Agenda 2030, en su introducción, establece la Paz como uno de los cinco tópicos principales (junto a las personas, el planeta, la prosperidad y las alianzas), señalando que las partes que componen la Asamblea General están decididas a trabajar por alcanzar sociedades más pacíficas, justas e inclusivas, que puedan desarrollarse sin temor a la violencia: "No puede haber desarrollo sostenible sin paz, ni paz sin desarrollo sostenible".

La corrupción y otros delitos relacionados como la evasión impositiva, la estafa, abuso del poder, entre otras malas prácticas, son un peligro para la sostenibilidad a nivel mundial. Para enfrentar y evitar su crecimiento en las organizaciones públicas y privadas se hace necesario propiciar sociedades en las que todas las personas tengan acceso a la justicia, a la seguridad, a instituciones

probas y al respeto de sus derechos humanos. A nivel local, el Grupo de Empresas Líderes ODS 16 ha enfocado su trabajo en las metas 16.5 y 16.6. de este Objetivo de Desarrollo Sostenible, basados en la convicción de que la transparencia es una herramienta fundamental para la construcción de sociedades más íntegras y justas. Por ello, entre los años 2019 y 2021 se propusieron trabajar en profundidad la promoción de canales de denuncia que cuenten con un nivel adecuado y que estén en línea con los estándares internacionales, proponiendo para ello el desarrollo de un instrumento de autoevaluación que fuera también de utilidad para los inversores (apelando al hecho que este grupo está cada vez más interesado en la información que las empresas transparentan y cómo gestionan estos procesos).

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



EMPRESA REPRESENTANTE:

Bolsa de Santiago.

META(S) DEL ODS IDENTIFICADAS:

- **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.

¹Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015, A/RES/70/1. Disponible en https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Acerca de la publicación Sistemas de Gestión de Denuncias en las empresas y su aporte al ODS 16

SISTEMAS DE GESTIÓN DE DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS Y SU APORTE **AL ODS 16**

Este documento fue preparado como parte del trabajo realizado en 2020 por el Grupo de Empresas Líderes ODS 16 de Red Pacto Global Chile.

Integra los principales hallazgos y observaciones obtenidos de la consulta realizada a las empresas socias de Red Pacto Global en Chile entre los meses de mayo y octubre de 2020.

Además incorpora información disponible en los reportes de sostenibilidad 2019 de 52 empresas para contextualizar el Contenido GRI 102-17 sobre Mecanismos de Asesoramiento y preocupaciones Éticas, del apartado Ética e Integridad, el cual incluye en sus requerimientos la presentación de información sobre mecanismos de denuncia.



CONTENIDO:

- Agenda 2030 y ODS 16
- Apoyando el rol de las empresas en el cumplimiento del ODS 16
 - · Herramientas de Pacto Global para la gestión corporativa
 - Feedback Estudio SIPP para el ODS 16
- Gestión del ODS 16 en Chile
- Marcos de referencia
- Monitoreo de la gestión de los sistemas de denuncia en las empresas
- Resultados de la consulta a empresas Pacto Global
- Casos de empresas
- Conclusiones y recomendaciones

El equipo de Pacto Global Chile, agradece a todos/as quienes apoyaron el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresas Líderes ODS 16 durante 2021, especialmente a los facilitadores de cada taller. Asimismo, a las y los representantes de las empresas socias que participaron de ellos.

¡Súmate al trabajo de Pacto Global Chile durante 2022!



Pacto Global Red Chile





