



Red Pacto Global Chile



SISTEMA DE INTEGRACIÓN DE LOS  
PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

2016



**Pacto Global**  
Red Chile



**Universidad**  
**Andrés Bello**

### **Estudio SIPP 2016**

“Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global”  
Red Pacto Global Chile - Área Gestión de Proyectos  
Universidad Andrés Bello - Escuela de Sociología de la  
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

#### *Dirección General*

##### **Margarita Ducci**

Directora Ejecutiva Red Pacto Global Chile

##### **Dra. Stéphanie Alenda**

Directora Escuela de Sociología Facultad de  
Humanidades y Cs. Sociales

#### *Investigadores*

##### **Angie Quiroga**

##### **Evelyn Uribe**

Área de Gestión de Proyectos Red Pacto Global Chile

##### **Eduardo Bustos**

##### **Valentina Osses**

##### **Ailín Benítez**

Escuela de Sociología de la Facultad de Humanidades y  
Ciencias Sociales de la Universidad Andrés Bello

#### *Edición*

##### **Magola Unda**

Coordinadora de Comunicaciones Red Pacto Global Chile

#### *Diseño y diagramación*

##### **Esteban Vidal**

Creativo área de Comunicaciones Red Pacto Global Chile

Sistema Integración de los Principios del Pacto Global 2016

Fecha de cierre de datos: Agosto 2016

Fecha de publicación: Diciembre 2016

# ÍNDICE

• Resumen Ejecutivo	4
• Carta de Margarita Ducci, Directora Ejecutiva de Red Pacto Global Chile	8
• Los Principios de Pacto Global	10
• Derechos Humanos	11
• Relaciones Laborales	13
• Medio Ambiente	15
• Anticorrupción y Gobernanza	17
• Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como Horizonte	19
• Objetivos y Metodología	20
• Definición de Temas Críticos	21
• Análisis de las Comunicaciones de Progreso	22
• Metodología para la Selección de Buenas Prácticas	23
• Análisis Transversal de Integración de Principios de Pacto Global	24
• Caracterización de las Empresas estudiadas	26
• Análisis de Indicadores Transversales	27
• Análisis de Principios de Pacto Global en el 2015	30
• Diálogo con la Comunidad	30
• Gestión de la diversidad	35
• Incorporación de enfoque de DDHH	42
• Participación de diversos actores/estamentos en las decisiones/proyecciones de la Empresa	47
• Reforma Laboral	52
• Disminución del Impacto Ambiental y Protección	56
• Uso Racional del Agua	64
• Ética y Cambio Climático	68
• Transparencia para acceder a información de Empresas	74
• Ética, sensibilización, mitigación y reparación	77
• Gobierno Corporativo	80
• Cadena de Valor Sostenible: Los Principios de Pacto Global, más allá de la Red Chile	84
• Conclusiones	92
• Buenas Prácticas Destacadas	98
• Prácticas Pre-Seleccionadas	100
• Bibliografía	132
• Anexos	136





## RESUMEN EJECUTIVO

Pacto Global es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que constituye una plataforma de liderazgo para el desarrollo, la implementación y divulgación de prácticas y políticas empresariales responsables y sostenibles.

Esta iniciativa se conforma como una Red mundial de Empresas, con más de 10.000 adherentes que orientan sus acciones en función de 10 Principios basados en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas, en los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

En Chile, la Red Pacto Global cuenta con 74 adherentes que participan de actividades destinadas a movilizar la sostenibilidad como modelo de desarrollo deseable y necesario, en la medida que favorece la satisfacción de necesidades de nuestra generación, sin comprometer a las generaciones futuras. En este sentido, desde este año se han comenzado a integrar en la agenda de trabajo de la Red 7 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que responden a un conjunto de desafíos definidos a partir de los problemas mundiales más acuciantes de nuestro tiempo.

El presente informe corresponde al Estudio del Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), mediante el cual la Red Chilena del Pacto Global identifica anualmente el nivel de involucramiento que tienen las organizaciones adherentes a sus Diez Principios



declarados, basados en los grandes acuerdos aprobados en las convenciones de Naciones Unidas, en los ámbitos de **Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción**. El Estudio hace referencia al reporte de indicadores asociados a los 7 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), priorizados por la Red Pacto Global Chile, con la intención de comenzar a visualizarlos.

Para el desarrollo del presente informe, se consideró el reporte de indicadores transversales a la gestión de todas las organizaciones, de indicadores de Global Reporting Initiative (GRI) que corresponden a los ámbitos de Pacto Global y de indicadores NO GRI para profundizar en aspectos específicos de relevancia para los temas abordados. El análisis se realizó a partir de Temas Críticos vinculados a los cuatro ámbitos de gestión de Pacto Global, los cuales fueron definidos por medio de dos Grupos Focales. De esta forma se buscó contextualizar el desempeño de las Empresas, tomando en cuenta los acontecimientos más relevantes del acontecer nacional, así como algunos indicadores internacionales.

Mediante esta metodología, esta VI versión del Estudio SIPP analizó el desempeño de 43 empresas, a través de sus reportes de sostenibilidad y Comunicaciones de Progreso (COP). Los resultados del Estudio dan asimismo cuenta de

un conjunto de operaciones, iniciativas o estrategias de las Empresas de la Red asociadas a los 10 Principios de Pacto Global y al cumplimiento de los ODS, con un nivel de reportabilidad consistente con el año anterior.

Respecto al ámbito de **Derechos Humanos**, los grupos focales pusieron en evidencia la prevalencia de un enfoque esencialmente político. No obstante, las Empresas, al igual que otros actores civiles y gubernamentales, contribuyen cada vez más a la construcción de un nuevo imaginario que considera los derechos como un principio regulador de la convivencia en democracia. En lo que respecta al ámbito laboral, los reportes dan así cuenta de una preocupación por la protección contra el desempleo, entendida como un derecho fundamental. Se manifiesta en que el grueso de los trabajadores tendría condiciones laborales estables, aseguradas por contratos indefinidos. Del 59% que reporta, un promedio de 95% gozaría de estas condiciones, lo que es un resultado destacable si se considera que Chile es el país con el mayor porcentaje de empleo temporal a nivel mundial, donde sólo el 70% de los trabajadores cuenta con un contrato indefinido.

A su vez, los reportes muestran avances en la relación Empresa-Comunidad. Las iniciativas con las comunidades, que consisten principalmente en minimizar las externalidades negativas y beneficiar a sus



miembros, tuvieron un aumento significativo en 2016, pasando de un 71% en 2015 a un 89%. Este tema, también intrínsecamente ligado al ámbito de los Derechos Humanos, registra el mayor porcentaje de reportabilidad comparado con los años anteriores.

Sin embargo, para que las Empresas de la Red puedan posicionarse como actores activos en la protección y promoción de los DDHH, y no solo como entidades pasivas que dan cumplimiento a la legislación, dos son los desafíos pendientes: la incorporación de cláusulas en contratos con proveedores para el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia, que es reportada por solo un 22% de las Empresas; y la organización de capacitaciones para sus trabajadores en políticas o procedimientos basados en los DDHH, lo que es informado por el 24%.

El ámbito de las **Relaciones Laborales** está también íntimamente ligado al de los DDHH y tiene como desafío central el reconocimiento de la diversidad. Un 68% de las Empresas de la Red realiza una o más iniciativas referidas a la inclusión o reconocimiento de la diversidad, lo que refleja la preocupación por integrar a los diferentes segmentos de la población al mundo laboral, con especial énfasis en las personas en situación de discapacidad, pueblos originarios, mujeres, adultos mayores, entre otros. Si bien los avances son alentadores, queda camino por recorrer en esa materia.

Se detecta en cambio un nudo crítico en cuanto a la composición de los Directorios y Gerencias, mayoritariamente masculinos. Cabe señalar que éste es un fenómeno propio de la realidad empresarial chilena, del que dan cuenta diferentes estudios, por lo que se evidencia un desafío a nivel nacional, que implica abogar por una mayor inclusión de las mujeres en los espacios de decisión.

Por su parte, el **Medio Ambiente** ocupa un lugar central en las preocupaciones de las Empresas, en un contexto en que Chile acaba de integrar una influyente red global de centros de investigación del cambio climático, directamente ligada a los objetivos de Naciones Unidas en materia de Cambio Climático. El estudio SIPP 2016 pone en evidencia que 4 de cada 5 Empresas incorporan tecnologías amigables con el medio ambiente e iniciativas tendientes a disminuir el impacto medioambiental en materia energética, mientras el 76% informa sobre iniciativas de reciclaje o reutilización. Este porcentaje no deja de ser relevante si consideramos, por una parte, que en Chile solo el 10% de los residuos son reciclados y, por otra, los desafíos para los actores privados que plantea la nueva Ley de Reciclaje y Responsabilidad Extendida del Productor.

*“EN CHILE, LA RED PACTO GLOBAL CUENTA CON 74 ADHERENTES QUE PARTICIPAN DE ACTIVIDADES DESTINADAS A MOVILIZAR LA SOSTENIBILIDAD COMO MODELO DE DESARROLLO DESEABLE Y NECESARIO(...) SIN COMPROMETER A LAS GENERACIONES FUTURAS”.*

La preocupación de las Empresas por el Cambio Climático se ve también reflejada en su dedicación continua a medir y disminuir la emisión de gases de efecto invernadero (GEI). Con un 78% que reporta sus emisiones, la Red destaca sobre el bajo porcentaje nacional de Empresas que mide e informa aquello. No obstante, en esta materia, los desafíos siguen siendo grandes, pues implican desarrollar más y mejores iniciativas medioambientales, aportar en la mitigación, apostar por la inversión medioambiental e instalar una cultura de medición de emisiones de GEI en la Red y a nivel nacional.

En materia de **Lucha contra la Corrupción**, el 91% de las Empresas cuenta con un Código de Ética o un documento similar y el 88% tiene implementadas herramientas para resolver problemas éticos, tanto internamente como en la relación con grupos de interés externos.

No obstante, en relación a este tema de particular sensibilidad, quedan pendientes varios desafíos, entre los cuales la necesidad de transparentar las aportaciones financieras y actividades de “lobbying”. Este asunto ha generado polémica durante el 2015 por ser utilizado como mecanismo de transferencia de recursos con fines políticos.

En términos generales, se observa que el reporte sobre prácticas transparentes ha disminuido desde el Estudio SIPP 2014, lo que aleja las Empresas de la implementación de buenos gobiernos corporativos. La aplicación de este conjunto de principios y normas que regulan



el funcionamiento de los órganos de gobierno de la Empresa requiere contar con el establecimiento de una ética corporativa sólida que permita responder a las preocupaciones no solo empresariales, sino también societales, sin que las prácticas empresariales incidan negativamente en la sociedad y el medio ambiente.

Finalmente, destaca uno de los Temas Críticos transversal a todos los ámbitos, la Cadena de Valor, que implica que las Empresas se responsabilicen de todo el ciclo de vida de sus bienes o servicios, y asuman que aportar a la Sostenibilidad significa involucrarse y promover un conjunto de prácticas tendientes a impactar positivamente en la sociedad en su conjunto. Para aportar a una Cadena Sostenible, el 95% de las Empresas de la Red implementó políticas de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores, lo que reflejaría que éstas ya están promoviendo y asegurando en sus relaciones de negocio, el cumplimiento de los 10 Principios de Pacto Global.

Los resultados obtenidos indican que las Empresas adheridas a Pacto Global están desarrollando iniciativas que contribuyen a la Sostenibilidad. Bajo esta perspectiva, la Red está dando cumplimiento a uno de los ODS priorizado, de particular importancia para alcanzar las metas propuestas por la ONU, el 17: **Alianzas para lograr los Objetivos**. Este Objetivo implica la implementación de amplias asociaciones sobre la base de principios y valores compartidos a nivel global, regional, nacional y local.

Un último aporte del Estudio SIPP es la identificación de Buenas Prácticas de las Empresas analizadas, en razón de los cuatro ámbitos de gestión de Pacto Global. De esta forma, por medio de una preselección, se realiza el reconocimiento a una Empresa por ámbito de gestión, destacando las acciones destinadas al cumplimiento de los Principios de Pacto Global y los ODS.







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

El propósito fundamental de las redes locales de Pacto Global es apoyar a las empresas en la alineación de sus estrategias y operaciones con los Diez Principios universales, en los ámbitos de Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Igualmente se le ha encomendado al Pacto Global movilizar la contribución del sector empresarial en el cumplimiento de objetivos más amplios de las Naciones Unidas, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A petición de Ban Ki-moon, Secretario General de Naciones Unidas y la Directora Ejecutiva de Pacto Global (Headquarters), Lise Kingo, se han incluido estos diecisiete objetivos como parte de la agenda de las Redes Locales en todo el mundo para así fomentar la construcción sistemática de estrategias dentro de las organizaciones, que signifiquen propuestas e iniciativas locales para lograr aportes sustanciales a nivel global.

Por lo anterior, la Red Local chilena ha estructurado su plan de trabajo en función de objetivos prioritarios acordes con las necesidades e intereses expresados por sus empresas participantes. Este proceso se retroalimenta



de manera simultánea, de acuerdo con los avances en los grupos establecidos a nivel de gobierno para definir y dar seguimiento a las metas país, con el propósito de hacer converger esfuerzos e impulsar la cooperación entre diferentes actores.

En este momento es más importante que nunca, que el compromiso de las empresas se base en una serie de acciones concretas orientadas a fomentar verdaderos cambios estructurales y a generar mayores impactos en sus áreas de influencia, cadenas de suministro, clientes, colaboradores y en la comunidad que les rodea en general. Si bien es desde el 2010 que hemos desarrollado el Sistema de Integración de los Principios de Pacto Global (SIPP), este año la herramienta presenta una evolución en su estructura y diseño, con la intención de identificar los aportes que las empresas de Pacto Global en Chile están realizando para los ODS. Por lo anterior, es que esta herramienta apuesta por un proceso integral que haga de las empresas mejores ciudadanos corporativos, respetando su relación con todos sus grupos de interés, bajo el entendido de que sus acciones locales tienen impactos globales.

Las Comunicaciones de Progreso (COPs), insertas en un reporte de sostenibilidad o como documento independiente, son fundamentales como instrumento para brindar una mayor certidumbre a los públicos y a los mercados. La comunicación por sí sola ya no es suficiente, los fenómenos como la globalización, la interconexión de los mercados y los medios de información como internet, obligan a que la empresa lleve a cabo, no solo en el discurso, sino en la acción, estrategias formales y que se materialicen.

Es bajo este marco, que se debe potenciar la gestión empresarial para lograr aportes significativos y cumplir con estos compromisos internacionales, por lo que entregar a nuestras empresas una nueva herramienta que permita identificar de qué forma temas específicos pueden contribuir a los ODS, favorece monitorear el estado actual de los objetivos y delinear el camino para cumplir las metas planteadas.

Este año presentamos nuestro sexto informe del SIPP, el que busca dar cuenta de la evolución que han tenido las organizaciones respecto de sus compromisos con el Pacto Global mediante un análisis que considera los temas contingentes para el país. Asimismo el SIPP nos permite interactuar con las organizaciones adherentes en un contexto de orientación y apoyo, con datos tangibles respecto de su gestión anual que les permite autoevaluarse y compararse con otras organizaciones de su misma industria y otras de rubros diversos.

Es así cómo este estudio presenta información novedosa sobre los avances de las empresas que pertenecen a Pacto Global en Chile, en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De esta manera, podremos ir creando un bosquejo de los aportes a nivel local, de cómo se avanza hacia los compromisos nacionales y las consecuencias de ello, a una escala global.

Este año contamos con la participación de 43 empresas pertenecientes a 14 rubros, las que representan el 58% del total de adherentes en Chile, y de las cuales un 70% presentaron sus avances a través de reportes de sostenibilidad en base a la metodología GRI.

Destaco de manera especial el trabajo realizado por el equipo a cargo de esta investigación para contar con los resultados y el informe correspondiente disponible a la fecha, el cual no hubiera sido posible sin el compromiso de las empresas que presentaron su COP en una fecha de corte anticipada.

Las conclusiones de este trabajo siempre nos permiten identificar oportunidades de mejora, de las cuales quisiera recoger especialmente, la importancia de pasar de documentos declarativos a documentos con mayores evidencias sobre acciones concretas y consolidadas. Los invitamos a leer el presente informe y sacar sus propias conclusiones.



## LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

En el Pacto Global de las Naciones Unidas, creemos que es posible crear una economía global sostenible e integradora que ofrezca beneficios duraderos a las personas, comunidades y mercados. Para que esto suceda, el Pacto Global de la ONU apoya a las Empresas para:

- Hacer negocios de manera responsable al alinear sus estrategias y operaciones con diez principios en materia de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- Llevar a cabo acciones estratégicas para avanzar en los objetivos más amplios, tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, con énfasis en la colaboración y la innovación.

### *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



Los derechos humanos son universales, y cualquier persona alrededor del mundo merece ejercer sus derechos ya sean éstos civiles, políticos, sociales, económicos o culturales. Los derechos fundamentales incluyen la libertad de expresión, derecho a la privacidad, a la salud, a la vida, a la libertad, a la seguridad, y también a una apropiada calidad de vida. Los gobiernos tienen la obligación de proteger a los individuos ante cualquier vulneración de los derechos humanos por un tercero y las Empresas están reconociendo la necesidad legal, moral y comercial de obrar en el mismo sentido.

*“LAS EMPRESAS TIENEN RESPONSABILIDADES BÁSICAS QUE DEBEN CUMPLIR PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS”.*

Las Empresas tienen responsabilidades básicas que deben cumplir para respetar los Derechos Humanos, deben actuar con debida diligencia para evitar infringir los derechos de otros. Esto significa que tienen que prevenir cualquier impacto negativo sobre los Derechos Humanos que pueda derivarse de su actividad. Además, deben cumplir con estándares internacionales con el propósito de alinearse con una pauta globalmente aceptada que permita establecer un marco y evitar causar problemas o contribuir a vulnerar los Derechos Humanos desde sus actividades y relaciones.

Una vez satisfechas esas mínimas necesidades, las Empresas pueden voluntariamente realizar acciones que contribuyan al respeto por los Derechos Humanos. Por ejemplo, pueden preocuparse de crear lugares de trabajo acogedores e integradores, invertir en las comunidades y en el apoyo a políticas públicas; y comprometerse ante sus trabajadores y las comunidades a no desincentivar la acción colectiva. El trabajo realizado en este tipo de acciones tiene como fundamento el respeto básico por los Derechos Humanos.

En un mundo cada vez más interconectado, corresponde que se conozca con precisión el impacto de las Empresas sobre la gente y las comunidades. Por lo demás, está comprobado que las Empresas que se preocupan de la protección de los Derechos Humanos y cultivan relaciones positivas con sus grupos de interés, logran asegurar el crecimiento continuo de su negocio, consiguiendo la aprobación social que les permita operar sin cuestionamientos.

**Los Principios del Pacto Global en materia de Derechos Humanos (Principios 1 y 2) derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Nuestra labor es instar a las Empresas a que respeten y apoyen los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, y que se aseguren de no ser cómplices de abusos en esta materia. En este sentido, Pacto Global entrega herramientas y recursos alineados con la Guía de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), además de desarrollar iniciativas, herramientas y documentos para ayudar a las Empresas en esa vía.

Desde hace más de dos décadas, los Principios en materia de Derechos Humanos han sido la piedra angular que ha movilizad el trabajo de las Naciones Unidas, orientando su trabajo hacia la creación y promoción de una cultura de los Derechos Humanos. No cabe duda que los Objetivos de Desarrollo Sostenible son otra importante iniciativa que se enmarca en estos esfuerzos, definiendo una hoja de ruta para los Estados miembros.

Chile, como miembro de la ONU, ha avanzado paulatinamente en la integración de la normativa de los Derechos Humanos como marco de referencia que orienta las diferentes iniciativas que, en lo que respecta al ámbito público como privado, favorecen el cumplimiento de las garantías fundamentales de toda persona. En efecto, según el INDH, en nuestro país “la garantía y respeto de los Derechos Humanos ha ido extendiéndose, en particular por la profundización democrática, la vigencia del Estado de Derecho y la reducción de la pobreza” (INDH, 2015, pág. 7). Por otra parte, en el contexto actual la ciudadanía estaría más consciente de sus derechos, así como de su exigibilidad, considerándolos fundamentales en el marco de la vida cotidiana.

No obstante, aún prevalecen temas pendientes que requieren ser abordados, esencialmente “la desigualdad que persiste en el país y, en particular, por la situación de desprotección y vulneración de derechos de ciertos grupos, como por ejemplo, las mujeres, los pueblos indígenas, los adultos mayores, los niños/as y adolescentes o las personas privadas de libertad” (INDH, 2015, pág. 7), todos temas identificados en el trabajo de levantamiento de Temas Críticos, a través de actores claves.

En consecuencia, se reafirma lo planteado en los Estudios SIPP de años anteriores, en coherencia con los Principios de Pacto Global. Éstos señalan que, si bien corresponde al Estado y los organismos gubernamentales el garantizar, respetar y promover los Derechos Humanos en Chile, las Empresas son responsables de apoyar y respetar su protección y velar por que éstos se respeten en toda su cadena de valor y, principalmente, en los ámbitos donde operan (UN Global Compact Human Rights Working Group, 2012).



## RELACIONES LABORALES



El crecimiento económico en sí mismo no es suficiente para asegurar equidad, progreso social, ni para erradicar la pobreza. Todos los trabajadores en el mundo deberían tener condiciones laborales dignas. Sin embargo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso siguen persistiendo globalmente en las cadenas de suministro. Actualmente, aún existen lugares de trabajo peligrosos y la discriminación continúa siendo un gran desafío.

*“LAS EMPRESAS TIENEN QUE MANTENER SUS ESTÁNDARES DE TRABAJO EN TODAS SUS OPERACIONES Y CADENA DE VALOR”.*

Las Empresas tienen que mantener sus estándares de trabajo en todas sus operaciones y cadena de valor. El trabajo decente implica tener un empleo productivo con un ingreso justo. También debe ser garantizada la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal, así como la integración social. Las Empresas igualmente deben concentrarse en temas como la no discriminación, las oportunidades y el trato igualitario (para hombres y mujeres), así como la libertad de las personas para expresar sus preocupaciones relativas a su lugar de trabajo.

Las condiciones laborales precarias se relacionan a menudo con la pobreza, la desigualdad y la discriminación. En muchos contextos, algunos grupos, como los colaboradores con discapacidades, las mujeres colaboradoras, los colaboradores jóvenes o de la tercera edad, entre otros, se enfrentan a diversos obstáculos para acceder a condiciones de trabajo decente y pueden ser especialmente vulnerables a abusos.

**Los Principios del Pacto Global en materia de Relaciones Laborales (Principios 3, 4, 5, y 6) se derivan de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).** En este ámbito, el Pacto Global aborda aspectos fundamentales para las sociedades y las Empresas en el marco del concepto de trabajo decente, tales como la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la integración de prácticas no discriminatorias (que abarcan diversidad e inclusión), la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva. Estos asuntos están vinculados con la mejora de las prácticas laborales más allá de los requisitos legales y pueden beneficiar a todos los involucrados mediante aspectos como promoción de talentos, disminución de riesgo de daños a la reputación y responsabilidad jurídica de las Empresas, fomento a la creatividad y la innovación, disminución de riesgos de malas prácticas indirectas a través de la cadena de valor y costos de auditoría social. De igual manera, propone identificar oportunidades de contribución claves en la acción empresarial, como es el caso de iniciativas para reducir los índices de desempleo juvenil.

El Pacto Global aporta orientación y soporte para abordar este ámbito, lo que justifica que parte importante de este trabajo se detenga en las temáticas de los Derechos Humanos y Cadena de Valor.

En materia de Relaciones Laborales, a nivel local la atención se concentró en el proyecto de la Reforma Laboral, iniciativa que generó diversas críticas provenientes del sector privado a causa de los posibles impactos negativos que podría generar esta reforma en la economía. Cabe destacar que esta normativa ha sido una de las más representativas del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Ingresó en enero de 2015 al Congreso para su trámite legislativo y fue sometida a diversas modificaciones.

A lo anterior se suma que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se encuentra impulsando políticas laborales focalizadas en el trabajo decente, la seguridad y salud laboral, incorporando mayoritariamente a los sectores más vulnerables al mercado del trabajo.

En relación a la gestión de la diversidad al interior de las Empresas, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca de 386 millones de las personas en edad de trabajar se encuentran en situación de discapacidad y, en algunos países, la tasa de desempleo alcanza hasta un 80%. Los grupos sociales más golpeados por este tipo de flagelo son los adultos mayores, los extranjeros, las mujeres en general y jefas de hogar en particular, entre otros.

En el caso de Chile, la inclusión laboral de mujeres está por debajo de las cifras mundiales, logrando una participación del 45,9% el último trimestre del 2015, según indica el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2016).

Debido a lo anterior, es importante que las Empresas impulsen prácticas de inclusión a favor de la diversidad ya que estas iniciativas aumentan su competitividad. La inclusión de personas en situación de discapacidad, adultos mayores y extranjeros incide también en la mejora del clima laboral y fortalece la relación con los clientes.

Se identifica la participación de actores diversos en las decisiones de las Empresas como un factor de gran impacto. El Estudio CRAMM VSN™ Chile realizado en 2014, presentó los riesgos que las comunidades perciben de las Empresas e instituciones con las que tienen que convivir, y detectó cuáles son los sectores económicos mejor y peor evaluados por éstas. Según dicho estudio, la falta de diálogo, molestias y abusos son las principales críticas de los chilenos hacia las Empresas, señalando que existen grandes deficiencias de las compañías en cuanto a su relación con las comunidades. El informe concluyó que la eficacia de un gobierno corporativo depende de la atención que otorgue a las necesidades de sus públicos de interés y a una buena gestión de los riesgos externos.



## MEDIO AMBIENTE



El mundo hoy está enfrentando desafíos medioambientales sin precedentes e interconectados en áreas que incluyen el cambio climático, el cuidado del agua, la energía, la biodiversidad y la agricultura. Dado que las Empresas dependen crecientemente de los recursos naturales, sea a través de sus cadenas de suministro, se necesitan nuevos esfuerzos corporativos para hacer frente a las responsabilidades ambientales, valorar el capital natural y entender mejor los impactos sobre los recursos.

*“DADO QUE LAS EMPRESAS DEPENDEN CRECIENTEMENTE DE LOS RECURSOS NATURALES (...) SE NECESITAN NUEVOS ESFUERZOS CORPORATIVOS PARA HACER FRENTE A LAS RESPONSABILIDADES AMBIENTALES”.*

Para prepararse ante este desafiante panorama, el trabajo de Pacto Global en materia de medio ambiente se preocupa de ayudar a las Empresas a desarrollar una estrategia holística y comprensiva que les permita desarrollar iniciativas concretas integradas en sus operaciones. Esto reconoce el creciente vínculo entre diversos problemas ambientales como: el cambio climático, la alimentación y el agua, así como también las conexiones de éstos con las prioridades sociales y de desarrollo. El trabajo de la Red Local ayuda a las Empresas a avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluyendo la Agenda de Acción del Acuerdo de París sobre Cambio Climático derivado de la COP 21.

**Los principios del Pacto Global en materia de Medio Ambiente (Principios 7, 8 y 9) tienen origen en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo.** Pacto Global impulsa a las Empresas a ir más allá de los enfoques tradicionales basados en gran parte en el cumplimiento y evaluación de los riesgos. Mediante mecanismos amplios de consulta a las compañías, sobre cómo éstas abordan activamente los riesgos y oportunidades ambientales, se ha identificado que los mayores esfuerzos de las Empresas se concentran en las áreas de cambio climático, agua y alimentación. Como resultado, se observan Empresas alrededor del mundo ya preparadas para ser parte de un futuro más sostenible y aceptando su rol, cada vez más activo, en las soluciones a las problemáticas mundiales.



En relación a la temática medio ambiental, el trabajo de Chile se ha concentrado en el Plan de Acción Nacional de Cambio Climático 2017-2022 que tiene entre sus principales compromisos la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Actualmente, Chile emite un 0,26% de GEI del mundo. Si bien ésta parece ser una cifra pequeña en comparación con la de otros países desarrollados, representa un gran desafío en materia ambiental, puesto que fue parte del acuerdo central ratificado por el país en la conferencia de París sobre el Cambio Climático (COP21), en diciembre de 2015. De esta forma, Chile materializa su compromiso contra el cambio climático que tiene importantes efectos para el desarrollo ambiental, social y económico.

Siguiendo esta línea, resulta crucial el trabajo que el sector privado puede realizar en esta materia. De acuerdo a lo señalado por el Ministerio de Medio Ambiente, el aumento del crecimiento económico, reflejado en el Producto Interno Bruto (PIB), está correlacionado con el aumento de emisiones. Ante esta situación, el gobierno está diseñando una serie de políticas públicas y opciones de mitigación de largo plazo que ayuden al país a tomar la senda un desarrollo sustentable.

De acuerdo al proyecto MAPS Chile (Mitigation Action Plans & Scenarios, por su sigla en inglés), si Chile sigue su tendencia de emisión de GEI para el 2020 y no implementa grandes cambios, el sector de Generación eléctrica y Transporte de electricidad sería el que más aportaría a las emisiones totales del país; seguido por los sectores de Transporte y Minería e Industria. Por su parte, el sector Forestal conservaría su carácter de sumidero.

Para mitigar el impacto de los sectores productivos, MAPS plantea múltiples opciones, en las cuales los rubros que liderarían la reducción de emisiones serían Generación eléctrica, Transporte y Forestal.

Las conclusiones globales de la segunda fase de este estudio resultan importantes porque en todos los escenarios de medidas de mitigación analizados, la cantidad de emisiones de GEI por unidad de PIB disminuye hacia el año 2030. De esta forma se evidencia la importancia de las acciones concretas que los sectores industriales puedan realizar en contra del cambio climático.

## ANTICORRUPCIÓN Y GOBERNANZA



Para Pacto Global, la Gobernanza se refiere a los procesos y sistemas que garantizan un desempeño eficaz general de una entidad, tratándose de una Empresa, institución gubernamental u organismo multilateral.

Promover una buena gobernanza es un desafío multidimensional que requiere esfuerzos que se deben fortalecer permanentemente. Por ejemplo, la lucha contra la corrupción es esencial para el estado de derecho y la construcción de la paz, porque la corrupción impacta negativamente la capacidad del Estado, la inclusión social, e incluso la administración de los recursos naturales.

**El Principio número 10 del Pacto Global de Naciones Unidas, tiene su origen en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.** Las Empresas pueden comprometerse con el Pacto Global de las Naciones Unidas en tres temas críticos en el ámbito de la gobernanza: Anticorrupción, Paz y Estado de Derecho. A nivel micro, las Empresas pueden lograr una buena gobernanza integrando los principios de sostenibilidad corporativa en sus operaciones y relaciones, lo que permite mejorar la transparencia, rendición de cuentas e inclusión. A nivel macro, las compañías pueden contribuir al desarrollo e implementación de normas y estándares internacionales, por ejemplo, como parte de su compromiso con Global Compact. Pacto Global de Naciones Unidas agrupa asimismo Empresas comprometidas con respetar y apoyar negocios responsables e inclusivos, contribuyendo a la construcción de sociedades más justas y pacíficas para todos. La Red busca incitar a las compañías a contribuir activamente a la lucha contra la corrupción y al fortalecimiento del estado de derecho, tanto a nivel local como global.

*“LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN ES ESENCIAL PARA EL ESTADO DE DERECHO Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ”.*



La creciente interconexión mundial en los mercados de capital, junto con la actividad multinacional de sociedades cada vez más grandes, hacen imprescindible el avance en la armonización de un marco de buenas prácticas de gobierno corporativo que tiene como base un componente ético importante. Dicho componente es uno de los ámbitos que promueve Pacto Global a través de su décimo principio.

Según América Economía (2016), el Índice de Percepción de la Corrupción elaborado por Transparencia Internacional ubica a Dinamarca como el país más transparente de los 168 analizados, mientras que Somalia y Corea del Norte siguen como los estados con los sectores públicos más corruptos. Por segundo año consecutivo, Dinamarca obtiene 91 puntos de un máximo de 100, que indicaría una ausencia total de corrupción. Ocupa así el primer lugar de la clasificación de los países más transparentes, seguida de Finlandia, Suecia, Nueva Zelanda, Holanda, Noruega, Suiza, Singapur, Canadá y Alemania, último país que asciende en la lista y comparte la décima posición con Luxemburgo y el Reino Unido. En Latinoamérica, Uruguay sigue a la cabeza como el país más transparente de la región y ocupa el puesto 21 del ranking mundial, con 74 puntos. Uruguay ha mejorado un punto y ha ampliado así su distancia respecto a Chile, que ha perdido tres puntos (lugar 70), situándose en el puesto 23 de la tabla.

Aquellos resultados contribuyen a explicar la desconfianza de gran parte de la población hacia las Empresas debido a los casos de competencia desleal, uso de información privilegiada y colusión. La mirada se dirige hacia los gobiernos corporativos, que debiesen haber asumido un rol fundamental para evitar aquellas situaciones, velando por generar valores de integridad para los accionistas, clientes, colaboradores y la comunidad en general.

Si bien la adopción de prácticas contra la corrupción no es obligatoria, uno de los objetivos generales de los organismos que velan por los gobiernos corporativos es buscar que se generen incentivos para que los inversionistas tomen sus decisiones privilegiando las compañías en las que sus intereses estén mejor resguardados. Impera en efecto la necesidad de aumentar o proteger la credibilidad de las Empresas para la ciudadanía.

Al respecto, es importante destacar el trabajo desarrollado durante el 2015 por el Consejo Asesor Presidencial Contra Conflictos de Interés, Tráfico de Influencias y Corrupción, presidido por el economista Eduardo Engel, del cual se esperan orientaciones concretas para que las Empresas refuercen sus mecanismos de control interno y puedan gestionar mejor los riesgos a los que se enfrentan, especialmente en lo relativo a la implementación de directrices con un fuerte sentido de ética.

## LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE COMO HORIZONTE

En septiembre del 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprobó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales entraron en vigor el 1 de enero del 2016. Herederos de los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los ODS buscan ir más allá, identificando un conjunto de desafíos a partir de los problemas mundiales de mayor severidad. Los países del mundo, ya sean ricos, de ingresos medios o pobres, han asumido estos desafíos, traducidos en 17 Objetivos concretos, que tienen como horizonte poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático.

El Artículo 67 acordado por los 193 Estados Miembros de la ONU, señala:

*“La actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Reconocemos la diversidad del sector privado, que incluye tanto a las microempresas como a las cooperativas y las multinacionales. Exhortamos a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible”.*

(Global Reporting Initiative, UN Global Compact & WBCSD, 2016, pág. 9).

Un importante grupo de organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, han iniciado un proceso de integración de los ODS en sus estrategias, operaciones y prácticas. 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. Para ello, las Redes Locales del Pacto Global en todo el mundo preparan sus planes de trabajo con el propósito de alinear las contribuciones locales sobre el logro de objetivos globales, y de continuar apoyando el trabajo de las Empresas mediante sus plataformas y herramientas.

Durante este proceso de alineación de los planes de trabajo de las redes locales del Pacto Global, se realizaron diferentes ejercicios dentro de los cuales se desarrolló una matriz para establecer la hoja de ruta estratégica de cada red local y la consiguiente adecuación del UNGC Office de Nueva York con las prioridades de las redes. A partir de este ejercicio, se establecieron los objetivos prioritarios para cada red identificando las acciones, alianzas, actividades

e impactos correspondientes, así como el vínculo con el trabajo de la región y de la Oficina Mundial del Pacto Global.

La red local chilena identificó siete Objetivos de Desarrollo Sostenible como prioritarios (Objetivos 5, 6, 8, 10, 13, 16 y 17), en consideración del trabajo realizado durante los últimos dos años. Estos ODS fueron producto de consulta permanente a las necesidades de las Empresas adheridas. El presente Estudio SIPP incorpora en su análisis los ODS a través de estos siete objetivos prioritarios.

Desde la presentación mundial de los ODS al público, la red local chilena ha generado diferentes espacios para dar a conocer los objetivos y sensibilizar a las Empresas sobre su capacidad de contribuir a éstos. Durante el segundo semestre de 2016, ha concentrado sus esfuerzos en mejorar su estrategia de integración de los ODS en su plan de trabajo anual, conectando todas sus iniciativas como es el caso del presente Estudio SIPP, el cual ha integrado los siete objetivos identificados como prioritarios como guía para el análisis y preparación de las conclusiones.



## 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.

Quienes adhieren a Pacto Global, 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 generales de desarrollo de la ONU.

Esta COP puede presentarse como parte del Reporte de Sostenibilidad de la Empresa, como Memoria Integrada o como un documento independiente, donde se transparentan sus acciones, se describen las medidas prácticas y las políticas relevantes implementadas en las

cuatro áreas temáticas de Pacto Global, y se presenta una evaluación o medición de los resultados.

El presente Estudio de 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 de Pacto Global, a partir de las Comunicaciones de Progreso, en cualquiera de sus versiones, elaboradas durante 2015.

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 un conjunto de temas relevantes o coyunturales que acontecieron durante 2015, los que han sido denominados como Temas Críticos. Todo procesamiento de información, así como su representación gráfica, corresponde a información recogida en este Estudio SIPP y es de elaboración propia.

## DEFINICIÓN DE TEMAS CRÍTICOS

El presente Estudio SIPP definió estos Temas Críticos a partir de la implementación de dos sendas sesiones de Grupos Focales con actores relevantes. El primer Grupo estuvo compuesto por Representantes de Empresas no adheridas a Pacto Global, Organizaciones Públicas y Organizaciones Internacionales, mientras el segundo lo fue por Representantes de Empresas de la Red Pacto Global Chile.

Este proceso, de carácter exploratorio, tuvo como finalidad levantar información de contextos asociados a los 10 Principios de Pacto Global, teniendo como referencia

la proyección de una Planificación Estratégica entre los participantes del Grupo Focal.

Los Grupos Focales se realizaron considerando aspectos éticos y de confidencialidad en investigación social. El diseño de estos aspectos implicó la firma de un Consentimiento Informado por parte de cada uno de los participantes, lo que asegura el compromiso de los investigadores con el anonimato de los participantes y la restricción del uso de la información, levantada únicamente para los fines del presente Estudio.

## ANÁLISIS DE LAS COMUNICACIONES DE PROGRESO

Posteriormente, 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 Temas Críticos, se establecieron tres tipos de indicadores complementarios, los que permiten el análisis e identificación de los contenidos que debe incluir una COP.

El primero de ellos son los Indicadores Transversales. Se trata de indicadores 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.

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 éstos es que son aplicables a cualquier informe que emitan las Empresas de la Red, condición de la que gozan únicamente los Indicadores Transversales. No obstante, de no utilizar el 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 los Temas Críticos.

El segundo grupo son los Indicadores de 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 de Pacto Global ha permitido generar un proceso vinculante entre ambas organizaciones.

En mayo de 2013 fue presentada la nueva Guía G4, renovando el acuerdo en áreas de cooperación firmado en Amsterdam entre Ernst Ligteringen, Director Ejecutivo de GRI y Georg Kell, Director Ejecutivo de Pacto Global en el mundo durante ese año. Los indicadores GRI en su versión G4 responden a los avances alcanzados por esta iniciativa, la cual incentiva a las Empresas a “marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles” (Global Reporting Initiative, 2015).

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 de Pacto Global (UN Global Compact & Global Reporting Initiative, 2013). Este conjunto de indicadores GRI G4 son los que toda Empresa que se asocia a 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 implicó realizar una selección del total de indicadores GRI G4 que las Empresas adheridas a la Red Pacto Global debían reportar. Esta selección, y su posterior ordenamiento, se realiza a partir de los Temas Críticos. A su vez, una condición para el análisis de los informes de las Empresas en los Temas Críticos, es que reporten utilizando la metodología GRI G4.

El tercer grupo son los Indicadores NO GRI. Al igual que los Indicadores Transversales, han sido diseñados por la Red Pacto Global Chile. No obstante, se procede a buscar la información solicitada por indicador NO GRI solo cuando los informes emitidos por las Empresas de la

Red utilizan la metodología GRI G4. Por otra parte, al igual que los Indicadores Transversales, no cuentan con una codificación o un reporte explícito, por lo cual es necesario buscar la información pertinente en el contenido total de los informes. Su función es complementar la información y visibilizar una serie de iniciativas que, por medio de la Metodología GRI, no necesariamente son reportadas. De igual manera son diseñados e integrados debido a la necesidad de incorporar aspectos específicos derivados de los Temas Críticos, que sirvan de complemento a la información levantada por los GRI G4. En efecto, estos indicadores también son presentados y analizados en los Temas Críticos.

Finalmente, un aspecto sumamente relevante e innovador del presente Estudio SIPP, es su incorporación de la relación de los indicadores GRI con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se reconoce la importancia que ocupan estos Objetivos para las diferentes iniciativas que lleva adelante la ONU, y que son parte de los compromisos que adquieren las organizaciones que adhieren. Por lo anterior es que se identifican todos los indicadores GRI G4 que han sido abordados en este estudio y que también son utilizados para reportar alguno de los 7 ODS priorizados por la Red de Pacto Global Chile.

Es decir, el análisis presentado en este estudio incorpora los indicadores GRI que están vinculados a los ODS prioritarios definidos por la red local con el propósito de identificar cómo las Empresas signatarias están contribuyendo al cumplimiento de estos objetivos desde su contexto local.



# METODOLOGÍA PARA LA SELECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

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 Empresas 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 temas críticos correspondientes a cada ámbito y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 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 jurado de especialistas por área, conformado 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.

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:

1. **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%
2. **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%
3. **Impacto:** se refiere a la estimación del evaluador respecto a la magnitud del cambio social, económico o medioambiental que podría generar la práctica. 20%
4. **Participación de grupos de interés:** se refiere a prácticas que incorporen a los grupos de interés en sus etapas de discusión, diseño y/o planificación, y no los conciben únicamente como público receptor. 10%
5. **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%
6. **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 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 lo indicado en el apartado anterior, 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 de Pacto Global Chile. Además, esta instancia del análisis se realiza independiente de la utilización de la Metodología requerida para abordar los Temas Críticos, 10 Principios de Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible, vale decir, la Metodología GRI G4.

Por consiguiente, a partir de los 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 ingresar a la Organización. Este proceso se realizará por medio de los **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 de 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 de PG.
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 de PG hacia trabajadores, clientes y proveedores.
16. Sensibilización sobre los ámbitos de PG hacia la comunidad.
17. Explicitación de metas y desafíos a futuro vinculados a los ámbitos del Pacto Global.

Previo al análisis de los Indicadores Transversales, se procederá a realizar una breve caracterización de las Empresas y sus COP.



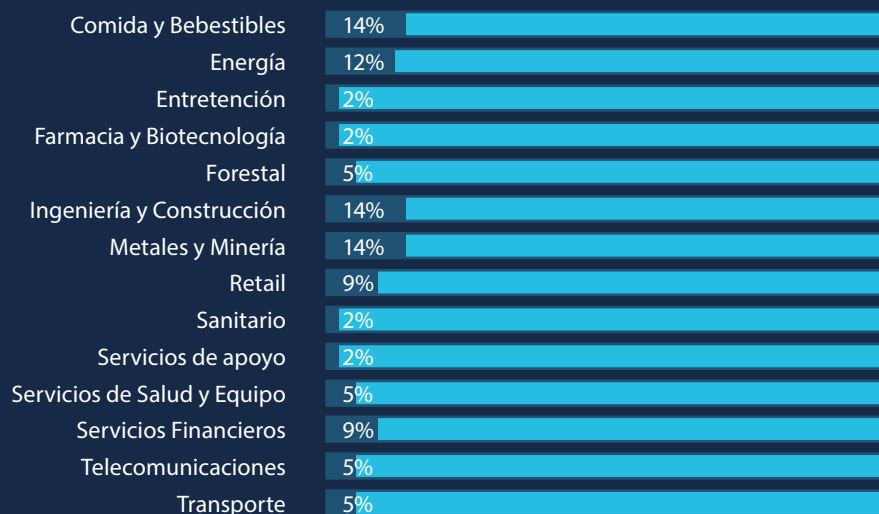
## CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

El número de Empresas de la Red Pacto Global Chile que fueron analizadas en el presente Estudio SIPP, se definió estableciendo el 31 de Agosto de 2016 como fecha de corte para la recepción de Comunicaciones de Progreso. Considerando ese límite como criterio de inclusión al Estudio, se contó con la participación de 43 Empresas, una menos que el año anterior. Ahora, si consideramos el total de Empresas que componen la Red Chile, correspondiente a 74 entidades, se contó con la participación de un 58% de las organizaciones miembros de Pacto Global Chile.

Con respecto al formato de los Informes elaborados por las Empresas de la Red Pacto Global Chile, se recibieron 30 Reportes de Sostenibilidad, 7 Memorias Integradas y 6 Comunicaciones de Progreso, como documentos independientes. Del total de las Empresas, 6 no elaboraron sus informes utilizando la Metodología GRI4, correspondientes a 5 COP y 1 Memoria Integrada, mientras que las otras 37 cumplieron con esta recomendación y requisito para su incorporación al análisis de los Temas Críticos.

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

**GRÁFICO Nº 1:** PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE INTEGRAN EL ESTUDIO SIPP 2016 POR RUBRO.



Las Empresas analizadas fueron categorizadas en 14 rubros, con mayor presencia de los sectores Metales y Minería, Ingeniería y Construcción, y Comida y Bebestibles con un 14%. Les sigue el rubro de Energía con un 12%, y luego Retail y Servicios financieros con 9%. En comparación con el año pasado, la mayoría de los ámbitos anteriormente mencionados aumentaron su participación en este Estudio, exceptuando el de Servicios Financieros. Además,

en el presente Estudio SIPP, no se incorporan Empresas del medio Editorial y se agregan dos rubros, el de Farmacia y Biotecnología y Servicios de Apoyo.

Otra modificación importante respecto a los sectores dice relación con la eliminación del rubro de Electricidad, para integrar a todas las Empresas que se dedican a este ámbito al rubro de Energía.

## ANÁLISIS DE INDICADORES TRANSVERSALES

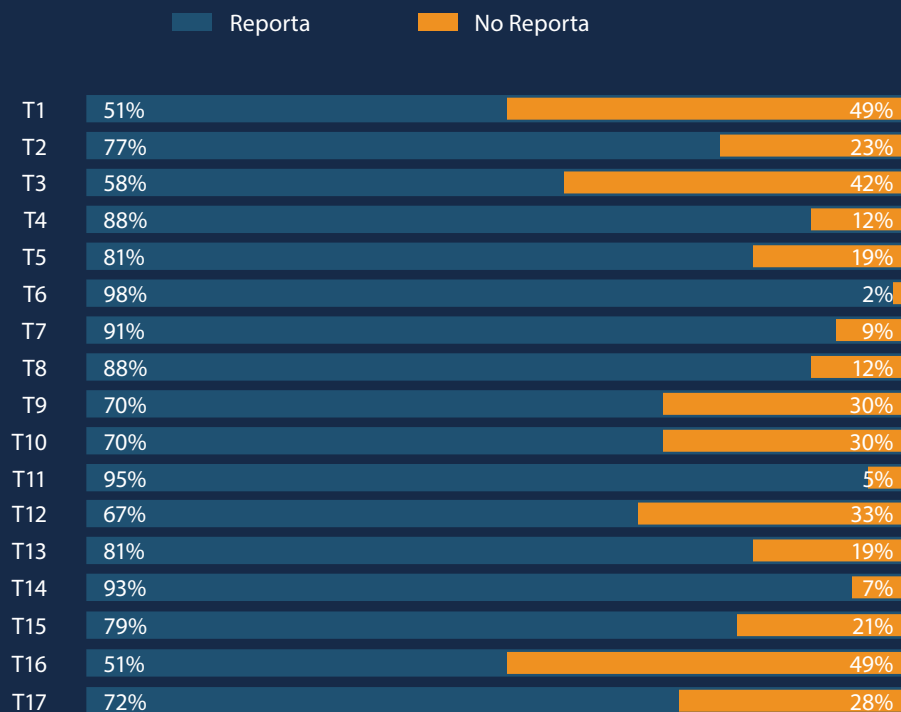
Como se ha señalado anteriormente, los Indicadores Transversales fueron diseñados para dar cuenta de los contenidos básicos que deben reportar las Comunicaciones de Progreso de las Empresas de la Red Pacto Global Chile.

En primera instancia, es importante recalcar que las Empresas analizadas presentan un promedio de un 77% de reportabilidad de los Indicadores Transversales, el mismo promedio del estudio anterior. Esto refleja que, en general, no ha aumentado la reportabilidad sobre aspectos asociados a la integración de los contenidos

básicos por parte de las Empresas, situación que debe ser atendida si se quiere avanzar hacia la integración efectiva de los Principios de Pacto Global, y hacia el cumplimiento de los desafíos planteados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cabe mencionar que, de acuerdo al análisis realizado, solo dos Empresas respondieron a los 17 indicadores y preocupa que cuatro Empresas reporten menos del 50% de los indicadores, hecho que podría interpretarse como un bajo compromiso con el proyecto que representa Pacto Global.

Los porcentajes de reportabilidad por Indicador Transversal son los siguientes:

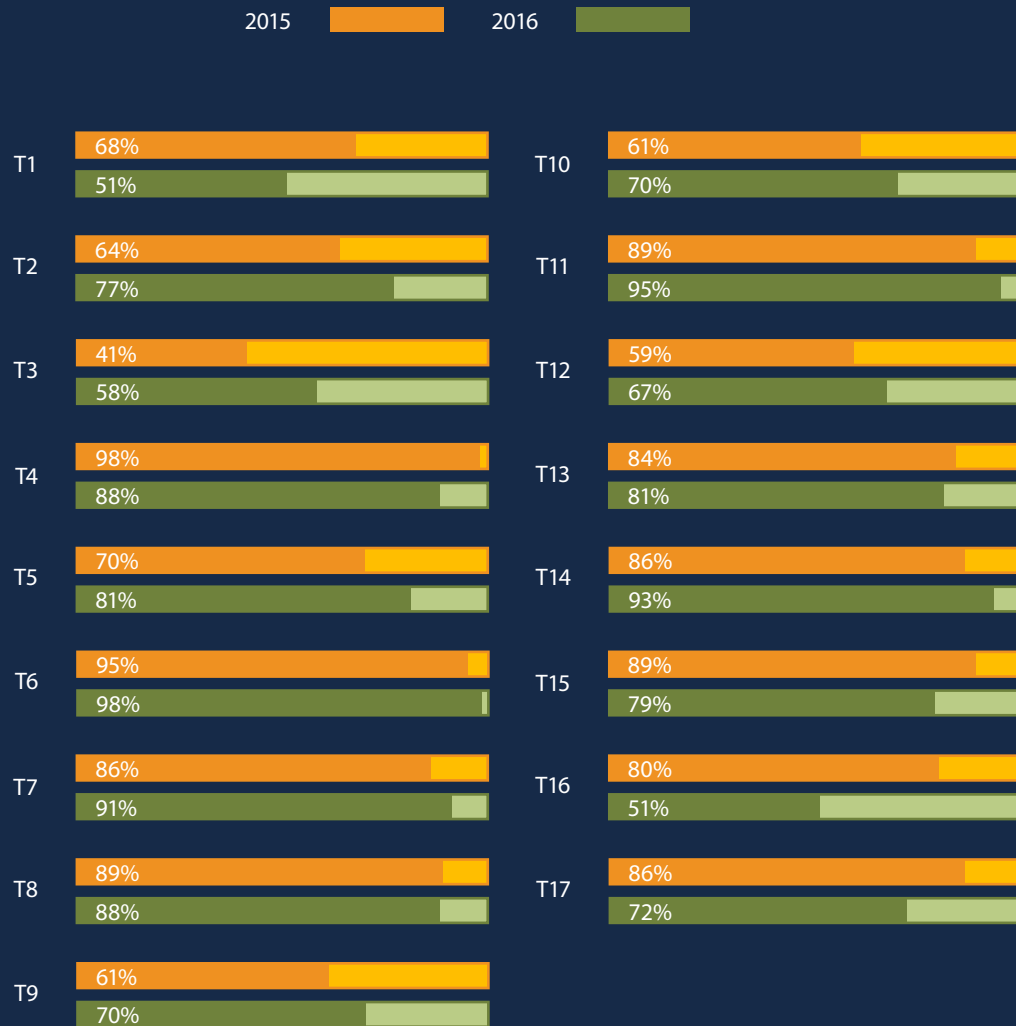
**GRÁFICO Nº 2:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES TRANSVERSALES EN EL 2016.





Ahora bien, para profundizar el análisis se presenta el siguiente gráfico, donde se aprecian los resultados de reportabilidad del Estudio SIPP 2015 junto con la información del presente Estudio, lo que permite comparar los datos en cada uno de los indicadores.

**GRÁFICO Nº 3: COMPARACIÓN DE PORCENTAJES DE REPORTABILIDAD ENTRE EL ESTUDIO SIPP 2015 Y 2016.**



Como se puede apreciar, el indicador más reportado fue el **T6: Existencia de políticas específicas que guíen el comportamiento de la organización vinculado a los ámbitos de Pacto Global**, con un 98%, equivalente a un aumento de 3% respecto de 2016. Tras años de trabajo en la Red Pacto Global Chile, es un logro el aumentar la reportabilidad en este indicador, particularmente porque da cuenta de la adopción concreta de procesos y conductas de parte de los miembros de las Empresas, en la línea de la propuesta promovida por Pacto Global. La existencia de

políticas específicas de comportamiento, fundamentadas en los ámbitos de Pacto Global, implica que las Empresas de la Red están siendo, no solo promotoras, sino también 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** sobre la **Existencia de un Código de Ética**, con un 91% de reportabilidad, aumentando cinco puntos porcentuales respecto del año anterior.

El **T11: Política o práctica de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores**, ocupa el segundo lugar de reportabilidad, con un 95%, mientras el 2015 fue reportado por el 89% de las Empresas. Como se verá más adelante, este Indicador Transversal es de gran relevancia para el Estudio SIPP de este año, porque hace alusión directa al único Tema Crítico incorporado este año, que se vincula con los cuatro ámbitos de Pacto Global, siendo éste el referido a la Cadena de Valor.

Le sigue el indicador **T14** relacionado a los **Riesgos e impactos de las operaciones de las Empresas**, con un 93%, y un aumento de un 5%. En concordancia con lo planteado hasta ahora, es posible presumir consecuencia de parte de las Empresas de la Red, debido a que no solo están implementando procesos que den cuenta de la incorporación de los Principios de Pacto Global, sino que, a su vez, registran los posibles daños que podrían generar, paso imprescindible para transparentar y hacerse cargo de estas posibles externalidades negativas.

*“ESTOS INDICADORES, QUE PRESENTAN UNA BAJA REPORTABILIDAD RESPECTO AL AÑO PASADO, (...) PODRÍAN REFLEJAR LA ESCASA IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y LA LABOR DE LA RED”.*

Otros indicadores que aumentaron su porcentaje de reportabilidad son el **T2: Cumplimiento de estándares y/o certificaciones internacionales relacionadas con los Principios de Pacto Global**, con un 77%, el **T5: Existencia de una política corporativa general de sostenibilidad que incorpore lineamientos en torno a los 10 Principios**, con un 81%, ambos con aumentos de 11 puntos porcentuales; el **T9: Comunicación de incumplimientos legales o infracciones, en relación a los ámbitos de PG**; el **T10: Instancias de gestión de la sostenibilidad a nivel de la alta dirección**, con sendos aumentos de 9% respecto del Estudio 2015, registrando ambos un 70% en este Estudio y el **T12: Procedimiento de identificación de los principales grupos de interés**, con un porcentaje de reportabilidad de 67%, aumentando en un 8%.

Los indicadores **T8: Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos** y **T13: Consultas con los grupos de interés**, mantuvieron porcentajes similares a los reportados en el Estudio SIPP del año anterior, con un 88 y 81% respectivamente, lo que podría dar cuenta de la continuidad del trabajo realizado por algunas Empresas en estas áreas. Sin perjuicio de lo anterior, tanto las herramientas para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos, como las consultas a los grupos de interés, han sido aspectos promovidos por la Red, por lo que se espera que estos indicadores aumenten en los años venideros.

Por otra parte, los indicadores que fueron menos reportados por las Empresas son el **T16: Sensibilización sobre los ámbitos de Pacto Global hacia la comunidad**, y **T1: Declaración de apoyo a Pacto Global en la carta de la máxima autoridad en la organización**, ambos con un 51% de reportabilidad. Además, el indicador **T3: Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU**, también fue escasamente reportado con un 58%. En relación al SIPP 2015, el indicador **T16** tuvo un 80% de reportabilidad, por lo que se evidencia una baja significativa respecto al año anterior. Asimismo, el indicador **T1** tuvo un porcentaje menor de reportabilidad el año 2016. En relación al indicador **T3**, éste presentó un porcentaje de reportabilidad mayor que el año anterior.

El indicador **T4: Participación o apoyo en otras organizaciones que tengan relación con los Principios del Pacto Global** presentó una disminución del 10%, lo que, en conjunto con el indicador **T3**, invita a reflexionar respecto al involucramiento de las Empresas con otras organizaciones que contribuyan también a los principios de Pacto Global. Aquello constituye una necesidad imperativa si se quiere seguir avanzando hacia otro tipo de desarrollo.

Estos indicadores, que presentan una baja reportabilidad respecto al año pasado, deben ser objeto de atención al interior de Pacto Global Chile, principalmente porque podrían reflejar la escasa identificación de los principios y la labor de la red Pacto Global, así como un desconocimiento de sus múltiples iniciativas de trabajo, basadas fundamentalmente en los lineamientos de la Organización de las Naciones Unidas. No obstante, pese a la necesidad de aumentar la reportabilidad de estos indicadores, la Red Pacto Global Chile sigue desarrollando su sello, el cual está fundado en los Principios de Pacto Global, en la Sostenibilidad como horizonte y, en consecuencia, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por la Organización de las Naciones Unidas.



## ANÁLISIS DE PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL EN EL 2015

Como fue indicado en la Metodología, la integración de los Principios de Pacto Global durante el 2015 fue realizada en base al análisis de Temas Críticos acontecidos a lo largo de ese año. 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.

### DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD

Uno de los principales desafíos de las Empresas en el Chile actual, tiene que ver con el involucramiento y el compromiso con la comunidad, principalmente con las relaciones que establecen para minimizar las externalidades negativas y beneficiar a sus miembros. En este sentido, y siguiendo al Grupo de Trabajo sobre DDHH de la Oficina Mundial del Pacto Global, conocer y respetar los Derechos Humanos es un aspecto fundamental, involucrándose en su promoción y, en caso que se requiera, remediando las consecuencias que podrían estar asociadas a su Cadena de Valor (2012).

En concordancia con los Temas Críticos identificados para el año 2015, la Red Pacto Global Chile debería integrar, dentro de sus prácticas, la defensa, protección y promoción de los Derechos de las Comunidades Involucradas en sus procesos productivos, con especial énfasis en “trabajo infantil, educación y otros derechos de los niños, disfrute del medio ambiente y recursos naturales, protección y asistencia a la familia y conservación de cultura de pueblos originarios, y el derecho a trabajar bajo buenas condiciones y por una justa remuneración” (UN Global Compact Human Rights Working Group, 2012, págs. 2 - Traducción propia).

El año 2014, la Comisión Asesora Presidencial en Descentralización y Desarrollo Regional elaboró un informe donde se aborda la situación de la participación de las comunidades en las iniciativas que impactan en su desarrollo, así como en su vida cotidiana, el cual propone como horizonte “la construcción de un nuevo Sistema de Decisiones Públicas que reconozca la diversidad territorial y el rol protagónico de la ciudadanía” (pág. 93). En este marco, se reconoce la necesidad de atender la desigual relación que existe entre las comunidades, agrupadas en organizaciones ciudadanas, y las Empresas. De esta forma, se comienza a visualizar un tema pendiente, que dice relación con un desarrollo inclusivo, que cuente

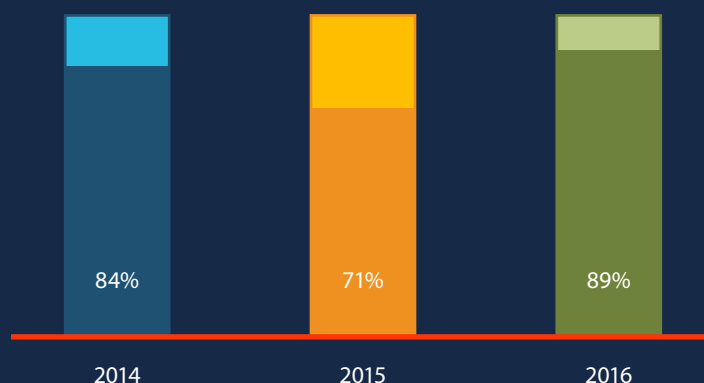
con la participación de todas y todos los involucrados, y que por medio del diálogo abra nuevas posibilidades de encuentro, que respete las diferencias y particularidades territoriales.

Chile está cambiando, lo que se refleja en una ciudadanía más comprometida, activa y con una fuerte identidad territorial. Este cambio implica que las Empresas, así como toda iniciativa de inversión, en conjunto con las comunidades, articulen sus legítimos intereses, dialoguen y confluyan en un desarrollo deseable y pertinente.

Como señala el Estudio SIPP correspondiente al año 2014, “han ido surgiendo nuevos liderazgos, comunidades con mayor información y experiencia, más recursos económicos y apoyo de terceros, mayor participación ciudadana y mayor desconfianza en las Empresas, todo lo que ha llevado finalmente a mayor conflictividad y judicialización” (Red Pacto Global Chile, 2016, pág. 36). Dado este contexto prevaleciente, desde la Red Pacto Global Chile, se propone la promoción del diálogo con las comunidades, incorporando las identidades que en éstas confluyen, así como la implementación de modelos de negocios inclusivos (Inclusive Business), como complemento a las prácticas de protección de los Derechos Humanos. Solo de esta forma se procederá a quebrar el círculo pernicioso de desconfianza y desacuerdo, reemplazándolo por un nuevo ciclo de entendimiento y desarrollo inclusivo.

En función de lo anterior, como es posible apreciar en el siguiente gráfico, el porcentaje de reportabilidad del indicador **NO GRI 2** referido a los **Principales tipos de iniciativas con las comunidades aledañas** del año 2016 aumentó significativamente respecto al año 2015, de un 71% a un 89,19%, el mayor porcentaje de reportabilidad de todos los años en los que se ha realizado el Estudio SIPP.

**GRÁFICO Nº 4:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR NO GRI2: PRINCIPALES TIPOS DE INICIATIVAS CON LAS COMUNIDADES ALEDAÑAS.



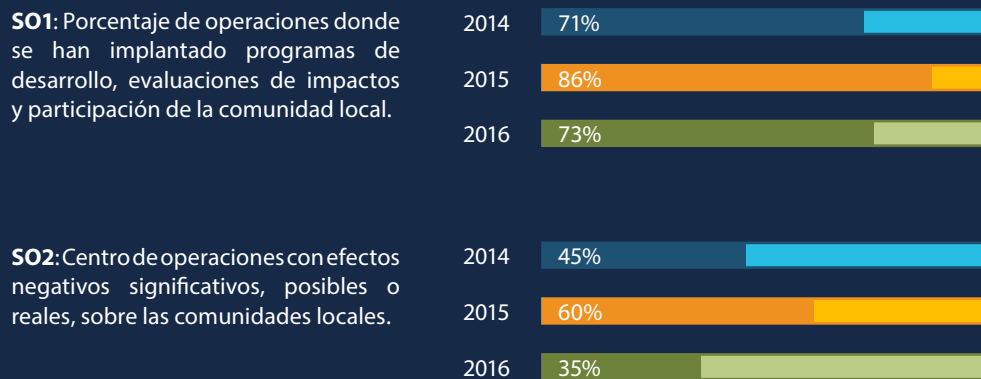
Esto reflejaría la preocupación y compromiso que estarían asumiendo las Empresas de la Red Pacto Global hacia las comunidades con las cuales se relacionan, dado que el 100% de las Empresas que reportan el indicador contarían con una o más iniciativas con las comunidades aledañas y gran parte dispondrían de recursos financieros para llevarlas adelante.

Durante el año 2015, estas iniciativas respondieron fundamentalmente a tres formas de relación entre las Empresas y las comunidades: Proyectos de Inversión Directa, donde las Empresas definen las áreas de inversión sin considerar la territorialidad de las comunidades; Fortalecimiento de las Comunidades, donde las Empresas operan en dimensiones específicas en que éstas requerían apoyo de acuerdo a diagnósticos previamente realizados en los territorios; y Trabajo Conjunto, donde las necesidades, así como las oportunidades, se definen conjuntamente

entre las Empresas y las comunidades. Las dos primeras formas de relación corresponderían a iniciativas definidas por las Empresas, sin recurrir a mecanismos de diálogo con las comunidades. No obstante, la tercera forma responde a un marco participativo e inclusivo, en el que las proyecciones de desarrollo son trabajadas conjuntamente mediante Mesas de Trabajo y/o Encuentros Participativos. Un rasgo que podría explicar la relación entre Empresas y comunidades atañe a los rubros en los que se desempeñan. Por ejemplo, los rubros Retail y Servicios Financieros, al tener operaciones en diferentes territorios y con impactos menores que las Empresas de los rubros Energía, Forestal, Metales y Minería, han destinado sus esfuerzos hacia las comunidades por medio de Proyectos de Inversión Directa. Los rubros con mayores impactos territoriales, ya sean sociales o ambientales, tienden así hacia un mayor involucramiento directo con las comunidades de los territorios en los que operan.

Respecto a los indicadores **SO1** y **SO2**, los resultados son diferentes, como se observa en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 5: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE COMUNIDAD LOCAL.**



Para el caso del indicador **SO1: Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local**, el porcentaje de Empresas que reportaron disminuyó respecto al 2015, acercándose a los resultados obtenidos en el 2014. No obstante, aparece una preocupación mayor al momento de analizar las respuestas al indicador, dado que del total de Empresas que reportan, un 88,9% no informa sobre lo solicitado, vale decir, el porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local. Por consiguiente, es posible señalar que, si bien las Empresas se encuentran implementando iniciativas hacia y en conjunto con las comunidades, muchas no han evaluado la totalidad de sus operaciones considerando este criterio.

Una situación similar ocurre con el indicador **SO2**, referido al reporte de **Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales**, cuya reportabilidad disminuye de manera significativa, pasando de un 60% en el 2015 a un 35% en el 2016. De las Empresas que informan sobre este indicador, un 23,1% no identifica ningún efecto negativo en sus operaciones, mientras un 30,8% reconoce efectos que impactarían en la demografía de la población (incremento de la población, mayor flujo vial, expectativas sociales diferentes, entre otros) y un 38,5% en el medio ambiente, siendo las comunidades locales las principales afectadas, directa o indirectamente.



## PARTICIPACIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES

En Chile, la situación de los niños, niñas y jóvenes, ha estado fuertemente cuestionada, por un lado, debido a una serie de críticas al sistema de promoción, protección y restitución de Derechos fundados en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), y por otro, por la prevalencia de las situaciones de vulneración a las que se ven sometidos, en parte debido a iniciativas económicas que perjudican las posibilidades de desarrollo y oportunidades acordes a su etapa evolutiva. En esta encrucijada se ubican la Infancia y Juventud en Chile, configurando un escenario donde la marginalidad y vulneración impactan a muchas vidas en sus primeros años.

Considerando como marco fundamental a la CDN, urge identificar las relaciones entre las Empresas y los niños, niñas y jóvenes, con el fin de integrar a éstos en las decisiones que afectarán sus vidas. Como señala la UNICEF: “Los niños son actores clave para las Empresas, ya sea como consumidores, familiares de trabajadores, jóvenes trabajadores y como futuros empleados y líderes empresariales. (...) [No obstante,] en raras ocasiones se les consulta durante el proceso de toma de decisiones

*“...ESTAS CIFRAS ILUSTRAN LA NECESIDAD DE EMPRENDER EL CAMINO HACIA LA INCLUSIÓN DE ESTE SEGMENTO, LARGAMENTE POSTERGADO Y REDUCIDO A LA CATEGORÍA DE VULNERABLE”.*

de la comunidad, incluso acerca de las decisiones que les afectan directamente como la planificación escolar y de áreas recreativas. Sin embargo, cuando tienen la oportunidad de participar, los menores han demostrado que son capaces de proporcionar importantes puntos de vista alternativos y realizar valiosas contribuciones” (2011, pág. 2).

Los Temas Críticos identificados para el año 2015, en consonancia con los objetivos de la Red Pacto Global Chile, consideran la prevención y eliminación del trabajo infantil, pero no se limitan a este aspecto. El respeto y promoción de los Derechos Humanos y de los niños, niñas y jóvenes, debe dar un salto cualitativo que refleje un avance sustancial en la integración de estos segmentos en la toma de decisiones que afectarán su futuro. La opinión de aquellos actores debe asimismo ser tomada en cuenta mediante la promoción del debate con otros

segmentos de la población, cuidando el respeto mutuo y considerando su etapa evolutiva.

Es por esto que el presente Estudio SIPP incorporó el indicador **NO GRI 12: Iniciativas donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de los/as niños, niñas y jóvenes de la comunidad local**, cuyos resultados de reportabilidad aparecen significativamente más bajos que los referidos a iniciativas de la comunidad en general, siendo de solo un 40,5%. De las Empresas que reportan este tipo de iniciativas, el 100% responde a programas o proyectos en beneficio de los niños, niñas y jóvenes, pero aún no se estaría avanzando en la integración de estos segmentos como sujetos con opinión, vale decir, con la capacidad de incidir en las decisiones que tomen diferentes actores, sean éstos públicos o privados.

La Séptima Encuesta Nacional de Juventud (INJUV, 2013) indica sin embargo que, en el 2012, el 51,2% de los jóvenes entre 15 y 19 años participaba de organizaciones o grupos que defienden una causa social. A lo cual se suma, según la 5° Consulta Nacional “Mi Opinión Cuenta” (SENAME, 2013) realizada a menores de edad de todo el país, que el cuarto derecho menos respetado es el “derecho a que se escuche mi opinión en asuntos que me afectan”, con un 11,8%. Estas cifras ilustran la necesidad de emprender el camino hacia la inclusión de este segmento, largamente postergado y reducido a la categoría de vulnerable<sup>1</sup>.

Este principio esencial referido a la participación se ha ido instalando, progresivamente, entre las diferentes generaciones en Chile, pero aún es un tema pendiente en lo que respecta a la Infancia y Juventud (Pyerín & Weinstein, 2015), especialmente en el involucramiento de este segmento en iniciativas del sector privado.

Ahora, como se señaló, las iniciativas de las Empresas son esencialmente programas y proyectos en beneficio de los niños, niñas y jóvenes, donde la educación ocupa un rol fundamental. Al respecto, el indicador **NO GRI 3: Número de proyectos que promueve la organización relacionados específicamente a fomentar la educación en las comunidades**, muestra indicios de preocupación por esta temática, dado que el 68% de las Empresas de la Red reportan alguna iniciativa de educación, de las cuales un 64% están destinadas exclusivamente a niños, niñas y jóvenes.

1. La 5° Consulta Nacional “Mi Opinión Cuenta” elaborada por SENAME, considera la votación de los niños, niñas y jóvenes sobre la base de diez derechos.

**Principios Pacto Global:** Diálogo con la Comunidad es un Tema Crítico que responde al siguiente Principio de Pacto Global:

## **DERECHOS HUMANOS**

**Principio 1:** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

**ODS:** Si bien, los indicadores GRI G4 seleccionados para abordar este Tema Crítico no se relacionan con ninguno de los 7 Objetivos de Desarrollo Sostenible que presentamos en este Estudio SIPP, la temática refleja un estrecho vínculo con un desarrollo económico que involucre a las comunidades. En ese sentido, lo podríamos relacionar con el Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

El reconocimiento de la diversidad en diferentes partes del mundo, así como en Chile, es un proceso que se ha ido posicionando como una problemática que debe abordarse con urgencia, si se quiere avanzar hacia una sociedad más inclusiva y con igualdad de oportunidades. La inclusión y la participación de múltiples diversidades implican, por una parte, el respeto por el otro, y por otra, el reconocimiento de las contribuciones que ese otro puede realizar como complemento fundamental para el desarrollo de iniciativas de negocios para todos y todas.



### CHILE: UN PAÍS DIVERSO

El caso de Chile muestra una gran diversidad reflejada territorialmente. Por una parte, el 20% de las personas de 18 años o más, es decir 2.606.914 personas, se encuentran en situación de discapacidad. El 11,7% de éstas presenta discapacidad leve a moderada y el 8,3% discapacidad severa (SENADIS, 2016). Por otra parte, según la CASEN

2013, un 9,1% de la población pertenece a un pueblo originario o indígena y la creciente migración hacia nuestro país, tanto de países fronterizos, como de otras partes del continente y el mundo, nos desafía a integrar en nuestras perspectivas organizacionales a otras culturas y formas de ver el mundo.

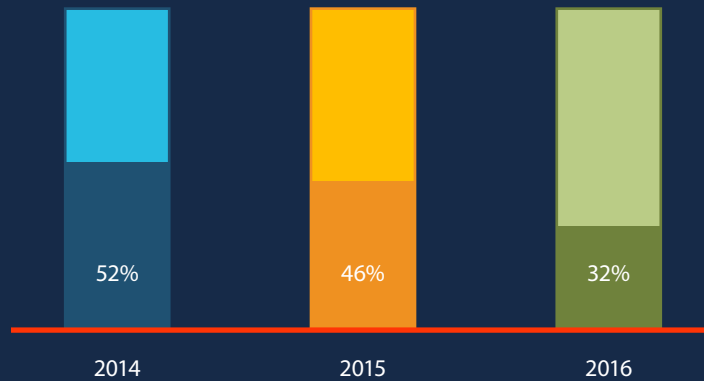


La necesidad de avanzar en la construcción de sociedades que apunten al desarrollo individual y colectivo con derecho pleno para todos sus integrantes, choca con la existencia de una población significativa del país que sufre cotidianamente una serie de barreras que restringen, limitan o dificultan su pleno desenvolvimiento. Aquello merma la posibilidad de que las personas puedan explotar sus habilidades, acceder al conocimiento y contribuye a la reproducción de una segregación social que daña tanto a los afectados directos como a la sociedad en su conjunto, estableciendo parámetros de normalidad limitados, que excluyen a la diversidad social.



En este sentido, pese al compromiso de las Empresas de la Red Pacto Global de avanzar por el camino de la inclusión, el porcentaje de reportabilidad continúa siendo relativamente bajo respecto a otros indicadores, como es posible apreciar en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 6:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR HR3: NÚMERO TOTAL DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS.



Si bien el 2014, poco más de la mitad de las Empresas que utilizaron la Metodología GRI (ya sea en su versión G3 o G4) reportaron el indicador **HR3**, en 2015 se aprecia una disminución que se profundiza en 2016, siendo para este año reportado solo por un tercio aproximadamente de las Empresas.

Sin embargo, en el caso de las Empresas que reportan el indicador, cabe señalar que se ha avanzado en erradicar

la discriminación, si consideramos que un 67% no registra incidentes de discriminación. Solo una Empresa, que corresponde al 8,3%, no entrega información suficiente. Del restante 25%, correspondiente a tres Empresas, todos los casos de discriminación fueron sea confirmados, sea desestimados, siguiendo un protocolo claro de denuncia e investigación de los hechos.

Dada la relevancia del tema, con la finalidad de dar cuenta de los avances en esta materia, para el presente Estudio SIPP se incluyó un nuevo indicador, el **NO GRI 11: Iniciativas referidas a la inclusión o reconocimiento a la diversidad**. La reportabilidad, además de lo informado por las Empresas, son significativamente más alentadores, dando cuenta de políticas y procedimientos especiales que apuntan hacia la Gestión de la Diversidad. La reportabilidad del indicador queda indicada en el gráfico 7:

**GRÁFICO N° 7: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR NO GRI 11: INICIATIVAS REFERIDAS A LA INCLUSIÓN O RECONOCIMIENTO A LA DIVERSIDAD EN EL AÑO 2016.**



Un 68% de las Empresas de la Red Pacto Global realiza una o más iniciativas referidas a la Inclusión o Reconocimiento de la Diversidad, entre las que destacan Programas de Inclusión Laboral, de atracción, retención y apoyo, Políticas de Diversidad, Modelos de Gestión de la Diversidad y la Inclusión y formación y capacitación en esta materia. La gran gama de iniciativa es reflejo de la preocupación de las Empresas de la Red Pacto Global Chile por integrar a los diferentes segmentos de la población al mundo laboral, con especial énfasis en las personas en situación de discapacidad, pueblos originarios, mujeres, adultos mayores, entre otros.

Si bien los esfuerzos en este sentido no han sido menores, aún permanecen insuficientes. El campo laboral discrimina a quienes no se ajustan a determinados parámetros productivos y en la sociedad está instalado el imaginario respecto a que la diversidad debe ser tratada diferencialmente, lo que genera condiciones proclives a la segregación social. Además, se debe reconocer que existen tendencias discriminatorias en la población, que profundizan las brechas entre los individuos, teniendo como manifestaciones la exclusión y la escasa convivencia cotidiana entre personas diferentes.



Por otra parte, como se señaló, algunas Empresas han incorporado paulatinamente dentro de sus prácticas la Gestión de la Diversidad. De la mano con la Gestión Sostenible, que propone no hipotecar el futuro de nuevas generaciones, la Gestión de la Diversidad valora el desarrollo de relaciones humanas en ámbitos laborales heterogéneos, promoviendo los efectos positivos de una estrategia basada en la inclusión como clave para el éxito y la competitividad (Forbes, 2016). El individuo y las relaciones que establece con otras personas en el marco de una organización, así como el dinamismo del grupo, esta vez permeado por nuevas ideas como fruto del trabajo con personas diferentes, es el saldo deseable y posible de la integración de las identidades plurales que conforman las organizaciones.

Si bien este tema progresivamente ha avanzado en lo referido a políticas públicas y culturas organizacionales de las Empresas en Chile, forma parte de las preocupaciones que Pacto Global comparte con las Empresas adheridas a la Red en Chile, específicamente a través de los temas vinculados con los Pueblos Originarios e Inclusión de la Mujer.

Por una parte, el tema referido a los pueblos originarios reviste particular importancia, dado que en el contexto actual, prevalece en la opinión pública impresiones negativas respecto a la relación entre las Empresas y los pueblos indígenas. Según el Grupo de Trabajo sobre DDHH de la Oficina Mundial del Pacto Global, esto se debería "a que los pueblos indígenas son especialmente vulnerables a los efectos negativos de los desarrollos comerciales" (2014, pág. 3), situación que los expone a conflictos con las Empresas, en la medida que se ven afectados por las iniciativas económicas de las mismas. El mediatizado "Conflicto Mapuche" da cuenta de este tipo de problema.

No es, por lo demás, indiferente a las Empresas de la Red dado que un par de éstas, pertenecientes al rubro Forestal, han tenido dificultades con comunidades mapuche. No obstante, estos embrollos han sido tratados como oportunidades para abrir espacios de diálogo y de mejora de las prácticas vigentes, reflejando el interés de dar una solución a la conflictividad que podría surgir de este tipo de interacciones.

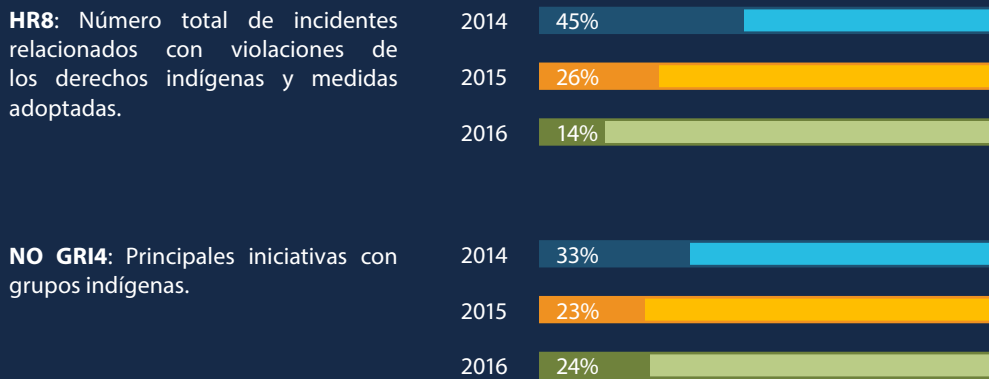
Cabe señalar que el compromiso de respeto hacia los pueblos originarios, ratificado en el Convenio 169 sobre pueblos tribales e indígenas de la OIT, insta a los gobiernos a establecer medidas especiales para "salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados" (1989, pág. 3), lo que legitima una defensa hacia los pueblos originarios, en parte porque las lógicas de desarrollo propias del modo de producción chileno entran en conflicto con la forma de vida que tienen estos pueblos, muchas veces fundada en un cuidado y preservación de la naturaleza que les rodean.

Al respecto, el Artículo 7 de dicho Convenio señala lo siguiente: "Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural" (OIT, 1989, pág. 3). Por consiguiente, en base al cumplimiento del Convenio N° 169, y en vista del respeto irrestricto hacia los Derechos Humanos, las Empresas deben disponer de mecanismos de diálogo y negociación que permitan enfrentar y resolver conflictos, producto de las diferentes formas de entender el desarrollo.



Al respecto, en el presente Estudio SIPP se consideraron dos Indicadores que abordan la temática de los pueblos originarios, los que versan sobre incidentes que afectan a estos pueblos e iniciativas con grupos indígenas, como se muestra en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 8:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE PUEBLOS ORIGINARIOS O INDÍGENAS.



Respecto al Indicador HR8: Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos indígenas y medidas adoptadas, se aprecia una progresiva disminución en la reportabilidad, la cual alcanzaba un 45% en el 2014, mientras en el 2016 solo un 14% de las Empresas de la Red Pacto Global considera el indicador. Esto sería resultado de la escasa visibilidad que tiene el tema para las operaciones de las Empresas, dado que no todas ellas se relacionan con comunidades indígenas. Precisamente el 14% de las Empresas que reportan el indicador tiene relación real o potencial con pueblos originarios, perteneciendo a los rubros de Energía, Forestal y Metales y Minería.

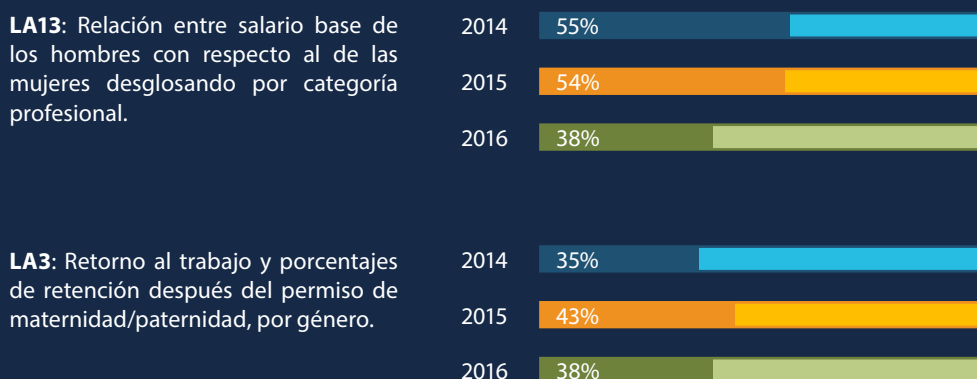
Al momento de analizar el Indicador NO GRI 4: Principales iniciativas con grupos indígenas, en alguna medida se confirma la escasa visibilidad de la temática, dado que solo 1 de cada 4 Empresas menciona alguna iniciativa

dirigida hacia los grupos indígenas. Los rubros a los que pertenecen las Empresas en cuestión son los mismos del indicador anterior. Se incorpora también una iniciativa del rubro Servicios Financieros para mejorar el acceso de las comunidades a éstos. Respecto a las iniciativas de los rubros de Energía, Forestal y Metales y Minería, se evidencia una preocupación por el diálogo, la integración laboral y los programas de desarrollo para el empoderamiento cultural y económico de los pueblos originarios con los que se relacionan.

Por otra parte, más debatida ha sido la integración de las mujeres al mundo del trabajo, ya que justamente en este ámbito el balance sigue siendo negativo, prevaleciendo una marcada desigualdad contractual y salarial entre hombres y mujeres.

Respecto a los indicadores referidos a esta materia, los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

### GRÁFICO Nº 9: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN RELACIONES LABORALES.



Como se aprecia, ambos indicadores sufrieron una baja en el porcentaje de reportabilidad. Ésta es significativamente mayor en el caso de **LA13**, que disminuyó 16 puntos porcentuales, mientras **LA3** presentó una disminución de 5 puntos. Esta situación debe llamar la atención de las Empresas de la Red, debido a que es un tema que, como veremos, prevalece como problemática.

El 50% de las Empresas que reportan el indicador **LA13** sobre la relación del salario base entre hombres y mujeres informan que existe una brecha en perjuicio de las mujeres. Ésta, en general, se acentuaría en los cargos de Dirección o Gerencia. Es importante destacar que solo un 14% de las Empresas que reportan el indicador señala que no existiría ninguna diferencia de salario basada en género, mientras el 36% restante no reporta la información solicitada.

En este ámbito, resulta imperativo recalcar que, de acuerdo a la perspectiva de Pacto Global, esta brecha simplemente no debería existir. No obstante, pese a este escenario, las Empresas de la Red que justifican de alguna manera las diferencias salariales señalan al mismo tiempo que han implementado políticas de equidad de género basadas en principios de no discriminación, por lo que estas diferencias no tendrían como fundamento el género, sino otros factores tales como bonos, antigüedad o beneficios. En lo que respecta al indicador **LA3: Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad/paternidad, por género**, cabe en primera instancia señalar que, de acuerdo con la información entregada por las Empresas sobre el indicador, se puede concluir que los permisos de maternidad/paternidad son

ejercidos esencialmente por mujeres, lo que daría cuenta del rol tradicional atribuido a las mujeres para el cuidado de los hijos. Por otra parte, el 100% de los empleados en situación de ejercer su derecho, lo hicieron. No obstante, según la información de las Empresas que reportan, solo 5 tendrían un retorno del 100%.

Con todo, la situación de las mujeres en las Empresas se configura como un problema persistente en este tipo de organizaciones, lo que debe invitar a la realización de un diagnóstico en profundidad, para tomar las medidas necesarias que logren revertir efectivamente todo tipo de discriminación. En el Tema Crítico “Participación de diversos actores/estamentos en las decisiones/proyecciones de la Empresa” se continuará ahondando en este fenómeno.

La diversidad es una condición generalizada de nuestra población, lo que nos obliga como sociedad a atenderla como un elemento transversal, a través de políticas públicas adecuadas para avanzar firmemente hacia la integración social en todas sus facetas.

Las Empresas han experimentado un aumento en la participación de diversos segmentos de la población, sobre la base de la integración y circulación de personas en el marco de la globalización y debido al avance en la defensa y promoción de los derechos de las minorías, así como de grupos en situación de vulnerabilidad laboral (jóvenes, mujeres, indígenas, inmigrantes, personas en situación de discapacidad, entre otros). Sin embargo, el tema es aún incipiente.

**Principios Pacto Global:** Gestión de la Diversidad es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### DERECHOS HUMANOS

**Principio 1:** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

### RELACIONES LABORALES

**Principio 6:** La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Gestión de la Diversidad, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 5, 10, 16.

**5** IGUALDAD DE GÉNERO



**10** REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



**16** PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS





## INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE DDHH

En 2015 perdura un enfoque limitado y sesgado sobre los Derechos Humanos. De acuerdo al proceso de levantamiento de Temas Críticos, la mirada de los Derechos Humanos seguiría estando restringida al ámbito político, vale decir, asociada a las violaciones de derechos contra hombres, mujeres y niños en la Dictadura Militar.

Por otra parte, la historia de la relación entre Derechos Humanos y Desarrollo tiene en sus registros varios desencuentros. De ahí que parte de las necesidades

atingentes que deberían contemplar las Empresas, es la inclusión de un enfoque de Derechos Humanos como marco general que regule las prácticas y relaciones al interior de éstas. Este enfoque emerge del vínculo entre desarrollo, democracia y derechos humanos, estableciéndose que uno de los principales objetivos del desarrollo es la realización de los derechos de las personas, sobre todo de aquellas que se encuentran en situación de exclusión o vulnerabilidad (Echart, 2012).

Según la Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), los principios rectores del reconocimiento de los Derechos Humanos se basan en:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las Empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.



En este punto, nuevamente emerge una disyuntiva que las Empresas de la Red Pacto Global deben enfrentar: si bien es obligación del Estado resguardar el cumplimiento de los derechos fundamentales e inalienables de las personas, es un deber de las Empresas el hacerse partícipes de este cumplimiento.

Según la Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Empresas “deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación” (2011, pág. 15).

Respecto a los resultados obtenidos del análisis de los reportes de las Empresas de la Red Pacto Global Chile, es preciso señalar que, como veremos, la reportabilidad es relativamente baja, dando cuenta de una ausencia significativa de Incorporación del Enfoque de los Derechos Humanos, especialmente en el sentido de integrar sus lógicas y sentidos en las políticas, los procesos y sus reportes. Cabe señalar que en la presente versión del Estudio SIPP se utilizaron 3 indicadores GRI para evaluar este Tema Crítico, dos de los cuales no habían sido integrados en las versiones anteriores. La reportabilidad de estos nuevos indicadores aparece como sigue:

#### GRÁFICO Nº 10: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE INICIATIVAS PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN 2016.

**HR1:** Número y porcentaje de inversiones y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o fueron evaluados con criterios de Derechos Humanos.

22%

**HR2:** Total de horas de capacitación en políticas o procedimientos basados en los Derechos Humanos, incluyendo porcentaje de empleados capacitados.

24%

Como es posible apreciar, solo un porcentaje reducido de Empresas informan sobre los indicadores **HR1** y **HR2**<sup>2</sup>, reflejando un posicionamiento incipiente del tema. Entre las que reportan el indicador **HR1**, es posible identificar iniciativas relativas a la creación de políticas o cláusulas de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por parte del proveedor, políticas de sustentabilidad que incorporan el Enfoque de los Derechos Humanos y planes de auditoría para minimizar los riesgos de incumplimiento.

Respecto al indicador **HR2**, referido a las horas de capacitación sobre políticas o procedimientos basados en los Derechos Humanos, en general la información

no se presenta. Para los casos donde se encuentra la información solicitada, las capacitaciones están enfocadas en reglamentos internos y códigos de conducta que incorporan este enfoque. Cabe señalar que este indicador fue complementado con otro, el **HR7: Porcentaje de Empleados de Seguridad entrenados en Políticas y Procedimientos basados en los Derechos Humanos**, dado que también remite a aspectos relativos a la capacitación, pero acotados a empleados de seguridad. Éste fue reportado por dos Empresas, las cuales capacitaron al 100% del personal de seguridad para el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos en los procedimientos asociados a la seguridad de sus operaciones.

2. Aparte de considerarse el reporte del indicador GRI 4 HR2, se consideró el reporte de HR7, el cual se refiere al Porcentaje de Empleados de Seguridad entrenados en Políticas y Procedimientos basados en los Derechos Humanos.

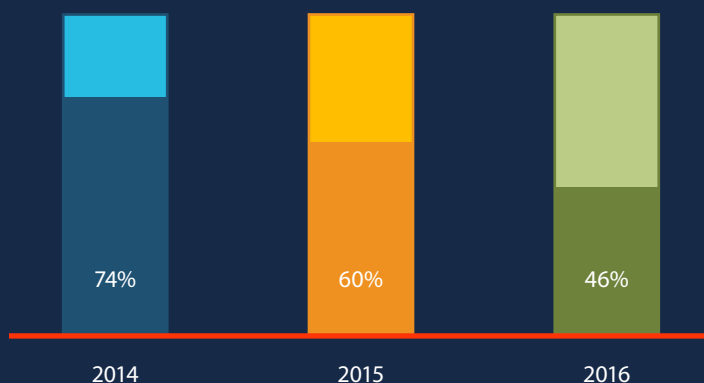
Como se señaló, el enfoque de los Derechos Humanos permanece en Chile íntimamente ligado a los eventos políticos acontecidos en nuestra historia reciente. No obstante, las iniciativas de Pacto Global en este ámbito plantean el reconocimiento de estos Derechos de manera

integral. En este sentido, uno de los aspectos que debe ser incorporado al Enfoque de los Derechos Humanos en las Empresas se relaciona con los principios asociados al trabajo. De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos de las Naciones Unidas:

*“La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (2011, págs. 15-16).*

De ahí que, en este enfoque, revisten particular importancia los temas referidos a la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos. De acuerdo con el siguiente gráfico del indicador HR4 relativo a estos temas, existe más bien una tendencia a la baja respecto a su reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 11:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR 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.





Si bien el 2014 prácticamente tres de cada cuatro Empresas que reportaban con metodología GRI daban cuenta de este indicador, para el 2015 la reportabilidad disminuyó a un 60%. El estudio de este año presenta una nueva baja de un 14%, lo que implica que menos de la mitad de las Empresas están reportando el indicador HR4. Lamentablemente, en este caso vemos una disminución que se profundiza con los años, lo que justifica la necesidad de profundizar

y velar por la incorporación de los Derechos Humanos en las Empresas de la Red Pacto Global Chile. Además, la mayoría de las Empresas que reportan el indicador no entregan la información correspondiente, relativa a los centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho a acogerse a convenios colectivos puedan infringirse o estar amenazados, incluyendo las medidas adoptadas por las Empresas para defender estos derechos.



En otro ámbito referido a los DDHH, es posible encontrar los derechos básicos asociados al trabajo. Al respecto, considerando el Artículo 23, Inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, es posible señalar que, en primera instancia, se ha avanzado en la integración regular de un conjunto importante de trabajadores y trabajadoras que, por medio de contratos indefinidos, van constituyéndose como pilares fundamentales del desarrollo de las Empresas y el país. Según el GRI **G4-10: Desglose del colectivo de**

**trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región**, reportado por un 97,3% de las Empresas, el grueso de los trabajadores tendría condiciones laborales estables, aseguradas por este tipo de contratos. Si bien no todas las Empresas reportan el total de trabajadores con contrato indefinido, del 59% que lo hace, un promedio de 95% gozaría de estas condiciones. Este indicador tiene directa relación con la protección contra el desempleo, lo que implica que gran parte de las Empresas de Pacto Global Chile estaría incorporando este enfoque de los Derechos Humanos, especialmente al momento de privilegiar el trabajo estable por sobre condiciones inseguras y desreguladas.

**Principios Pacto Global:** Incorporación del Enfoque de Derechos Humanos es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### **DERECHOS HUMANOS**

**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 6:** La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Incorporación del Enfoque de Derechos Humanos, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando el siguiente Objetivo de Desarrollo Sostenible: 8.

**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO





## PARTICIPACIÓN DE DIVERSOS ACTORES/ESTAMENTOS EN LAS DECISIONES/PROYECCIONES DE LA EMPRESA

La gestión tradicional ha tendido a circunscribirse a los ámbitos directivos de las Empresas, limitando la participación de actores, tanto internos como externos, en la implementación de los diferentes emprendimientos que éstas llevan adelante. En efecto, las decisiones, así como las proyecciones de la organización, pasan a ser un producto terminado que se comunica “de arriba abajo”, vale decir, desde los estamentos gerenciales a los operativos/administrativos.

No obstante, de acuerdo al proceso de levantamiento de Temas Críticos, el Chile actual estaría comenzando a caminar hacia la integración de diferentes actores involucrados en la producción de bienes y servicios. Este fenómeno trae aparejada la idea, cada vez más asentada, del círculo virtuoso asociado a la participación de los trabajadores en las decisiones de la Empresa. En efecto, el imperativo de avanzar hacia una sociedad más sostenible debe ser asumido transversalmente por los diferentes estamentos que la componen.

Aquello se realiza involucrando a diferentes agentes individuales y colectivos de la organización, haciéndolos parte activa de ella. No obstante, este paso inicial aún presenta variadas dificultades. Entre las más evidentes, merece ser destacada la escasa diversidad en la composición de los Gobiernos Corporativos, Directorios

y, en algunos casos, las plantillas de las Empresas, la alta diferencia de sueldos entre trabajadores o colaboradores o los escasos procesos de comunicación establecidos, entre otros.

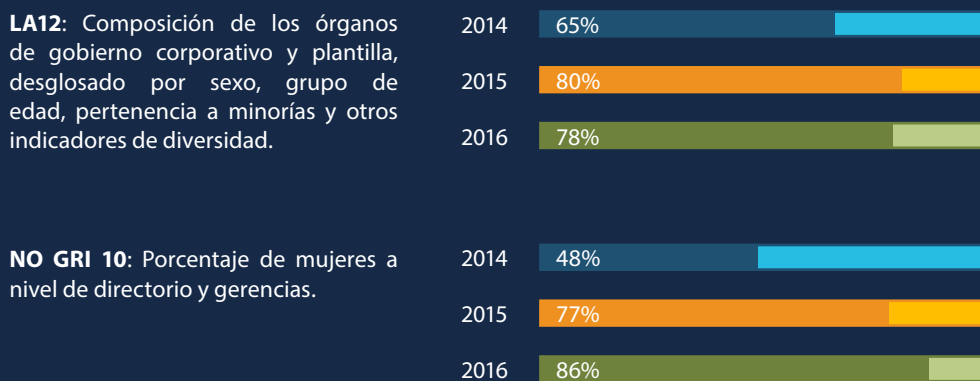
Si bien todo lo anterior remite a aspectos básicos para la participación de actores diversos en las decisiones y proyecciones de las Empresas, la información que se presenta a continuación está sujeta a la limitación de que los Reportes que fueron revisados para este Estudio SIPP 2016, en general, no consideran este Tema Crítico, salvo una excepción: la referida al **Indicador Transversal 13: Consultas con los grupos de interés**. Aunque estos indicadores ya fueron analizados, caben también en este Tema Crítico, dado que es la única referencia directa sobre participación. Al respecto, es posible señalar que cuatro de cada cinco del total de las Empresas consideradas en el Estudio, hagan o no su reporte recurriendo a la metodología GRI, consultaron a uno o más grupos de interés respecto a la toma de alguna decisión o proyección, incluyendo las posibles consideraciones que podrían tener sobre los reportes de sostenibilidad que fueron tomados en cuenta para el presente Estudio SIPP. No obstante, la composición de las Empresas de la Red muestra otra realidad: la de una baja participación de diversos actores o estamentos en las decisiones de las Empresas.





Respecto a la composición de los Gobiernos Corporativos, Directorios, Gerencias y Plantillas de las Empresas, reflejada en los indicadores **LA12: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad** y **NO GRI 10: Porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencias**, es preciso señalar que, si bien existe una leve disminución en la reportabilidad del primero, ésta no es significativa. El segundo da cuenta, por su parte, de que las Empresas están entregando información sobre su Directorio y Gerencias, considerando por lo menos la variable género, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 12:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE COMPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS.



Como se señaló, la disminución de reportabilidad del Indicador **LA12** es poco significativa, dado que bajó de un 80% en 2015 a un 78% al 2016. Ahora bien, al momento de referirnos específicamente a la composición de los órganos de Gobierno Corporativo, salta a la vista su escasa diversidad. Al respecto, podemos señalar que, de acuerdo a la información entregada por las Empresas sobre este indicador, todos los Gobiernos Corporativos serían mayoritariamente masculinos. Incluso, prácticamente uno de cada cuatro estarían compuestos exclusivamente por hombres. Respecto a Grupos de Edad, pertenencia a minorías y otros indicadores, muy pocas Empresas ofrecen información.

Continuando con la diversidad de género, los datos entregados pueden ser complementados con la información que ofrece el indicador **NO GRI 10**, el cual cuenta con un 86% de reportabilidad, la más alta de los

últimos tres años. Según éste, los Directorios estarían compuestos en un 46,9% exclusivamente por hombres, 40,6% por hombres y mujeres, mientras un 12,5% no entrega suficiente información para hacer esta distinción. Al analizar la situación de los Directorios compuestos por hombres y mujeres, la participación femenina promedia un 17% del total de miembros.

Por otra parte, respecto al porcentaje de mujeres a nivel de Gerencias, de acuerdo con la información contenida en el indicador **NO GRI 10**, la tendencia se mantiene, con un 12% de las Gerencias compuestas exclusivamente por hombres. En el restante 88%, el promedio de participación de las mujeres es de un 15%.

Cabe señalar que éste es un fenómeno propio de la realidad empresarial chilena en general. Por ejemplo, de acuerdo con ComunidadMujer, la participación de las mujeres en

2015 en los Directorios de las 40 Empresas que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA), es de solo un 5,4% (2015). En consecuencia, se evidencia un desafío a nivel nacional, el cual implicaría abogar por una mayor inclusión de las mujeres en los espacios de decisión.

Hasta la fecha, se observa una baja representación de las mujeres en posiciones estratégicas al interior de las Empresas, de lo que se puede inferir una baja participación de las mujeres en espacios de poder, por lo menos en lo que respecta a las Empresas de la Red Pacto Global Chile que reportan la información.

Otra dimensión de esta baja participación, por lo menos en lo referido a la distribución de las ganancias obtenidas por las Empresas, queda reflejada en el indicador **NO GRI 1: Relación entre salario más alto y más bajo dentro de la organización**. Como señala el Estudio SIPP 2015, si bien “la desigualdad de ingreso es un tema permanente de la agenda política y social, esto no se ve reflejado en el nivel de información y transparencia que muestran las Empresas en sus reportes” (Red Pacto Global Chile, 2016, pág. 34). Ese año ninguna Empresa reportó este indicador. Lamentablemente, este año su porcentaje de reportabilidad, que se logró obtener a partir de una revisión exhaustiva de los Informes de las Empresas, y mediante cálculos hechos sobre la base de la información

dispersa en éstos, es el menor de todos los indicadores, con un 3%. Debido a su escasez, la información recopilada no permite ahondar en el análisis sobre este punto.

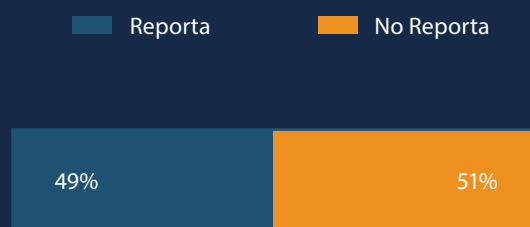
Este tema reviste particular importancia, debido a la profunda desigualdad que impera en nuestro país, y dada la baja participación en las decisiones y proyecciones de las Empresas de los segmentos que reciben los menores sueldos, quienes a su vez tendrían dificultades para defender sus intereses por mejorar sus condiciones económicas. A la inversa, corresponde señalar que la mayor participación en las decisiones y proyecciones de los segmentos menos favorecidos con la distribución de los ingresos de las Empresas, supone una mejora en sus condiciones salariales.

En este ámbito, nuestra situación es alarmante. En un Informe de la OCDE (2015) donde se enfatizan los beneficios que trae la disminución de la desigualdad, se señala que Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos de la Organización, donde el 10% más rico recibe ingresos 26 veces más altos que el 10% más pobre. Esta situación no solo impactaría en la esfera económica, sino que limitaría también las posibilidades de integración e inclusión social, cultural y política de las personas menos favorecidas, especialmente las mujeres y los jóvenes.



Otra dimensión a considerar se refiere a la relación de los cargos directivos con los trabajadores, que tiene incidencia en los posibles cambios que podría realizar la Empresa. El indicador **LA4: Informa de plazos para cambios operacionales, incluyendo aquellos que afectan convenios colectivos**, se incorporó en el Estudio de este año, para dar cuenta de cómo las Empresas comunican decisiones que podrían afectar a los trabajadores e, incluso, a los convenios colectivos. Al respecto, el porcentaje de reportabilidad se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 13:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR LA4: INFORMA DE PLAZOS PARA CAMBIOS OPERACIONALES, INCLUYENDO AQUELLOS QUE AFECTEN CONVENIOS COLECTIVOS EN EL 2016.



Este indicador que ha sido incorporado en el Estudio SIPP de este año presenta uno de los mayores porcentajes de reportabilidad, con un 49%. En cuanto a la información ofrecida por las Empresas que lo reportan, es preciso destacar que un 66,7% no informa sobre los plazos, mientras que un 16,7% señala que éstos no están definidos. El restante 16,7% menciona los plazos, los cuales oscilan entre una semana y 30 días. Estos resultados podrían reflejar el carácter insuficiente de los procedimientos establecidos en las Empresas para que fluya la información sobre diferentes temas, posiciones o intereses, además de ser reveladores de una comunicación unidireccional, señal de una baja participación.

Como es posible apreciar, las Empresas son poco diversas en la composición de sus Gobiernos Corporativos y Directorios, son reticentes a presentar el detalle relativo

a las diferencias de sueldos y tienen pocos procesos de comunicación establecidos. Cada uno de estos temas podría afectar directa o indirectamente el nivel de involucramiento y compromiso de sus trabajadores o colaboradores, teniendo como posibles consecuencias la falta de sentido de pertenencia, así como las resistencias sistemáticas de los miembros de la organización cada vez que se toman decisiones sin su participación. La ventaja de fomentar la participación radica en que se compromete de esta manera a los diferentes agentes, vale decir, tanto a los trabajadores como a los ejecutivos, obteniéndose beneficios de mutua conveniencia.



**Principios Pacto Global:** Participación de diversos actores/estamentos en las decisiones/proyecciones de la Empresa es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### RELACIONES LABORALES

**Principio 3:** Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

**Principio 6:** La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Participación de diversos actores/estamentos en las decisiones/proyecciones de la Empresa, las Compañías de la Red Pacto Global Chile están reportando el siguiente Objetivo de Desarrollo Sostenible: 5, 8.





## REFORMA LABORAL

La Reforma Laboral aparece como un tema persistente del debate público, lo que justifica que el Estudio SIPP 2015 lo haya considerado también como Tema Crítico. Sigue asimismo vigente la sentencia enunciada en dicho Estudio, según la cual “la Reforma Laboral ha mostrado descontento y discusión no solo entre los sectores empresariales, sino que también desde el ámbito político y social” (Red Pacto Global Chile, 2016, pág. 38). Cabe al respecto recalcar que la Red Pacto Global Chile ha sido una entusiasta defensora de la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación, siendo éste uno de sus diez principios.

La Reforma Laboral abarca la regulación de las relaciones entre los trabajadores y las Empresas, principalmente en lo referente a la negociación colectiva, reemplazo de trabajadores en huelga y, en el ámbito sindical, al derecho de información de los sindicatos, a la integración de mujeres a sus directorios y al reconocimiento de los sindicatos inter-Empresas.

Tras más de un año de tramitación legislativa, la ley que reforma las relaciones laborales fue recientemente promulgada, el 29 de agosto de 2016, no sin suscitar polémica. Con bastantes modificaciones respecto al proyecto original, esta nueva ley habría dejado disconformes tanto a sus impulsores como a la oposición, además de enfrentar el fallo del Tribunal Constitucional que eliminó uno de sus aspectos claves: la titularidad sindical.

No obstante lo anterior, en gran medida, es de los voceros de los gremios empresariales desde donde han emergido la mayor cantidad de críticas respecto a esta reforma, teniendo como argumento principal su impacto negativo sobre el crecimiento económico, la productividad y la competitividad del país.

Por su parte, el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015, elaborado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, luego de



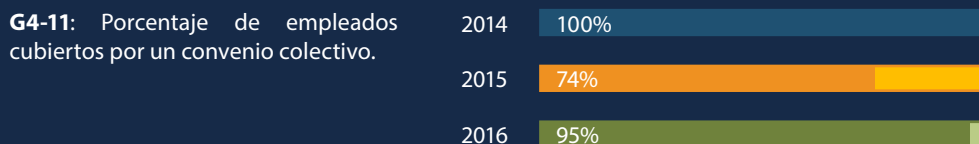
presentar esta reforma como una luz de esperanza para los trabajadores ante una legislación que, pese a haber tenido un par de modificaciones desde la vuelta a la democracia, mantenía el espíritu del Plan Laboral de 1979, concluye que “no transforma el sistema de relaciones laborales vigente. Al contrario: profundiza el intervencionismo estatal en las relaciones colectivas de trabajo; agudiza la construcción de un sindicalismo débil sin intervención social y política; coarta y frena el ejercicio de la libertad sindical, y en definitiva, mantiene el modelo impuesto por el Plan Laboral de la dictadura” (2015, pág. 114). De esta forma, se es testigo de una coyuntura

política que, pese al gran revuelo generado en el debate público, no alteraría mayormente las relaciones laborales de nuestro país.

Esto, sin embargo, no quita el reconocimiento recibido por la Ley desde organismos internacionales tales como la OIT y de su Director General, Guy Ryder, pese a las observaciones formuladas por el organismo relativas a la minuciosa regulación de la negociación, contraria a los principios de la libertad sindical.

En lo que respecta los indicadores GRI de este año relativos a este polémico tema, los gráficos muestran lo siguiente:

**GRÁFICO Nº 14:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR G4-11: PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR UN CONVENIO COLECTIVO.



Con un 95% de reportabilidad, el indicador **G4-11: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo** aumenta significativamente respecto al año anterior, donde alcanzó un 74%. Sin perjuicio de lo anterior, llama la atención que el año 2014 este indicador haya presentado un 100% de reportabilidad, resultado excepcional en todos los Estudios SIPP realizados. En efecto, el presente Estudio SIPP no presenta ningún indicador con este porcentaje de reportabilidad.

Ahora bien, en lo que respecta a la información entregada sobre el indicador, cabe señalar que parte importante de las Empresas entrega indistintamente información respecto al porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo, lo cual corresponde a la información efectivamente solicitada, y el porcentaje de trabajadores sindicalizados. Debido a este problema, resulta difícil realizar un análisis respecto de dicha información.



El otro indicador que se utilizó para abordar esta materia es el **LA1: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región**, cuyos porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO N° 15:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR LA1: NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN.

**LA1:** Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.



Como se puede apreciar en el gráfico 15, el porcentaje de reportabilidad de este año aumentó un 10% respecto al año 2015, acercándose a la cifra del 2014. Si bien este año cuatro de cada cinco Empresas reportan el indicador, la información asociada a éste no es entregada por todas ellas. En efecto, de toda la información requerida por el indicador LA1, solo fue posible procesar la rotación media, la que promedia un 14%. Existen así amplios rangos de rotación en las Empresas, con oscilaciones que van desde el 72% hasta tasas negativas de rotación. Entre los rubros con mayor tasa de rotación, se encuentran Retail y Transporte.

La importante coyuntura asociada a la Reforma Laboral, lamentablemente no puede ser revisada con mayor detalle, dado que no se cuenta con indicadores que permitan abordar sus especificidades. Lo presentado hasta acá solo nos permite esbozar el perfil de las Empresas de la Red y alertar respecto a la información entregada por éstas, principalmente respecto a las omisiones y a su pertinencia de la misma.



**Principios Pacto Global:** Reforma Laboral es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### RELACIONES LABORALES

**Principio 3:** Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

**Principio 6:** La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Reforma Laboral, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 5, 8.





## DISMINUCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL Y PROTECCIÓN

El Impacto Medioambiental es una realidad global política, social y económica, y sus consecuencias constituyen una amenaza para la paz, el desarrollo y la seguridad nacional e internacional (UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate, s/f). Hoy en día, resulta fundamental que los gobiernos alrededor del mundo establezcan legislaciones y regulaciones efectivas para aminorar ese impacto, motivando a la sociedad civil y a las Empresas para que lleven a cabo iniciativas de protección orientadas al ahorro energético, a la reducción de emisiones de gases contaminantes, al uso racional del agua, a la restauración de suelos y a la protección de especies y biodiversidad.

Actualmente, las Empresas en su conjunto son las que mayor Impacto Medioambiental han generado en toda la historia. Hoy, existiendo la comprobación científica del deterioro de los suelos, el aire, el agua y la biodiversidad, éstas han de jugar un rol fundamental para enfrentar el desafío ambiental y climático, y así cuidar el futuro del planeta.

El Impacto Medioambiental no solo tiene consecuencias sobre la sociedad y la naturaleza a través de los desastres naturales, y/o los problemas de salud que afectan a trabajadores y consumidores (UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate, 2015); conduce también a pérdidas financieras para las Empresas, afectando sus utilidades e infraestructura, principalmente a raíz del agotamiento de los recursos naturales necesarios en los procesos productivos.

Varios líderes empresariales a nivel mundial están conscientes de estos peligros, y han logrado traducir el

desafío de velar por la protección del medio ambiente en una oportunidad para el desarrollo, el crecimiento y la innovación en materia de procesos productivos (UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate, 2015).

A nivel nacional, es preciso mencionar que Chile es un país rico en recursos naturales y con una gran biodiversidad que se extiende a lo largo de su territorio, con desiertos, valles, bosques y glaciares. Cabe esperar, en consecuencia, que nuestro país siga desarrollando una institucionalidad acorde con los desafíos medioambientales.

Al respecto, en el año 2010, el Ministerio de Medio Ambiente es creado para reemplazar a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), fundada en 1994, inaugurándose así un marco institucional con rango ministerial, encargado exclusivamente de materias medioambientales. Es esperable que este Ministerio tenga una nutrida agenda de trabajo, y se haga cargo de los problemas asociados al Cambio Climático y la Biodiversidad, en conjunto con implementar un Sistema Nacional de Información Ambiental, un Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes, entre otras tantas iniciativas.

La importancia de la temática en el último tiempo queda también reflejada en la alta actividad legislativa para hacer frente al Impacto Ambiental. De acuerdo con la página web de consulta sobre actividad legislativa de la Biblioteca del Congreso Nacional, para Octubre del 2016 se trabajó en 236 leyes relacionadas a esta materia. Estas leyes se relacionan con los siguientes temas: Medio Ambiente, Bioseguridad, Cambio Climático, Emisiones





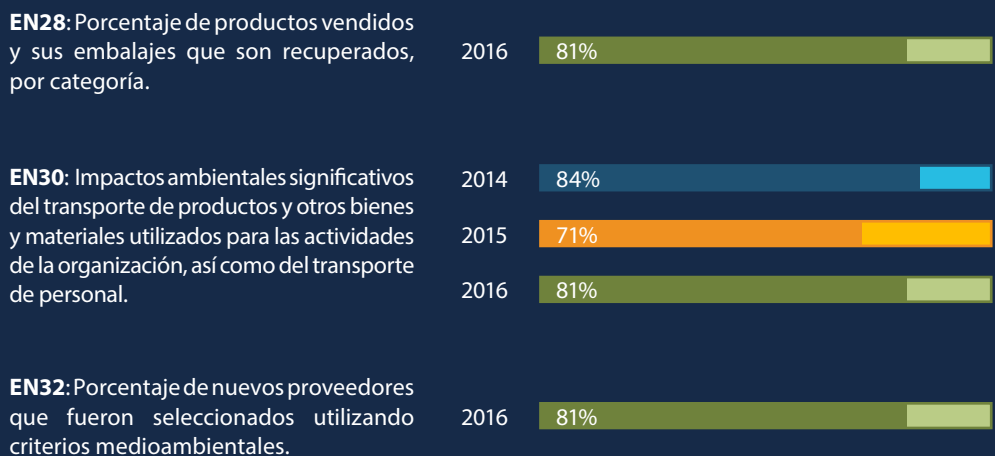
Contaminantes y Olores, Residuos, Animales, Energía y Energías Renovables, Gases y Sustancias Peligrosas, Minería y Agua potable.

Es importante destacar que mediante la promulgación de estas leyes, Chile está en vías de cumplir con los estándares de protección ambiental establecidos en acuerdos internacionales. Sin embargo, es relevante señalar que aún se deben superar un conjunto de dificultades para poder avanzar hacia procesos más transparentes y rigurosos en relación al cumplimiento de estas leyes y a las sanciones correspondientes en caso de infringirlas, tanto por las Empresas como por la sociedad en su conjunto.

En lo referido a los indicadores GRI y NO GRI asociados al Tema Crítico Disminución del Impacto Ambiental y Protección, destaca la riqueza de la información reportada por las Empresas de la Red Pacto Global. Debido a la diversidad de temas abordados, optamos por agrupar los indicadores en temáticas específicas, que son las siguientes: Impacto Ambiental de Productos y Proveedores, Uso y Consumo de Energía, Mitigaciones e Inversiones en el Medio Ambiente y Estrategias y Acciones implementadas para la Gestión de Impactos sobre la Biodiversidad.

Respecto a la primera temática, cabe señalar que una parte importante del impacto medioambiental de las Empresas se debe a los procesos asociados a los bienes o servicios que éstas ponen a disposición en el mercado, ya sea como productos que ofrecen o necesidades que externalizan. Esto último generaría un impacto indirecto, vale decir, un impacto que se transfiere de la Empresa a los proveedores. Respecto a los indicadores sobre Impacto Ambiental de Productos y Proveedores, los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO Nº 16: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE IMPACTO AMBIENTAL DE PRODUCTOS Y PROVEEDORES.**



El indicador **EN28** sobre **Porcentaje de productos vendidos y sus embalajes que son recuperados, por categoría**, ha sido considerado en el Estudio SIPP solo para 2016 y fue reportado por un 19% de las Empresas. Pese a que la mayoría de ellas no informa sobre lo solicitado, las que sí lo hacen dan cuenta de procesos de recuperación basados en el reciclaje de vidrio, cartón y plástico, utilización de papel y corchos reciclados e, incluso, aumento de las ventas por formato retornable familiar de gaseosas. A su vez, se evidencia la necesidad de que las Empresas implementen procesos de recuperación

de materiales de embalaje y otros productos, ya que se trata de un medio efectivo, e incluso rentable, para contrarrestar el impacto ambiental.

Cabe recalcar que en Junio de 2016 fue publicada la Ley de Reciclaje y Responsabilidad Extendida del Productor, iniciativa legislativa pionera en Latinoamérica, destinada a disminuir la generación de residuos e incrementar las tasas de valorización de éstos a través de nuevos instrumentos de gestión ambiental (Ministerio del Medio Ambiente, 2016). Esta ley, íntimamente ligada al indicador **EN28**,

pretende desarrollar una industria del reciclaje, en la que participen actores privados y sociedad civil, por lo que las Empresas de la Red podrían ocupar un rol importante en el cumplimiento de los objetivos de esta ley.

Por su parte, el indicador **EN30: Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte personal** presenta un porcentaje de reportabilidad del 30%, similar al del año pasado, pero menor que la cifra del 2014, equivalente a un 42%. Esto refleja una decreciente reportabilidad de este indicador, que se mantuvo este año. Ahora bien, en lo que respecta a la información entregada por las Empresas sobre el indicador, entre los impactos significativos se encuentra la emisión de gases y sustancias que agotan la capa de ozono, asociados esencialmente al transporte de personal; fallas en los medios de transporte de productos, como la rotura de una red para llenar estanques; derrames, entre otras emergencias ambientales. Las mitigaciones han estado orientadas principalmente a aumentar esfuerzos por

medioambientales, acuerdos de cumplimiento de reglamentos y requerimientos de la normativa nacional, así como acuerdos de cumplimiento de normas internas basadas en reglamentos especiales de medioambiente o exigencias autoimpuestas. No obstante, la mayoría de las Empresas omite los criterios medioambientales utilizados.

Se desprende de lo anterior que las Empresas impactan en el medio ambiente de diversas formas, directa o indirectamente, debido a sus procesos productivos, de transporte o en el marco de sus relaciones con otras Empresas de su cadena de valor. Ello vuelve imprescindible el reporte de estos indicadores, dado que tener mayor claridad sobre el impacto real de las Empresas es un primer paso para diseñar estrategias tendientes a disminuir el daño y proteger al entorno natural. Es preciso señalar que un porcentaje considerable de las Empresas de la Red Pacto Global ha desarrollado estrategias de distinta índole para enfrentar ese impacto negativo, ya sea mediante mitigaciones, inversiones o iniciativas medioambientales, como veremos más adelante.

*“...LAS EMPRESAS IMPACTAN EN EL MEDIO AMBIENTE DE DIVERSAS FORMAS, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, DEBIDO A SUS PROCESOS PRODUCTIVOS...”*

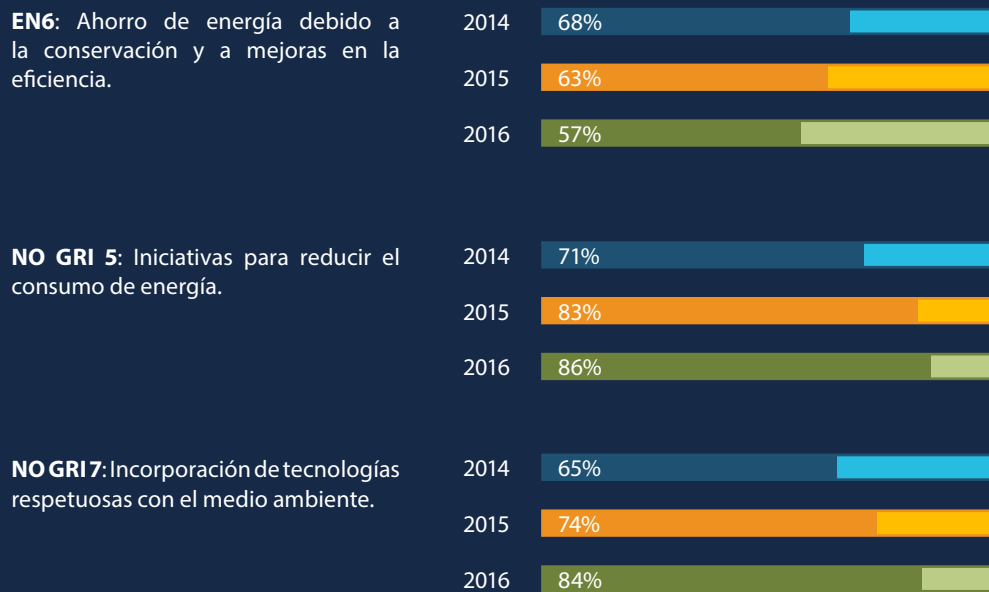
reducir emisiones de gases contaminantes mediante procesos de tratamiento de residuos, emisiones, y restauración; a la implementación de planes o modelos de gestión preventiva y de continuidad operativa, entre otros. Cabe mencionar que un par de Empresas no cuenta con esta información, pero una compromete desarrollar herramientas que le permitan la medición de este tipo de impactos ambientales.

El tercer indicador de esta temática es el **EN32: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios medioambientales**, el que también es integrado por primera vez al Estudio SIPP. El porcentaje de reportabilidad de este indicador corresponde a un 32% de las Empresas. En lo que se refiere a la información requerida, solo un tercio de las Empresas indica el porcentaje de proveedores seleccionados con criterios medioambientales, el cual oscila entre menos de 1% y 100%. Por otra parte, entre los criterios de selección de las Empresas que reportan esta información, es posible encontrar políticas contractuales con cláusulas de sostenibilidad o específicamente



Un segundo grupo de indicadores se conformó en base al Uso y Consumo de Energía, considerando las tecnologías amigables con el medio ambiente que utilizan las Empresas de la Red Pacto Global. En este ámbito, es posible apreciar un conjunto de iniciativas tendientes a disminuir el impacto medioambiental, principalmente en materia energética, siendo esta preocupación transversal a todas las Empresas. A continuación, se presenta el gráfico 17, con los porcentajes de reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 17: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE USO Y CONSUMO DE ENERGÍA.**



Como se observa, el indicador **EN6: Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia** tiene un 57% de reportabilidad, siendo el porcentaje más reducido de los últimos años, con una persistente tendencia a la baja. Si bien, para el 2014, un número importante de Empresas (68%) reportó este indicador, en los años siguientes éste declinó. Además, se presenta un problema. En las Empresas que efectivamente proporcionan la información, se evidencia una compleja situación, dado que ésta se entrega en diferentes formatos de medición y que se alude a diferentes fuentes de energía. Entrar además, en el recuento las iniciativas para la reducción de consumo de energía y los porcentajes de disminución de consumo. Pese a esto, es posible señalar que el 57% de las Empresas que reportan el indicador estarían avanzando en la reducción de su consumo energético, utilizando diferentes estrategias, las que responderían a los requisitos asociados a sus operaciones.

A diferencia del indicador anterior, los dos siguientes, **NO GRI 5** y **NO GRI 7**, presentan el porcentaje de reportabilidad más alto de los últimos años, con un 86% y 84%, respectivamente. Llama la atención que las Empresas de la Red Pacto Global no informen el indicador **EN6**, pero al momento de revisar los documentos por medio de indicadores que no corresponden a la metodología de GRI (indicadores NO GRI), se comprueba una tendencia al alza. Esto daría cuenta de que las Empresas de la Red Pacto Global efectivamente están atendiendo estas problemáticas y, en general, las relativas a los compromisos de la Red. No obstante, no reportan por medio de la metodología sugerida para la elaboración de sus Reportes de Sostenibilidad, situación que debe ser revisada.

Al profundizar el análisis sobre la reportabilidad del indicador **EN6**, se encuentra que ninguna Empresa del rubro de Energía lo reportó, al igual que los rubros



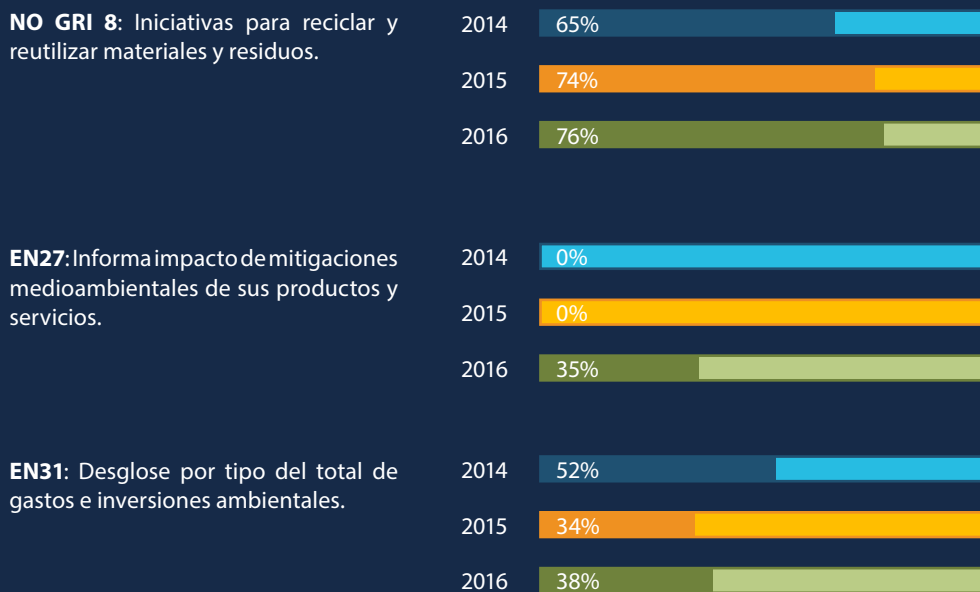
Entretención, Farmacia y Biotecnología y Servicios de Salud y Equipos.

En relación al indicador **NO GRI 5: Iniciativas para reducir el consumo de energía**, las Empresas mencionaron diversas iniciativas, que tienen que ver principalmente con la renovación de sistemas de iluminación, establecimiento de plataformas de medición, gestión y optimización de energía, adquisición de tecnologías eficientes en procesos productivos e iniciativas ligadas a generar conciencia ambiental en los trabajadores. Cabe destacar que el 72% de las Empresas que reporta el indicador presenta más de una iniciativa o, en su defecto, señala la existencia de planes o sistemas de gestión para la reducción del consumo de energía, lo que refleja la creciente preocupación relativa al tema.

Respecto al indicador **NO GRI 7: Incorporación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente**, las Empresas informan estar incorporando nuevas tecnologías respetuosas del medioambiente, principalmente ligadas al consumo energético (luces led y micro turbinas, entre otras) y de combustibles (filtros), a la reducción de emisiones de gases contaminantes (renovación de vehículos y vehículos eléctricos) y otras asociadas a la producción de energías renovables no convencionales. Cabe señalar que las seis Empresas que no presentan esta información pertenecen a los siguientes rubros: Farmacia y Biotecnología, Forestal, Retail y Servicios Financieros.

Otro camino que las Empresas toman para reducir el impacto ambiental consiste en la realización de Mitigaciones e Inversiones en el Medio Ambiente, algunas de éstas tendientes a proteger el entorno natural, cuidándolo, mejorándolo y/o recuperándolo. El tercer grupo de indicadores se refiere a esta temática considerando el reciclaje y la reutilización, el impacto de las mitigaciones realizadas por las Empresas y la inversión y gastos en el medio ambiente. Los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO Nº 18: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE MITIGACIONES E INVERSIONES EN EL MEDIO AMBIENTE.**



Como se aprecia en el gráfico 18, el indicador **NO GRI 8: Iniciativas para reciclar y reutilizar materiales y residuos** presenta un porcentaje de reportabilidad que ha ido en aumento durante los últimos años, alcanzando en 2016 un 76%. En la materia, las Empresas de la Red Pacto Global Chile emprenden múltiples iniciativas, que fueron ordenadas en tres grupos. El primer tipo de iniciativas está relacionado con el reciclaje, y sobre todo la reutilización de los propios productos y residuos de las Empresas, la que fue reportada por el 50% de las Empresas, principalmente las pertenecientes a los rubros de Metales y Minería, Retail, y Comidas y Bebestibles. Entre los ejemplos de este tipo de iniciativas destacan el reciclaje de papel, vidrio, envases y/o maderas, así como la reutilización de aceites, metales, entre otros materiales y residuos. El segundo tipo de iniciativas tiene que ver con el reciclaje de materiales externos a la producción de las Empresas, el que fue reportado por el 46,4% de las Empresas, principalmente de los rubros: Ingeniería y Construcción, y Comidas y Bebestibles. Dentro de este grupo, encontramos iniciativas como campañas de reciclaje y donación de papel y tapas,

*“EN CHILE SOLO EL 10% DE LOS RESIDUOS SON RECICLADOS, LO QUE IMPLICA QUE EL OTRO 90% ES ENTERRADO EN UN RELLENO SANITARIO O TERMINA EN UN VERTEDERO”.*

puntos de reciclaje en las Empresas, entre otras. El restante 3,6% de las Empresas no reporta claramente lo solicitado por el indicador. Dicho esto, es importante dar cuenta de que hay rubros que tienen un alto impacto ambiental en Chile y que aparecen como casi huérfanos de iniciativas significativas destinadas a reciclar y reutilizar.

En Chile solo el 10% de los residuos son reciclados, lo que implica que el otro 90% es enterrado en un relleno sanitario o termina en un vertedero. De ahí la relevancia de la mencionada Ley de Reciclaje (Ministerio del Medio Ambiente, 2016), que espera pasar del 10% al 30%, ofreciendo un marco legislativo que oriente la eficiencia en los procesos de reciclaje, regulando y responsabilizando a diferentes actores, de acuerdo a su ubicación en el proceso productivo y de circulación de bienes y servicios.

En estrecha relación con las iniciativas de reciclaje y reutilización, el indicador **GRI EN27: Informa impacto de mitigaciones medioambientales de sus productos y servicios**, solo presenta un 35% de reportabilidad en 2016. Este indicador, incorporado al Estudio SIPP de este año, recuerda una situación similar a la descrita en materia energética entre el indicador **EN6** y **NO GRI 5**, dado que nuevamente encontramos mayor reportabilidad de indicadores NO GRI. Ello podría implicar que las Empresas están llevando a cabo iniciativas de reciclaje y reutilización, pero no reportan los impactos de sus mitigaciones por medio de la metodología GRI.

Las Empresas que informan sobre lo que el indicador solicita pertenecen a los rubros de Telecomunicaciones, Comida y Bebestibles, Metales y Minería, Farmacia y Biotecnología, y Transporte. Lo informado muestra que las mitigaciones que realizan están ligadas, por ejemplo, al reciclaje de diferentes materiales que pueden contaminar el medio ambiente, a la reducción del consumo de agua, energía y a la disminución de emisiones de gases de efecto invernadero. Además, se mencionan la mantención de maquinarias y el retiro de chatarra ferrosa para la producción de acero.

El último indicador considerado para esta temática es el **EN31: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales**, el cual nos permite conocer el total de recursos que las Empresas de la Red Pacto Global Chile destinan al tratamiento de residuos, emisiones y restauración y a la prevención y gestión ambiental. Este indicador fue reportado por un 38% de la Red, aumentando levemente con respecto al año anterior, pero aún manteniendo una diferencia de 14 puntos porcentuales respecto al 2014. Por otra parte, la información otorgada por las Empresas que reportan el indicador fue entregada de manera confusa y, en algunas ocasiones, integrando costos que no corresponderían a lo solicitado.

Pese a esto, la información procesada indica que el 100% de las Empresas del rubro Forestal reportó el indicador, cifra que oscila entre un 33% y 75% en los rubros Retail, Comidas y Bebestibles, Metales y Minería, Transporte e Ingeniería y Construcción. Sobre los rubros restantes, no se cuenta con datos.

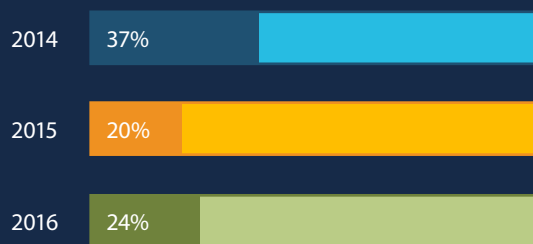
En referencia a los gastos e inversiones ambientales, es de suponer que los montos varían según los rubros y su impacto sobre el medio ambiente. Con el objetivo de entregar la información de forma precisa, se disgregaron los gastos por rubro, dando como resultado que el rubro Forestal sería el que mayores gastos e inversiones realiza, con montos que van desde a 7.574 M\$ a 34.599 M\$. Le sigue Metales y Minería, con inversiones de entre 1.005 M\$ a

29.194 M\$, y el de Comidas y Bebestibles, con inversiones de entre 2.500 M\$ y 11.163 M\$. El Retail realiza inversiones menores, que van desde los 390 M\$ a los 584 M\$. La única Empresa del rubro de Transporte que presentó la información señala gastos e inversiones ambientales por un monto que asciende cerca de los 9 M\$. Las Empresas pertenecientes al resto de los rubros no mencionan haber hecho inversiones en medioambiente durante el año

2015. De acuerdo a lo anterior, se comprueba que los dos rubros que mayor impacto ambiental tienen (Forestal, y Metales y Minería), hacen una mayor inversión.

El último indicador considerado en este Estudio SIPP para integrar este Tema Crítico, es el **DMA Biodiversidad: Estrategias y acciones implementadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad**. A continuación, sus porcentajes de reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 19:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR DMA BIODIVERSIDAD: ESTRATEGIAS Y ACCIONES IMPLANTADAS PARA LA GESTIÓN DE IMPACTOS SOBRE LA BIODIVERSIDAD.



Este indicador fue reportado por un 24% de las Empresas (ver gráfico 19), porcentaje mayor que el 2015, pero menor que en 2014. Dentro de este grupo, una Empresa informó no haber generado impactos negativos en la biodiversidad durante 2015. Ahora bien, la mayoría de las Empresas que mencionan que sus actividades productivas son susceptibles de generar impactos negativos en el entorno, y especialmente en la biodiversidad, pertenecen mayormente a los rubros de Metales y Minería (3), y Energía (3), seguidos por Comida y Bebestibles (1). Con la finalidad de enfrentar este problema, estas Empresas han implementado estrategias como programas o políticas de cuidado de la biodiversidad, medidas de reforestación, conservación de bosques nativos y ecosistemas, y/o recuperación de ambientes intervenidos.

Considerando los principios de Pacto Global asociados al Medio Ambiente, es necesario que cada año, más Empresas tomen medidas para disminuir el impacto ambiental. Esto requiere que ellas implementen y sean rigurosas con la aplicación de programas de protección medioambiental y de biodiversidad. En síntesis, las Empresas de la Red Pacto Global deben comprometerse a disminuir el uso de energía, el consumo de las fuentes hídricas, la contaminación del aire y el suelo; de lo contrario, los niveles de impacto podrían aún aumentar, produciendo mayores secuelas.



**Principios Pacto Global:** Disminución del Impacto Ambiental y Protección es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### 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

ODS: Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Disminución del Impacto Ambiental y Protección, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 6, 8, 13, 17.



## USO RACIONAL DEL AGUA

Los problemas relacionados a los recursos hídricos forman parte de los desafíos más severos que enfrenta el planeta, dado que el agua es uno de los elementos fundamentales para la subsistencia humana. El reconocimiento de la escasez de este recurso ha llevado a incluir en la agenda mundial su uso cada vez más consciente y racional, lo que explica que los Objetivos de Desarrollo Sostenible reserven sea el 6: Agua Limpia y Saneamiento. La eficiencia, reutilización, la utilización de otros recursos y la presencia de nuevas tecnologías de menor consumo, son mecanismos que diversas Empresas a nivel mundial han implementado para disminuir los efectos de su sobreexplotación, en concordancia con los ODS.

Lamentablemente, aún muchas Empresas consideran el uso del agua y sus posibles consecuencias como una externalidad sin mayor consecuencia económica inmediata, privilegiando las ganancias que obtendrían, y limitándose al cumplimiento de las escasas regulaciones medioambientales de algunos territorios (Delacámara, 2008). No obstante, en la actualidad, se cuenta con suficientes pruebas de que la utilización desmedida

del agua por parte de las Empresas trae consecuencias ambientales nefastas, por lo que en los últimos años se han establecido ciertos estándares para el uso racional del agua. Esto tuvo como efecto que las externalidades hídricas pasaran a ser relevantes, y aquellas Empresas que no consideren esta problemática podrían verse afectadas tanto en sus operaciones como en su reputación ante inversores y clientes (UN Global Compact, 2010).

Para generar cambios concretos en relación a los recursos hídricos, resulta imprescindible establecer un diálogo constructivo entre gobiernos, sociedad civil y Empresas. En este desafío, Empresas de los más diversos rubros pueden contribuir en pequeña o gran escala a la promoción del uso racional del agua, ya que muchas de ellas también se encuentran en riesgos productivos como consecuencia del Cambio Climático.

En Chile, se han creado diferentes estrategias nacionales para el manejo de los recursos hídricos. Durante el 2014, la presidenta Michelle Bachelet creó el Comité de Ministros del Agua para enfrentar los problemas de

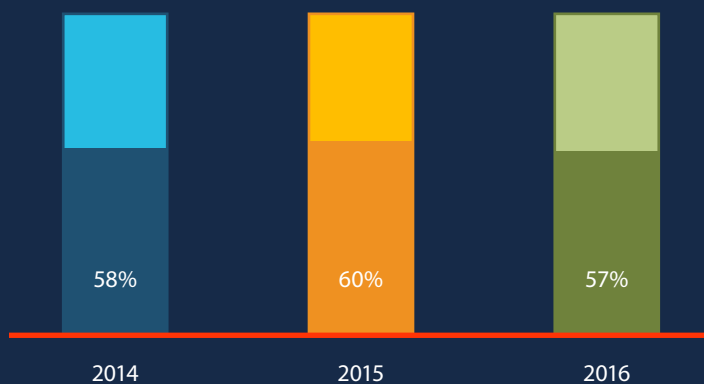


sequía y analizar las posibilidades de implementación de tecnologías respetuosas del medio ambiente. En el año 2015, fue también adoptada una Política Nacional para los Recursos Hídricos. De acuerdo al texto de presentación de esta política (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2015), Chile ocupa una posición privilegiada en cuanto a la disponibilidad de recursos hídricos, aunque ésta aparezca como desigual a lo largo del territorio. Por otra parte, esta política establece que se incentivará a las instituciones privadas a que cuenten con información de medición de variables hidrológicas, poniendo a su disposición dicha información. Además, el documento de la Política Nacional para los Recursos Hídricos señala que se llevará a cabo una reforma constitucional y modificaciones al

Código de Aguas para redefinir este recurso en tanto bien nacional de uso público y parte de los derechos humanos.

En relación a lo reportado por las Empresas de la Red Pacto Global Chile sobre el Uso Racional del Agua, podemos ver en el siguiente gráfico cómo el indicador **NO GRI 6: Iniciativas para cuidar y reutilizar el agua** presenta en 2016 un porcentaje de reportabilidad similar a los dos últimos años del Estudio SIPP, con un 57%.

**GRÁFICO Nº 20:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR NO GRI 6: INICIATIVAS PARA CUIDAR Y REUTILIZAR EL AGUA.



Si bien el porcentaje es menor, se aprecia una relativa consistencia en la reportabilidad de este indicador. Entre los rubros que lo consideran destacan Metales y Minería y Sanitario, que se caracterizan por trabajar directamente con este recurso. Respecto a los rubros que no lo reportan o lo hacen parcialmente, resulta particularmente preocupante no contar con información relativa a Energía y Forestal, por el impacto que pueden generar al momento de desarrollar iniciativas para el cuidado y reutilización del agua. El hecho de que el resto de las Empresas no lo haya reportado podría explicarse por la percepción de que, siendo menor su impacto, no se justifica tomar medidas.

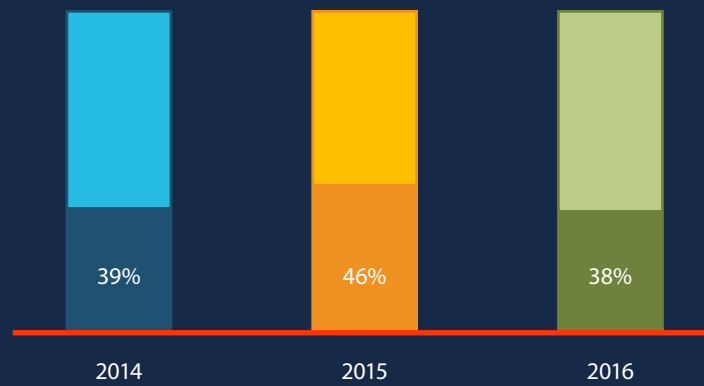
En el caso de las Empresas que reportaron, destacan las siguientes iniciativas: campañas de sensibilización interna

para crear conciencia entre los colaboradores sobre la importancia de incorporar en la vida diaria hábitos ambientalmente sostenibles, programas educativos para clientes, colegios y en redes sociales, promoviendo hábitos de cuidado del agua y el uso sustentable y eficiente de los recursos hídricos, sistemas de reutilización, tecnologías eficientes, entre otras.

Respecto al indicador de EN10: Porcentaje y volumen total del agua reciclada y reutilizada, se produce una leve disminución en la reportabilidad respecto al 2015, con un 38%. Esta cifra es equivalente al porcentaje de reportabilidad del año 2014.



**GRÁFICO Nº 21:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EN10: PORCENTAJE Y VOLUMEN TOTAL DE AGUA REICLADA Y REUTILIZADA.



De las Empresas que toman en cuenta este indicador, cinco de las seis Empresas del rubro Metales y Minería informan que reciclan o reutilizan desde el 70% hasta el 99% del agua utilizada en sus operaciones, lo que muestra un trabajo consistente en este rubro por atender la situación del uso del agua. La otra Empresa del rubro, pese a no entregar el porcentaje, informa el volumen total de agua reciclada y reutilizada.

No obstante, a nivel general, los resultados de reportabilidad de los indicadores sobre el reciclaje y reutilización del agua revelan que las Empresas de la Red Pacto Global Chile de otros rubros aún no han asumido este problema con total compromiso, pese a su relevancia tanto a nivel nacional como mundial.



**Principios Pacto Global:** Uso Racional del Agua es un Tema Crítico que responde al siguiente Principio de Pacto Global:

## MEDIO AMBIENTE

**Principio 8:** Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Uso Racional del Agua, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 6, 8.





## ÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático hace referencia a las transformaciones que ha sufrido el clima global y a sus consecuencias negativas, de gran magnitud y sin precedentes en la historia de la humanidad. Éste pone en peligro la producción de alimentos, eleva el nivel del mar, aumentando el riesgo de inundaciones catastróficas, y altera en general los ecosistemas, provocando efectos dañinos para los diferentes territorios del planeta (PNUMA, 2009). Se trata por lo tanto de un desafío global cuya resolución depende de la cooperación internacional.

Para luchar contra el cambio climático, los países del mundo entero han asumido diversos compromisos durante los últimos 25 años, plasmados en el Protocolo de Kioto, los Acuerdos de Copenhague y el Acuerdo de París. Este último convenio reconoce la necesidad de una respuesta política y económica progresiva y eficaz al cambio climático, y aboga por su aplicación en función de las necesidades específicas propias de cada país (2015).

Asimismo, los gobiernos deben ser capaces de fomentar el debate en torno al cambio climático, lo que empieza a tener lugar en muchos países donde se han adoptado planes nacionales para disminuir el impacto contaminante de los procesos productivos internos. Esta necesidad obliga también a que las personas y las Empresas, siendo éstas las principales impulsoras de las economías verdes, respeten e implementen los cambios exigidos. Al revés, la corrupción no permite que el poder se ejerza de forma

justa y responsable, impidiendo respetar los límites ecológicos y, en consecuencia, revertir el cambio climático.

Es por ende imprescindible la interiorización de una ética relativa a la superación del cambio climático, que pueda ser puesta en práctica en los ámbitos gubernamental, empresarial y social. La única forma de lograr aquello pasa por la adopción de prácticas transparentes, uso de instrumentos y tecnologías eficientes y no dañinas con el medio ambiente, y monitoreos acuciosos.

En cuanto a la agenda de Chile en la materia, en 2015 la Presidenta Michelle Bachelet y el Ministro del Medio Ambiente, Pablo Badenier, asistieron a la Cumbre del Clima COP21 de París, que busca lograr compromisos vinculantes de todos los países para frenar el calentamiento global. Las emisiones de gases de efecto invernadero en el país alcanzan el 0,26% del total global, ante lo cual la Mandataria se comprometió a su reducción, para el año 2030, en un 30%. En la misma instancia, el Ministro declaró que el problema no es solo político sino también ético, y que los más afectados son los sectores rurales y costeros de nuestro país. Sin embargo, falta a este acuerdo materializarse para no solo quedar como una declaración de intenciones de los países (Lopicich, 2016).

Por su parte, la Red Pacto Global ha seleccionado algunos indicadores GRI G4 referentes al impacto medioambiental, a las emisiones de gases de efecto invernadero, al análisis de



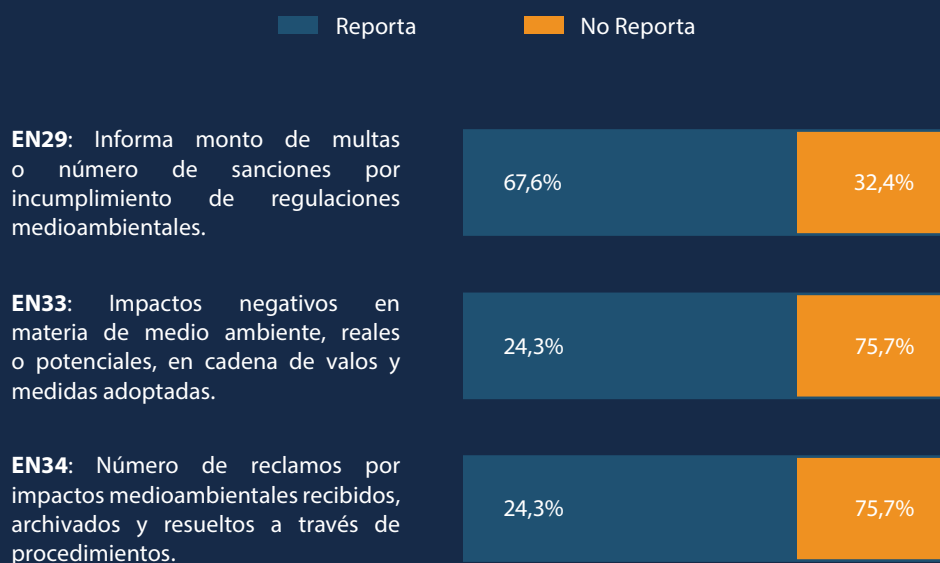


riesgo y oportunidades, y a la protección medioambiental, resultados que serán presentados a continuación.

Sabemos que el impacto ambiental es el efecto de la actividad humana sobre el medio ambiente, pero muchas fuentes ya mencionadas indican que los mayores emisores de gases contaminantes son las Empresas y la

gran industria. Las Empresas de la Red Pacto Global no son ajenas a prácticas que dañan el medio ambiente y tienen una incidencia sobre el cambio climático. Esto aparece reflejado en los siguientes indicadores sobre el impacto ambiental, los que no fueron considerados en años anteriores. Dada la relevancia de la temática en el Chile actual, fueron incorporados al presente Estudio.

**GRÁFICO Nº 22** : PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE IMPACTO AMBIENTAL EN EL 2016.



El indicador **EN29: Informa monto de multas o número de sanciones por incumplimiento de regulaciones medioambientales** fue reportado por un 67.6% de las Empresas. Tres Empresas reportaron no haber incurrido en ninguna sanción el último año, y dos haber tenido ocho y once sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente. Es de suma importancia aclarar que las Empresas que reportaron se están sometiendo a sí mismas a un proceso más transparente, lo que es requerido tanto a nivel nacional por el gobierno y grupos sociales, como a nivel internacional por diversas organizaciones (Greenpeace, World Wildlife Foundation, Climate Action Network) y en el marco de diferentes acuerdos (Protocolo de Kioto, Acuerdos de Copenhague y Acuerdo de París) que buscan revertir el cambio climático.

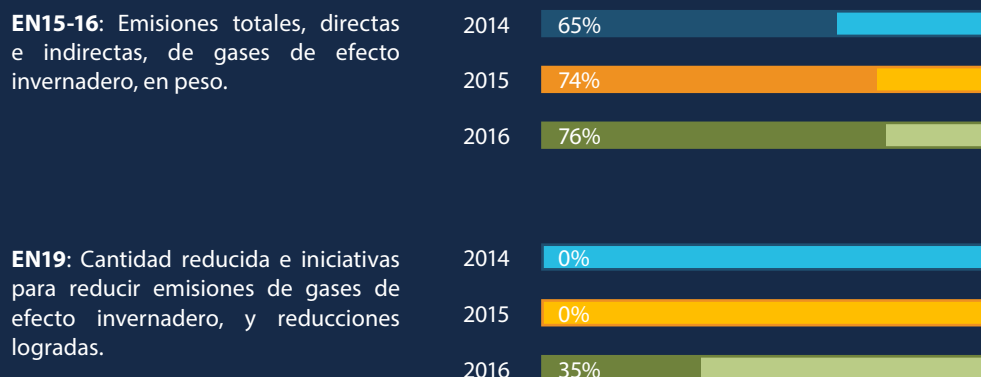
La situación resulta ser bastante distinta en el caso del indicador **EN33 sobre Impactos negativos en materia de medio ambiente, reales o potenciales, en cadena de valor y medidas adoptadas**, reportado por el 24,3% de las Empresas y solo una hace mención a la información requerida por el indicador. Ésta describe

las evaluaciones anuales que se realizan a proveedores relevantes, orientadas a cuantificar la calidad del servicio proporcionado, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y el control, y el impacto sobre el medio ambiente.

Similar es el caso del indicador **EN34 sobre Número de reclamos por impactos medioambientales recibidos archivados y resueltos a través de procedimientos regulares**, el cual también fue reportado por un 24,3% de las Empresas. La misma Empresa reportó 13 reclamos por malos olores en las comunidades costeras.

Si bien las Empresas de la Red Pacto Global se han esforzado continuamente por disminuir sus impactos ambientales, aún tienen responsabilidad en la contaminación y, por consiguiente, una incidencia en el cambio climático. Como ya mencionamos, los gases de efecto invernadero son las principales causantes del cambio climático; de ahí la necesidad de utilizar los indicadores **EN15-16** y **EN19** referentes a gases contaminantes.

**GRÁFICO Nº 23: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO.**



Como es posible apreciar en el gráfico 23, en 2016, el indicador **EN15-16** sobre **Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso**, presentó el porcentaje de reportabilidad más alto de los dos últimos años, alcanzando un 78%. Una sola Empresa mencionó no contar con sistemas de medición de gases de efecto invernadero. Las otras se limitaron a reportar sus emisiones de CO<sub>2</sub>, sin hacer referencia ni a sus emisiones indirectas de CO<sub>2</sub>, ni a otras emisiones como NO<sub>x</sub> y SO<sub>x</sub>.

En el mismo gráfico 23 se encuentra el indicador **EN19** sobre la **Cantidad reducida e iniciativas para reducir emisiones de gases de efecto invernadero, y reducciones logradas**, el cual fue reportado por un 51% de las Empresas de la Red Pacto Global, registrando un leve aumento en relación al año 2015. Las Empresas

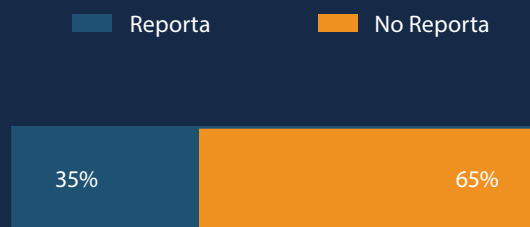
han reducido parte de sus emisiones de CO<sub>2</sub> mediante iniciativas tales como el uso de biogás, la plantación de especies nativas, la compra de bonos de carbono en la Bolsa de Clima, y el uso de tecnologías para la molienda. Se trata de medidas en consonancia con la ética climática y ambiental.

Ante los riesgos que están asociados al cambio climático tales como la sequía, el derretimiento de hielos y la pérdida de biodiversidad, algunas Empresas han logrado un cierto nivel de reflexión ética medioambiental que ha culminado en la formulación de oportunidades para enfrentar estos desafíos. El indicador **EC2: Realiza análisis de riesgos y oportunidades en decisiones vinculadas al cambio climático en el año 2016**, remite a este tema, siendo reportado por el 35% de las Empresas.





**GRÁFICO N° 24:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR EC2: REALIZA ANÁLISIS DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN DECISIONES VINCULADAS AL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL AÑO 2016.

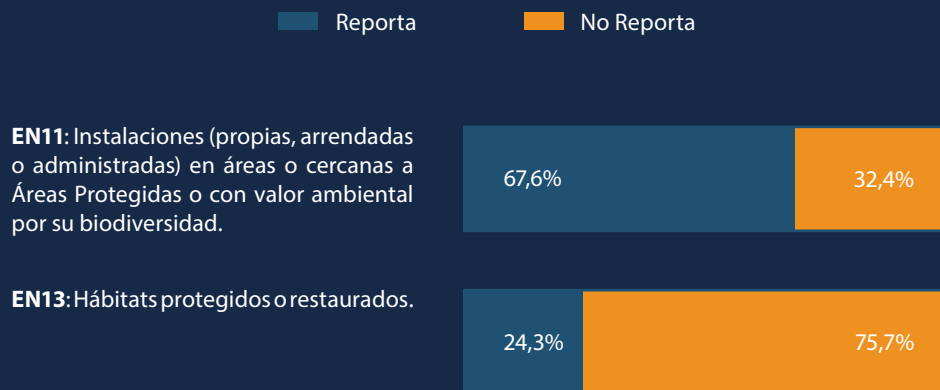


Las Empresas reconocen el cambio climático y sus secuelas como un riesgo significativo. Han adoptado diferentes medidas para remediar los efectos de estas transformaciones, como acogerse a los lineamientos del Objetivo de Desarrollo Sostenible que propone hacer frente al cambio climático; realizar estudios sobre las sequías; hacer esfuerzos por aumentar la eficiencia de energías renovables; y reducir las huellas de carbono.

Como ya mencionamos, el impacto ambiental y climático de las Empresas ha generado la necesidad de elaborar una reflexión ética medioambiental, y tuvo como resultado adicional el que algunas de éstas han tomado la iniciativa de proteger áreas medioambientales definidas.



**GRÁFICO Nº 25:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE PROTECCIÓN AMBIENTAL EN EL 2016.



El indicador **EN11** sobre **Instalaciones (propias, arrendadas o administradas) en áreas o cercanas a áreas protegidas o con valor ambiental por su biodiversidad**, da cuenta de una mayor transparencia de las Empresas que lo reportan, las que corresponden al 30% del total. Dentro de este porcentaje, figuran por un lado las Empresas que informan que no poseen instalaciones en o cerca de áreas protegidas, y por otro lado, las que mencionan instalaciones en parques nacionales y en contextos ambientales con biodiversidad protegida, lo que conyeva la necesidad de establecer y actuar de acuerdo a una ética climática concreta.

Respecto al indicador **EN13** de **Hábitats protegidos o restaurados**, el 30% de las Empresas reporta que han

protegido o restaurado entre 1 y 4 hábitats. Entre los aportes de éstas, deben mencionarse: la conservación de la avifauna acuática; la preservación de ecosistemas en algunas zonas del país; la mantención de la flora y cortina vegetal; la restauración de humedales y salares. Estas medidas se complementan con la promoción de la investigación científica y constantes monitoreos. Es de suma relevancia destacar que aquellas Empresas que protegen o restauran hábitats, generan y actúan en base a la ética climática y ambiental, por lo que están a la altura de los requerimientos globales.



**Principios Pacto Global:** Ética y Cambio Climático es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### 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.

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Ética y Cambio Climático, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 6, 13, 16.





## TRANSPARENCIA PARA ACCEDER A INFORMACIÓN DE EMPRESAS

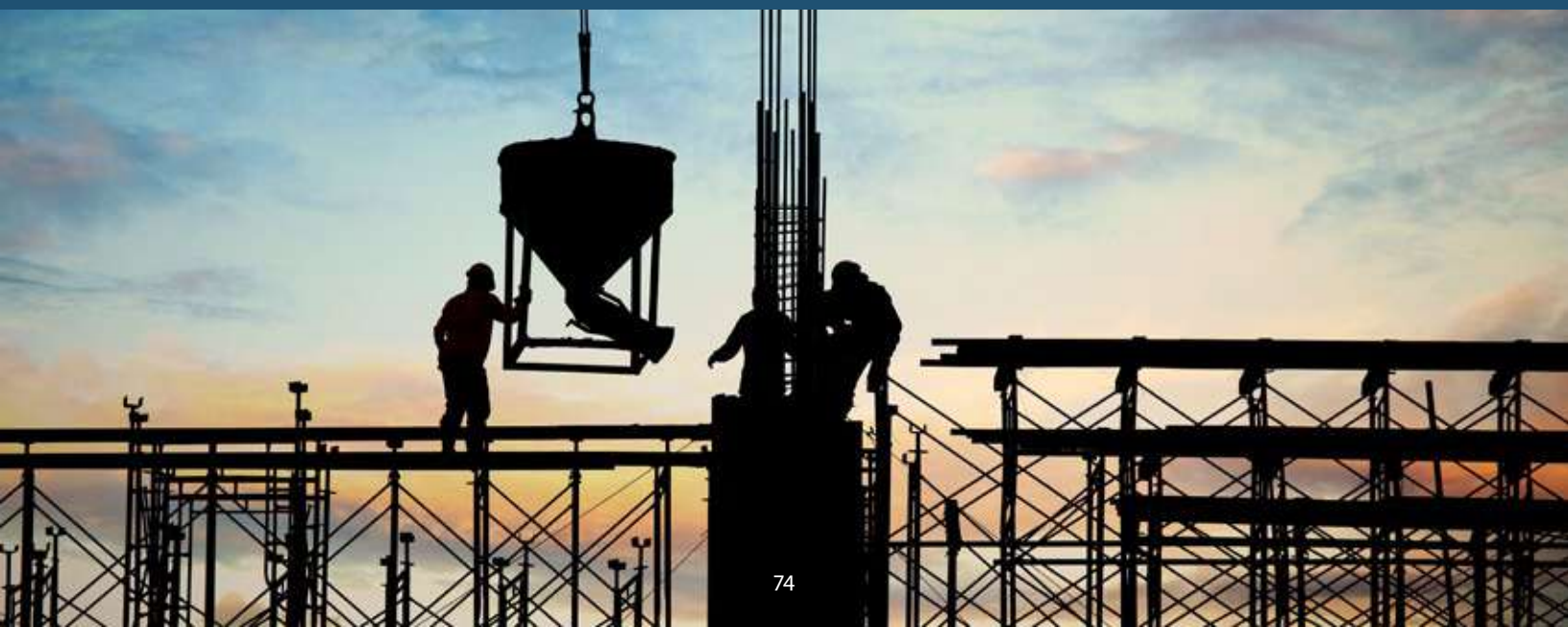
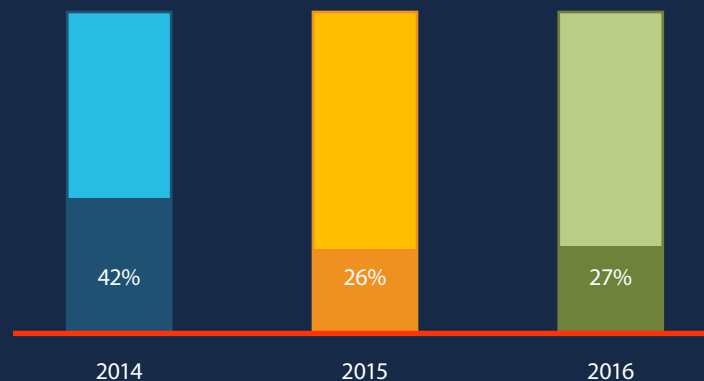
Uno de los pilares fundamentales de Pacto Global es la anticorrupción, cuando el problema de la corrupción en países desarrollados y en vías de desarrollo ha sido uno de los más difíciles de erradicar. En Chile, ante el acontecer nacional, la anticorrupción ha pasado a ser una variable de especial preocupación, no tanto por la cantidad de casos, sino por su carácter emblemático, publicitado por los medios de comunicación. El financiamiento irregular de la política, las acusaciones de cohecho y la escasa

transparencia sobre los recursos utilizados en política, han contribuido al desprestigio tanto de los políticos como de las Empresas.

En este contexto, lo que busca Pacto Global es lograr internalizar conceptos y herramientas que permitan acabar con la corrupción a través de una cultura basada en la transparencia e intolerancia hacia episodios legal y éticamente cuestionables.

Respecto del indicador **SO6: Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países**, los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO Nº 26:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR SO6: VALOR TOTAL DE LAS APORTACIONES FINANCIERAS Y EN ESPECIE A PARTIDOS POLÍTICOS O A INSTITUCIONES RELACIONADAS, POR PAÍSES.





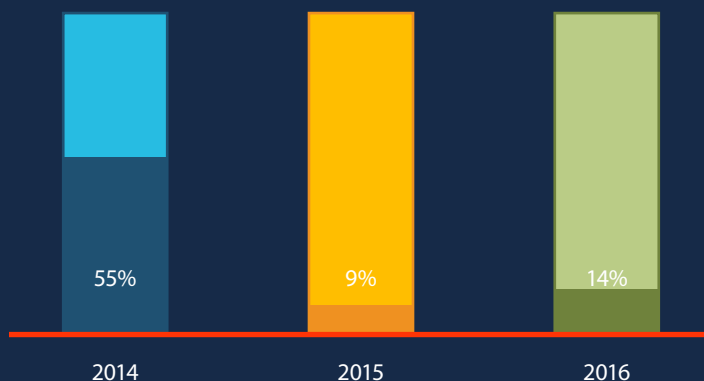
Si tomamos el indicador **SO6**, solo diez Empresas reportaron lo solicitado, y en la información que éstas presentan, la totalidad indica que no realiza aportaciones financieras a partidos políticos o instituciones relacionadas.

Analizando los resultados del gráfico 26, se constata una disminución importante de aquellos aportes entre el 2014 y los siguientes. Recordemos que, a comienzos del 2015, salieron a la luz pública varios casos de corrupción y aportes ilegales realizados en años anteriores, como los de SQM y Penta. Estos casos contribuyen probablemente a explicar aquella merma, reflejada en los resultados relativos al 2015.

El 23 de octubre del año en curso tuvieron lugar las elecciones municipales, por lo que es probable que en el Estudio SIPP del próximo año aumenten las declaraciones de aportes realizados a los partidos políticos o instituciones relacionadas. La cercanía de las elecciones parlamentarias y presidenciales del 2017 nos permitirán apreciar aún mejor, en el informe SIPP correspondiente al 2018, el comportamiento de las Empresas en esta materia.

Por su parte, sobre el tema del “lobbying”, la información recogida es similar a lo observado en cuanto a aportes a partidos políticos o instituciones relacionadas. El indicador **DMA Políticas Públicas: Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”** da cuenta de una disminución significativa durante el 2015. Sin embargo, con la información que se dispone a la fecha de la publicación de este Informe, la práctica del lobby es común en las Empresas de Chile. Los porcentajes de reportabilidad son presentados en el siguiente gráfico:

**GRÁFICO Nº 27:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR DMA POLÍTICAS PÚBLICAS: POSICIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS MISMAS Y DE ACTIVIDADES DE “LOBBYING”.



Para el 2014, más de la mitad de las Empresas que reportan con Metodología GRI informó sobre sus actividades de Lobby, mientras durante el 2015 este número se redujo al 14%, de acuerdo a este Estudio SIPP. La ley de Transparencia aprobada durante el 2016 podría tener

una influencia importante en los comportamientos y aprendizajes organizacionales en esta área, lo que incidiría positivamente en el trabajo que está realizando la Red Pacto Global Chile.

**Principios Pacto Global:** Transparencia para acceder a información de Empresas es un Tema Crítico que responde al siguiente Principio de Pacto Global:

### **ANTICORRUPCIÓN**

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

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Transparencia para acceder a información de Empresas, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando el siguiente Objetivo de Desarrollo Sostenible: 16.



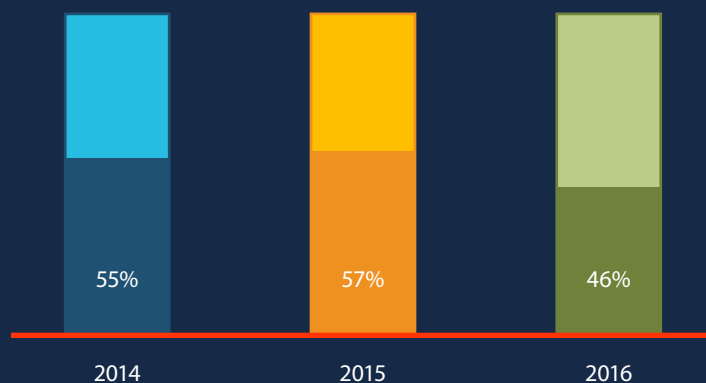
## ÉTICA, SENSIBILIZACIÓN, MITIGACIÓN Y REPARACIÓN

Pacto Global se ha dedicado a reforzar e internalizar el problema y las desventajas que el concepto de corrupción acarrea para las Empresas, ya que desde el 2010 en Chile, ha estado trabajando en conjunto con las Empresas para lograr crear una cultura anticorrupción.

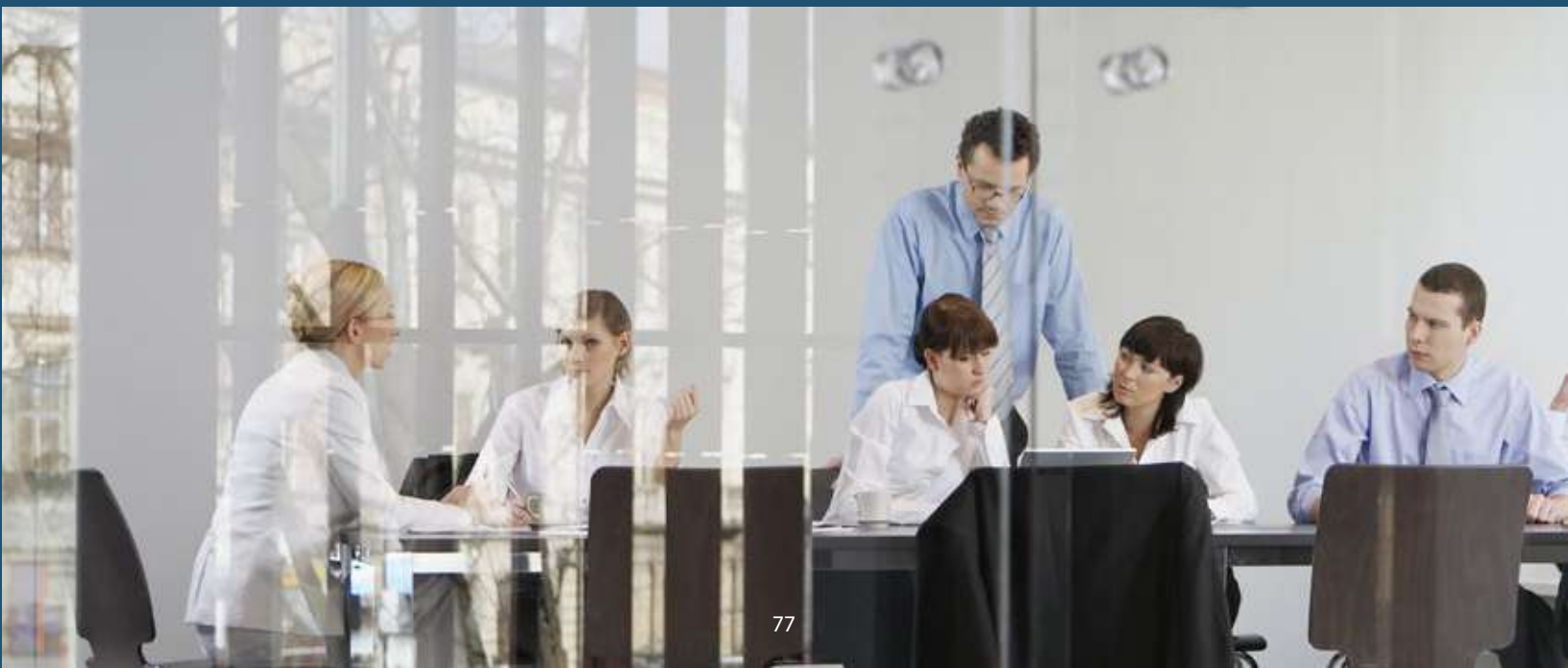
Los principales conceptos trabajados durante el 2015 y 2016 en la Red Pacto Global Chile, están plasmados en el título de este Tema Crítico. Se trata de pilares fundamentales para proceder a la creación de procesos transparentes, que den sentido a la lucha contra la corrupción.

El indicador **SO5: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas**, presentó el siguiente porcentaje de reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 28:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR SO5: CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPCIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS.



La reportabilidad del indicador **SO5** ha tenido un incremento entre el 2014 y 2015. Sin embargo, para el 2016, cae a 46%. En relación a la información entregada por las Empresas, lo que se puede señalar es que solo una informa de un caso cerrado, sobre el cual se tomaron las medidas necesarias para corregir la situación.

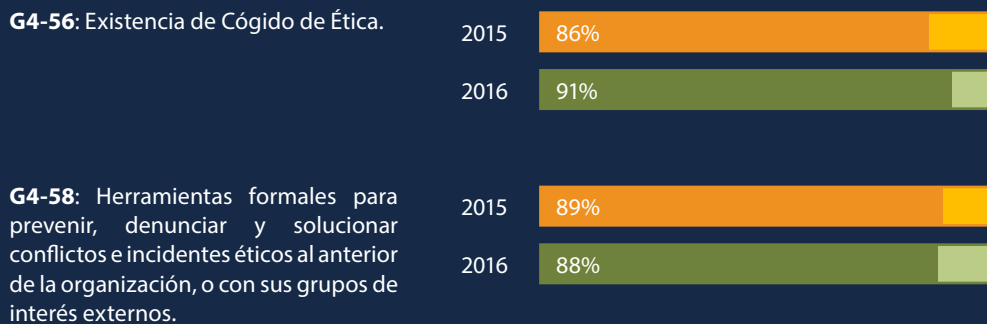






Por su parte, en el caso de los indicadores **G4-56: Existencia de Código de Ética** y **G4-58: Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos**, los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO N° 29:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE ÉTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA.



El indicador **G4-56** permite apreciar que ha existido un aumento en la reportabilidad de la existencia del Código de Ética. Esto significa que el Pacto Global sí ha tenido una influencia muy positiva en cuanto a velar por la necesidad de la existencia de dicho Código, favorable para la regulación de las conductas que podrían entrar en conflicto con las premisas de transparencia y la lucha contra la corrupción.

Por su parte, el indicador **G4-58** no presenta una variación significativa en su porcentaje de reportabilidad, lo que mostraría que gran parte de las Empresas mantendrían

sus herramientas para resolver problemas éticos, tanto internamente como en la relación con grupos de interés externos.

Cabe señalar que estos dos últimos indicadores también son considerados como Transversales, lo que significa que en el análisis están incorporadas todas las Empresas, incluso aquéllas que no reportaron con Metodología GRI.

**Principios Pacto Global:** Transparencia para acceder a información de Empresas es un Tema Crítico que responde al siguiente Principio de Pacto Global:

### ANTICORRUPCIÓN

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

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Transparencia para acceder a información de Empresas, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando el siguiente Objetivo de Desarrollo Sostenible: 16.



## GOBIERNO CORPORATIVO

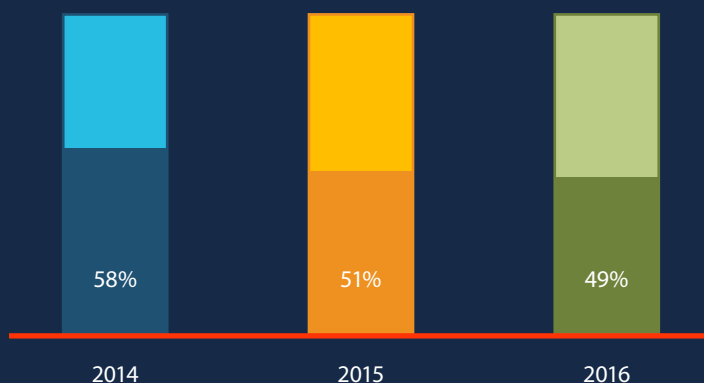
El Gobierno Corporativo es un mecanismo que regula las relaciones entre los accionistas, los consejeros y la administración de la Empresa, a través de la definición y separación de roles estratégicos, operativos, de vigilancia y gestión.

En la actualidad, estos Gobiernos deben tener internalizadas las buenas prácticas empresariales, lo que

redunda en una ética corporativa sólida que permita responder a las preocupaciones no solo empresariales, sino que societales, sin que aquellas prácticas incidan negativamente en la sociedad y el medio ambiente. En términos generales, se observa que el reporte sobre prácticas transparentes ha disminuido desde el Estudio SIPP 2014.

En relación al indicador **SO3: Porcentaje y número total de unidades de negocio y centros en general, en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados**, los porcentajes de reportabilidad son los siguientes:

**GRÁFICO Nº 30:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR SO3: PORCENTAJE Y NÚMERO TOTAL DE UNIDADES DE NEGOCIO Y CENTROS EN GENERAL, EN LOS QUE SE HAN EVALUADO LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN Y RIESGOS SIGNIFICATIVOS DETECTADOS.



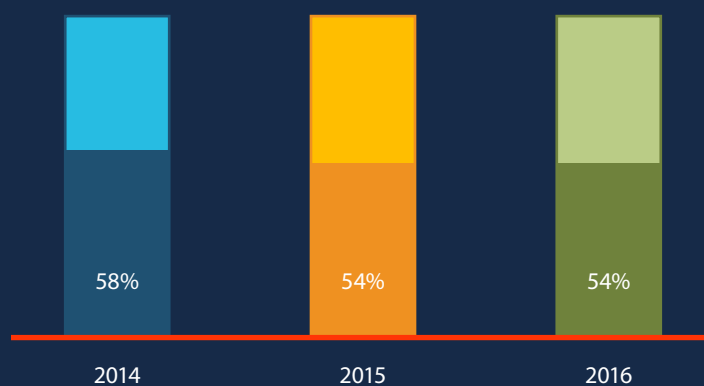
El gráfico muestra una clara disminución de la reportabilidad desde el año 2014 hasta la fecha, así como del número de unidades de negocio y centros en los que se han evaluado los riesgos de corrupción. Tomando en cuenta los resultados de años anteriores, se evidencia en el presente Estudio SIPP un retroceso, el cual sugiere que las Empresas no han logrado internalizar la importancia de dar cuenta de las operaciones donde este tipo de riesgos pueda estar presente. La razón de esta disminución es difícil de explicar. Por lo mismo, se considera importante instalar una nueva metodología para la identificación de riesgos relacionados a la corrupción, distinta a la norma 385 de la Superintendencia de Valores, que hoy sigue siendo voluntaria.





Por su parte, el indicador **SO4: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación**, muestra lo siguiente:

**GRÁFICO N° 31:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR 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.



Al igual que en el indicador **SO3**, se observa una baja en comparación con los resultados del Estudio del 2014, lo que refuerza la necesidad de trabajar en una metodología transversal que invite a las Empresas de la Red a reportar mejor y/o en mayor medida los procedimientos anti-corrupción de la organización y las políticas de gestión de personas. Esto se justifica, a su vez, porque del 54% que reporta, solo 7 Empresas entregan el porcentaje solicitado por el indicador.

El indicador **G4-57: Informa de procedimientos internos y externos para asesorarse sobre comportamiento ético y legal y asuntos de integridad**, incluido por primera vez en un Estudio SIPP, presenta la siguiente reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 32:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADOR G4-57: INFORMA DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y EXTERNOS PARA ASESORARSE SOBRE COMPORTAMIENTOS ÉTICO Y LEGAL Y ASUNTOS DE INTEGRIDAD EN 2016.



El indicador fue considerado por un 57% de las Empresas (ver gráfico 32), porcentaje mayor al de otros indicadores relativos al Gobierno Corporativo. Por lo general, se hace referencia a asesorías en temas de probidad y ética, o a auditorías. Sin embargo, cabe señalar que una parte importante de las Empresas no entrega la información solicitada.

Este tema, asociado al Gobierno Corporativo es de suma importancia, dado que transparenta ciertos procedimientos de asesoría, en relación a los cuales se ha generado polémica durante el 2015 por ser utilizados como mecanismo de transferencia de recursos con fines políticos. De este modo, el reporte claro de este indicador permite dar cuenta de los destinos de los gastos de Empresas, específicamente en asesorías.





**Principios Pacto Global:** Transparencia para acceder a información de Empresas es un Tema Crítico que responde al siguiente Principio de Pacto Global:

### ANTICORRUPCIÓN

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

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Transparencia para acceder a información de Empresas, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando el siguiente Objetivo de Desarrollo Sostenible: 16.





## CADENA DE VALOR SOSTENIBLE: LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL, MÁS ALLÁ DE LA RED CHILE

Como se señaló anteriormente, la metodología utilizada para establecer los Temas Críticos del 2015 implicó la realización de dos Grupos Focales, a partir de los cuales se definieron los temas que abordaría este Estudio SIPP.

Uno de los hallazgos de la información levantada por medio de esta técnica de investigación dice relación con la Cadena de Valor, temática que ocupó un lugar importante en el debate y que, a su vez, corresponde al Nivel Avanzado de Pacto Global. En este nivel, las Empresas van más allá de los contenidos mínimos requeridos para la implementación de los 10 Principios de Pacto Global, respaldando con sus acciones la agenda de la ONU en sus diferentes objetivos y temáticas y avanzando hacia un Gobierno Corporativo y liderazgo basado en la Sostenibilidad (UN Global Compact & Global Reporting Initiative, 2013).

Se entiende como Cadena de Valor al conjunto de procesos necesarios y de actores involucrados que las Empresas requieren para poner a disposición en el mercado ya sea sus bienes o sus servicios. En el 2010, Pacto Global ya advertía sobre la necesidad de que las Empresas se responsabilizaran de todo el ciclo de vida de sus bienes o servicios, y asumieran que aportar a la Sustentabilidad implica involucrarse y promover un conjunto de prácticas tendientes a impactar positivamente en la sociedad en su conjunto. Bajo esta premisa, Pacto Global y Negocio para la Responsabilidad Social definen a la "Sustentabilidad de la Cadena de Suministro" como "la administración de los impactos en el medio ambiente, sociales y económicos, así como el estímulo de buenas prácticas de gobernanza, a lo largo de los ciclos de vida de bienes y servicios" (2010, pág. 7). Estos temas pasan a ser preocupación de la Red Pacto Global Chile.

Se debe asimismo avanzar en difundir y asegurar el cumplimiento de los Principios de Pacto Global fomentando acciones que apunten a un Desarrollo Sostenible, y hacia la idea de una Cadena de Valor Sostenible, entendida como mecanismo sinérgico para la promoción de este tipo de desarrollo deseable y necesario.

Antes de presentar los Indicadores que fueron seleccionados para tratar este punto, es preciso señalar que este Tema Crítico es transversal a todos los ámbitos de Pacto Global, así como a sus 10 Principios, y que implica abordar, de manera integral, los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Es importante partir reconociendo los esfuerzos que muchas Empresas de la Red se encuentran

realizando en pro de la consecución de estos principios rectores.

Como indicadores de este Tema Crítico, fueron considerados aquéllos que hacen referencia a alianzas y relaciones con proveedores. Algunos de éstos ya han sido analizados en el presente informe. No obstante, se incorporan también en este apartado con el fin de presentar toda la información disponible respecto a la Cadena de Valor. Esta información se presentará ordenada según los ámbitos de Pacto Global, considerando también un indicador transversal. Se advierte que, debido a la ausencia de información sobre alianzas y proveedores, el ámbito de Anticorrupción no podrá ser considerado en el análisis, aunque esto no implique la ausencia de trabajo conjunto en esta materia.

*"...APORTAR A LA SUSTENTABILIDAD IMPLICA INVOLUCRARSE Y PROMOVER UN CONJUNTO DE PRÁCTICAS TENDIENTES A IMPACTAR POSITIVAMENTE EN LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO".*

Desde una perspectiva transversal, pese a las dificultades y desafíos que se han identificado en el proceso de análisis de los diferentes reportes elaborados por las Empresas de la Red Pacto Global Chile, es posible establecer que gran parte de éstas han asumido con compromiso y seriedad el pertenecer a esta iniciativa de las Naciones Unidas, lo que se ha traducido en acciones concretas en pro de la Sostenibilidad, así como en la internalización de los principios de la Red por parte de los ejecutivos y en los procesos de gestión interna y externa. Una muestra de aquellos procesos con externos, vale decir, con proveedores u otros actores distintos a las Empresas, queda reflejada en el Indicador Transversal **T11: Política o práctica de abastecimiento que garantizan el cumplimiento de normas mínimas en proveedores**, reportado por un 95% de las Empresas de la Red, lo que

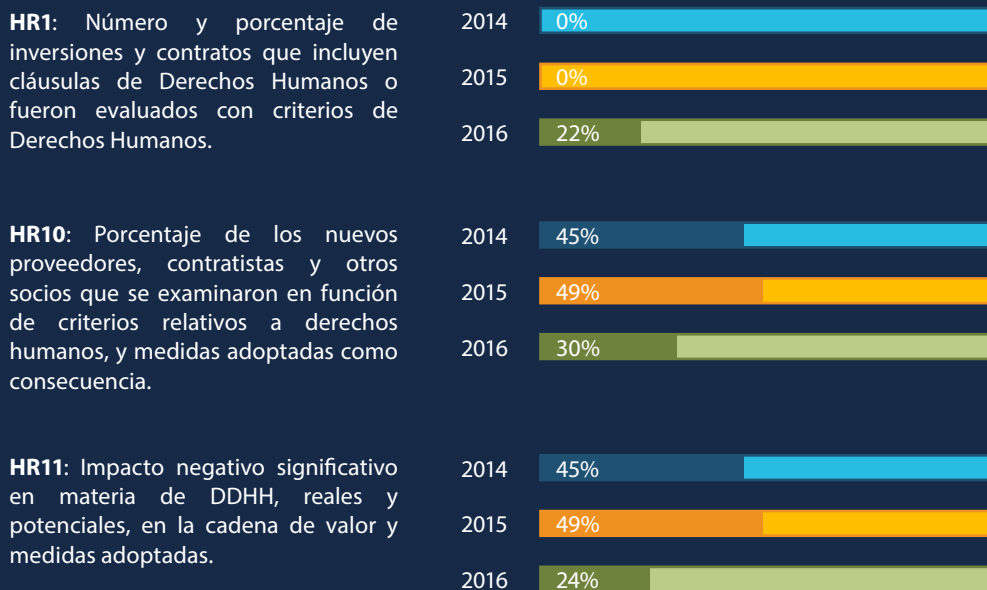
reflejaría que éstas ya están promoviendo y asegurando en sus relaciones de negocio, el cumplimiento de los 10 Principios de Pacto Global.

Respecto al ámbito de Derechos Humanos, se consideraron dos indicadores referidos estrictamente a la temática de Derechos Humanos en la Cadena de Valor. Se presenta además la información del indicador **HR1: Número y porcentaje de inversiones y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos** o fueron evaluados con

criterios de Derechos Humanos, el cual fue considerado también en el Tema Crítico “Incorporación de Enfoque de DDHH”. Esta decisión se toma debido a la pertinencia que tiene el indicador para ambos Temas Críticos.

Un aspecto de suma relevancia es que, en su conjunto, los tres indicadores que se presentan responden a todos los Indicadores GRI relacionados con el **Principio 2 de Pacto Global: Evitar verse involucrados en abusos de los Derechos Humanos**. Esto demostraría la importancia de considerar la Cadena de Valor al momento de proteger, defender y promover los Derechos Humanos. Los porcentajes de reportabilidad de los indicadores son los siguientes:

**GRÁFICO Nº 33: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR.**



Una lectura general de los resultados de reportabilidad de estos indicadores obliga a cuestionar la preocupación de las Empresas por reportarlos, dado que los porcentajes son bastante bajos, oscilando entre un 22% a un 30%. Se evidencia una disminución significativa en los indicadores **HR10** y **HR11**, particularmente en relación a este último, con una caída de más de un 50% respecto a la reportabilidad del año pasado.

El **HR1** no fue considerado en estudios anteriores, empero, en el presente Estudio SIPP se incorpora en dos Temas Críticos diferentes. Esto daría cuenta, primero, de la importancia que tuvo la temática de los Derechos Humanos durante el 2015, y segundo, de lo cambiante que pueden llegar a ser los escenarios nacionales de un año a otro. Respecto a la información entregada por las Empresas sobre este indicador, como ya fue señalado, se identifican iniciativas relativas a la creación de políticas o cláusulas de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por parte del proveedor, políticas de sustentabilidad que incorporan el Enfoque de los Derechos Humanos y planes de auditoría para minimizar los riesgos de incumplimiento.

Los resultados del indicador **HR10**, el de mayor reportabilidad de los tres con un 30% este año, no son más alentadores. En general, la información solicitada es sumamente incompleta, mientras lo presentado no

responde necesariamente a lo requerido. Se valora, por un lado, la existencia de variados procesos que promueven o comprometen a los diferentes actores de sus Cadenas de Valor con el cumplimiento de los DDHH. Pero por otro lado, solo una Empresa se refiere estrictamente al examen de proveedores respecto al cumplimiento de los DDHH, práctica que realizaría con la totalidad de éstos.

El indicador **HR11: Impacto negativo significativo en materia de DDHH, reales y potenciales, en la Cadena de Valor y medidas adoptadas**, además de tener una preocupante disminución en su reportabilidad, tampoco cuenta con la información solicitada, lo que no permite mayor análisis. Solo dos Empresas de la Red Pacto Global indican el número de proveedores evaluados en esta materia. El resto, en general, manifiesta su preocupación respecto al tema o informa únicamente sobre sus procesos o políticas con proveedores.

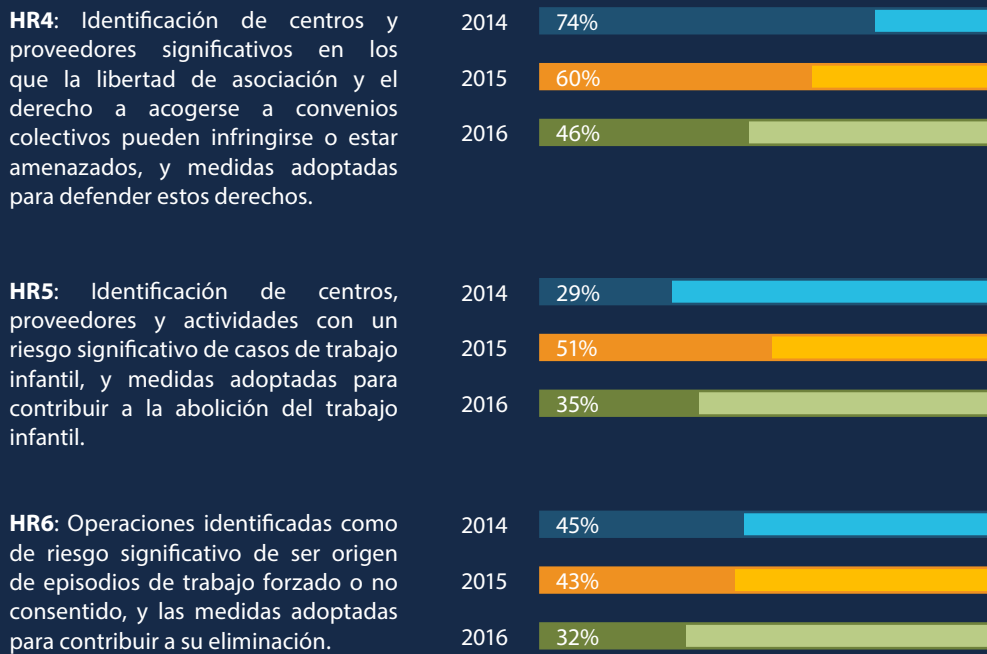
Estos resultados permiten concluir que es baja y difusa la reportabilidad de estos tres indicadores y que lo es también la reportabilidad del Principio 2 de Pacto Global. Este tema de gran preocupación debe ser corregido mediante un trabajo al interior de la Red.





En estrecha relación con el ámbito de Derechos Humanos, el de Relaciones Laborales considera el cumplimiento de tres de sus cuatro principios, además de incorporar dos indicadores avanzados<sup>3</sup> que corresponden específicamente a las prácticas laborales en la Cadena de Valor. Por consiguiente, se presentarán en primera instancia los indicadores referidos a los tres principios de Pacto Global, y posteriormente los indicadores avanzados sobre prácticas laborales. Cabe destacar que, al igual que con el ámbito de Derechos Humanos, se incorporaron indicadores referidos estrictamente a este Tema Crítico, ahora junto con el indicador **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**, considerado también en el Tema Crítico “Incorporación de Enfoque de DDHH”. A continuación, se presentan los resultados de los indicadores de Relaciones Laborales:

**GRÁFICO Nº 34:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE RELACIONES LABORALES EN LA CADENA DE VALOR.



3. Los dos indicadores incorporados corresponden al criterio avanzado de reporte de Pacto Global denominado “Cadena de Valor” (UN Global Compact & Global Reporting Initiative, 2013). Estos son los únicos indicadores que no tienen correspondencia directa con los GRI de los 10 Principios de Pacto Global, mas sí con el conjunto de indicadores que deben reportar las Empresas que pertenecen a la Red.

Como se señaló, cada indicador responde a un Principio de este ámbito. El primero de ellos, vale decir **HR4**, responde al **Principio 3: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva**. Su porcentaje de reportabilidad sufrió dos disminuciones de 14%, una en 2014 y la otra en 2015, quedando en 46%. Respecto a la información entregada por las Empresas que lo reportan, como fue señalado anteriormente, la mayoría no entrega la información solicitada, lo que no permite ahondar en mayores análisis.

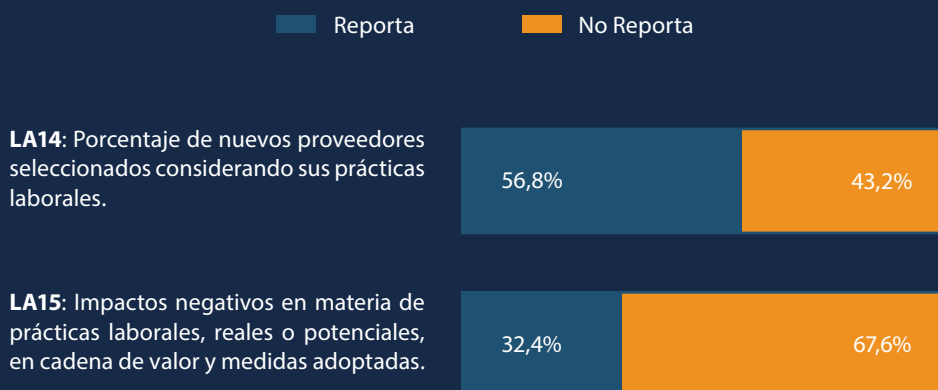
El indicador **HR5: Identificación de centros, proveedores y actividades con un riesgo significativo de casos de trabajo infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición del trabajo infantil** responde al **Principio 5: La abolición del trabajo infantil**. Con un 35% de reportabilidad en el Estudio de este año, disminuye significativamente respecto al año pasado, pero presenta una mayor reportabilidad que el año 2014. Por su parte, la información que se entrega sobre el indicador no permite identificar los tipos de Centros y proveedores donde podría existir trabajo infantil. Sobre las medidas de mitigación informadas por las Empresas de la Red, se identifican el compromiso de cumplimiento de la legislación del país y Políticas de Recursos Humanos

que establecen este principio. Además, se informa sobre la realización de auditorías e, incluso, se menciona el compromiso de cumplimiento de los Principios de Pacto Global, vale decir, el cumplimiento del Principio 5.

Por último, el indicador **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**, responde al **Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio**. De acuerdo al gráfico, este indicador continuaría su tendencia a la baja, registrando un 32% en el análisis del presente Estudio SIPP. Replicando lo acontecido en los indicadores anteriores, en éste en general, no se identifican específicamente las operaciones con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, pero cuatro Empresas mencionan algunas operaciones externas a la Empresa, que podrían presentar estas características. Respecto a las medidas adoptadas, la información entregada se inclinó por señalar los contratos a proveedores como mecanismos que regulan su relación con éstos, y definen determinados marcos mínimos de funcionamiento.

Continuando con lo referido al ámbito laboral, como se señaló anteriormente, se integraron dos nuevos indicadores en el presente Estudio SIPP, que corresponden al criterio avanzado “Cadena de Valor”. En el siguiente gráfico se indica su porcentaje de reportabilidad:

**GRÁFICO Nº 35: PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES EN LA CADENA DE VALOR.**



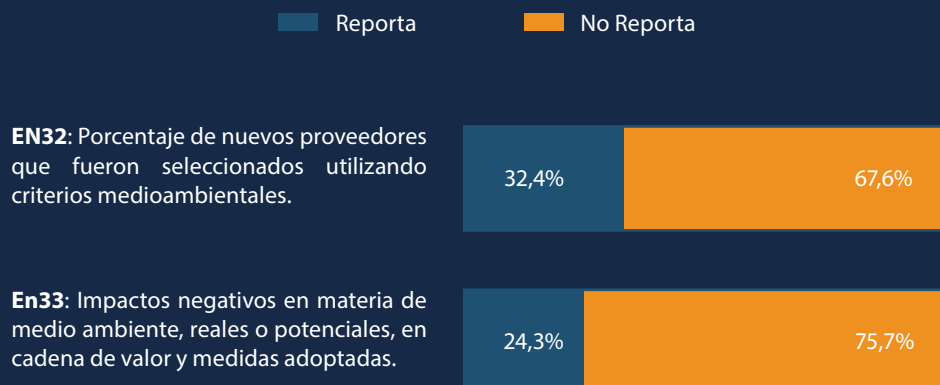
El primero de los indicadores, referido al porcentaje de nuevos proveedores seleccionados considerando sus prácticas laborales, es reportado por un 57% de las Empresas que utilizan la metodología GRI. Si bien éste presenta una reportabilidad mayor que los indicadores presentados anteriormente sobre tres principios de Pacto Global referidos a Relaciones Laborales, persiste el problema asociado a la información que entregan las Empresas sobre el mismo, dado que del 57% que reportan el indicador, solo un 38%, correspondiente a siete Empresas, ofrece el porcentaje de nuevos proveedores seleccionados. Este porcentaje va desde el 100%, informado por tres Empresas, a un 5%, lo que refleja la

gran diferencia existente en las Empresas de la Red Pacto Global sobre las políticas hacia proveedores.

El indicador **LA15: Impactos negativos en materia de prácticas laborales, reales o potenciales, en Cadena de Valor y medidas adoptadas** muestra una situación similar. Con un 32% de reportabilidad, menos de la mitad de las Empresas entregan efectivamente la información requerida. De las cinco Empresas que la proporcionan, tres identifican proveedores con impactos negativos en esta materia y dos hacen referencia a medidas asociadas a acuerdos de mejora o fin de relación comercial.

Finalmente, en lo que refiere al ámbito de Medio Ambiente, también fueron considerados dos indicadores utilizados anteriormente para referirse a otros Temas Críticos, "Disminución del Impacto Ambiental y Protección" y "Ética y Cambio Climático", con los indicadores **EN32** y **EN33**, respectivamente.

**GRÁFICO Nº 36:** PORCENTAJE DE REPORTABILIDAD DE INDICADORES SOBRE MEDIO AMBIENTE EN LA CADENA DE VALOR.





Como ya fue señalado, estos indicadores han sido integrados por primera vez al Estudio SIPP. El porcentaje de reportabilidad del primero corresponde a un 32% de las Empresas y solo un tercio de éstas indica la cantidad de proveedores seleccionados con criterios medioambientales, los cuales oscilan entre menos de 1% y 100%. Por otra parte, al igual que con los otros indicadores de este Tema Crítico, se mencionan políticas contractuales con cláusulas de sostenibilidad, acuerdos de cumplimiento de reglamentos y requerimientos de la normativa nacional y acuerdos de cumplimiento de normativas internas basadas, en este caso, en reglamentos especiales de medioambiente.

Una de cada cuatro Empresas de la Red reporta el indicador **EN33: Impactos negativos en materia de medio ambiente, reales o potenciales, en cadena de valor y medidas adoptadas**. Las Empresas que informan sobre el indicador señalan, entre otras cosas, que se hacen evaluaciones anualmente a un grupo de proveedores relevantes orientadas a cuantificar la calidad del servicio proporcionado, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, y la minimización del impacto al medio ambiente.

Finalmente, con la intención de asociar directamente este Tema Crítico con el ODS 17, por medio de un indicador GRI, se consideró también la presentación del indicador **EN31: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales**, utilizado anteriormente en el Tema Crítico “Disminución del Impacto Ambiental y Protección”. Como es posible apreciar en el análisis previamente realizado, este indicador fue reportado por un 38% de la Red, aumentando levemente con respecto al año anterior. No obstante, la información entregada por las Empresas de la Red es confusa y, en algunas ocasiones, se integran costos que no corresponden a lo solicitado. Dicho esto, quienes reportan están tomando en cuenta a la vez el ODS 17, lo que implicaría que están comenzando a visibilizar la necesidad de cumplimiento de este objetivo, a saber, Alianzas para lograr Objetivos, en el sentido de las inversiones que la Red Pacto Global, en su conjunto, realiza para mitigar el impacto negativo en el medio ambiente. Por consiguiente, es posible identificar como desafío pendiente la necesidad de planificar conjuntamente las iniciativas de gastos e inversiones ambientales, para que de esta manera la Red Pacto Global se constituya decidida y concretamente en una verdadera alianza para alcanzar la Sostenibilidad.



**Principios Pacto Global:** Cadena de Valor es un Tema Crítico que responde a los siguientes Principios de Pacto Global:

### **DERECHOS HUMANOS**

**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

### **MEDIO AMBIENTE**

**Principio 8:** Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental  
Criterio Avanzado: Cadena de Valor

**ODS:** Por medio de diferentes iniciativas asociadas al Tema Crítico Cadena de Valor, las Empresas de la Red Pacto Global Chile están reportando los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 5, 8, 13, 16, 17.

**5** IGUALDAD DE GÉNERO



**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



**13** ACCIÓN DE EL CLIMA



**16** PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



**17** ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS







## CONCLUSIONES

La VI versión del Estudio SIPP evidencia un conjunto de avances y desafíos en materia de sostenibilidad. En este sentido, es menester señalar que la Red Pacto Global Chile es la organización de nuestro país, y del mundo, que debe asumir este tema con mayor compromiso y responsabilidad, dado que es la única iniciativa de responsabilidad social para Empresas creada y liderada por la Organización de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas ha mandatado a Pacto Global para articular la contribución de las Empresas adheridas, en la consecución de las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El análisis presentado arroja que los ODS ya son parte de la agenda de las Empresas, pero se deben profundizar los esfuerzos tendientes a avanzar en su materialización. Estos esfuerzos deben estar coordinados con las metas país establecidas por el sector público y los objetivos correspondientes que el Estado señale como prioritarios. Es por esto que una próxima versión del informe debe incluir decididamente en los resultados los aportes de las empresas para el cumplimiento de estos objetivos destinados a alcanzar la sostenibilidad a escala planetaria.

Para esto, se invita a las Empresas a incluir dentro de sus informes de sostenibilidad, en cualquiera de los formatos aceptados para el análisis, la forma en que los Principios de Pacto Global y los ODS se relacionan, así como a integrar al conjunto de acciones que tributen a los 7 ODS priorizados por la red chilena. Esto implica también revisar la metodología utilizada, principalmente respecto a los indicadores GRI que deberían ser considerados para estos fines.



## *“NACIONES UNIDAS HA MANDATADO A PACTO GLOBAL PARA ARTICULAR LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ADHERIDAS, EN LA CONSECUCCIÓN DE LAS METAS ESTABLECIDAS EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE”.*

En lo referido a los Indicadores GRI utilizados en este Estudio SIPP, se evidenció que no se reportaban todos los que corresponden a los Principios de Pacto Global. Además, en el proceso de análisis, se observó recurrentemente que las Empresas no entregaban la información solicitada por los Indicadores GRI, volviendo difícil avanzar hacia una verdadera apreciación de las acciones y estrategias desplegadas por éstas respecto a los Principios de Pacto Global.

El problema mencionado se refleja también en la baja participación de las Empresas de la Red en el Estudio. En efecto, de 73 Empresas, 43 fueron integradas al análisis y solo 37 reportaron usando la Metodología GRI. Se considera asimismo justificado idear una nueva estrategia metodológica que integre, en el mejor de los casos, a todas las Empresas de la Red y que aumente de manera significativa la reportabilidad de los indicadores y de la información requerida por éstos, para continuar avanzando del reporte a la presentación de iniciativas concretas para el cumplimiento de los Principios de Pacto Global y, en lo que sigue, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Respecto a los resultados del Estudio SIPP 2016, los Indicadores Transversales dan cuenta de una continuidad en el porcentaje de reportabilidad, manteniéndose en un 77% respecto al estudio del año pasado. Estos indicadores, que reflejan el grado de integración de los Principios del Pacto Global, muestran avances en algunas materias, dado que 10 de ellos aumentan su reportabilidad. Los avances estarían asociados principalmente a la integración de políticas para el cumplimiento de los Principios de Pacto Global; a la promoción y apoyo a otras iniciativas de la

ONU; a la interiorización de un Código de Ética; a la preocupación por una mayor transparencia; al desarrollo de una Cadena de Valor basada en los Principios de Pacto Global; y a la conciencia de los riesgos e impactos que puedan tener las operaciones de las Empresas.

Por su parte, los siete Indicadores Transversales restantes que disminuyen invitan a la Red y a las Empresas que la componen a profundizar su identificación con esta iniciativa de las Naciones Unidas y, por sobre todo, a difundir hacia los grupos de interés y la comunidad en su conjunto los Principios de Pacto Global. La Red debe asimismo fortalecer su identidad, considerando un conjunto de acciones fundadas en los Principios de Pacto Global, y dirigidas hacia los grupos de interés y la comunidad.

Los Temas Críticos también revelan una serie de fortalezas y desafíos para la Red. Es preciso señalar que, pese a que los temas abordados responden a eventos o coyunturas que las Empresas deberían considerar para tomar sus decisiones y proyecciones, estos temas no las afectan de la misma manera, por lo que se evidencian bastantes diferencias respecto a la reportabilidad por Tema Crítico. Esto no justifica que las Empresas no reporten los Indicadores Transversales o GRI referidos a Pacto Global, pero vuelve necesaria una explicación sobre la ausencia de información.

Respecto al Tema Crítico *Diálogo con la Comunidad*, relacionado con el ámbito de Derechos Humanos, el Estudio SIPP da cuenta de que las Empresas se encuentran realizando un conjunto de acciones hacia las comunidades. No obstante, se debe reforzar el diálogo,

para de esta manera superar la lógica asistencial y poder avanzar hacia un trabajo conjunto entre Empresas y Comunidades.

Por su parte, el *Tema Gestión de la Diversidad*, que tributa al ámbito de Derechos Humanos y Relaciones Laborales, refleja una baja atención a los Indicadores GRI utilizados para el análisis, con escasos reportes respecto a incidentes de discriminación y equidad de género. Cabe señalar que se diseñó un indicador NO GRI para dar cuenta de la inclusión o reconocimiento a la diversidad, el cual es reportado por un 68%, lo que reflejaría que es una temática que se está abordando, pero que no ha sido integrada en los reportes a través de la metodología GRI.

En cuanto a la equidad de género, preocupa la baja presencia de mujeres en los lugares de decisión de las Empresas. Esta materia, que ha sido parte de la agenda de trabajo de la Red Pacto Global Chile, prevalece como problema, pese a los esfuerzos realizados. La poca participación de las mujeres en espacios de poder, mientras se trabaja en el empoderamiento de las mujeres al interior de las Empresas, refleja una contradicción que debe ser abordada si se quiere avanzar hacia la equidad de género. Es sabido que esta situación persiste en la realidad empresarial a nivel nacional. No obstante, las Empresas de la Red deberían incrementar sus esfuerzos por superar esta problemática para así dar cumplimiento a los principios que las movilizan.

En el mismo sentido, la *Incorporación de enfoque de DDHH* revela la necesidad de que las Empresas se hagan partícipes de este enfoque, ya no como entes que deben ser regulados, sino como defensoras y promotoras del cumplimiento de los derechos fundamentales. Como se señaló anteriormente, continúa instalada la idea que asocia los DD.HH. con la experiencia del Gobierno Militar chileno. Se espera ahora más bien que las Empresas, al igual que otros actores civiles y gubernamentales, contribuyan a la construcción de un nuevo imaginario que entienda este enfoque como un principio regulador de la convivencia en nuestro país, por lo menos en lo que atañe al ámbito laboral. Las Empresas de la Red Pacto Global están dando un primer paso en esta dirección, pero queda aún pendiente aumentar la reportabilidad de estos indicadores.

En el ámbito referido estrictamente a las Relaciones Laborales, el tema *Participación de diversos actores/ estamentos en las decisiones/proyecciones de la Empresa* se presentó con algunas limitaciones, principalmente porque los reportes emitidos por las Empresas no recogen información que haga alusión a este aspecto. Ahora bien, la información procesada muestra que la diversidad en la composición de los Gobiernos Corporativos y Directorios

de las Empresas sigue siendo baja y que existen aún pocos procesos de comunicación establecidos entre trabajadores y directivos. Como se indicó en el análisis, esta situación podría afectar el involucramiento y compromiso de los trabajadores respecto a las decisiones que tomen las Empresas.

En este mismo ámbito, los indicadores asociados a la coyuntura política específica de la *Reforma Laboral* registran un alza considerable respecto al año pasado, lo que sería reflejo de una preocupación de las Empresas de la Red por este tema que ha sido parte importante del debate público desde el 2015. Asimismo, lo referido a empleados adscritos a convenios colectivos y la estabilidad laboral son aspectos altamente reportados, y con menciones importantes respecto al cumplimiento de estos aspectos asociados a la Reforma. No obstante, se requiere de mayor información para atender al conjunto de situaciones que regula este nuevo marco legislativo.

Los temas vinculados con el Medio Ambiente, por su parte, presentan una reportabilidad variable. Además, es el ámbito donde se integra el mayor número de indicadores nuevos, lo que debe invitar a las Empresas a dar cuenta de todos los aspectos relativos a este ámbito, que han sido comprometidos en la metodología GRI.

El tema *Disminución del Impacto Ambiental y Protección* se caracterizó por una baja reportabilidad sobre el impacto ambiental y estrategias para mitigarlo, exceptuando lo relativo a la reutilización y reciclaje de materiales y residuos; y por una alta reportabilidad sobre el uso y consumo de energía, principalmente sobre iniciativas de reducción e incorporación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Un tema de particular importancia en el contexto actual, es el referido al *Uso Racional del Agua*. El revuelo mundial que ha tenido en el último tiempo es significativo y alerta sobre la urgencia de regular y desarrollar iniciativas para su uso consciente y racional. Recientemente el Gobierno chileno lanzó una Política Nacional para los Recursos Hídricos. Los indicadores, que presentaron una disminución poco significativa respecto del Estudio SIPP anterior, dan cuenta de que los rubros que en mayor medida podrían afectar este recurso, están desarrollando una serie de estrategias para dar respuesta a esta problemática. No obstante, se debe advertir que las soluciones deben ser transversales, por lo que es responsabilidad de todas las Empresas el desarrollar iniciativas en este sentido.

El tercer tema relativo al medio ambiente, el cual también se vincula con la Anticorrupción, es el de la *Ética y Cambio Climático*. El cambio climático, como una de las preocupaciones más importantes del Siglo XXI, puede



traer consecuencias irreparables para la humanidad, por lo que está siendo atendido por diversas organizaciones nacionales e internacionales. Aquello ha dado lugar a la creación de legislaciones y normativas regulatorias cada vez más respetuosas con el medio ambiente. Ahora bien, como fue señalado, en la medida que exista corrupción se pone en riesgo el cumplimiento de estas normativas y el respeto por los límites ecológicos. De ahí que este problema ambiental tenga directa relación con el ámbito de la anticorrupción.

En su gran mayoría, los indicadores utilizados para abordar este tema no fueron considerados en Estudios SIPP anteriores, lo que podría explicar su baja reportabilidad, con excepción del indicador referido a montos de multas o número de sanciones por incumplimiento de regulaciones medioambientales, el cual da cuenta de la transparencia que están asumiendo las Empresas al momento de referirse a estas problemáticas. Ahora bien, de los indicadores utilizados en los Estudios anteriores, se evidencia un aumento respecto al reporte de las emisiones de gases de efecto invernadero, uno de los principales responsables del calentamiento global. En su conjunto, estas prácticas reflejan una sincera preocupación, fundada en principios éticos que abogan por transparentar la información sobre las operaciones que podrían impactar negativamente en el medio ambiente.

Cabe destacar que las problemáticas medioambientales ocupan también un lugar central en las preocupaciones de las Empresas, de lo que dan cuenta las extensas referencias sobre la materia en los reportes. Se debe empero avanzar hacia la integración de toda la información requerida, para de esta manera dar cuenta del impacto real sobre el medio ambiente y así buscar las soluciones más adecuadas para revertir el daño causado.

El último ámbito abordado es el de Anticorrupción. Éste reviste particular importancia en el contexto nacional actual, por lo que los Temas Críticos responden en gran medida a eventos de gran revuelo mediático y, por sobre todo, a aspectos propositivos tendientes a erradicar estas malas prácticas.

El tema de la *Transparencia para acceder a información de Empresas*, que tuvo un alto impacto sobre varias Empresas a nivel nacional aún no se encuentra plenamente instalado entre los integrantes de la Red Pacto Global Chile, dado que la reportabilidad sobre aportaciones a partidos políticos o instituciones relacionadas y sobre el "lobbying" es baja. Si bien, en general, la información presentada da cuenta de que las Empresas de la Red no estarían asociadas a partidos políticos y tendrían escasas y reguladas actividades de lobby, es de esperar



que el conjunto de adherentes reporte la información, para que de esta manera se avance hacia una verdadera transparencia, como parte del sello de la Red.

Por su parte, el tema *Ética, sensibilización, mitigación y reparación* es reflejo de un conjunto de conceptos que circularon en el debate público y al interior de la Red. Pese a que la reportabilidad de los indicadores no muestra un aumento significativo, se espera que el siguiente Estudio SIPP de cuenta en mayor medida de lo trabajado en el año respecto a estas materias. Un aspecto digno de ser resaltado es la existencia de un Código de Ética en la gran mayoría de las Empresas. Preocupa, sin embargo, que menos de la mitad de ellas reporten el indicador sobre casos de corrupción. De las que lo reportan, solo una presenta un caso confirmado y cerrado, luego de tomar las medidas necesarias para reparar la situación.

En cuanto al *Gobierno Corporativo*, los dos indicadores utilizados en el Estudio del año anterior se mantienen relativamente estables, lo que invita a transparentar los mecanismos de las Empresas destinados a regular las relaciones entre accionistas, consejeros y ejecutivos. Cabe

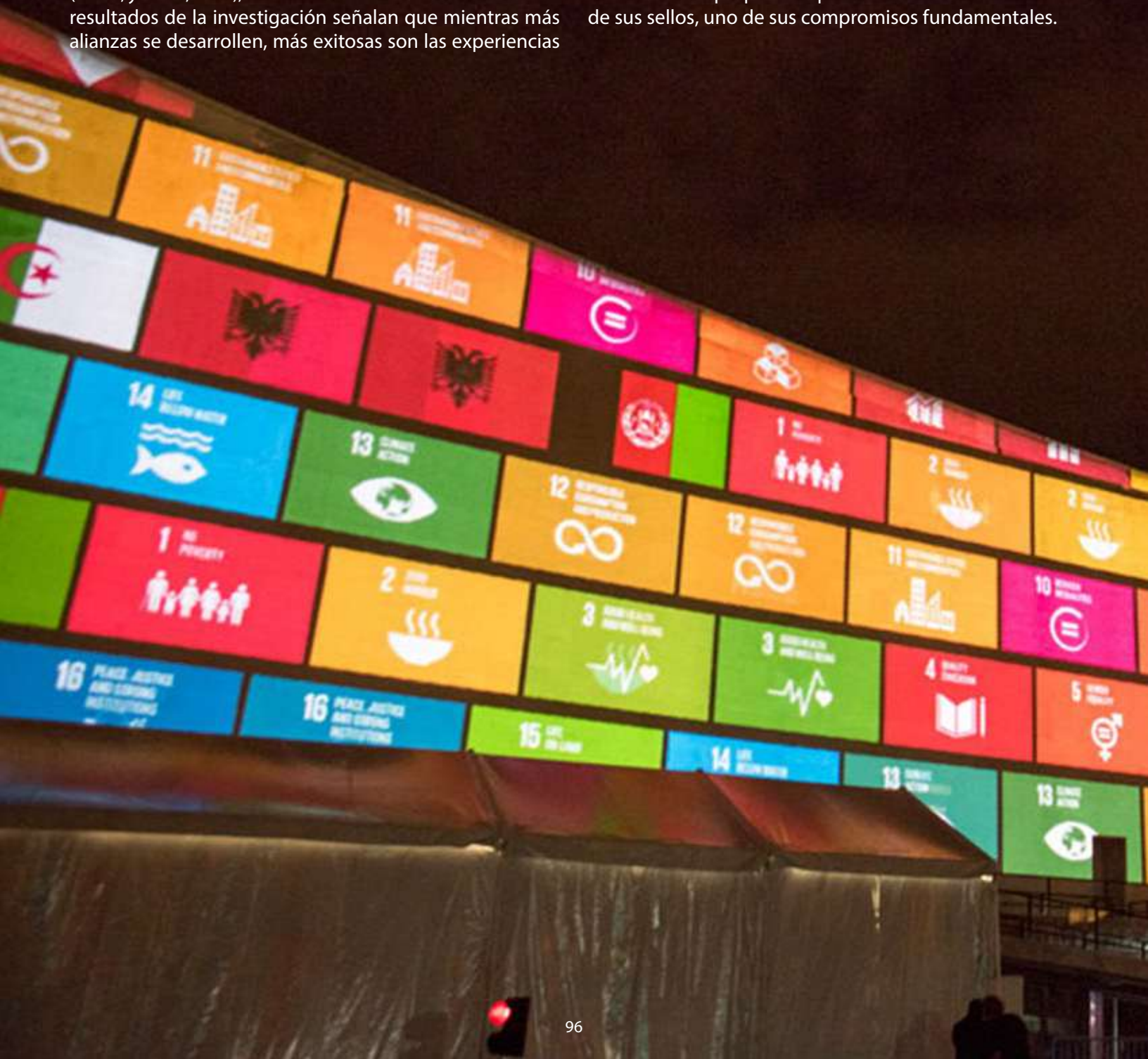


destacar que el indicador con mayor reportabilidad de este Tema Crítico ha sido integrado en este Estudio SIPP, y hace referencia a los procedimientos para asesorarse sobre el comportamiento ético y legal. Transparentar esta información es de suma relevancia, dado que éste ha sido el procedimiento recurrente de Empresas nacionales para transferir recursos a actividades políticas.

Por último, se abordó el tema *Cadena de Valor Sostenible: Los Principios de Pacto Global, más allá de la Red Chile*. El análisis de los reportes indica que se están fortaleciendo iniciativas de colaboración y alianzas principalmente con los proveedores, lo que, de acuerdo con una investigación sobre Colaboración y Liderazgo para la Sustentabilidad (Kiron, y otros, 2015), sería una de las claves de su éxito. Los resultados de la investigación señalan que mientras más alianzas se desarrollen, más exitosas son las experiencias

de colaboración por la sustentabilidad, existiendo un aprendizaje entre los involucrados.

En consecuencia, ya existirían esfuerzos asociados al cumplimiento del **Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 de Alianzas para lograr los Objetivos**, objetivo de particular importancia para alcanzar las metas propuestas por la ONU y de un valor significativo para la Red Pacto Global Chile, en el entendido de que ésta reúne a un conjunto de colaboradores que contribuyen a la Sostenibilidad. En este sentido, la Red Pacto Global Chile debe seguir fortaleciendo su rol de vanguardia en esta materia dado que es la única iniciativa que tiene un compromiso directo con los lineamientos sobre sostenibilidad propuestos por la ONU. Éste debe ser uno de sus sellos, uno de sus compromisos fundamentales.



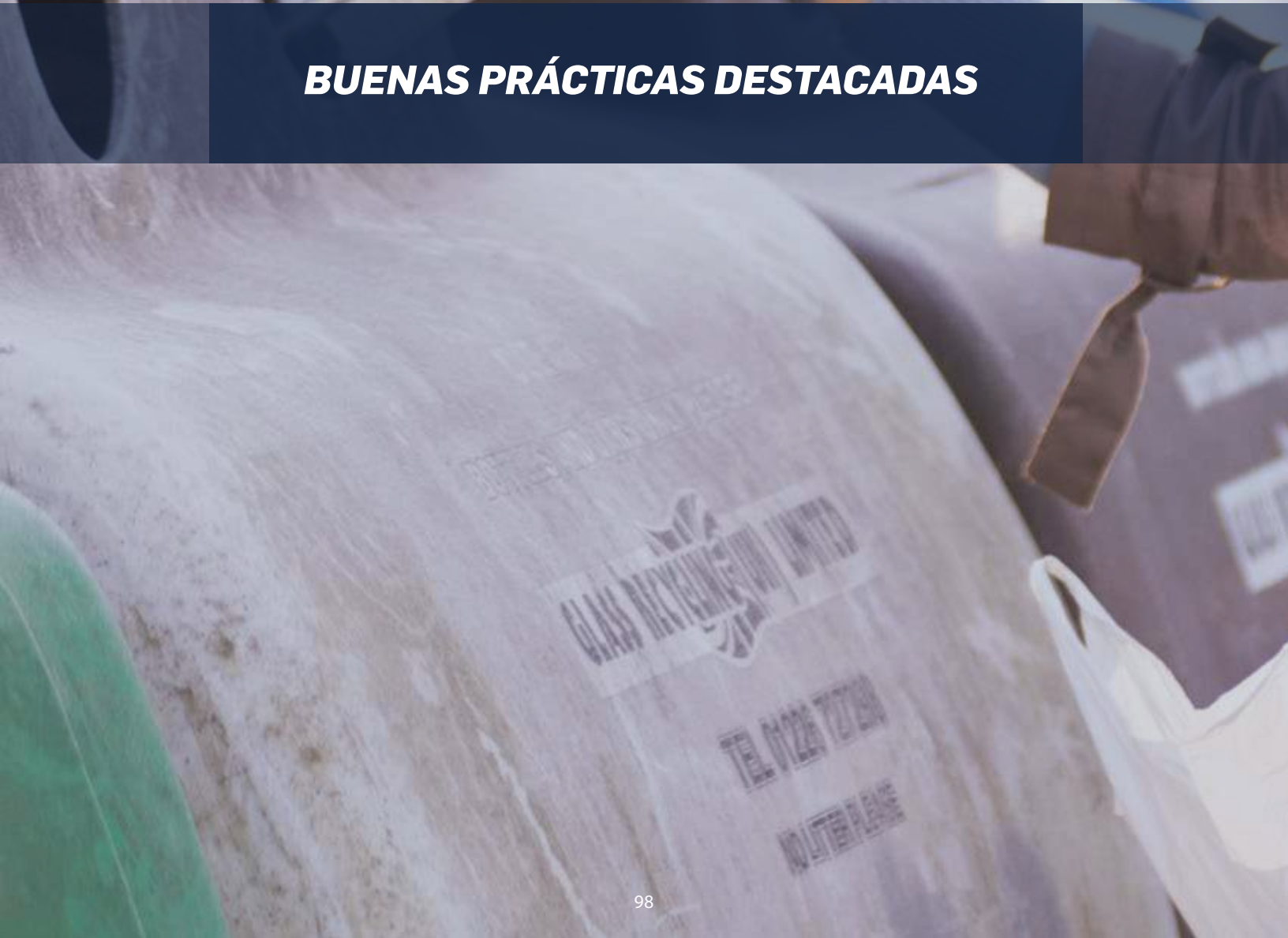








## ***BUENAS PRÁCTICAS DESTACADAS***









*PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS*

**DERECHOS HUMANOS**



## EMPRESA: COMPAÑÍA MINERA DOÑA INÉS DE COLLAHUASI PRÁCTICA: PROYECTO HAITÍ

En el marco de impulsar el desarrollo laboral en la compañía, en 2015 destacó una iniciativa particularmente interesante y novedosa. El Proyecto Haití: “El mejor trabajo del mundo” fue ideado para generar un cambio sustentable en la actitud, la valoración y el comportamiento laboral –individual y colectivo– de los trabajadores. También apuntó a desarrollar competencias y habilidades distintas y necesarias para construir una cultura de desempeño superior.

El “Proyecto Haití” se enfoca en la promoción y contribución a la educación de primera infancia en Haití, y fue realizado en conjunto con la ONG América Solidaria, quien trabaja con un socio local, la ONG Fe y Alegría.

Cerca de un 10% de los empleados postuló al programa y 32 personas quedaron seleccionadas. Éstas formaron ocho grupos con tres trabajadores propios y un contratista para trabajar en una escuela de ese país, realizando proyectos de infraestructura y actividades de integración e instrucción básica para niños, profesores, padres y la comunidad en la que se inserta la escuela.

Cabe destacar que el proyecto se desarrolló fuera de lo que es el ámbito de acción normal de la minera, y acercó a los voluntarios a una realidad distinta, permitiendo un cambio cultural positivo. El Programa de Desarrollo Laboral: Proyecto Haití recibió un importante reconocimiento, ya que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en México lo destacó por ser un valioso aporte a la cultura organizacional y a la sociedad local e internacional.

Más información: Reporte Desarrollo Sustentable 2015, página 71.





## EMPRESA: BHP BILLITON

### PRÁCTICA: POLÍTICA DE PUEBLOS INDÍGENAS

Relacionamiento con Pueblos Indígenas: En 2015 comenzamos a implementar en Chile la Política de Pueblos Indígenas de BHP Billiton, con el propósito de contribuir a su empoderamiento cultural y económico, y de entregar a nuestros empleados y colaboradores un mayor grado de conocimiento sobre los pueblos originarios y sus actuales descendientes.

Las comunidades indígenas constituyen un grupo de interés crítico para las operaciones de BHP Billiton alrededor del mundo, ya que muchas de éstas se encuentran en o cerca de territorios que tradicionalmente han sido de su propiedad o de su uso consuetudinario.

En nuestra compañía reconocemos los derechos y valores tradicionales de los pueblos indígenas, respetamos su patrimonio cultural y la importancia de sus tierras, y entregamos oportunidades para la integración y desarrollo de los mismos.

Nuestro enfoque se basa en la Declaración de Política de los Pueblos Indígenas, que fue desarrollada y aprobada por el Comité de Dirección de BHP Billiton en el año fiscal 2015. Mediante la implementación de esta política, buscamos fortalecer las relaciones con estos pueblos y ser un socio valorado en su empoderamiento económico, social y cultural.

Esta Política es consistente con la Declaración de Posición del ICMM (Consejo Internacional de Minería y Metales) 2013, sobre Pueblos Indígenas y Minería. Este compromiso incluye:

- Realizar evaluaciones de impactos sociales y ambientales participativas e inclusivas.
- Buscar, acordar, y documentar, planes de participación y consulta con los pueblos indígenas potencialmente impactados.
- Trabajar para obtener el consentimiento libre de los pueblos indígenas con respecto a las actividades de BHP Billiton, labor que debe estar alineada con la Declaración de Posición del ICMM.





Por otra parte, el Programa de Conciencia Cultural de BHP Billiton en Chile tiene por objetivo entregar a nuestros empleados y colaboradores un mayor grado de conocimiento sobre los pueblos originarios y sus actuales descendientes. De esta manera esperamos fortalecer el diálogo y evitar posibles impactos que nuestras actividades pudieran causar a las expresiones materiales o inmateriales de dichas culturas. Este entrenamiento fue desarrollado en consulta con representantes de las comunidades del área de influencia.

El programa es de carácter transversal al interior de la compañía e incluye entrenamientos presenciales en las operaciones para aquellos trabajadores que, por la naturaleza de sus labores, se relacionan directamente con las comunidades originarias. En el caso de Cerro Colorado, 55 trabajadores propios y 841 contratistas participaron en los talleres de capacitación e inducciones realizados durante 2015. En Minera Escondida, en tanto, 13 trabajadores propios y 20 colaboradores participaron

en las inducciones comunitarias realizadas en el marco de este programa.

El respeto de los Derechos Humanos define cómo trabajamos. Dada la naturaleza y complejidad de nuestras operaciones nos preocupamos que los procedimientos respeten los Derechos Humanos, tanto en el ámbito laboral como en nuestras relaciones con las comunidades y/o pueblos indígenas que viven cerca de nuestras operaciones. Operamos de acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas (ONU) sobre Derechos Humanos y los Principios del Pacto Global de la ONU. También adscribimos a los Principios Rectores de los Derechos Humanos y Negocios que exigen a las compañías cumplir con el respeto de los Derechos Humanos mediante la incorporación de estos compromisos en sus sistemas y procesos.

Más información: Informe de Sustentabilidad 2015, página 38 - 39.



## EMPRESA: ANGLOAMERICAN PRÁCTICA: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Para Anglo American, el respeto por los Derechos Humanos está en la esencia de sus valores, cuyo compromiso se refleja en el Anglo American Social Way, y en la Política de Derechos Humanos, publicada por el Grupo en diciembre de 2014. La Compañía entiende los Derechos Humanos como las normas básicas de trato al que todas las personas tienen acceso, independientemente de su nacionalidad, sexo, raza, condición económica o religión. Con esta Política, Anglo American suscribe de manera explícita la legislación internacional en la materia, reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. El negocio Cobre realizó durante 2015 un proceso de debida diligencia para determinar el nivel de alineamiento de Los Bronces respecto de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, junto con evaluar el nivel de riesgo que tiene vulnerar estos derechos. Este análisis estuvo a cargo del Centro Vincular de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Como se expresa en la Política de Derechos Humanos de Anglo American, y como firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas, existe un compromiso con los principios de los derechos laborales establecidos en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo el resguardo a la libertad de asociación y negociación colectiva, la erradicación del empleo infantil y forzoso, además de la no discriminación. Se requiere la observancia de estos derechos en todas las operaciones, independientemente de su ubicación. Para ello existen políticas y procesos claros para garantizar que Anglo American no emplee a menores de edad o bajo trabajo forzado.



La visión de Anglo American es que todos sus proveedores adopten y compartan su compromiso con el desarrollo sustentable. Para eso, el área de Adquisiciones y Contratos es la encargada de entregar los lineamientos en la materia, a través del Código de Desarrollo Sustentable y la Política de Desarrollo Sustentable para la Cadena de Suministro (los Principios de Abastecimiento responsable incluyen asuntos de DDHH).

De esta forma, la Compañía es pionera a nivel sectorial y nacional en incorporar explícitamente el respeto a los DDHH en su gestión. Durante 2016, se comenzará la implementación de un plan de acción focalizado para abordar las brechas detectadas y se realizará una evaluación de los riesgos específicos relacionados con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y DDHH.

Anglo American reforzó su enfoque de sustentabilidad en la cadena de valor con el de Abastecimiento Responsable, entendido como un proceso que identifica cómo y bajo qué condiciones trabajan los proveedores en temas como Derechos Humanos, Seguridad, Medio Ambiente e Integridad, entre otros, además de gestionar los riesgos del negocio, su reputación y, por ende, la competitividad.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, páginas 19, 25, 26 y 39





**EMPRESA: BANCO BCI**  
**PRÁCTICA: BCI ACCESIBLE**

BCI Accesible es un modelo de atención e infraestructura diseñado con y para personas con discapacidad física, visual, auditiva e intelectual, para darles acceso, oportunidad y calidad a los servicios bancarios, contribuyendo al desarrollo de su vida autónoma e independiente, así como a su plena integración en la sociedad.

Cajeros automáticos audibles, videoconferencias en lengua de señas, Multipass móvil con clave audible, cajas y mesones a la altura de personas en silla de ruedas, rampas y ascensores en nuestras sucursales accesibles son solo algunas de nuestras medidas.

Con cinco sucursales habilitadas en 2015, el proyecto culminará en junio de 2017, cuando 80 sucursales a nivel nacional y todos nuestros canales de atención sean accesibles.

Más información: Memoria Anual Integrada 2015, página 14, 63.





**PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN  
EL ÁMBITO DE DERECHOS HUMANOS 2016**



## EMPRESA: AUTOPISTA CENTRAL PRÁCTICA: PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL RED VIVA

Esta red permitió generar el trabajo en conjunto con municipios, autoridades, corporaciones y fundaciones, lo que a su vez se tradujo en la construcción de parques, plazas, canchas y nuevos espacios verdes, los que acompañados de talleres deportivos y de vida sana, más programas de desarrollo social, educativo y cultural, se han posicionado como una necesidad entre los vecinos, contribuyendo asimismo en mejorar la calidad de vida de miles de capitalinos. Ejes:

abertis  
autopistas

### *EJE 1: ESPACIOS SEGUROS*

- Programa "**Recupera tus Espacios**"
- Programa "**Actividades Deportivas y Recreativas**"
- Programa "**Intervenciones Urbanas**"
- Programa "**Brigada Animal**"
- Programa "**Vía Solidaria**"

### *EJE 2: EDUCACIÓN Y CULTURA*

- Programa "**Educación Vial**"
- Programa "**Construye tu Futuro**"
- Programa "**Vía Cultural**"

### *EJE 3: DESARROLLO COMUNITARIO*

- Programa de inserción laboral "**Mujeres en Situación de Cárcel**"

Más información: Memoria Anual 2015, página 92 – 99.







*PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS*

## **RELACIONES LABORALES**

## EMPRESA: ENEL GENERACIÓN CHILE Y ENEL DISTRIBUCIÓN CHILE PRÁCTICA: PROGRAMA “TUTORSHIP”

Esta iniciativa constituye el primer acercamiento de los trabajadores hacia los cuatro ámbitos de acción establecidos en la Política de Diversidad Global. Consiste en la formación de tutores al interior de la compañía, quienes se transforman en miembros de apoyo a:



- Personas con discapacidad: mediante la entrega de apoyo y herramientas de conocimiento referente al lugar de trabajo y otras consideraciones de personas que se integran a la Empresa.
- Extranjeros: asistencia a la integración de trabajadores provenientes de otros países, en relación a inquietudes cotidianas y laborales.
- Acompañamiento pre y post natal: asistencia a trabajadoras respecto de beneficios de Chilectra / Endesa Chile, asesoría para su reintegración progresiva, entre otros temas eminentemente prácticos.

Para el funcionamiento del programa, se invitó a postular a personas de toda la Empresa que voluntariamente quisieran ejercer estos roles, adicionalmente a sus funciones laborales.

Durante 2015, cinco personas se capacitaron como tutores de Endesa Chile y seis personas para ser tutores de Chilectra, en un proceso de acompañamiento continuo

por parte de las correspondientes áreas de Recursos Humanos, que continuará su desarrollo en 2016.

Más información: Informe de Sostenibilidad Chilectra 2015, página 108.

Informe de Sostenibilidad Endesa 2015, página 78.





## EMPRESA: BANCO BCI PRÁCTICA: BCI SIN LÍMITES: PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

BCI Sin Límites tiene por finalidad abrir posibilidades de desarrollo profesional a personas con discapacidad física, visual y auditiva. Al cierre del ejercicio, 20 colaboradores participaron de este programa.

Otras de las medidas impulsadas en 2015 fueron:



- Reuniones de trabajo para ampliar la fuente de reclutamiento con nuevas organizaciones, lo que permitió sumar a TACAL y Funadis, como entidades que envían referidos de candidatos para que sean incorporados al equipo de colaboradores de la Corporación.
- Actualización de software JAWS para colaboradores con discapacidad visual, con la finalidad de facilitar las labores que realizan.
- Apoyo a colaborador Alberto Abarza Díaz como deportista destacado, mediante el otorgamiento de permisos especiales y soporte financiero. Desde 2014 Alberto ha participado en diversos torneos deportivos nacionales e internacionales como Seleccionado Nacional de Natación. En 2016 representará a Chile en la rama Natación de los Juegos Paraolímpicos en Río de Janeiro, Brasil.

En 2015 fue renovado por dos períodos el Sello Chile Inclusivo, Categoría Inclusión Laboral y Accesibilidad de Entornos, entregado por el Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS.

Más información: Memoria Anual Integrada BCI 2015, página 119.





## EMPRESA: BANCO SCOTIABANK PRÁCTICA: PROGRAMA AVANCE DE LA MUJER

Este programa es una iniciativa impulsada por Scotiabank a nivel internacional, que busca incentivar y generar iniciativas que permitan aumentar la presencia de mujeres en la alta dirección de la compañía.

Sus efectos han sido notorios y progresivos, ya que en 2015, en Chile, un 50% de las vacantes de cargos gerenciales fueron llenadas por mujeres, aspecto que en 2014 alcanzó un 40%.

También destaca la incorporación de una mujer en el Directorio de Scotiabank Chile.



El Programa Avance de la Mujer también promueve y reconoce el perfil innovador y emprendedor que caracteriza a la mujer actual, por medio de actividades y programas comunitarios relacionados a su desarrollo (ver en Sección Clientes y Comunidad).

### INICIATIVAS ASOCIADAS:

- Premio Emprendedora Avance de la Mujer: Este Premio, dirigido a clientas y no clientas del Banco, destaca a aquellas mujeres que, a través de su esfuerzo, planificación y dedicación al trabajo, hayan logrado una eficiente gestión de su negocio. En sus cuatro años, se han recibido cerca de 5.000 postulaciones y reconocido a 41 emprendedoras por la exitosa gestión de su negocio. En 2015, el jurado hizo un extenso recorrido por diversas y conmovedoras historias y eligió a 10 ganadoras de este premio (1er, 2do y 3er lugar, además de 7 finalistas), provenientes de diferentes localidades del país y sectores productivos. El Banco, en tanto, entregó por primera vez un reconocimiento a una "Joven Emprendedora".
- Premio Microempresaria Avance de la Mujer Banco Desarrollo de Scotiabank.
- Apoyo desde hace 4 años a Corporación Yo Mujer, sociedad de lucha contra el cáncer de mama, mediante la participación la Corrida Por la Vida, el principal evento de la institución.
- Aporte al Capítulo Chileno del National Museum of Women in the Arts de Washington: El aporte entregado por Scotiabank permitió la implementación del sitio web del Capítulo Chileno de este importante museo, dedicado a las mujeres artistas.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, Páginas 28, 34 y 43.



## EMPRESA: ANGLOAMERICAN PRÁCTICA: INICIATIVAS DE DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN

Un eje central de la estrategia de gestión de personas de Anglo American es la inclusión e igualdad para sus trabajadoras. Desde hace ocho años, la Compañía trabaja para fomentar la participación de mujeres en la Empresa y en el mundo minero en general. Aquello se logra mediante iniciativas en tres áreas: atracción, retención y apoyo del desarrollo laboral a lo largo de toda la organización. Durante 2015 se intensificaron los esfuerzos en la retención de trabajadoras. Como resultado, y a pesar de los cambios que impactaron la organización, se logró mantener la representación femenina por sobre 10% por cuatro años consecutivos, superando el promedio de la industria en varios puntos porcentuales.

De esta manera, Anglo American persiste con su filosofía de que los equipos mixtos permiten mejorar el clima laboral y la productividad, y que no existen en la Empresa cargos exclusivos para hombres o para mujeres. A nivel de supervisores, el porcentaje de mujeres en Cobre asciende a 21%, manteniendo también los niveles de años anteriores.

Como parte de su política de empleador, Anglo American paga a sus trabajadores en Chile un salario mínimo superior en 4,5 veces al salario mínimo legal en el caso de los hombres y 5,4 veces en el caso de las mujeres. Estos altos estándares permiten que sus trabajadores y familias alcancen una mejor calidad de vida.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, página 21.











**PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN EL  
ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES 2016**

## EMPRESA: ENAP PRÁCTICA: DIRECCIÓN DE GESTIÓN CON TERCEROS

El objetivo fundamental de esta Dirección de ENAP consiste en monitorear, supervisar e influir en la gestión integral de terceros, contribuyendo a crear relaciones laborales equilibradas en torno al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Desde sus inicios, ENAP ha mantenido una política de diálogo abierto con los trabajadores contratistas, promoviendo la libertad sindical a través de cláusulas específicas en este sentido, que se encuentran incorporadas en las bases de licitación y forman parte del acuerdo marco con las organizaciones sindicales.

En el marco del fortalecimiento del diálogo social y el trabajo colaborativo, Gestión con Terceros y las Direcciones de Relaciones Laborales se reúnen permanentemente con los dirigentes sindicales. Los cronogramas de sesiones en las Refinerías de Aconcagua y Bío Bío son agendados anualmente, no obstante, existe la flexibilidad de reunirse extraordinariamente.

Principales actividades de la Dirección de Gestión con Terceros durante 2015: Mesas de trabajo, seminarios, Memorándum de Entendimiento ENAP – OIT, Encuesta del Programa Queremos Conocer, Estudio de clima laboral, Certificación de competencias, jornadas trimestrales (plan de trabajo y desafíos), Mesa de Gestión Social, Curso sobre proceso de Negociación Colectiva, Evaluación de jornadas laborales de contratistas Enap Magallanes, Primera Feria Informativa de Gestión Social para Terceros, Encuentros mensuales con Empresas colaboradoras, capacitación, auditorías laborales, plataforma de control laboral, Informe Bench, elaboración de protocolos, Relación con organizaciones externas afines.

Más información: Reporte de Sostenibilidad 2015, páginas 112 a 117.







*PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS*

**MEDIO AMBIENTE**



## EMPRESA: ARAUCO

### PRÁCTICA: PROGRAMA DE GESTIÓN DE RESIDUOS

En todos los países donde ARAUCO tiene plantaciones, se ejecutan planes de manejo de residuos de acuerdo con la normativa vigente. Además, se realizan capacitaciones permanentes a las personas involucradas con el manejo y disposición adecuada de residuos. ARAUCO cuenta con la directriz de reducir la generación de residuos, con lo cual se priorizan alternativas de valorización y/o reutilización de algunos elementos.

En todos los países donde ARAUCO maneja plantas industriales existen planes de manejo de residuos que cumplen con la normativa vigente. Además, se realizan capacitaciones permanentes a las personas involucradas con el manejo y disposición adecuada de residuos. ARAUCO cuenta con la directriz de reducir la generación de residuos y priorizar alternativas de valorización y/o reutilización, dejando como última opción la disposición en sitios debidamente autorizados.

Las plantas industriales generan residuos peligrosos y no peligrosos durante su operación. Los residuos peligrosos son principalmente lodos de estanques, envases contaminados, materiales contaminados con hidrocarburos (como guantes, paños, etc), pilas y baterías, tubos fluorescentes, etc. El retiro, transporte y disposición de dichos residuos es informado a las autoridades respectivas, transportados por Empresas especialistas en la materia y dispuestas en rellenos sanitarios debidamente autorizados. Los residuos no peligrosos de la industria de celulosa son principalmente cenizas, arenas, residuos sólidos del proceso de caustificación (Dregs y Grits), carbonato de cal, lodos de plantas de tratamiento, cortezas

sucias y otros, los cuales son dispuestos en depósitos de residuos no peligrosos.

Durante el año 2015 se desarrollaron diversas iniciativas tendientes a abrir nuevas opciones de revalorización de los elementos no peligrosos. Ejemplo de aquello es el proyecto "Potencial uso como material cementicio suplementario" desarrollado junto al DICTUC, que permitió realizar pruebas de resistencia y calidad de hormigones elaborados con cenizas provenientes de distintas plantas de ARAUCO.

Adicionalmente, se desarrolla el Programa de Gestión de Residuos para educar a los estudiantes, profesores y funcionarios acerca de las alternativas para la disposición adecuada de los residuos orgánicos; las formas de reciclaje y reutilización de los residuos orgánicos generados; y la producción de compost para ser utilizado como fertilizante natural en jardines y huertas.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, páginas 120, 131 y 156.





## EMPRESA: GERDAU PRÁCTICA: INICIATIVAS PARA REUTILIZAR EL 99% DEL AGUA CONSUMIDA

En 2015, Gerdau empleó 522.223 m<sup>3</sup> de agua en sus procesos, lo que implica 9% más que en 2014, principalmente producto de la incorporación de mayor cantidad de agua al circuito productivo, como resultado de la instalación y funcionamiento de una nueva torre de enfriamiento. Si bien hubo mayor consumo, con el fin de disminuir el impacto al mínimo, la Empresa posee tecnología que le permite reutilizar el 99% del agua consumida.

La gestión del año estuvo enfocada en regular el pH de la planta de tratamiento de aguas servidas de la Planta Colina que está cerca del límite inferior de lo establecido. Para ello se formó un equipo técnico interdisciplinario en el que participaron personas del área de ingeniería, medio ambiente y laminación quienes realizaron diversos análisis de cómo entra el agua al sistema y de cómo varía en el proceso.

Más información: Reporte RSE Gerdau en Chile 2015, página 55.





## EMPRESA: ANTOFAGASTA MINERALS PRÁCTICA: INICIATIVA ANTOFAGASTA EN BICICLETA

En el marco de su participación en Creo Antofagasta, la plataforma de colaboración público-privada regional, Antofagasta Minerals contribuirá al proyecto Antofagasta en Bicicleta, que construirá infraestructura para ciclistas en el borde costero de la capital regional con el objetivo de fomentar la conectividad y el deporte. En concreto, financiará el diseño de una ciclovía para el borde costero de la ciudad y aportará fondos para su construcción.

Mientras avanza este proyecto, la minera auspicia la realización de las jornadas organizadas para incentivar el uso de estas alternativas urbanas. Cada domingo, más de 1.500 personas disfrutan de la avenida costanera, cerrada al tránsito de automóviles y abierta a bicicletas, patinetas y patines.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, página 51.



ANTOFAGASTA  
MINERALS





## EMPRESA: ENEL GENERACIÓN CHILE PRÁCTICA: FUNDACIÓN DEL HUINAY

Creada por Endesa Chile en 1998, en alianza con la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, la fundación promueve la investigación científica y la preservación de los ecosistemas de la zona de Huinay, ubicada en la comuna de Hualaihué, en la Región de Los Lagos. Algunos de los hitos de la Fundación en 2015 fueron:



### ADJUDICACIÓN DE NUEVOS PROYECTOS:

- 2016-2019: Proyecto "Mass mortalities of cold-water corals in Chilean Patagonia: causes, consequences, recovery and resilience" (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, FONDECYT).
- 2016-2019: Proyecto "PISCES: Patagonian Ice field Shrinkage impacts on Coastal and fjord Ecosystems" (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT / Natural Environment Research Council, NERC).
- 2016: Waitt Grants Program (National Geographic Society): "Multiple whale mass mortalities in Chilean Patagonia". Incluye financiamiento de Blue Foundation para expedición a Golfo de Penas en enero y mayo de 2016.



## EXPEDICIONES CON FINES CIENTÍFICOS:

- Huinay Fiordos 22: Región: Chiloé and Guafo Island (costas expuestas). Fecha: Enero 10 - 19, 2015. Científicos participantes: Vreni Häussermann, Kaitlin McConnell, Ulrich Pörschmann y Günter Försterra.
- Huinay Fiordos 23: (en alianza con Alfred Wegener Institute). Región: Añihué y Reñihué. Fecha: Febrero 9-19.02., 2015. Investigadores: Jürgen Laudien, Günter Försterra, Verena Häussermann, Susann Diercks, Felix Rossbach y Max Neffgen.
- Huinay Fiordos 24: Región: Puerto Edén a Golfo Tres Montes. Fecha: Abril 14 - 3 mayo, 2015. Investigadores: Vreni Häussermann, Kaitlin McConnell, Ulrich Pörschmann, Insa Stolz y Henry Göhlich.
- Huinay Fiordos 25 Región: Golfo de Penas. Fecha: Junio 22 - 26, 2015. Investigadores: Vreni Häussermann, Garolina Gutstein y Fanny Horwitz.
- Huinay Fiordos 26 Región: Estrecho de Magallanes. Fecha: Septiembre 15 - 29, 2015. Investigadores: Vreni Häussermann, Kaitlin McConnell, Ulrich Pörschmann, Francine Beaujot, Roland Melzer y Roland Meyer.



## CIFRAS DESTACADAS:

- Científicos visitantes: 13.
- Publicaciones y presentaciones en congresos: 16.
- Colaboradores voluntarios: 12.
- Excelencia Operativa.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2015, página 62.





**PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN  
EL ÁMBITO DE MEDIO AMBIENTE 2016**



## EMPRESA: FUNDACIÓN BHP BILLITON PRÁCTICA: PROYECTO AYLLU SOLAR ("COMUNIDAD SOLAR" EN LENGUA AYMARA)

El proyecto Ayllu Solar ("comunidad solar" en lengua aymara) busca crear conocimiento y colocar al alcance de la comunidad los beneficios de este recurso.

El norte grande de Chile es una de las regiones del mundo con un recurso solar privilegiado. Para aprovechar esta ventaja natural es fundamental contar con capital humano capacitado que permita la operación y desarrollo de un sistema de energía solar efectivo y socialmente relevante. Con ese objetivo, en mayo de 2015 BHP Billiton Foundation y el Centro de Investigación de Energía Solar (SERC, por su sigla en inglés) lanzaron el proyecto "Energía solar para el desarrollo sustentable de la región de Arica y Parinacota".

En el marco de este acuerdo, SERC-Chile realizará los programas de transferencia de conocimiento y formación de capital humano en dicha región y BHP Billiton contribuirá con US\$13,9 millones en un lapso de cinco años.

Al término de ese período se espera contar con soluciones energéticas a base de energía solar que sean costo-efectivas, replicables y escalables en áreas claves para el desarrollo de las comunidades, así como capital humano con capacidades para hacer efectivo el uso y desarrollo de estas soluciones; y un marco institucional, social y de negocios que dé sustentabilidad al sistema de energía solar. SERC-Chile es un centro de excelencia Fondap-Conicyt creado en 2012 con el objetivo de convertirse en líder mundial en investigación científica sobre energía solar, con especial énfasis en desarrollar el potencial del desierto de Atacama. Está integrado por las universidades de Chile, de Tarapacá, de Antofagasta, Técnica Federico Santa María, Adolfo Ibáñez y de Concepción, además de Fundación Chile.

Más información: Informe de Sustentabilidad 2015, página 35.



bhpbilliton  
Foundation



A high-angle, top-down photograph of a man in a suit and tie standing in a busy office hallway. He is holding a mobile phone to his ear and looking directly at the camera with a serious expression. The hallway is filled with blurred figures of other people walking, suggesting a fast-paced environment. The entire image is overlaid with a semi-transparent red color. A horizontal red bar is positioned across the middle of the image, containing white text.

*PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS*

**ANTICORRUPCIÓN**



## EMPRESA: ENTEL PRÁCTICA: SOPORTE A LA GESTIÓN DE RIESGOS

La política general de gestión de riesgos, bajo la gerencia de Auditoría Interna, define un encargado de Riesgos Operacionales y un oficial de seguridad relacionado con los riesgos de continuidad de negocio y de seguridad de la información, responsabilidad del área de riesgos estratégicos, financieros y ambientales, sociales y económicos. Reporta su gestión, al menos una vez al año, al Comité de Directores y al Directorio. Cada una de las áreas organizacionales más relevantes cuenta con responsables de sus riesgos operacionales. Responsabilidad de la Gerencia de Auditoría Interna y Riesgos Operacionales:



- Liderar la labor de los Comités de Riesgo, establecer políticas generales, conducir el levantamiento del mapa de riesgo y resguardar la existencia de iniciativas coordinadas para que el resto de las áreas de la compañía se haga cargo de mitigar las alertas levantadas.
- Informar a los niveles superiores los incidentes y vulnerabilidades que se detecten y generar una metodología y la difusión de buenas prácticas sobre gestión de riesgos.
- Establecer programas de auditoría y monitorearlas para verificar de manera permanente el avance y cumplimiento de las distintas iniciativas ocasionales o regulares establecidas dentro del plan de mitigación de riesgos.
- Liderar la certificación corporativa del Modelo de Prevención de Delitos, que el 25 de junio de 2015 fue recertificado por Feller Rate Clasificadora de Riesgo Ltda.

El modelo, obligatorio para todos los colaboradores y terceras partes vinculadas con la compañía, opera a través de actividades de control sobre procesos e iniciativas relacionadas con los negocios de Entel que pudiesen presentar potenciales riesgos definidos en la Ley N° 20.393 (lavado de activos, financiamiento al terrorismo y cohecho a funcionario público nacional o extranjero).

Entel solicita a los auditores externos que presenten semestralmente al Comité de Auditoría y al Directorio

las novedades más relevantes en materia de gestión de riesgos a nivel nacional e internacional, incluida una revisión de los casos en que directores hayan sido objeto de infracciones a los deberes fiduciarios mencionados y otros casos emergentes interesantes para la gestión.

Más información: Reporte Desarrollo Sustentable 2015, página 22 - 23.





## EMPRESA: TELEFÓNICA PRÁCTICA: PRINCIPIOS DE NEGOCIO RESPONSABLE

Los Principios de Negocio Responsable de Telefónica son un marco de acción ético, orientado a plasmar integridad y profesionalismo en el comportamiento de todas las personas que trabajan en la Compañía. Estos principios deben verse reflejados en todas las interacciones con los clientes, accionistas, empleados, proveedores y sociedad en general.

*Telefonica*

- Principios generales: Honestidad y Confianza, Integridad, Derechos Humanos, y Respeto de la Ley.
- Oficina de Principios de negocio responsable: Este organismo interno vela por el cumplimiento de los PDNR en la toma de decisiones de todos los empleados de Telefónica.
- Línea Confidencial: Centraliza, consulta y denuncia, Filtra pertinencia de la denuncia, Canaliza al área de Auditoría, Personas o Secretaría General, según corresponda.
- Acciones y Funciones: Divulgar PDNR, Revisar procesos y controles, estudiar, investigar y dar respuesta a denuncias.

Más información: Informe de Sostenibilidad Corporativa Telefónica en Chile 2015, página 22 - 23.



## EMPRESA: COCA COLA PRÁCTICA: CÓDIGO DE ÉTICA DE PROVEEDORES Y TERCEROS

Comprende el cumplimiento de normas legales, administrativas y regulatorias de cada país en el cual realicen operaciones. Especialmente las referidas a lavado de activos provenientes de delitos y cohecho.

Prohíbe el trabajo forzado y el trabajo de menores de edad, la discriminación en las prácticas de contratación y empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, capacidad física, nacionalidad y orientación sexual.

Establece el cumplimiento de la legislación laboral; el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación, y el ofrecimiento a sus trabajadores de un ambiente de trabajo seguro, a fin de prevenir accidentes o efectos perjudiciales para la salud.

Cada proveedor toma conocimiento de su existencia, contenido y exigibilidad al iniciarse la relación.

Nos reservamos el derecho de verificar su aplicación y en caso que se identifique alguna acción o condición que esté desalineada con lo estipulado, nos asiste el derecho de adoptar las medidas correctivas necesarias a



fin de que se asegure su estricto cumplimiento. También, nos reservamos el derecho de finalizar la relación con cualquier proveedor que no lo cumpla.

Resume los principios de conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de los proveedores, contratistas y subcontratistas que tengan relación con Coca-Cola Andina y cada una de sus filiales, así como también de sus respectivos empleados, agentes e intermediarios.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015, página 12.





## EMPRESA: ENEL GENERACIÓN CHILE PRÁCTICA: PLAN DE TOLERANCIA CERO CON LA CORRUPCIÓN

Endesa Chile rechaza abiertamente toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta, y aplica un programa de lucha contra esta mala práctica denominado Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (TCC), en el que identifica las actividades más expuestas a riesgos de este tipo.

El TCC establece un marco para abordar situaciones relativas a sobornos; donaciones a partidos políticos; organizaciones benéficas y patrocinios; tratos de favor y obsequios; alojamientos y gastos. El mecanismo es aplicado de acuerdo a los criterios recomendados por la organización Transparencia Internacional.

De forma complementaria, la compañía se ha preocupado por capacitar a sus ejecutivos en la Ley de Lobby. Para ello, Chile Transparente realizó la charla “Regulación del Lobby y la Gestión de Intereses Particulares”, que trató la definición, implicancias y alcances de la Ley 20.730 que regula esta actividad y la gestión de intereses particulares. Esta capacitación fue organizada por el Grupo y dictada por Alberto Precht, director ejecutivo de Chile Transparente, en el marco de un convenio establecido en 2014. La cita contó con la presencia de diversos ejecutivos de la compañía, quienes tuvieron la posibilidad de conocer los fundamentos, regulación, objetivos y aplicación práctica de la Ley del Lobby.

Más información: Informe de Sostenibilidad 2015, página 23.









A high-angle, top-down photograph of a man in a suit and tie, talking on a mobile phone. He is standing in a busy office hallway with a tiled floor. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. In the background, other people are blurred, suggesting movement. A white cabinet with a mobile phone on top is visible in the upper left. A red horizontal bar is positioned across the middle of the image, containing white text.

**PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN  
EL ÁMBITO DE ANTICORRUPCIÓN 2016**



## EMPRESA: SURA PRÁCTICA: POLÍTICA DE INVERSIÓN RESPONSABLE

Como filial de SURA Asset Management S.A. y Grupo SURA, contamos con una Política de Inversión Responsable que tiene como objetivo entregar lineamientos generales para la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en los procesos de análisis y toma de decisiones en materia de inversión.



### LINEAMIENTOS

- Promover la incorporación de criterios ASG en los análisis de proyectos de inversión.
- Incentivar la inclusión de los aspectos ASG en los seguimientos a las inversiones, de acuerdo con los procedimientos definidos por cada compañía.
- Impulsar y participar en iniciativas locales y globales que promuevan la adopción y desarrollo de prácticas de inversión responsable que incidan positivamente en el mercado financiero.
- Informar sobre el avance en la aplicación de criterios ASG en los procesos de inversión.

Más información: Reporte de Sustentabilidad 2015 SURA ASSET MANAGEMENT CHILE, página 45.



**América Economía.** (27 de Enero de 2016). *"Sepa cómo le fue a los países de A. Latina en el ránking de Transparencia Internacional"*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2016, de <http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/politica/sepa-como-le-fue-los-paises-de-latina-en-el-ranking-de-transparencia-inte>

**Amis, L.** (2015). *"How to Develop a Human Rights Policy. A Guide for Business"*. Japan: United Nations Global Compact and the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.

**Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales.** (2015). *"Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015"*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2015/INFORME%20COMPLETO%202015.pdf>

**Comisión Asesora Presidencial en Descentralización y Desarrollo Regional.** (2014). *"Propuesta de Política de Estado y Agenda para la Descentralización y el Desarrollo Territorial de Chile"*. Santiago de Chile.

**Comisión Europea.** (2016). *"Acción por el Clima"*. Recuperado el 2 de Octubre de 2016, de [http://ec.europa.eu/clima/index\\_es](http://ec.europa.eu/clima/index_es)

**ComunidadMujer.** (2015). *Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección. "Serie ComunidadMujer (31)"*. Recuperado el 21 de Octubre de 2016, de <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/03/BOLETIN-MARZO-2015-VF.pdf>

**COP21.** (2015). *"Acuerdo de París"*. París. Recuperado el 20 de Octubre de 2016, de [https://unfccc.int/files/meetings/paris\\_nov\\_2015/application/pdf/paris\\_agreement\\_spanish\\_.pdf](https://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_spanish_.pdf)

**Delacámara, G.** (2008). *"Guía para decisores: Análisis económico de externalidades ambientales"*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado el 12 de Septiembre de 2016, de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3624/1/S2008426\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3624/1/S2008426_es.pdf)

**Delegación de la Unión Europea en Chile.** (2016). *"Alcaldes de Chile acuerdan abordar el Cambio Climático en las Campañas Electorales Municipales 2016"*. Santiago.

**Echart, E.** (2012). *"La incorporación del Enfoque basado en los Derechos Humanos en las Políticas Públicas de Cooperación para el Desarrollo: Implicaciones para el caso Español"*. Recuperado el 29 de Mayo de 2016, de [http://www.2015ymas.org/documentos\\_ver.asp?id=118](http://www.2015ymas.org/documentos_ver.asp?id=118)

**Forbes.** (23 de Abril de 2016). *"Is Diversity Good For Business?"* Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de <http://www.forbes.com/sites/glennllopis/2016/04/23/is-diversity-good-for-business/#4a1a2e5a12e8>

**Global Reporting Initiative.** (2015). *"G4: Guía para la elaboración de Memorias Sostenibilidad"*. Amsterdam. Recuperado el 26 de Octubre de 2016, de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>



**Global Reporting Initiative, UN Global Compact & WBCSD.** (2016). *"SDG Compass: La guía para la acción empresarial en los ODS"*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2016, de [http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG\\_Compass\\_Spanish-one-pager-view.pdf](http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf)

**INDH.** (2015). *"Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile 2015"*. Santiago de Chile.

**INJUV.** (2013). *"Séptima Encuesta Nacional de Juventud 2012"*. Recuperado el 8 de Agosto de 2016, de [http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files\\_mf/septimaencuestanacionainjuvcorr2.pdf](http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files_mf/septimaencuestanacionainjuvcorr2.pdf)

**Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE).** (2016). *"Empleo Trimestral"*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de <http://www.ine.cl/descarga.php?archivo=760&codigo=wAlvddQ6gz65u5nJ>

**Kiron, D., Kruschwitz, N., Haanaes, K., Reeves, M., Fuisz-Kehrbach, S.-K., & Kell, G.** (2015). *Joining Forces: Collaboration and Leadership for Sustainability. MIT Sloan Management Review, 3-31"*. Recuperado el 3 de Octubre de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/Joining\\_Forces\\_MITSMR\\_BCG\\_UNGlobalCompact\\_Report.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/Joining_Forces_MITSMR_BCG_UNGlobalCompact_Report.pdf)

**Lopicich, B.** (12 de Octubre de 2016). *"El Acuerdo de Cooperación de la COP21: bases para una nueva ética ambiental global"*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.bcn.cl/observatorio/bioetica/noticias/el-acuerdo-de-cooperacion-de-la-cop21-bases-para-una-nueva-etica-ambiental-global>

**MAPS Chile.** (2014). *"Opciones de mitigación para enfrentar el cambio climático: resultados de Fase 2"*. Santiago de Chile: Ministerio de Medio Ambiente. Recuperado el 10 de Noviembre de 2016, de [http://www.mapschile.cl/files/Resultados\\_de\\_Fase\\_2\\_mapschile\\_2910.pdf](http://www.mapschile.cl/files/Resultados_de_Fase_2_mapschile_2910.pdf)

**Ministerio del Interior y Seguridad Pública.** (2015). *"Política Nacional para los Recursos Hídricos"*. Santiago de Chile. Recuperado el 7 de Octubre de 2016, de [http://www.interior.gob.cl/media/2015/04/recursos\\_hidricos.pdf](http://www.interior.gob.cl/media/2015/04/recursos_hidricos.pdf)

**Ministerio del Medio Ambiente.** (2015). (2015). *"Badenier: Enfrentar el cambio climático no es solo un tema técnico, sino que es también un tema político y ético"*. Santiago de Chile. Recuperado el 30 de Noviembre de 2016, de <http://portal.mma.gob.cl/badenier-enfrentar-el-cambio-climatico-no-es-solo-un-tema-tecnico-sino-que-es-tambien-un-tema-politico-y-etico/>

**Ministerio del Medio Ambiente.** (17 de Mayo de 2016). *"Nueva Ley de Reciclaje impone a las empresas el financiamiento y metas de recolección y valorización de los residuos que generan sus productos"*. Santiago de Chile. Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de <http://portal.mma.gob.cl/nueva-ley-de-reciclaje-impone-a-las-empresas-el-financiamiento-y-metas-de-recoleccion-y-valorizacion-de-los-residuos-que-generan-sus-productos/>

**OCDE.** (2015). *"Todos Juntos: ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?"* OCDE. Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de <https://www.oecd.org/chile/OECD2015-Int-Together-Highlights-Chile.pdf>

**Oficina del Alto Comisionado en Derechos Humanos, Naciones Unidas.** (2011). *"Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos"*. Recuperado el 14 de Julio de 2016, de [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

**OIT.** (1989). *"Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales"*. Recuperado el 24 de Julio de 2016, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_100910.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100910.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo.** (2010). *"Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas"*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 10 de Agosto de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/labour/the\\_labour\\_principles\\_a\\_guide\\_for\\_business\\_sp.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/the_labour_principles_a_guide_for_business_sp.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo.** (s.f.). *"Organización Internacional del Trabajo"*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2016, de [www.un.org](http://www.un.org): <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=40&pid=743>

**Pacto Mundial de la ONU & Negocio para Responsabilidad Social.** (2010). *"Sustentabilidad de la Cadena de Suministro: Una Guía Práctica para la mejora continua"*. Recuperado el 19 de Octubre de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/supply\\_chain/SupplyChainRep\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/SupplyChainRep_ES.pdf)

**PNUMA.** (2009). *"Cambio climático"*. Recuperado el 24 de Octubre de 2016, de [http://www.unep.org/pdf/Climate\\_change\\_sp.pdf](http://www.unep.org/pdf/Climate_change_sp.pdf)

**Pullen & Dockendorff Consultores.** (2014). *"Estudio CRAMM VSN™ Chile"*. SOFOFA. Recuperado el 11 de Noviembre de 2016, de <http://web.sofofa.cl/noticia/falta-de-dialogo-molestias-y-abusos-son-las-principales-criticas-de-los-chilenos-hacia-las-empresas/>

**Pyerín, C., & Weinstein, M.** (2015). *"La Participación e Influencia de Niños, Niñas y Adolescentes en Políticas Públicas en Chile"*. UNICEF. Santiago de Chile: Serie reflexiones Infancia y adolescencia N° 21.

**Red Pacto Global Chile.** (2013). *"Estudio SIPP 2013"*. Santiago de Chile: Pacto Global, ONU.

**Red Pacto Global Chile.** (2014). *"Estudio SIPP 2014"*. Santiago de Chile: Pacto Global, ONU.

**Red Pacto Global Chile.** (2016). *"Estudio SIPP 2015"*. Santiago de Chile: Pacto Global, ONU.

**SENADIS.** (2016). Resultados del II Estudio Nacional de la Discapacidad en la población adulta. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de <http://www.gob.cl/resultados-del-ii-estudio-nacional-de-la-discapacidad-en-lapoblacion-adulta/>

**SENAME.** (2013). *"MI OPINIÓN CUENTA"*. Recuperado el 8 de Agosto de 2016, de [http://www.sename.cl/wsename/otros/Informe\\_5%C2%B0Nacional\\_Mi\\_Opinion\\_Cuenta.pdf](http://www.sename.cl/wsename/otros/Informe_5%C2%B0Nacional_Mi_Opinion_Cuenta.pdf)

**Transparency International.** (2011). *"Informe Global de la Corrupción. Cambio Climático"*. Londres-Washington, DC: Earthscan. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/Atm-CI-101-Es.pdf>



**UN Global Compact & Global Reporting Initiative.** (2013). *"Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles"*. Recuperado el 2 de Mayo de 2016, de <https://www.globalreporting.org/resource/library/UNGC-G4-linkage-publication.pdf>

**UN Global Compact.** (2010). *"Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy. Oakland: Pacific Institute"*. Recuperado el 1 de Octubre de 2016, de [https://ceowatermandate.org/files/Guide\\_Responsible\\_Business\\_Engagement\\_Water\\_Policy.pdf](https://ceowatermandate.org/files/Guide_Responsible_Business_Engagement_Water_Policy.pdf)

**UN Global Compact Human Rights Working Group.** (2012). *"Community Engagement and Investment to Advance Human Rights in Supply Chains"*.

**UN Global Compact Human Rights Working Group.** (2014). *"Los derechos de los pueblos indígenas y la función del consentimiento libre, previo e informado"*. Recuperado el 26 de Julio de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Human\\_Rights\\_Working\\_Group/FPIC\\_Indigenous\\_Peoples\\_GPN\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/FPIC_Indigenous_Peoples_GPN_ES.pdf)

**UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate.** (2015). *"A Call to Climate Action"*. Recuperado el 3 de Octubre de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Environment/climate/UN-Global-Compact-Accenture-CEO-Study-A-Call-to-Climate-Action.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Environment/climate/UN-Global-Compact-Accenture-CEO-Study-A-Call-to-Climate-Action.pdf)

**UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate.** (2015). *"The Business Case for responsible Corporate Adaptation: Strengthening Private Sector and Community Resilience. Caring for Climate"*. Recuperado el 3 de Octubre de 2016, de [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Environment/climate/Adaptation-2015.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Environment/climate/Adaptation-2015.pdf)

**UN Global Compact, UNEP & Caring for Climate.** (s/f). *"Caring for Climate: The Business Leadership Platform. Caring for Climate"*. Recuperado el 2 de Octubre de 2016, de [http://caringforclimate.org/wp-content/uploads/C4C\\_Statement.pdf](http://caringforclimate.org/wp-content/uploads/C4C_Statement.pdf)

**UNICEF.** (2011). *"Derechos del Niño y Principios Empresariales"*. Recuperado el 8 de Agosto de 2016, de [www.unicef.org: http://www.unicef.org/costarica/docs/cr\\_pub\\_Derechos\\_del\\_Nino\\_y\\_Principios\\_Empresariales.pdf](http://www.unicef.org/costarica/docs/cr_pub_Derechos_del_Nino_y_Principios_Empresariales.pdf)

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

### DERECHOS HUMANOS

- Jaime Godoy, Jefe del Sistema Universal de la Dirección de Derechos Humanos Ministerio de Relaciones Exteriores. Gobierno de Chile.
- Sebastián Donoso, Abogado Sebastián Donoso & Asociados – Abogados. Asuntos Indígenas, Comunidades y Derechos Humanos.
- Diana Chávez, Directora Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

### RELACIONES LABORALES

- Lorenzo Peláez, Especialista en actividades con los empleadores, Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
- Manuel Escobar, Asesor Gabinete Subsecretario Ministerio del Trabajo. Gobierno de Chile.
- Carina Foladori, Encargada Programa Mujer, Ciudadanía y Participación. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Gobierno de Chile.

### MEDIO AMBIENTE

- Alberto Parra, Coordinador Área de Desarrollo Local y Gestión del Riesgo de Desastres Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Fernando Farías, Jefe Departamento de Cambio Climático, Ministerio de Medio Ambiente, Gobierno de Chile.
- Adriana Zacarías, Coordinadora Regional Eficiencia de Recursos, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ricardo Bosshard, Director de World Wildlife Fund Chile (WWF).

### ANTICORRUPCIÓN

- Gastón Fernández, Punto Nacional de Contacto de Chile para las Líneas Directrices OCDE para Empresas Multinacionales.
- Rocío Noriega, Consultora anticorrupción, ética, cumplimiento y transparencia.
- Alfredo Rehren, Profesor Titular Adjunto Instituto de Ciencia Política P. Universidad Católica de Chile.



*DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD*

<b>INDICADOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
NO GRI 2	Principales tipos de iniciativas con las comunidades aledañas.
SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.
SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.
NO GRI 12	Iniciativas donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de los/as niños, niñas y jóvenes de la comunidad local.
NO GRI 3	Número de proyectos que promueve la organización relacionados específicamente a fomentar la educación en las comunidades.

*GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD*

<b>INDICADOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
HR3	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.
NO GRI 11	Iniciativas referidas a la inclusión o reconocimiento a la diversidad.
HR8	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos indígenas y medidas adoptadas
NO GRI 4	Principales iniciativas con grupos indígenas
LA13	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional
LA3	Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad/paternidad, por género.

## INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE DDHH

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
HR1	Número y porcentaje de inversiones y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o fueron evaluados con criterios de Derechos Humanos.
HR2 / 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.
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.
G4-10	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

## PARTICIPACIÓN DE DIVERSOS ACTORES/ESTAMENTOS EN LAS DECISIONES/PROYECCIONES DE LA EMPRESA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
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).
NO GRI 10	Porcentaje de mujeres a nivel de directorio y gerencias.
NO GRI 1	Relación entre salario más alto y más bajo dentro de la organización.
LA4	Informa de plazos para cambios operacionales, incluyendo aquellos que afectan convenios colectivos.

## REFORMA LABORAL

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
LA1	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.



## DISMINUCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL Y PROTECCIÓN

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
EN28	Porcentaje de productos vendidos y sus embalajes que son recuperados, por categoría.
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.
EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios medioambientales.
EN6	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.
NO GRI 5	Iniciativas para reducir el consumo de energía.
NO GRI 7	Incorporación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
NO GRI 8	Iniciativas para reciclar y reutilizar materiales y residuos.
EN27	Informa impacto de mitigaciones medioambientales de sus productos y servicios.
EN31	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.
DMA biodiversidad	Estrategias y acciones implantadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.

## USO RACIONAL DEL AGUA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
NO GRI 6	Iniciativas para cuidar y reutilizar el agua.
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

## ÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
EN29	Informa monto de multas o número de sanciones por incumplimiento de regulaciones medioambientales.
EN33	Impactos negativos en materia de medio ambiente, reales o potenciales, en cadena de valor y medidas adoptadas.
EN34	Número de reclamos por impacto medioambientales recibidos, archivados y resueltos a través de procedimientos regulares.
EN15-16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.
EN19	Cantidad reducida e iniciativas para reducir emisiones de gases de efecto invernadero, y reducciones logradas.
EC2	Realiza análisis de riesgos y oportunidades en decisiones vinculadas al cambio climático.
EN11	Instalaciones (propias, arrendadas o administradas) en áreas o cercanas a Áreas Protegidas o con valor ambiental por su biodiversidad.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.

## TRANSPARENCIA PARA ACCEDER A INFORMACIÓN DE EMPRESAS

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.
DMA Políticas Públicas	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".

## TRANSPARENCIA PARA ACCEDER A INFORMACIÓN DE EMPRESAS

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.
G4-56 (T7)	Existencia de Código de Ética.
G4-58 (T8)	Herramientas formales para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes éticos al interior de la organización, o con sus grupos de interés externos.

*GOBIERNO CORPORATIVO*

<b>INDICADOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
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.
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
G4-57	Informa de procedimientos internos y externos para asesorarse sobre comportamiento ético y legal y asuntos de integridad.

*CADENA DE VALOR SOSTENIBLE: LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL, MÁS ALLÁ DE LA RED CHILE*

<b>INDICADOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
HR1	Número y porcentaje de inversiones y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o fueron evaluados con criterios de Derechos Humanos.
HR10	Porcentaje de los nuevos proveedores, contratistas y otros socios que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.
HR11	Impacto negativo significativo en materia de DDHH, reales y potenciales, en la cadena de valor y medidas adoptadas.
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.
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.
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.
LA14	Porcentaje de nuevos proveedores seleccionados considerando sus prácticas laborales.
LA15	Impactos negativos en materia de prácticas laborales, reales o potenciales, en cadena de valor y medidas adoptadas.
EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios medioambientales.
EN33	Impactos negativos en materia de medio ambiente, reales o potenciales, en cadena de valor y medidas adoptadas.
EN31	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.





Red Chile

2016