

6. RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS

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

Las iniciativas pre-seleccionadas por el equipo de investigación que realizó el estudio apuntan al menos a uno de los cuatro pilares del Pacto Global, no incluyen actividades de filantropía –como donaciones– y tienen carácter voluntario, es decir, van más allá de las obligaciones legales. Asimismo, abordan al menos uno de los temas críticos identificados en los ámbitos de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, con la orientación a generar valor compartido entre la empresa y el público al que se dirigen. Los criterios que utilizó el jurado para evaluar las prácticas son la innovación, participación de grupos de interés, medición de resultados e iniciativa Público-Privada.¹

En cuanto a la selección del jurado que realizó la evaluación, se convocó a un grupo de especialistas con trayectoria destacada en las cuatro áreas temáticas que promueve el Pacto Global, quienes fueron considerados por su participación en las actividades realizadas por la Red Chilena durante el año 2013. El propósito de llamar a dichos expertos fue proporcionar a la elección de buenas prácticas los mismos criterios e hilo conductor que al resto de las actividades de la Red. El conjunto de expertos se subdividió en cuatro grupos, representando según su especialidad a cada una de las áreas temáticas que representan al Pacto Global.²

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

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

¹ Para una descripción más detallada consultar el capítulo 2 “Objetivos y metodología” del Informe SIPP 2013 completo.

² Para más información respecto al jurado consultar el Anexo 2 del Informe SIPP 2013 completo.

6.1 Derechos Humanos

A. Prácticas Pre-Seleccionadas

EMPRESA: BANCO ITAÚ

PRÁCTICA: EDUCACIÓN FINANCIERA³

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

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

EMPRESA: CAP

PRÁCTICA: PROTEGIENDO EL PATRIMONIO CULTURAL INDÍGENA⁴

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

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

³ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.fundacionitau.cl>.

⁴ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/27771>

EMPRESA: ARAUCO

PRÁCTICA: FORTALECIMIENTO DE RELACIÓN CON COMUNIDADES INDÍGENAS⁵

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

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

EMPRESA: COLLAHUASI

PRÁCTICA: FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLLAHUASI⁶

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

La estrategia de la empresa consiste en aplicar prácticas educativas de excelencia con la expectativa de generar un efecto multiplicador. Respecto a su modelo, la fundación persigue el objetivo de mejorar la calidad de la educación a través de la profesionalización docente, la gestión escolar de calidad y el involucramiento de la familia. Finalmente, los pilares estratégicos que ha

⁵ Más información acerca de esta buena práctica en: http://www.arauco.cl/_file/file_50_arauco_reporte_2012-espanol.pdf

⁶ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/24901/original/REPORTE%20DESARROLLO%20SUSTENTABLE%20COLLAHUASI%202012%20INGLES%20%2801%20JULIO%2>

definido la fundación son mejorar la enseñanza primaria y técnica, generar alianzas público-privadas y potenciar el empoderamiento de actores locales.

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO EN DERECHOS HUMANOS

EMPRESA: TELEFÓNICA

PRÁCTICA: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL⁷

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

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

6.2 Relaciones Laborales

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: ACHS

PRÁCTICA: PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR⁸

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

⁷ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.rcysostenibilidad.telefonica.com/es/transparencia_dialogo/informe_rc.php

⁸ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/22277/original/ACHS_MemorialIntegrada2012_28.05.pdf?1369774612

www.manualcrecerprotegido.achs.cl, que busca movilizar a las Pymes hacia la adopción de prácticas que protejan a los adolescentes que trabajan allí.

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

EMPRESA: ANGLOAMERICAN

PRÁCTICA: INCORPORACIÓN FEMENINA PROGRESIVA⁹

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

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

EMPRESA: BCI

PRÁCTICA: INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL¹⁰

A partir de la valoración que hace el banco del talento de quienes tienen algún grado de discapacidad, la casa bancaria desarrolló el programa de inclusión *BCI sin Límites*, que busca ofrecer una oportunidad de desarrollo profesional. Durante 2012, se incorporaron seis colaboradores con discapacidad, lo que significa tener hoy 20 personas en el programa. Asimismo, se desarrollaron talleres de sensibilización para colaboradores y jefaturas, dictados por un equipo de colaboradores de BCI y especialistas de la Unidad Laboral de Teletón. Además, se desarrolló un Manual de Consulta sobre Inclusión Laboral. Para 2013, el Programa *BCI Sin Límites* se ha

⁹ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.angloamerican-chile.cl/>

¹⁰ Más información acerca de esta buena práctica en el siguiente link:

<http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/17394/original/BCIInformeSustentabilidad2011.pdf?134725047>

propuesto aumentar la tasa de incorporaciones en torno al 50%, continuar difundiendo internamente el tema de la discapacidad y fortalecer el posicionamiento de BCI en esta materia y obtener el Sello Chile Inclusivo que otorga el Servicio Nacional de la Discapacidad a las instituciones que trabajan por la integración.

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

LABORATORIO BAGÓ

PRÁCTICA: PROGRAMA DE REINVERSIÓN BAGÓ – PROdeMU

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

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

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: GERDAU

PRÁCTICA: PROVEEDORES DE CHATARRA¹¹

El desafío permanente que tiene Gerdau es asegurar el abastecimiento de chatarra ferrosa para que acompañe el aumento de producción de acero y el crecimiento de la compañía. Dado que el grado de informalidad que presentan las empresas que operan en el mercado de la chatarra es alto, Gerdau ha desarrollado programas para que estas empresas se formalicen, generando además una mayor certeza en el abastecimiento de chatarra para la compañía. De esta forma, la

¹¹ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.gerdau.cl/sostenibilidad/reportes-de-sostenibilidad>

empresa busca consolidar una relación comercial cercana para poder asegurar que la chatarra no se destine a otros mercados.

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

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

6.3 Medio Ambiente

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: LATAM

PRÁCTICA: PROMOCIÓN Y APOYO A LA INDUSTRIA DEL TURISMO¹²

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

EMPRESA: AGUAS ANDINAS

PRÁCTICA: COMITÉ DE SEQUÍA¹³

Aguas Andinas ha debido lidiar durante gran parte de los últimos diez años con condiciones climáticas adversas para disponer de la cantidad de agua necesaria para abastecer a la región Metropolitana. Es por ello que como medida preventiva, la compañía ha implementado el Comité

¹² Más información acerca de esta buena práctica en: http://www.lan.com/sitio_personas/minisitios/lan-rse/

¹³ Más información acerca de esta buena práctica en:

<http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/23210/original/Reporte-2012.pdf?1373300264>

de Sequía, el que tiene como objetivo incrementar el agua disponible en el embalse El Yeso, ubicado a 2.500 metros de altura en la comuna de San José de Maipo. Las iniciativas desarrolladas en el marco del grupo tuvieron como característica el trabajo coordinado con la Junta de Vigilancia del Río Maipo, los canalistas del Río Maipo y las empresas eléctricas de la zona. Dentro de las que destacan están la compra, préstamo y arriendo de derechos de agua a canalistas y empresas eléctricas de la zona, la realización de un plan de vigilancia para evitar robos de agua destinada a riegos ilegales, un plan de comunicaciones para promover el uso responsable del agua, y un plan de obras de mitigación y un plan de reducción de pérdidas.

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

EMPRESA: CHILECTRA

PRÁCTICA: SMART CITY SANTIAGO¹⁴

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

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

EMPRESA: CAP

PRÁCTICA 2: NUEVA PLANTA SOLAR EN COPIAPÓ¹⁵

CAP y la empresa estadounidense SunEdison, firmaron un acuerdo para construir en el Desierto de Atacama la planta de energía solar más grande de Latinoamérica y una de las más grandes del mundo. Comenzará a operar a fines de 2013 y permitirá inyectar 100 MW al Sistema

¹⁴ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/22165/original/Sostenibilidad_CHILECTRA_2012_interactivo.pdf?1369266007

¹⁵ Más información acerca de esta buena práctica en: <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/27771>

Interconectado Central (SIC), abasteciendo así el equivalente al 15% de la demanda de energía del Grupo CAP. El monto total estimado de inversión es de US\$ 250 millones de dólares, el que será gestionado íntegramente por SunEdison. CAP ha contribuido a viabilizar la construcción de esta planta solar a través de un contrato de compra de energía.

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

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: SODIMAC

PRÁCTICA: PUNTOS LIMPIOS DE RECICLAJE¹⁶

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

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

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

¹⁶ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/26141/original/Reporte_Sostenibilidad_Sodimac_2012_Completo.pdf?1375135312

6.4 Lucha contra la Corrupción

A. PRÁCTICAS PRE-SELECCIONADAS

EMPRESA: CHILECTRA

PRÁCTICA: MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES¹⁷

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

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

EMPRESA: SODIMAC

PRÁCTICA: PROGRAMA PROBIDAD CORPORATIVA SODIMAC¹⁸

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

La estructura de apoyo a la integridad contempla tipos de recursos físicos y humanos. Los primeros consisten en canales de comunicación que los trabajadores pueden utilizar para hacer consultas y, si lo desean, mantener el anonimato. Entre éstos están el Portal de Integridad, sitio web disponible 24 horas del día, en forma anónima o pública. Asimismo, está el Contacto directo, el que consiste en un canal en el que se puede conversar con un consejero de integridad en su

¹⁷ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/22165/original/Sostenibilidad_CHILECTRA_2012_interactivo.pdf?1369266007

¹⁸ Más información acerca de esta buena práctica en:

http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/26141/original/Reporte_Sostenibilidad_Sodimac_2012_Completo.pdf?1375135312

oficina, por teléfono o a través de un mail. El recurso humano con el que cuentan incluye un Comité de Integridad, el Coordinador General de Integridad, el Consejo Intermedio de Integridad y los Consejeros de Integridad. Esta es la estructura que permite gestionar las denuncias y/o consultas realizadas por los trabajadores, dando curso a su investigación y definiendo resoluciones.

EMPRESA: BCI

PRÁCTICA: POTENCIANDO UNA CULTURA ÉTICA¹⁹

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

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

B. PRÁCTICA DESTACADA POR EL JURADO

EMPRESA: ESSBIO

PRÁCTICA: TRANSPARENCIA ESSBIO²⁰

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

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

¹⁹ Más información acerca de esta buena práctica en:

<http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/17394/original/BCIInformeSustentabilidad2011.pdf?134725047>

7

²⁰ Más información acerca de esta buena práctica en: http://www.essbio.cl/medios/RSE/memoriaessbio2012_vfinal.pdf

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