

DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

Desde inicios de 2006 nuestra empresa se ha adherido a los Diez Principios del Pacto Global. Lo hemos hecho porque los valores que movieron al Secretario General de las Naciones Unidas al lanzar este noble proyecto, están en perfecta armonía con los nuestros.

Ratificamos nuestro compromiso de continuar apoyando el Pacto Global, porque estamos convencidos que éste es un mecanismo para construir un mundo mejor para las futuras generaciones.

Sinceramente

Carlos Williams
Presidente
Empresa Petrolera Chaco S.A.

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Nuestro Compromiso o Política

La Empresa Petrolera Chaco S.A., asume el compromiso de alinear todas sus acciones a preservar, respetar y promover los derechos humanos reconocidos en todos los artículos de los Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona y Régimen Social de la Constitución Política del Estado de Bolivia, como así también en los documentos, convenios, protocolos, declaraciones y pactos internacionales:

- Declaración Universal de DDHH.
- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Respeto a los derechos de nuestros trabajadores

La política de la compañía en el área de Recursos Humanos se orienta a crear un ambiente de trabajo favorable, recompensar el desempeño y los logros del personal, favorecer oportunidades de desarrollo profesional y asegurar el bienestar de los empleados y contratistas, bajo una estricta gestión de salud ocupacional y seguridad industrial, de tal manera que la compañía provea un ambiente laboral adecuado, que permita a los empleados y contratistas realizar sus funciones sin afectar su salud y seguridad, y respetando todos sus derechos.

Nuestra empresa realiza todas sus operaciones teniendo como prioridad el cuidado de la salud, la seguridad y el medio ambiente. Por esta razón cada año ejecuta programas específicos para medir sus objetivos y metas, dentro de los lineamientos de la política de la empresa.

Descripción breve de nuestros procesos

Encuesta de satisfacción

La encuesta anual de satisfacción laboral mide la percepción de los empleados en relación a la empresa. Es la herramienta, que permite evaluar y hacer seguimiento a todos los índices que se miden, para realizar mejoras en las áreas donde sean necesarias.

Inducción para personal nuevo y contratistas

Al ingreso de nuevo personal, la compañía realiza una inducción, que consiste en la descripción de la administración salarial, de sus funciones, de sus derechos y deberes, organigrama, gestión de salud, seguridad y medio ambiente, y gestión de seguridad vehicular.

Reglamento Interno

Nuestro Reglamento Interno, describe ampliamente que Chaco promueve la igualdad de oportunidad de empleo; la discriminación sobre nacionalidad, estado civil, sexo, edad, raza, color, religión, impedimentos físicos, orientación sexual no es compatible con las prácticas reconocidas por la empresa. Las jornadas de trabajo según las disposiciones legales vigentes y modalidad de la empresa que establezca, son ampliamente cumplidas. Los trabajadores de la empresa, cuentan como receptor de sugerencias al Departamento de Recursos Humanos, para la atención de reclamos y solicitudes, para el estricto cumplimiento de las políticas de la empresa, de la aplicación de las leyes laborales vigentes y de este Reglamento Interno.

Actividades emprendidas el último año / Resultados

Apoyo a la comunidad

Nuestra empresa considera que uno de los derechos fundamentales del hombre es el derecho a la seguridad y el respeto por la vida. El apoyo a la comunidad se ha visto reflejado en proyectos que aporten valor y generen conciencia en la población para disminuir riesgos, que pongan en peligro la vida o la estabilidad emocional.

En este sentido, hemos desarrollado en los últimos 12 meses los siguientes proyectos sociales en alianza con diferentes instituciones locales y nacionales:

1. Proyecto de Seguridad Vial – “Dale luz verde a la vida”.

El proyecto de Seguridad Vial “Dale luz verde a la vida”, desarrollado con la iniciativa de Chaco, en alianza con organismos públicos y el Organismo Operativo de Tránsito de la Policía Nacional, tiene como objetivo generar una conciencia en la población de la ciudad de Santa Cruz y comunidades circundantes a las áreas operativas de la empresa, para adoptar una cultura de seguridad vial, promoviendo el respeto a la vida, la protección de la familia y el respeto a la autoridad de tránsito, encargada de controlar la circulación de peatones y vehículos de una manera segura.

El proyecto, que comenzó a desarrollarse a fines de 2007, se sustenta en tres pilares:

- 1.1. Una campaña de concienciación a través de los medios masivos de comunicación, destinada a generar un cambio de actitud en la población en general sobre los hábitos de seguridad, en su calidad de conductor y peatón.
- 1.2. Capacitación integral de un universo de 20.000 conductores del transporte público urbano, interprovincial y nacional en manejo defensivo. Esta técnica enseña a que el conductor esté en constante actividad, previniendo los errores de los demás conductores o peatones y las condiciones adversas que se puedan presentar. El conductor defensivo reconoce que los demás cometen errores y por tanto, está atento a estos para evitar verse involucrado en accidentes.
- 1.3. Educación vial a 15.000 niños de edad escolar en colegios privados y públicos. El objetivo de esta actividad es crear una conciencia de seguridad vial en los niños, alertando sobre los peligros existentes en las vías públicas. Se pretende que los niños ejerzan una sana influencia en los padres para que estos conduzcan el vehículo familiar con cuidado, respetando la vida de los peatones, de los otros conductores, normas de circulación, señales de tránsito, y respeto a la autoridad, evitando distracciones que pongan en peligro la vida y la integridad de la familia.

En la fase piloto del proyecto se han capacitado a 30 instructores que forman el equipo capacitador y a 400 conductores del transporte público local. El desarrollo del proyecto en forma integral se realizará en el segundo semestre de 2008.



Capacitación a equipo capacitador



Capacitación a conductores transporte público



Adhesivo de la campaña



Arte de periódico de la campaña



Banner de cursos a chóferes



Introducción

Casi todos los conductores se consideran excelentes conductores y es probable que en realidad lo sean, pero los buenos conductores también cometen errores. El conductor promedio comete decenas de miles de errores a lo largo de su vida como tal. El conductor promedio conduce con exceso de velocidad, se acerca demasiado a otros vehículos, cambia de vías demasiado veces sin señalizar ni analizar y con frecuencia se vuelve condescendiente y despreocupado cuando está al volante. Para la mayoría de las personas, el evitar un accidente es más una cuestión de buena suerte que de habilidad como conductor. Usted no puede permitir que los errores ajenos le afecten a usted y su familia, los comentarios en todas partes están llenos de personas que tenían derecho de vía. Los hospitales han

tratado de restablecer a miles de personas, que nunca vieron al otro individuo hasta que era demasiado tarde. Usted no puede controlar las acciones de los otros, pero sí puede conducir de una forma tal que le brinde la posibilidad de evitar esos errores. El primer paso para adquirir las habilidades necesarias es reconocer que usted lo puede hacer mejor. Su actitud respecto a la forma de conducir es la clave para su seguridad y la seguridad de otros. El conducir un vehículo con seguridad, hace que el conductor esté en constante actividad, previniendo los errores de los demás conductores o peatones y las condiciones adversas que se pueden presentar. El conductor seguro reconoce que los demás cometen errores y por lo tanto, está atento a sus errores para evitar verse involucrado en accidentes.

Dale luz verde a la vida

Cartilla para capacitaciones a chóferes

2. Generación de conciencia de respeto a la vida en nuevos conductores

Chaco presta apoyo al Organismo Operativo de Tránsito, proveyendo de material actualizado de instrucción, dotando de equipamiento técnico, que permite mejorar las condiciones de su sala de capacitación, para proveer facilidades y comodidad a todos los aspirantes a licencia de conducir de la ciudad de Santa Cruz.

Este organismo de la Policía Nacional dicta sus cursos a 350 aspirantes por mes.

3. Promoción de los derechos de los niños

Chaco estimula el respeto a la vida y a la seguridad del niño y adolescente, mediante la ejecución y apoyo a proyectos sociales de lucha contra el maltrato infantil.

Seguridad Infantil – Mi Plan de Seguridad Personal

La empresa, en alianza con otras instituciones, emprendió el año 2008 el programa “Mi Plan de Seguridad Personal”, el cual tiene como objetivo enseñar a los niños a cuidarse y denunciar todo tipo de maltrato infantil.

El proyecto tuvo la activa participación del voluntariado de la empresa, consistente en un equipo de 50 funcionarios previamente entrenados, que periódicamente visitaron diferentes colegios, acompañados de un psicólogo, para presentar el programa a los niños.



Trabajadores capacitando en seguridad infantil

En los primeros 4 meses del proyecto se capacitó a aproximadamente 10.000 niños, de 6 a 12 años de edad, de 55 colegios públicos y privados. Además de la presentación a los niños, se les distribuyó material informativo, donde se les explica cómo deben cuidarse y dónde deben recurrir para recibir atención psicológica, médica y ayuda legal en caso de agresiones.



Capacitaciones en colegios



Portada cartilla “Mi seguridad personal”



Contraportada cartilla

Campaña de apoyo a niñas maltratadas sexualmente

Las acciones del Hogar de Niños María Jacinta, están enfocadas en proveer vivienda, alimentación y educación a niñas maltratadas sexualmente. La educación de estas niñas y adolescentes que sufrieron violencia doméstica, no sólo se orienta a la instrucción escolar, sino también a facilitar su inclusión social. El hogar cobija y prepara a 20 niñas.

Nuestra empresa apoya la preparación de las niñas agredidas para que continúen una vida digna, de autoestima, de respeto y en condiciones psicológicas estables para enfrentar los múltiples desafíos de la vida en sociedad. Para ello utiliza un equipo profesional de psicólogos altamente capacitado.

Los resultados de esta iniciativa están previstos a largo plazo. Nuestra empresa se compromete a apoyar la continuidad de este proyecto, prestando atención a sectores vulnerables que hayan sufrido este tipo de agresiones.



Niñas en el comedor del hogar



Terapia psicológica a una de las niñas

4. Apoyo a personas discapacitadas

Con el firme compromiso de promover lo establecido en la Declaración de los Derechos de los Impedidos, nuestra empresa financia dos proyectos de inclusión social de personas discapacitadas:

Fundación Síndrome de Down (Fusindo)

Aportamos para el plan de acción anual y promovemos la consecución del objetivo principal de Fusindo:

Lograr la integración de las personas con Síndrome de Down a la sociedad desde el ámbito familiar, pre-escolar y laboral.

Para ello, se incentivan los tres programas de preparación:

1. Programa de estimulación temprana para niños recién nacidos hasta los 6 años, con los servicios de:
 - Fisioterapia
 - Fonoaudiología
 - Estimulación temprana
 - Preparación para la integración escolar
 - Psicología (terapias familiares)
2. Programa de escolarización para niños de 9 a menos de 14 años.
3. Programa de capacitación laboral para los jóvenes en diferentes áreas a partir de los 14 años, con los servicios de:
 - Terapia ocupacional

- Lecto-lectura
- Matemáticas
- Computación
- Ciencias de la Vida
- Cocina-repostería
- Atención de restaurantes
- Hotelería
- Cerámica y artesanías ornamentales

Desarrollados estos programas, los jóvenes con Síndrome de Down, adquirirán una gran capacidad de autoestima, valoración, de socialización, de autonomía vital y capacidad intelectual mínima, que le facilitará su integración a la sociedad y ayudará a la adaptación a una nueva realidad laboral.



Sala de estimulación temprana en Fusindo

Nuestra empresa apoya a la institución a través de dos mecanismos:

1. Apoyo a programas de recaudación de fondos que garanticen la sostenibilidad de la institución.
2. Apoyo anual al desarrollo de sus olimpiadas, con el fin de promover y fomentar la participación de las personas con discapacidad intelectual y física para desarrollar sus habilidades deportivas, en beneficio de una mejor calidad de vida y fortalecer los lazos de amistad entre los diferentes centros de la ciudad de Santa Cruz. En el último evento del 4° Torneo de la Amistad, realizado en mayo de 2008, participaron 300 niños, niñas y adolescentes.



Apoyo en equipamiento salas de capacitación



Olimpiadas para discapacitados

Una de las acciones que emprenderá Fusindo con nuestra empresa, será la capacitación en los programas de “Estimulación temprana” y “Capacitación laboral” a profesores, padres de familia y personas con Síndrome de Down, de las 15 provincias del Departamento de Santa Cruz, considerando la imposibilidad de los padres de familia de traer hasta la ciudad a sus hijos que sufren de este síndrome.

Grupo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Grunipedis)

Para promover la disponibilidad de oportunidades de trabajo, el fomento al desarrollo social y económico, mitigación de la pobreza y la inclusión social de los discapacitados, Chaco patrocina a Grunipedis, fundación que desarrolla proyectos de microempresas, orientados al desarrollo económico de personas con discapacidad, quienes se hallan desprotegidas de las instancias gubernamentales para incluirlos en el ámbito socio económico.

Entre las unidades micro empresariales diseñadas por esta fundación, que generará a mediano plazo 1.500 empleos a nivel nacional, están:

- Fábrica de sobres manila
- Fraccionadora de alimentos
- Fábrica de ropa de cama, uniformes y bolsas de tela
- Panificadora para diabéticos
- Carpintería

Nuestra empresa apoyó la creación de la microempresa de confección de ropa de cama, uniformes y bolsas de tela para azúcar y arroz, con la cual se crearon inicialmente 6 empleos productivos, con un alto impacto económico para la institución. A mediano plazo el proyecto contempla la generación de 500 empleos.

Con el aporte realizado en equipamiento, los operarios discapacitados confeccionarán aproximadamente 100.000 bolsas de tela al año, destinadas a uno de los ingenios azucareros de Santa Cruz, con la perspectiva de extender el mercado a la provisión de

ropa de cama, de trabajo y uniformes. Al momento, la fundación se halla en la búsqueda de ampliar el mercado nacional, para luego buscar otros mercados a nivel internacional e incrementar su producción.



Entrega de máquinas industriales de coser

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que no están siendo cómplices en abusos y violaciones de los derechos humanos.

Nuestro Compromiso o Política

Uno de los derechos fundamentales de la persona humana es el derecho a la seguridad y al trabajo en condiciones ambiental y socialmente adecuadas.

Chaco asume el compromiso de que sus operaciones garanticen en todo momento la seguridad integral de sus trabajadores y de todas las personas en su área de influencia. Esto hace que todas sus acciones sean orientadas al respeto de los derechos humanos de sus trabajadores y extienda esa motivación a toda su cadena de negocios, en la concienciación en los valores de la compañía, de la política de seguridad, salud y medio ambiente, y de cumplimiento a las leyes laborales de Bolivia en beneficio de los trabajadores.

Descripción breve de nuestros procesos

Nuestros proveedores y contratistas

A todas las empresas después de ser evaluadas y adjudicadas, se les exige por contrato el cumplimiento de los procedimientos del sistema de gestión ambiental, el mismo que se comprometen a cumplir, difundir y promover en todas las actividades que desarrollan como contratista de Chaco. El aseguramiento de la compañía se aplica en el seguimiento y auditoría que se realiza bajo el sistema de gestión ambiental ISO 14001 y bajo el Plan de Salud Seguridad y Ambiente (HSE) incluido como mejora el año 2008, en el cual el

contratista está obligado a cumplir toda la gestión de seguridad inherente a su específica actividad en Chaco.

Al tiempo de la firma del contrato, la empresa contratista declara su compromiso con el cumplimiento de alinear su comportamiento empresarial con la política de Conducta Ética de la compañía.

El contratista ejecutará los servicios con el personal que sea necesario, obligándole a cumplir con todas las disposiciones de ley en materia social: sueldos, bonificaciones, beneficios sociales, así como la incorporación de su personal al sistema de Seguridad Social, Leyes Laborales y Ley de Pensiones. El seguimiento al cumplimiento del contratista con el pago oportuno y puntual de sueldos, salarios y aguinaldos, etc. a su personal de conformidad con la Ley General del Trabajo, asimismo el pago de aportes sociales a la Caja de Salud respectiva y a las Administradoras de Fondos de Pensiones, es realizado mensualmente, toda vez que el Responsable de la Administración del Contrato (RAC) exige a las empresas adjuntar a sus facturas, las planillas de pagos y todos los documentos que correspondan a ley, para que sus pagos sean procesados y cancelados.

Gestión de Seguridad Industrial

En Chaco se tiene establecido que la seguridad de los procesos y el cumplimiento de procedimientos permiten realizar de manera segura las actividades, las mismas que están íntimamente relacionadas con el bienestar de los empleados y contratistas. Por ello, el compromiso con la gestión de seguridad industrial se mide a través de indicadores.

En la gestión pasada, la medición del desempeño en esta área se efectuó a través de los Indicadores de Seguridad y el Índice de Proactividad.

Los indicadores de seguridad utilizados son:

- Accidente con Días de Trabajo Perdidos.
- Índice de Frecuencia de Casos Vehiculares.
- Lesiones Registrables.

Estos indicadores están definidos de acuerdo con estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional, la OSHA 300 y el Índice de Proactividad (PI).

El PI refleja el compromiso del equipo gerencial para monitorear mensualmente las siguientes actividades: el número de visitas gerenciales, ASA (Auditorías de Seguridad Avanzada), Observaciones de Seguridad y Medidas Cerradas en Término. Todos estos elementos permiten trabajar para incrementar la visibilidad de la supervisión y el compromiso de detectar actos inseguros, basados en la comunicación y observación; además de evaluar, verificar, corregir y reconocer los desempeños individuales en seguridad. Por otra parte, el seguimiento a las acciones abiertas permite ser proactivos en

el tratamiento de situaciones que pudieran generar riesgos en los procesos o actividades que se llevan a cabo.

Gestión de salud ocupacional

El asegurar que las actividades no tengan una incidencia negativa sobre la salud de los trabajadores y contratistas es de vital importancia en Chaco, por lo que el cuidado de su gente forma parte de una de las políticas de la empresa. Entre las actividades más destacadas de la gestión se encuentran:

Actividades emprendidas el último año / Resultados

Observaciones de seguridad

Las Observaciones de Seguridad, que son gestionadas a través de un sistema de reporte, seguimiento y cierre de acciones, fueron 36.455 en la gestión 2007, superando en un 73% las del año 2006. Los resultados demuestran que las Acciones Cerradas en Término alcanzaron el objetivo del 85% de cumplimiento fijado para la gestión. De enero a septiembre se hicieron 2.446 ASAs y 1.166 de octubre a diciembre de 2007.

Seguridad vehicular

De mayo 2007 a mayo 2008 se recorrieron 4.582,581 kilómetros, con cero accidentes desde septiembre 2007, tanto en trabajadores de Chaco, como contratistas y terceros. Una de las áreas de enfoque fue la Gestión Vehicular, con el objetivo de disminuir los incidentes vehiculares. Para ello se implementó la certificación de conductores de Chaco y contratistas, mediante el programa de Manejo Inteligente, en el que se logró certificar 260 trabajadores el 2007 y 540 el 2008.

En la gestión pasada, se cumplió la capacitación en Manejo Defensivo y 4 x 4, capacitando a 145 trabajadores el 2007.

En lo que se refiere al Índice de Accidentabilidad vehicular se bajó de 0,28 a 0,00 durante la gestión 2007, cumpliendo hasta la fecha con el objetivo previsto de 0,36 para la presente gestión.

Capacitación en seguridad

Cumpliendo con el plan anual de capacitación en Salud, Seguridad y Ambiente, de enero a mayo de 2008, se impartieron 53.091 horas-hombre de capacitación, tanto a personal propio como a contratistas, 45% más en los primeros cinco meses que en toda la gestión 2007 que fue de 36.492 horas-hombre de capacitación.

Mejora continua

- Como parte del proceso de mejora continua, durante el año 2007 se realizaron auditorias internas que cubrieron todas las áreas operativas enfatizando diferentes áreas de riesgo, contenidas en las ocho reglas de oro: manejo de cambio, permisos de trabajo, trabajos en altura, espacio confinado, aislamiento de energía, seguridad vehicular, levantamiento de cargas, ingreso a espacios confinados, además de trabajo con equipo pesado.
- En el año 2008, se implementó el Plan de HSE con las empresas contratistas con el fin de comprometer, involucrar y asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad de Chaco por parte de las empresas contratistas.
- Además, se actualizó la Política de HSE, y la Política de Alcohol y Drogas. Asimismo, se lanzó la Política de Suspensión de Tareas para prevenir daños a las personas, al medio ambiente y a las instalaciones, y la Política de Aviación para mantener los estándares aplicados al personal y equipos de aeronaves, entrenamiento, competencias de las tripulaciones y especificaciones de áreas de aterrizaje y procedimientos operativos y así garantizar una operación aérea segura.
- La promoción y lanzamiento de la nueva Tarjeta de Observación de HSSE, ha permitido una mejora e incremento en el 100%, con 6.290 observaciones realizadas el 2008 comparadas con 3.079 en 2007.
- De acuerdo a las necesidades, cambios y exigencias el año 2008 se han mejorado el Manual de HSE y Llaves de Seguridad.
- Otro hito en la gestión de seguridad fue la formación del Comité de Riesgos, que es la instancia que sienta las bases para la evaluación de riesgos mayores en todas las operaciones de Chaco.
- Desde el mes de febrero de 2008, En Chaco se está capacitando a los líderes de la compañía y contratistas en la práctica de las Conversaciones y Observaciones de Seguridad para Líderes (SOC - Safety Observations and Conversations), una nueva modalidad de procedimientos para reconocer y reforzar las buenas prácticas en el lugar de trabajo, que sustituye a las Auditorias de Seguridad Avanzada (ASA) en la prevención de riesgos.

La SOC es fundamentalmente una conversación genuina con los trabajadores sobre riesgos en su lugar de trabajo, y su objetivo principal es incrementar el entendimiento y el control de tales riesgos por la gerencia de línea y de los propios trabajadores, velando tanto por la seguridad personal (comportamiento y práctica) como por la seguridad de los procesos (riesgos de accidentes mayores).

La SOC es una forma de “coaching” que permite a los líderes ayudar a las personas con las que trabajan a reconocer sus riesgos. A la fecha se ha capacitado aproximadamente a 150 líderes en Chaco y contratistas en esta herramienta. Se espera como meta que ellos realicen conversaciones de calidad con la línea por lo menos 3 veces al mes.

Chequeo médico anual

Estos exámenes tienen como propósito la detección temprana y tratamiento de cualquier enfermedad ocupacional. Los estudios periódicos sirven también para detectar enfermedades no relacionadas con el trabajo, tal es el caso de la hipertensión, chagas, dislipidemias (aumento anormal del colesterol y triglicéridos), entre otros males. Además se incluyen algunos exámenes de descarte como la mamografía, chequeo oftalmológico, pruebas prostáticas, densitometría y papanicolau.

La revisión médica anual es parte del programa de salud, que durante el 2007 se realizó al 100% de los trabajadores de la compañía. Como cada año, el Coordinador de Salud de Chaco tiene a su cargo la evaluación de los resultados obtenidos en los estudios, con el fin de detectar a tiempo problemas, que pueden ser acentuados con las actividades laborales o monitoreados para ser tratados o eliminados a tiempo. Por otra parte, los resultados del examen médico también son útiles al momento de determinar programas de capacitación en tópicos, que se consideren prioritarios para prevenir afectaciones a la salud del personal.

El año 2008 se ha incluido en el programa de salud a los contratistas, exigiendo requisitos de exámenes médicos específicos por puestos de trabajo.

Vacunación

Considerando la naturaleza de las operaciones y los ámbitos en los que son desarrolladas, la gestión de salud ocupacional ha enfocado sus esfuerzos en proveer el refuerzo que deben recibir los empleados, para evitar el desarrollo de algunas enfermedades que pueden prevenirse por inmunizaciones. En la gestión 2008 se realizó una campaña de vacunación contra hepatitis A (segunda dosis), tétanos, difteria y gripe, cubriendo la totalidad de los trabajadores de Chaco y personal de contratistas.

Capacitación en salud

El programa de capacitación en salud, efectuado en 2007 y 2008, estuvo centrado en la realización de cursos teórico-prácticos de primeros auxilios para el personal de Chaco y familiares, así como personal de empresas contratistas. Adicionalmente, se brindó orientación en otros temas como el chagas, afecciones virales, enfermedades de

transmisión sexual, cansancio y fatiga, además de las consecuencias del abuso de alcohol.

En 2007 se implementó la política de alcohol y drogas, que consiste en la prohibición absoluta del consumo de los mismos en las áreas laborales, además de la capacitación de todo el personal de Chaco y contratistas sobre su aplicación en la empresa.

De acuerdo con esta política se define a una persona bajo el efecto de alcohol y drogas, como aquella que por la ingestión de estos encuentra dificultades para desarrollar sus tareas dentro de la empresa y compromete el trabajo de sus compañeros.

Actualmente, se vienen llevando a cabo pruebas aleatorias de alcoholemia, a todo conductor de Chaco y contratista, al momento de ingresar a cualquiera de las áreas operativas. Estas pruebas son realizadas exclusivamente por los médicos de cada sitio.

TRABAJO

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Nuestro Compromiso o Política

Nuestra empresa apoya este principio en cumplimiento a las siguientes normas internacionales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores
- Convenio (N. 154) sobre el fomento de la negociación colectiva (Empleo).

Así también, se compromete al cumplimiento del Art. 7 inciso c) “A reunirse y asociarse para fines lícitos”, estipulado en la Constitución Política del Estado.

El derecho a la libertad de asociación está contemplado en el Cap. 21° de la Actividad Sindical, del Reglamento Interno de Chaco S.A., en el cual reconoce el derecho de los trabajadores a la organización en sindicato conforme a Ley.

Actividades emprendidas el último año / planificadas para el próximo año

Durante la pasada gestión, los trabajadores de la compañía han decidido por propia voluntad hacer uso del derecho a la libre asociación, iniciando la organización de su Sindicato de Trabajadores Petroleros. La iniciativa ha sido comunicada a las autoridades de la empresa, quienes la respetarán de acuerdo con las normas internacionales y leyes vigentes en el país.

Medición de los resultados (esperados) y valor agregado a nuestra empresa

Al momento, los trabajadores tienen elegido un Comité, a los efectos de iniciar gestiones para formalizar la constitución del sindicato.

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Nuestro Compromiso o Política

Chaco prohíbe y rechaza toda forma de trabajo forzoso en todos los niveles de la compañía, expresados en los convenios internacionales sobre la abolición del trabajo forzoso.

Por otra parte, dentro de la Conducta Ética, nuestra empresa manifiesta la prohibición de la contratación de trabajos forzosos y regula en su Reglamento Interno los horarios y jornadas ordinarias de trabajo, turnos de trabajo para trabajadores de campo, vacaciones y descansos, sujetas a disposiciones legales vigentes. Al mismo tiempo, explicita la libertad de rescisión de contrato en su Cap. 16° y retiro voluntario en su Cap. 17°, en conformidad a la Ley General del Trabajo.

Actividades emprendidas el último año / planificadas para el próximo año

Chaco con el afán de promover este principio, incluirá en el sistema de Contratos, el estricto cumplimiento y seguimiento, de los contratistas y proveedores, a este principio.

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Nuestro Compromiso o Política

Nuestra empresa asume el compromiso de dar estricto cumplimiento a las siguientes normas internacionales de respeto a los derechos de los niños:

- Declaración de los Derechos del Niño,
- Convención sobre los Derechos del Niño,
- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.

Por otra parte, su apoyo a la erradicación del trabajo infantil está contemplado en nuestro Primer Valor: Conducta Ética, en el título "Empleo de Menores", que explícitamente expresa lo siguiente:

- "Chaco S.A. no empleará mano de obra de menores en nuestras operaciones o en la provisión de nuestros bienes y servicios".

- “Chaco S.A. desea hacer una contribución positiva y constructiva para reducir y eliminar el trabajo de menores, reconociendo que la niñez es un periodo de la vida que debe ser dedicado al desarrollo físico, emocional y educativo”.
- “No emplearemos a menores en edad escolar”.
- “En lugares circundantes donde operamos y existe el trabajo de menores, procuraremos participar en programas y proyectos que impulsen y ayuden al cambio por alternativas como ser aprendizaje, entrenamiento y más educación”.
- “Nuestros contratistas y proveedores deberán conocer acerca de nuestros propios compromisos y expectativas, y asumir la responsabilidad para cumplir con los mismos”.

Esta política está sujeta a auditoría interna y, donde sea apropiado, a auditoría externa.

Descripción breve de nuestros procesos

Con el fin de promover este principio, hemos apoyado dos iniciativas sociales para el desarrollo pleno y armonioso de la personalidad del niño, y para erradicar el hambre, reduciendo el número de niños en la calle, quienes por la necesidad básica de alimentación, se ven obligados por sus padres a trabajar y son vulnerables al maltrato infantil, explotación, drogadicción, etc.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

1. Proyecto Integral de Autogestión para el Desarrollo.

Ante la evidente realidad de pobreza, que alcanza al 60% de la población boliviana, nuestra empresa, identificada con las metas del milenio de erradicar la pobreza y el hambre, incentiva el Proyecto Integral de Autogestión para el Desarrollo, del barrio “Terracor”, en Santa Cruz, impulsando la implementación de una panadería, para garantizar la sostenibilidad del objetivo principal de este proyecto.

Las madres de familia del Barrio “Terracor”, en su condición de extrema pobreza, tienen el derecho de una vida digna y justa, y de contar con oportunidades para desarrollar sus capacidades como sujetos activos en la economía del país. El proyecto integral abarca la construcción de:

- a) **Guardería.**-El objetivo de la guardería es brindar seguridad a los niños, que se quedan solos en sus casas, cuando los padres se ausentan a trabajar.
- b) **Cancha de fútbol y parque.**-Contar con un lugar para actividades deportivas y de recreamiento para los niños, adolescentes y jóvenes del barrio.

- c) **Huerto.**-Al momento tienen un pequeño huerto en el que están plantando una variedad de verduras para el consumo del comedor.
- d) **Posta médica.**-Con aportes de terceros se ha construido el año 2008 la Posta médica del barrio.
- e) **Panadería.**-Considerando que el comedor funciona con aportes particulares que no son suficientes para cubrir los gastos, se implementará una panadería cuya infraestructura será construida con aportes de terceros, en el segundo semestre del año 2008.

Nuestra empresa ha financiado el equipamiento para la panadería y tiene previsto apoyar un proyecto de capacitación en técnicas de panificación para las madres de familia.

Medición de los resultados (esperados) y valor agregado a nuestra empresa

- Generación de empleo para 20 madres de familia, que aportan a la economía de sus hogares.
- Generación de ingresos por la venta del pan que garantiza la alimentación de 70 niños, a incrementarse a 200, en la primera quincena de 2009.
- Reducción de niños trabajadores en la calle.



Niños almorzando



Capacitación en panadería



Elaboración del pan después de capacitación



Equipamiento industrial de panadería

2. Academia de fútbol “Tahuichi Aguilera”

La Academia de Fútbol “Tahuichi Aguilera” tiene como objetivo general ofrecer recreación sana a través del fútbol, formando una barrera de contención y prevención contra los graves riesgos sociales al que están expuestos los niños en la calle: drogas, bebidas alcohólicas, delincuencia, etc. Desarrollando sus capacidades técnicas, los niños y jóvenes de bajos recursos tienen la posibilidad de aspirar en el futuro a un trabajo digno dentro de la sociedad. Al mismo tiempo, la Academia presta servicios de salud, nutrición y educación complementaria, desarrollando la autoestima y el espíritu ganador.

La academia dentro de su programa de alimentación provee desayuno, almuerzo y cena a 60 niños los 365 días del año y a 300 niños durante las concentraciones en diferentes torneos en los que participa. Como suplemento nutricional, proporciona leche de soya en combinación con plátano, a 300 niños por día.

Al tener la soya buena aceptación en los niños y jóvenes, y por su alto valor nutritivo, la academia implementó una panadería para elaborar pan de soya.

Nuestra empresa ha financiado los equipos de la panadería que entrará en funcionamiento en el segundo semestre de 2008.

Medición de los resultados (esperados) y valor agregado a nuestra empresa

La instalación de la panadería permitirá proveer de pan de altísimo nivel nutricional a 300 niños, capacitándolos para practicar deporte a nivel competitivo y alejándolos de la calle.

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestro Compromiso o Política

El respeto a la diversidad y la lucha contra toda forma de prejuicio y discriminación, se logra a través de una política corporativa transparente de selección de trabajadores para diversas ocupaciones, capacitación y desarrollo individual en igualdad de oportunidades, atención, remuneración y promoción a cargos sin discriminación de ninguna clase.

La compañía promueve esta cultura empresarial de recursos humanos, en cumplimiento a las normas internacionales:

- Convenio sobre la política del empleo.
- Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio sobre igualdad de remuneración.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La compañía reconoce a los empleados como uno de sus valores más importantes y se compromete a mantener un entorno laboral de mutuo respeto y confianza, en el cual valora la inclusión y la diversidad, consolidado en todas sus acciones.

Descripción breve de nuestros procesos

Sistema de gestión de desempeño

La igualdad de oportunidades, sin distinciones, en la promoción, evaluación, reconocimiento y remuneración se ve reflejada a través del Sistema de Gestión del Desempeño, que es un proceso estructurado de medición y evaluación, que permite:

- Proveer una base objetiva para las decisiones de recursos humanos, incluyendo incrementos por mérito, promociones, y otras prácticas que estimulan el tratamiento diferencial dentro del concepto de equidad interna que establece que “a diferentes niveles de desempeño, en un mismo puesto, corresponden diferentes niveles de compensación”.
- Proveer una base para conversaciones sobre el desempeño y proceso de coaching entre empleados y supervisores.
- Mantener a los empleados enfocados en las metas del negocio.
- Establecer metas individuales e identificar los comportamientos y factores necesarios para el logro de dichas metas.

- Integrar los datos resultantes del proceso con las otras funciones de la gestión de Recursos Humanos (administración de la compensación, administración de la capacitación y desarrollo, etc).

Esta gestión se inicia con el establecimiento de objetivos individuales, a inicios de año. En alineación con las metas estratégicas de la empresa y los objetivos de cada área, se identifican las prioridades y se establecen objetivos individuales. En el mismo documento, se establecen los Planes de Desarrollo Individual, que no se limitan sólo a actividades de capacitación sino, creativamente analizar alternativas efectivas que ayuden al desarrollo profesional y la adquisición de destrezas. Por ejemplo, formar parte de un equipo de mejora de procesos en otro departamento, para desarrollar un conocimiento global del negocio.

A lo largo del año, el supervisor y el empleado, se reunirán, formal e informalmente, para hacer un seguimiento de objetivos y planes, y decidir sobre acciones correctivas. Las conversaciones se enfocan no sólo en las metas a alcanzar, sino en la forma de alcanzarlas, es decir los comportamientos y factores que pueden limitar o favorecer una mayor efectividad en el logro de estos objetivos. También se hace el seguimiento de los Planes de Desarrollo Individual.

Al final del período, se otorga una calificación de desempeño de cada empleado, y se cierra el proceso.

Desarrollo de capacidades

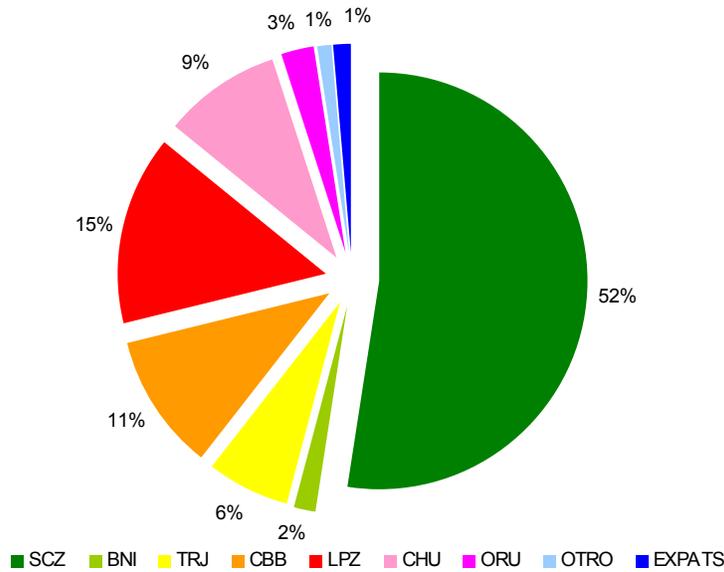
La empresa fomenta programas de capacitación y desarrollo a todo el personal, y cada trabajador tiene la posibilidad de adquirir la formación y especialización necesaria, teniendo en cuenta las habilidades que posee, y de acuerdo a la planificación de trabajo y estudio de cada departamento, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Actividades emprendidas en el último año / Resultados

La fuerza de trabajo

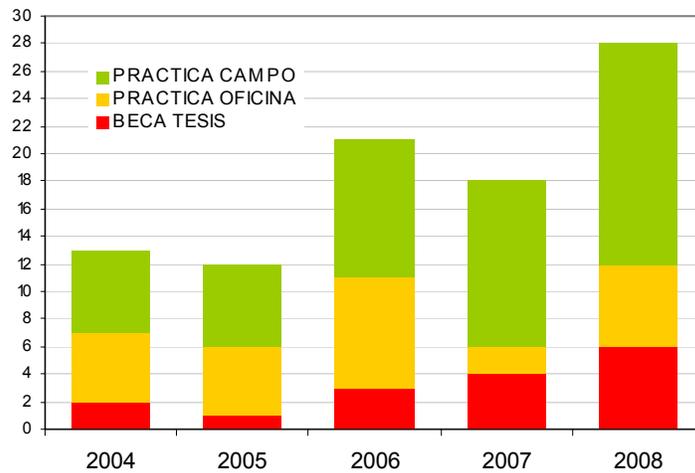
La compañía incentiva la promoción interna centrada en la capacidad. Actualmente tiene contratadas 238 personas, de las cuales el 83% pertenece al género masculino y el 17% al femenino. El 33% del equipo gerencial pertenece al sexo femenino. Cuando la compañía empezó a operar en Bolivia, en 1997, el 85% era boliviano y en la actualidad ese porcentaje subió al 99%.

Chaco S.A. cuenta con un equipo de trabajo procedente de todas las regiones del país, que se encuentra comprometido con la empresa a través de la labor responsable y sacrificada, que desempeña en cada una de las áreas.



Becas y prácticas profesionales

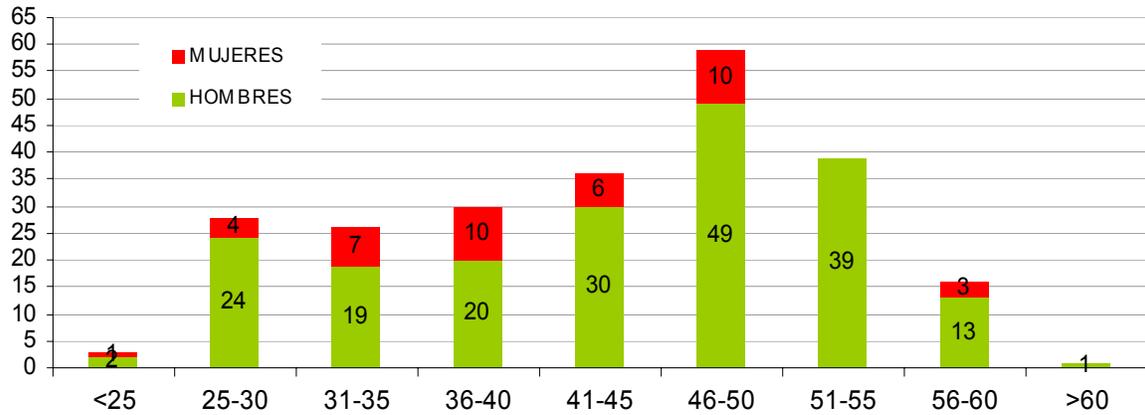
Como un aporte a la comunidad, la empresa apoya la formación profesional de estudiantes, para que desarrollen prácticas de campo u oficina y sus proyectos de grado o tesis. Cada año se reciben aproximadamente 150 solicitudes, que reúnen las calificaciones, cualidades y habilidades para ocupar espacios en los distintos departamentos.



El año 2008 se ha incrementado un 55% de estudiantes practicantes, provenientes de diferentes universidades y carreras profesionales.

Origen y edad

La edad y origen del empleado no es impedimento alguno en la contratación, capacitación, remuneración y evaluación de desempeño, que se ve reflejado en las estadísticas del personal.



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Nuestro Compromiso o Política

Chaco ha certificado su Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a lo que establece la norma ISO 14001, y renovado el mismo a la versión 2004 de la norma por la TUV Rheinland en abril de 2006. Esta certificación ha permitido lograr una mejora continua para alcanzar los objetivos ambientales trazados por la compañía, cumpliendo con la Ley de Medio Ambiente y su reglamentación vigente en el país, permitiendo:

- Identificar aspectos ambientales asociados a las actividades de exploración, perforación, producción y generación de energía eléctrica, así como en oficinas administrativas, y Materiales y Logística.
- Contar con una metodología y una “matriz legal ambiental” para asegurar que los requerimientos legales y regulatorios ambientales puedan ser accesibles y aplicarse a nuestras operaciones.
- Orientar nuestra gestión ambiental hacia objetivos y metas.
- Alcanzar dichos objetivos y metas mediante el establecimiento de programas de gestión ambiental, específicos para cada gerencia y área operativa.
- Contar con matrices de “recursos, funciones, responsabilidad y autoridad” en las que se informa al personal de Chaco S.A. sobre sus roles y responsabilidades en relación al Sistema de Gestión Ambiental.
- Desarrollar el conocimiento y concienciación en empleados y contratistas respecto a la preservación del medio ambiente.
- Establecer canales de comunicación efectivos, tantos internos como externos.
- Desarrollar la documentación.
- Controlar su administración para asegurar su distribución y aplicación a todos los niveles.
- Ensayar, evaluar y adecuar nuestra capacidad de respuesta a eventuales situaciones de emergencia.
- Medir y hacer seguimiento a los programas de Gestión Ambiental y establecer el porcentaje de avance en la consecución de los Objetivos y Metas Ambientales.
- Contar con un programa de auditorías a fin de identificar oportunidades de mejora al sistema y así encaminar acciones preventivas y correctivas.

La gestión ambiental de Chaco se desarrolla sobre la base de programas ambientales anuales, en los que se especifican los objetivos y metas establecidas.

Estos programas detallan las acciones necesarias para asegurar el logro de cada objetivo y el cumplimiento de cada meta, designando los responsables en las diferentes funciones y niveles de la empresa, los medios necesarios y los plazos para alcanzarlos.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Chaco promueve la responsabilidad ambiental, mediante sus programas y actividades relacionadas con el medio ambiente, que sirven como ejemplo para otras empresas.

Actividades emprendidas en el último año / Resultados

Control de quema de gas

Entre los programas más significativos impulsados por nuestra empresa, se encuentra el control de quema de gas, realizado durante las operaciones y pruebas de pozo, que ha permitido reducir al mínimo los niveles de quema de la gestión 2007, lográndose alcanzar un resultado de 4.01 Mton CO₂ / BOE, inferior a la cifra obtenida el año 2006 de 5.47 Mton CO₂ / BOE. En la última gestión se tuvo una reducción en la quema de gas del 26%.

Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

El control en las operaciones, de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (CO₂ y metano principalmente), causantes del calentamiento global, es otro de los retos de la compañía. En el año 2007 se generó una quema de 0.026 MMPC / BOE inferior en un 10% a la cantidad generada en 2006 de 0.029 MMPC / BOE, resultado obtenido gracias a un control de quema de gas, producción más efectiva y mantenimiento preventivo.

Manejo de efluentes

Para el año 2008 se instalará una planta de tratamiento de aguas residuales para el campo Percheles con una capacidad de 4 m³/día.

Manejo de recursos naturales

Chaco optimiza el uso del agua en todas las áreas operativas, para lo cual, en la presente gestión se instalaron medidores de agua para tener una medición pormenorizada del consumo de agua, tanto para uso diario como para el uso en área industrial.

Gestión de pozos inyectoros

Se ha incluido en el sistema de gestión de medio ambiente, la evaluación de pozos inyectoros en áreas operativas, para evaluar la no afectación de acuíferos que podrían ser utilizados para consumo humano por terceros.

Promotores ambientales

Chaco ha desarrollado un programa de formación de Promotores Ambientales en la zona de El Chapare, mediante la formación de técnicas de compostaje con lombriceras, para mejorar el ingreso de los municipios, produciendo humus que pueda ser utilizado comercialmente para jardinería.

En el proyecto de sísmica Percheles 3D, desde el 12 de abril 2008 se instalaron 4 lombriceras para el tratamiento biológico de residuos secos, proceso que además es de mayor eficiencia y ambientalmente más productivo.

Como resultado de este proceso de transformación se obtiene HUMUS y BIOL, estos productos son abonos orgánicos, actualmente cotizados en el mercado para el mejoramiento de la capacidad productiva de los suelos y del follaje de la vegetación.



Residuos secos biodegradables



Colocando el alimento para las lombrices



Humus producto del tratamiento



Obtención de otro fertilizante: el biol

Guardaparques

Otra iniciativa que está ejecutando la compañía es el programa de formación de guardaparques en el área del Parque Nacional Carrasco, en alianza con el Servicio Nacional de Áreas protegidas (SERNAP).

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Actividades emprendidas en el último año / Resultados

En el año 2007 nuestra empresa finalizó el abandono y restauración de los pozos Camatindi 1, 2, 3, 4, 6 y 8 y Buena Vista 3, 4 y 6. Estos pozos fueron abandonados técnica y ambientalmente a requerimiento de la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos.

La restauración ambiental de los pozos tuvo dos componentes importantes, la estabilización de planchadas y caminos de acceso, y la recuperación de la cobertura vegetal de las mismas, así como la recuperación y tratamiento de suelos contaminados con hidrocarburos encontrados en estos sitios, a través de la técnica de bioremediación por landfarming.

Restauración ambiental de caminos de acceso y planchadas

Se procedió a estabilizar las planchadas mediante la construcción de muros, disipadores de energía y canales de drenaje con piedra, con el fin de controlar las cárcavas existentes en los taludes. En el camino se construyeron disipadores de energía y drenajes pluviales para controlar el flujo de agua proveniente de las lluvias.

La recuperación de las condiciones del suelo se realizó retirando el suelo contaminado con hidrocarburos existentes en las planchadas (concentrándose más alrededor de las áreas donde se encontraban los cabezales de pozo). Los mismos fueron trasladados a otra área autorizadas para la bioremediación en la licencia ambiental. Posteriormente, se procedió al escarificado y se colocó materia orgánica para favorecer la revegetación con especies nativas del área.

Por la topografía del área se reforestó con aproximadamente 1.800 plantines de 9 especies nativas de acuerdo al piso altitudinal y se revegetó con macollos de pasto, semillas y hierbas igualmente del área, todas éstas identificadas en el Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental.

Metodología utilizada

Landfarming y landspreading son técnicas de eficacia comprobadas para la remediación de suelos contaminados con Hidrocarburos Totales de Petróleo (TPH), contaminante encontrado en estas áreas. Estas técnicas son muy efectivas bajo las condiciones favorables de humedad, temperatura y nutrientes de los suelos donde se trabajó, alcanzando resultados positivos en algunos meses. De esta manera, el proceso de remediación consistió en este caso en: la excavación de suelos contaminados con TPH en cada una de las áreas, transporte de los mismos al área de landfarming - donde el suelo fue distribuido en celdas previamente establecidas para su control y respectiva biodegradación -a través de su remoción y aereación periódica. Las nueve planchadas fueron remediadas con éxito en Camatindi y Buena Vista, encontrándose completamente revegetadas sin existir rastros de contaminación por hidrocarburos o procesos erosivos. Igualmente, se procedió a la restauración y revegetación de los caminos de acceso a cada una de estas planchadas. Al presente, la Autoridad Ambiental Competente a nivel nacional (Viceministerio de Biodiversidad, Recursos Forestales y Medio Ambiente) ha otorgado a la empresa su conformidad con las actividades realizadas.



Camatindi 2 antes del abandono y restauración



Camatindi 2 después de la restauración

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Nuestro Compromiso o Política

Como una guía que encamina la conducta del personal y contratistas de nuestra empresa se ha elaborado e implementado la política de Ética. La legalidad, honestidad, confianza, decencia y derechos humanos, son los pilares sobre los cuales la compañía lleva a cabo todas sus acciones.

El primer valor de esta política es “Conducta Ética” y propone ejecutar todos nuestros negocios con integridad, respetando las diferencias culturales, la dignidad y los derechos de los individuos, en todas las áreas en las que operamos.

Muchas decisiones envuelven dilemas y requieren juicio y una guía, que asegure que la conducta ética en la organización está viva y sea cumplida. Por esta razón, la política de “Conducta Ética” propone algunas directrices, que aclaran confusiones de nuestro personal y de nuestros contratistas, relacionados con:

- Regalos y agasajos
- Sobornos y pago de agilización
- Conflictos de intereses

El rechazo al soborno y pago de agilización es terminante y considera:

- No nos involucraremos en sobornos.
- No se mantendrán fondos secretos o sin contabilizar, ya sea en forma de dinero o en forma de activos fijos.
- No se realizarán contribuciones políticas directa o indirectamente.

La política de ética instruye aceptar regalos y agasajos que tengan propósitos empresariales que no sean de valor significativo o frecuente, estableciendo “niveles de valores nominales” de presentes y eventos que pueden considerarse como aceptables (sólo se pueden aceptar regalos y agasajos con valor menor a US\$ 50 provenientes del mismo origen y en el mismo año. La política rechaza tajantemente agasajos o regalos durante un proceso de licitación.

En relación con los contratistas proveedores de servicios, nos aseguramos que se interioricen de los valores que se difunden a través de:

- Declaración de conducta ética.
- Declaración de conocimiento expreso sobre las políticas de ética de Chaco.

Otra forma de actuar transparentemente está relacionada con la política y procedimientos aplicados para la adquisición de bienes y servicios, en los que se ha establecido:

- Creación de un marco en el cual se busca optimizar el gasto global en bienes y servicios, y aumentar el valor a través del trabajo en equipo.
- Que toda compra o contratación por encima de US\$ 5.000 requiere de 3 cotizaciones como mínimo y por encima US\$ 100.000 deba ser objeto de un proceso licitatorio en los que participa un Comité de Adquisiciones en dos etapas fundamentales: en la aprobación de la estrategia de adquisición y en la adjudicación. De esta forma se evita que las etapas críticas de un proceso de adquisición queden concentradas en una sola persona o área. El Comité está conformado, dependiendo del valor de la compra, entre otros por la Presidencia, Vicepresidencia, Gerencia Legal, Gerencia del Área Solicitante, Gerencia de Contratos y como veedor Cumplimiento y Ética (Auditoría Interna).

Cualquier violación de las políticas de nuestra empresa puede ser denunciada confidencialmente a través de la línea “Open Talk”, que brinda la posibilidad de plantear preguntas o preocupaciones acerca del cumplimiento ético o estándares de conducta.

Descripción breve de nuestros procesos

Para garantizar la legalidad y el cumplimiento de todas nuestras obligaciones, nuestra empresa se ha preocupado por desarrollar e implementar un Sistema de Gestión Legal, el sistema Cumplo que busca establecer a través de un conjunto de procesos: promover, monitorear y verificar el cumplimiento de obligaciones emergentes de la regulación legal que existe sobre la compañía, así como otras obligaciones emergentes del cumplimiento de compromisos asumidos con el Gobierno a través del Contrato de Operación. En esta gestión se iniciará la actualización del sistema en virtud a los profundos cambios originados por el contrato señalado precedentemente y la legislación regulatoria relacionada. Este proceso de actualización incluirá la asignación de responsables y responsabilidades de cumplimiento.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo

1. Campaña sobre recepción de regalos navideños

En diciembre 2007 se llevó adelante una campaña, dentro de los lineamientos de la Política de Ética, entre todo el personal de la empresa para reforzar los conceptos involucrados en la recepción de regalos.



Regalos Transparentes!

En esta época del año es habitual recibir atenciones y regalos de proveedores o terceros con los cuales mantenemos relaciones vinculadas a nuestro negocio.

Por lo tanto, alineados con nuestras políticas que promueven una actitud abierta, honesta y transparente:

- Podremos recibir regalos y agasajos con un valor que no exceda **US\$ 50** viniendo de un mismo origen y en un mismo año.
- Los regalos y atenciones que recibamos, ya sea que lo aceptemos o no, los declaramos en:
regalos2007@chaco.com.bo

Política de Ética
Registro de Regalos y Agasajos



Campaña de fin de año sobre recepción de regalos navideños

2. Proyecto de Valores

Nuestra empresa, preocupada por fortalecer los valores de su personal y concienciar sobre la importancia de su forma de actuar ante ciertas situaciones, está lanzando el “Proyecto de Valores”, con el objeto de comunicar e implantar dicho código dentro de la organización.

Como parte de esta campaña, en la gestión pasada se realizaron cuatro grupos focales, involucrando personal de todas las áreas operativas, para recabar información acerca de la percepción que los trabajadores tienen de la vivencia de los valores dentro de la organización.

En una segunda etapa, en el segundo semestre de 2008, se efectuará un taller, con la participación del equipo gerencial, para el fortalecimiento de los valores de Chaco, así como un programa posterior de seguimiento y reforzamiento.

Medición de los resultados (esperados) y valor agregado a nuestra empresa

- En la campaña sobre recepción de regalos navideños, entre 236 funcionarios, se presentó un solo caso de regalo rechazado por sobrepasar los valores establecidos en la Política de Ética de la empresa. Este rechazo fue concensuado entre el funcionario y su inmediato superior y dado a conocer al resto del personal.
- En los grupos focales sobre el proyecto de valores, en total participaron aproximadamente 40 personas en los 4 grupos focales, esto es un 17% del total de trabajadores de la empresa.

Resultó evidente que el tema seguridad es el que genera una legítima preocupación de la gente. Seguridad y Medio Ambiente es el valor más difundido e impulsado por la empresa.

En el taller del segundo semestre y actividades subsiguientes se reforzarán e impulsarán los conceptos relacionados con los otros valores.