

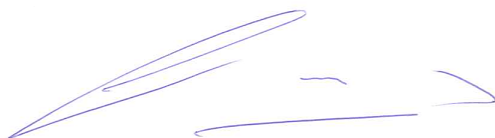
Declaración de apoyo continuo

Para nuestros trabajadores protegidos y sus empleadores. Nuestros clientes, asociados, proveedores y equipo de trabajo:

El rol de protección de los trabajadores, tanto en prevención como en su recuperación, impulsa nuestra filosofía; la vida al centro. En este sentido el Pacto Global y su misión, plasmada en sus diez principios concuerda con nuestra filosofía, por esto ratificamos y cumplimos los principios del Pacto Global, procurando una gestión responsable con las normas laborales y los derechos humanos, con especial atención en nuestros impactos ambientales y manteniendo y fomentado un comportamiento en contra de la corrupción en todos sus niveles.

Procedemos a comunicar nuestros progresos en las materias relacionadas a los diez principios del Pacto Global, nuestros esfuerzos y procesos continuos que nos permitan ir mejorando como institución avocada a la protección social. La integración de estos diez principios en toda nuestra gama de servicios y en nuestro equipo de trabajo es una prioridad a la hora del desarrollo de nuestros planes y estrategias. Este documento está disponible en nuestros principales canales de información

Atentamente,



Gustavo Gonzáles Doorman

Gerente General

Instituto de Seguridad del Trabajo

Pacto Global

“El Pacto Global es una red internacional de empresas que se comprometen de forma voluntaria con 10 principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción. Actualmente alrededor del mundo más de 10.000 participantes se han hecho parte de esta iniciativa de responsabilidad social empresarial que tiene como fin fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de las empresas en los cinco continentes”



Derechos Humanos

Principios

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos.

Los valores son parte importante de nuestra visión como organización y diario quehacer, creemos que su proclamación e implementación ayudan a mejorar nuestra gestión, considerándonos parte del sistema de seguridad social en Chile y comprendemos que estamos inmersos en un mundo de relaciones que debemos conocer y respetar. Teniendo en cuenta lo anterior, los derechos humanos son los valores básicos a considerar. En nuestra institución se refleja en los principios fundamentales que declaramos, especialmente el Respeto, definido como la “Valoración de la vida, de todas las personas y sus derechos, teniendo en consideración a sus propios trabajadores y empleados, empresas adherentes, afiliados, proveedores y comunidad”. Dentro de este contexto el concepto fundamental es la vida, la que definimos como el motor de nuestra gestión.

Estos conceptos los compartimos con nuestros grupos de interés y promovemos su respeto de forma activa, en especial con nuestros trabajadores protegidos.

Implementación

- Nuestro propósito como institución es la preservación y protección de los trabajadores, en el ámbito del trabajo, pero sin duda esto es inseparable de los derechos humanos. Somos regidos por la ley N° 16.744, la cual establece las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el espíritu de esta ley se enfoca en la protección de todos los trabajadores procurando también su amparo como seres humanos en relación al trabajo.
- Mantenemos canales de comunicación activos para cualquier tipo de reclamo o sugerencia respecto a todo nuestro quehacer y adoptamos las medidas correctivas según sean necesarias y evaluamos las sugerencias de forma permanente.
- Las políticas son evaluadas continuamente y modificadas según se considere necesario, son coherentes con la contingencia nacional y mundial. Estas condiciones las adoptamos de forma interna para con nuestro equipo de trabajo a través de nuestros documentos de reglamentación interna.

Medición de resultados

- En este sentido la valoración de la mejora en el ámbito de los derechos humanos dentro de nuestra organización va de la mano con la gestión realizada para la disminución de los accidentes y enfermedades laborales, así como también especial atención en los accidentes fatales. Estos son los principales aspectos que podemos considerar como parte de la conmensuración periódica relacionada a los Derechos Humanos. Se utiliza la tasa de lesión y mortalidad como indicadores de medición:

Año	Tasa de Lesión ¹	Tasa de Mortalidad ²
2011	6,3	6,1
2012	5,9	5,6
2013	5,8	4,5
2014	5,1	5,1

¹Tasa de lesión cada 100 trabajadores.

²Tasa de mortalidad cada 100.000 trabajadores.

- Estos indicadores muestran la tendencia a la baja, en especial en la tasa de lesión consolidando los esfuerzos realizados año a año para disminuir la cantidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales de nuestros trabajadores protegidos.
- Por otro lado el alza ocurrida en la tasa de mortalidad nos indica que hay espacios de mejora y que es necesario trabajar en ellos.
- El año 2014 IST tuvo un importante rol en la campaña “Desarrollando Ciudades Resilientes: ¡Mi Ciudad se está Preparando!”, impulsada por la Oficina de las naciones unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR). La cual es promovida mundialmente por el Barco de la Paz, una Organización no gubernamental que a través de planes de enseñanza a bordo de un barco busca promover la Paz, los Derechos Humanos, el Desarrollo justo y Sostenible y el respeto por el Medio Ambiente. En su visita a Valparaíso IST participó en las conversaciones llevadas a cabo con ocasión de su visita e interactuó en el intercambio de ideas y experiencias con personas de todo el mundo.
- Como parte del cuidado integral hacia la vida y los trabajadores a través de la Gerencia de Cuidado y Desarrollo se han implementado programas de enseñanza para una cultura preventiva con una mirada completa hacia el ser humano en más de 700 empresas llegando a más de 8.000 personas en el año 2014. Estos programas conscientes de que el cuidado y la seguridad son transversales en todo ámbito de la vida humana, promueven el cuidado mutuo, generando interés e instancias de participación y creación de vínculos con organizaciones sociales y articulaciones de redes público-privadas. En este mismo contexto el año 2014 empieza a funcionar la Sub-Gerencia de Comunidad, la cual trabaja especialmente con municipios para la implementación y difusión de estos planes. En su primer año de funcionamiento esta Sub-gerencia tuvo un alcance de 27 municipios y más de 1.525 participantes.

Normas Laborales

Principios

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición del trabajo infantil;
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Valoración, política y objetivos

Nuestra naturaleza de administrador del Seguro Social ante accidentes del Trabajo y Enfermedades Laborales nos confiere una responsabilidad especial para con los trabajadores y en este sentido utilizamos todas las herramientas, medidas y políticas en pos de la salud y seguridad de los trabajadores de Chile y así como en el respeto de todas sus normas laborales.

El Directorio del IST está compuesto por un 50% de representantes de empleadores (adheridos al IST) y un 50% por trabajadores (Protegidos por el IST), esta mixtura nos nutre de diferentes puntos de vistas que incluyen a los trabajadores y sus inquietudes dentro de los planes y estrategias de nuestra organización.

Además de estar sujeto a regulaciones y normas legales el IST, tiene fuertes convicciones éticas plasmadas en sus principios y estatutos que realzan la importancia y el compromiso con las normas que rigen las actividades laborales.

En este sentido, internamente el IST respeta la libre asociación y reconoce los derechos del equipo interno a la negociación colectiva entendido como derecho fundamental de los trabajadores. No existe dentro del IST trabajos de origen forzoso u obligatorio, así como tampoco está permitido el trabajo infantil. En este mismo sentido se trabaja para incentivar la igualdad de género así cualquier otro tipo de discriminación relacionada al trabajo.

Implementación

- Al ser uno de nuestros objetivos la prevención, tenemos una amplia gama de productos enfocados en la prevención y protección de los trabajadores que ofrecemos y aplicamos en nuestras empresas adheridas.
- Esta expertis también es aplicada de forma interna con el objetivo de disminuir los riesgos laborales internos en nuestra organización.
- IST ha tomado acciones concretas que buscan hacer real su intención de proteger y respetar los derechos de sus trabajadores, actualmente están implementadas (entre otras) las siguientes condiciones laborales:
- Garantías de protección de los derechos de los trabajadores, como: maternidad, permisos de alimentación, trabajo de menores de edad, declaradas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

- Disposición de procedimientos para realizar reclamos y denuncias de situaciones que vulneren tales derechos, como: discriminación e igualdad en las remuneraciones, y denuncia de acoso sexual. Todos estos procedimientos se encuentran dentro del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Instituto.
- Normas para el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo, declaradas en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, programas de identificación de peligros, disposición de equipamiento, procedimientos y capacitación para la realización de un trabajo seguro.

Medición de Resultados.

- La prevención es prioridad, es por esto que trabajamos en ella de forma constante lo que nos lleva a una disminución de la tasa interna de accidentabilidad en un 43% el año 2014 respecto al año 2013 y lleva en los últimos diez años una disminución del 47%.
- Para nosotros el permanente perfeccionamiento de nuestro equipo de trabajo es parte fundamental para entregar cada día lo mejor tanto en medicina de curación y rehabilitación como en prevención. En este sentido les ofrecemos a nuestros trabajadores las herramientas para que puedan desarrollarse profesionalmente, ofreciendo cursos gratuitos de perfeccionamiento y manteniendo las becas de continuidad de estudios. El año 2014 se beneficiaron 574 mujeres y 355 hombres, totalizando 27.691 de horas de capacitación. Cabe destacar que esto constituyó que el 55% de nuestra planta se vio beneficiada.
- Los comités paritarios son parte primordial de la estructura preventiva que planteamos. Se incentiva su conformación y perfeccionamiento. El IST realiza anualmente encuentros de comités paritarios para compartir sus experiencias e incentivar la creación de estos comités en las empresas; El año 2014 asistieron 2.311 miembros de comités paritarios representando a 1.080 empresas.
- Los comités son importantes también dentro de nuestra organización es así como el 2014 se lograron certificar el 26% de estos bajo el protocolo SAC (Sistema de Acreditación para Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).
- Siempre hemos respetado la libertad de asociación dentro de nuestro equipo de trabajo, esto se ve reflejado en que el año 2014 el 67,1% de nuestros trabajadores pertenecientes a los 3 sindicatos existentes en nuestra empresa.

Medio Ambiente

Principios

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos.

Una de las áreas que contribuye en la calidad de salud del ser humano es el medio ambiente; Es por ello que como organización estamos comprometidos en este aspecto tanto a nivel interno, en cuanto al comportamiento del IST, como externo, comprendiendo los servicios que se les brindan a nuestros adherentes. Para ello efectuamos planes de evaluación ambiental y apoyamos a las empresas a implementar proyectos de Gestión Ambiental (ISO 14.001).

Todo esto apunta a mejorar el entorno de trabajo y contribuye a que las empresas, con estas mediciones periódicas, sean más inocuas al medio ambiente. Esto permite que se cumplan las normativas legales correspondientes, así ayudando de manera indirecta a reducir el impacto sobre los ecosistemas. Por último, en todo Chile se realizan constantes seminarios respecto al medio ambiente, dando a conocer, entre otros, los peligros del uso de plaguicidas.

Por otra parte, adherimos a los principios del desarrollo sustentable, por ende en cada una de las decisiones que se toman se tiene en consideración el eventual impacto ambiental. Cumplimos de forma rigurosa con la legislación vigente sobre todo los impactos directamente relacionados con nuestro quehacer, el tratamiento de desechos que producimos como institución, en especial lo que tiene que ver con los remanentes hospitalarios, para que estos sean procesados según los protocolos establecidos y evitar todo tipo de problemas de índole ambiental o salubridad.

Implementación

- Apoyo y asesoría en la Implementación Proyecto de Gestión Ambiental (PGA) a nuestras empresas adherentes basado en la norma ISO 14001-2004
- En cuanto a la manipulación de los desechos producidos por los hospitales, existen protocolos internos y la infraestructura necesaria para procesarlos de forma segura según lo estipulado por la legislación vigente.
- Brindamos capacitaciones virtuales en las que tenemos a disposición cursos destinados a la identificación de aspectos ambientales y de gestión ambiental.
- Implementación de la norma ISO 14001:2004 dentro de IST.
- Charlas y seminarios respecto al cuidado del medio ambiente a nivel nacional.
- Participación continua en actividades con organizaciones internacionales, por ejemplo Peace Boat, que promueve el respeto por el medio ambiente y el desarrollo sustentable a nivel global.

Medición de Resultados.

- En el ámbito de Higiene Industrial, se realizaron 3.769 evaluaciones ambientales, más del doble que el año 2013, estas consideraron 1.255 empresas adherentes.
- El año 2014 la Gerencia de Sistemas de Gestión ayudo a certificar a 20 empresas con la norma ISO 14001:2004.
- Se incorporaron a la oferta de cursos online 2 programas relacionados con la norma ISO 14001:2004, "Sensibilización para un sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2004" e "Identificación de aspectos ambientales ISO 14001:2004".
- Se ha avanzado en la implementación de la norma ISO 14001:2004 dentro del IST.

Anticorrupción

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos.

Conscientes de los problemas y riesgos que presenta la corrupción para el funcionamiento de las organizaciones de forma interna y además del daño que provoca a sus adherentes, clientes, grupos de interés y trabajadores que ejercen una cultura de trabajo transparente, IST siempre ha promovido como parte de sus valores fundamentales la lucha contra la corrupción. Las medidas para combatir cualquier acto que va en contra de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y del marco legislativo chileno son, entre las principales, una organización basada en un Gobierno Corporativo; publicación de información financiera para acceso público; entrega de estadísticas a la Súper Intendencia de Seguridad Social (SUSESO) y auditoría con empresas externas y sin relación alguna con el IST.

Aplicación.

- El Gobierno Corporativo está formado por ocho miembros, donde cuatro son elegidos por las empresas adherentes y la otra mitad por los comités paritarios. Además, para el mejor funcionamiento y autorregular las actividades del Directorio hay tres comités: Comité de Control Interno; Estrategia, Prevención y Aspectos Técnicos; y Auditoría.
- Firma de compromiso por parte del Directorio y la plana gerencial donde se explicita que no hay interés económicos ligados a su quehacer dentro del IST enviado a la SUSESO.
- Entrega periódica de datos e información a la SUSESO, lo que permite transparentar los indicadores como tasas de accidentabilidad, mortalidad, entre otros.
- Ocuparse y garantizar que las prestaciones del Seguro que administramos sean apegadas a la Ley. Para esto poseemos una Fiscalía que se encarga para que los procedimientos se cumplan rigurosamente, a través de calificación de accidentes, revisión de expedientes y actualización de criterios jurisprudenciales y legislativos.
- Nuestras inversiones, por ser una organización sin fines de lucro, están altamente reguladas y fiscalizadas, por eso poseemos una política de inversión rigurosa para que estas no se utilicen con otros fines, así como también la utilización de los excedentes.
- Elaboración anual de una “Memoria”, en la cual se pueden encontrar diversos temas que conciernen a lo ocurrido en cada año en el IST, así como características organizacionales y estados financieros de cada periodo anual auditados de forma externa.
- La instauración de un régimen anual de estados financieros público.

Medición.

- La transparencia y el acceso a la información es una de las principales acciones que una organización puede brindar a sus grupos de interés como política de anti corrupción, por esta razón se realiza la “Memoria Anual”, además se entrega información a SUSESO que la presenta en informes y estudios públicos.
- Se recalca la importancia de separar el Directorio y la plana gerencial de los conflictos de interés. En este punto no llevar ninguna denuncia de mala práctica avala la seriedad con que nos tomamos este asunto.
- Cada año se realiza una auditoría con una agencia externa, donde se dan a conocer los estados financieros, inversiones, aportes, reservas, etc. Las bases de preparación para este informe son conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y de la Super Intendencia de Seguridad Social (SUSESO)