

Resumen 2014 Comunicación para el Progreso Empresas POCH

Diciembre 2014

1 MENSAJE DE LA GERENCIA	4
2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN POCH.....	5
2.1 Objetivos en Poch	5
2.1.1 Otorgamiento de Beneficios a trabajadores.....	5
2.1.2 Mantener baja la rotación del personal.....	6
2.1.3 Mantener capacitado al Personal	6
2.1.4 Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	6
2.1.5 Fomentar la Cultura Preventiva	6
3 INICIATIVAS 2014 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL.....	9
3.1 Principios Derechos Humanos	9
Principio 1:	9
3.1.1 Derecho a un salario justo	9
3.1.2 Derecho a condiciones laborales sanas y seguras	10
3.1.3 Derecho a la Educación.....	12
3.1.4 Acciones con la comunidad.....	13
Principio 2:	14
3.1.5 Subcontrataciones	15
3.1.6 Control de Servicios Externalizados	16
3.1.7 Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto	16
3.2 Principios Laborales	16
Principio 3:	16
3.2.1 Corporación de Bienestar de POCH.....	17
Principio 4:	21
Principio 5:	21
Principio 6:	22
3.2.2 Igualdad de Género	22
3.2.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios	24
3.2.4 Apoyo a la maternidad y paternidad.....	24
3.2.5 Beneficios básicos	25
3.2.6 Información adicional sobre composición de la Organización	25
3.3 Principios de Medio Ambiente	27
Principio 7:	27
3.3.1 Eficiencia Energética	28
Principio 8:	32
3.3.2 Proveedores	32
3.3.3 Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos	32
3.3.4 Consumo de Agua y Energía	34
Principio 9:	35
3.4 Principio Anticorrupción.....	37
Principio 10:	37
3.4.1 Código de Conducta y Ética.....	38
4 PALABRAS FINALES	40

5	INDICADORES GRI G-3 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2014).....	41
----------	--	-----------

1 MENSAJE DE LA GERENCIA

**Estimados
Srs. Representantes
Pacto Global de las Naciones Unidas**

Tenemos el agrado de presentarles el reporte de Comunicación para el Progreso del Grupo de empresas POCH (POCH y Asociados, POCH Ambiental y POCH Gestión) correspondiente al año 2014.

Este informe tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2014, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los 10 principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas.

La dirección de la compañía está muy orgullosa de ser parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que consideramos altamente valiosa para el mundo, y por la cual esperamos seguir trabajando de manera comprometida para mejorar en todos los ámbitos y para contribuir de esta forma a través de un accionar que nos permita trabajar para construir un mundo mejor, buscando operar y actuar de manera responsable, consiente y sustentable, como equipo humano y como empresa.

**Gerente General Corporativo
POCH**

2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN POCH

Poch mantiene un compromiso con la sociedad y el entorno que nos rodea, llevando a cabo constantes actividades de mejora continua en sus procesos. Para ello ha mantenido sus sistemas de gestión certificados ISO 9001:2008 y OHSAS 18001:2007.

Adicionalmente, durante el año 2014 Poch ha logrado satisfactoriamente la implementación y certificación del sistema de gestión ambiental ISO 14001:2004 para sus servicios de consultoría en ingeniería, medio ambiente y sustentabilidad, en los cuales requiere interactuar con la Sociedad, con el entorno que nos rodea, comunidades, medio ambiente, autoridades, entre otros.

Por lo tanto, nuestro sistema integrado de gestión ha incorporado herramientas que apoyan a nuestros profesionales en el desarrollo de sus actividades y compromisos, de modo que puedan aportar valor a nuestros clientes, medio ambiente y comunidad.

2.1 Objetivos en Poch

Los objetivos implementados en nuestro Sistema Integrado de Gestión, que están alineado con los principios de RSE, y formalizarlos de modo de asegurar los recursos para su cumplimiento independiente del área y las personas a cargo. El seguimiento de este cumplimiento es revisado varias veces al año, tanto a través de las auditorías internas, como por medio de auditorías de organismos externos de certificación, permitiendo detectar a tiempo potenciales brechas de cumplimiento, y tomando acciones correctivas o preventivas apropiadas en el caso del no cumplimiento de las metas.

Tabla 1: Objetivos en Poch

Objetivo general	Indicador	Meta
Otorgamiento de Beneficios a trabajadores	Cumplimiento del presupuesto asignado a la Corporación para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud.	100% del presupuesto
Mantener baja la rotación del personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de Retiros Voluntarios}}{N^{\circ} \text{ Total de Personas}} \right) * 100$	Poch y Asociados $\leq 20 \%$ Poch Ambiental $\leq 15 \%$ Poch Gestión $\leq 15 \%$
Mantener capacitado al Personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de Capacitaciones}}{N^{\circ} \text{ Total de Personal}} \right) * 100$	$\geq 1 \%$
Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	Índice de Accidentalidad anual de todas las empresas menor al año anterior	≤ 1
Fomentar la Cultura Preventiva	Comunicados publicados en los canales formales de comunicación de la compañía.	1 comunicado mensual

2.1.1 Otorgamiento de Beneficios a trabajadores

Cumplimiento en un 100% del presupuesto:




Presupuesto 2014 para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud = \$ 213.410.000

Gasto realizado año 2014 = \$ 213.410.000



2.1.2 Mantener baja la rotación del personal




El índice de rotación de personal 2014, asociado al retiro voluntario, se muestra en la siguiente tabla:

	Poch y Asociados	Poch Ambiental	Poch Gestión
Retiros voluntarios año 2014	39	22	0
Promedio mensual de personas 2014	327	153	5
Índice de rotación (%)	12	14	0
			







2.1.3 Mantener capacitado al Personal

Las horas utilizadas en capacitación versus el total de horas trabajadas año 2014 se muestran en la siguiente tabla:

Horas anuales por trabajador: **2340 horas**

Empresa	Horas Capacitación	Promedio Trabajadores	Indicador 1%	Cumple
POCH AMBIENTAL	3872	153	1,08%	
POCH GESTION	222	5	1,90%	
POCH y ASOCIADOS	6381	327	0,83%	

2.1.4 Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía

Empresa	Año	Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
Poch y Asociados	2013	2		3	
	2014	7		5	
Poch Ambiental	2013	7		3	
	2014	5		3	
Poch Gestión	2013	0		0	
	2014	0		0	

2.1.5 Fomentar la Cultura Preventiva

Comunicados mensuales de Salud y Seguridad Ocupacional a través de Intranet y/o Diario Mural:

Número de comunicados entre Enero y Diciembre > 12.



Por ejemplo:

Autocuidado y Prevención en las Oficinas

Noticias | Intranet General

Autocuidado y Prevención en nuestras oficinas



Ante la importancia del autocuidado y las medidas de prevención para evitar inconvenientes que puedan afectar tu seguridad, la de tus compañeros de trabajo y nuestras oficinas, te invitamos a leer atentamente la siguiente información.

Por favor considera lo siguiente:

- 1.- Dejar cosas de valor tales como billeteras, teléfonos, carteras, mochilas, entre otros, en cajones con llave, pero jamás desatendidas, y menos al dejar el puesto de trabajo, ya sea por unos minutos o para asistir a una reunión o salir de la oficina.
- 2.- Es obligatorio utilizar siempre y de manera visible la tarjeta de identificación, que ha sido entregada a cada profesional de POCH. Esto es sumamente importante y necesitamos que toda persona haga uso efectivo de esta identificación.
- 3.- Cada vez que nuestros profesionales ingresen a alguna de nuestras oficinas, deben cerrar la (s) puerta (s) por la (s) cual (es) han accedido.
- 4.- Recuerda dejar con candado tu computador cuando abandones la oficina.
- 5.- No olvides dejar con candado tu bicicleta al momento de estacionarla dentro de alguna de nuestras oficinas.
- 6.- Si ves personas extrañas, o te percatas de alguna situación extraña, por favor comunícate de inmediato al Número de Emergencia de tu oficina local:

Chile 99991818

Perú 988376286-945064842

Colombia 3165280480

Noticias | Intranet General

La importancia del "Autocuidado"



Son las prácticas cotidianas que realizan personas, familias o grupos para cuidar de su salud. Son destrezas aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restaurar la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece.

El autocuidado se funda en los siguientes principios:

1. Se trata de un acto de vida que permite a las personas convertirse en sujetos de sus propias acciones. Por lo tanto, es un proceso voluntario del individuo para consigo mismo.
2. El autocuidado implica una responsabilidad individual y una filosofía de vida ligada a las experiencias en la vida cotidiana.
3. Se sustenta de un sistema formal como es el de salud, e informal con el apoyo social.
4. Tiene un carácter social, puesto que implica cualquier grado de conocimiento, la elaboración de un saber y da lugar a interrelaciones.
5. Al realizar las prácticas de autocuidado, ya sea con fines protectores o preventivos, las personas siempre las desarrollan con la certeza de que mejoraran su nivel de salud.
6. Para que haya autocuidado se requiere cierto grado de desarrollo personal, mediado por un permanente fortalecimiento del auto concepto, el autocontrol, la autoestima, la auto aceptación, y la resiliencia.

Según la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), "el Autocuidado implica asumir la responsabilidad de escoger estilos de vida y de trabajo saludables, en la medida de las propias limitaciones y posibilidades. Una persona que practica el Autocuidado es aquella que se percibe como un ser valioso en su condición de ser humano y que está en capacidad de construir su propio proyecto de vida. En su ambiente laboral, personal y familiar, piensa en soluciones que lo benefician tanto a él como a sus compañeros"



3 INICIATIVAS 2014 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Siguiendo con su compromiso, POCH ha seguido avanzando en el desarrollo de acciones destinadas al cumplimiento de los 10 principios que establece el Pacto Global de Naciones Unidas.

De esta forma, los objetivos de POCH respecto a la Responsabilidad Social Empresarial son los siguientes:

- Aportar con conocimientos técnicos a la sustentabilidad social y ambiental del país.
- Mejorar la motivación, el compromiso y la moral de sus trabajadores mediante el Involucramiento de la empresa en iniciativas socialmente responsables.
- Generar conciencia ambiental y social en sus trabajadores.
- Promover el concepto de la Responsabilidad Social en nuestros clientes.

A continuación se presentan las acciones impulsadas durante 2014, respecto a cada uno de los principios que considera el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Para el diseño de las acciones, POCH ha considerado como criterio, que éstas tengan una relación directa y sean consecuentes con el negocio en el cual participa la compañía y que corresponde a los servicios de Consultoría, tanto en Ingeniería, Medio Ambiente y Sustentabilidad.

3.1 Principios Derechos Humanos

Principio 1: “Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente”.

Las acciones emprendidas en relación a este principio se han clasificado en las siguientes áreas temáticas referentes a los derechos humanos fundamentales:

3.1.1 Derecho a un salario justo

En la planilla de remuneraciones de POCH, el sueldo mínimo que tiene la empresa es un 28% superior al sueldo mínimo legal, siendo este percibido sólo por un trabajador de la compañía.

El salario promedio, sin contar a la alta Gerencia de la compañía, es de **\$1.974.299**

Existen además beneficios adicionales a los que acceden los trabajadores de POCH, tales como:

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: **58**
- Profesionales reciben bonos asignados: **14**
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: **19**
- Profesionales que fueron premiadas año 2013 (monto premio \$150.000 en promedio): **35**
- Gratificación legal correspondiente a 2 bonos anuales de aproximadamente **\$534.375**, para cada uno de los trabajadores de la compañía.

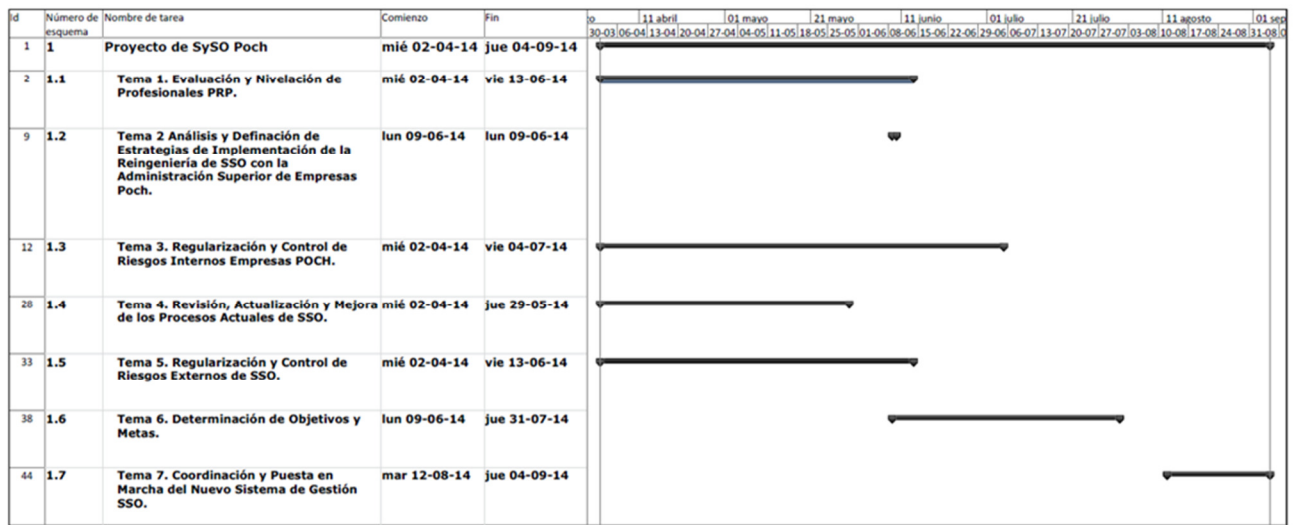


3.1.2 Derecho a condiciones laborales sanas y seguras

Uno de los aspectos que preocupa a la empresa es identificar los peligros asociados al trabajo y controlar los riesgos debidos a las actividades desarrolladas, velando por la salud, seguridad e integridad de todos nuestros colaboradores. Es así como desde el año 2009, se ha mantenido la certificación del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional OHSAS 18.001 versión 2007.


Durante el año 2014 se desarrolla un diagnóstico de Salud y Seguridad Ocupacional que contempla una evaluación de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de conocer el grado de cumplimiento de su normativa interna y directrices en cada una de sus áreas, niveles de eficacia, logros obtenidos en el tiempo, grados de integración y compromiso de la organización, mandos medios y profesionales en el tema.

Como líder del proyecto fue designado el Sr. Alfonso Caballero, profesional con vasta experiencia en el rubro quien en un plazo de 45 días realizó un estudio de la situación real de las instalaciones y procesos implementados en la organización, y presentar un plan de trabajo 2014 que aborde las brechas detectadas en el diagnóstico.



A través de lo anterior la compañía busca validar el nivel de implantación de los requisitos definidos por la empresa, diseñando en conjunto con todos los actores relevantes de la organización, como por ejemplos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, requisitos legales y un conocimiento y aplicación importante en todos los cargos de la compañía.

Constantemente el departamento de Prevención de riesgo controla los índices de accidentabilidad, implementando acciones para que estos disminuyan periódicamente. Estos se visualizan en la siguiente tabla:

Año	Empresa Poch	Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
2013	Asociados	2		4	
	Ambiental	7		3	
	Gestión	0		0	
2014	Asociados	4		3	
	Ambiental	5		3	
	Gestión	0		0	

Todas estas medidas nos llevan constantemente a tomar acciones necesarias para proteger eficazmente seguridad y salud de nuestros colaboradores, identificando los peligros y comunicando de los respectivos riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los proyectos de faenas, como también entregando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Se mantienen los mecanismos de difusión referente a mantener las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades en forma sana y segura, como son:

- **Capacitación permanente.**
- **Asesorías directas en las instalaciones propias y en los proyectos,** en temas relacionados a seguridad y salud de las personas, desarrollando inspecciones y observaciones planeadas para detectar condiciones y acciones sub estándar.
- **Sensibilizaciones presenciales o medios oficiales de comunicación,** como son los diarios murales, Poch Informa, e-mailing, afiches e Intranet.

3.1.3 Derecho a la Educación

La Capacitación, ya sea a través de la educación y perfección constante de los profesionales de nuestro equipo, es uno de nuestros objetivos fundamentales y un importante foco de inversión para POCH.

Dado lo anterior, se otorga una serie de beneficios económicos y facilidades a los profesionales interesados en realizar estudios, a quienes se guía con el objeto de desarrollo de sus carreras ya sea de pre-grado como postgrado.

La información sobre estos beneficios se expone más adelante en la los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH (Tabla página 18), los que se contemplan:

- **Asignación de estudios**
- **Cursos de idiomas**
- **Cursos de especialización**
- **Asignación de estudios superiores**
- **Asignación de estudios de postgrado**
- **Cabe mencionar que además se cuenta con beneficios que son extensibles a los hijos de los trabajadores de POCH, como lo son:**
 - ✓ **Premios de excelencia académica**
 - ✓ **Asignación de estudios superiores**
 - ✓ **Bono por escolaridad**

Noticias | Corporación

Bono de Escolaridad 2014



Durante marzo se hará entrega del Bono de Escolaridad 2014, lo cual es automático para aquellos socios con hijos entre 1ero básico y 4to medio.

En el caso de los niños entre 2 y 5 años, para postular a este bono se debe hacer llegar el comprobante de matrícula respectivo hasta el 14 de marzo, y al siguiente correo mirentzu.iraguen@poch.cl

Noticias | Corporación

La Corporación: Postulación Bonos de Estudios Superiores para socios e hijos



Les comunicamos que las postulaciones para el bono de Estudios Superiores que otorga La Corporación se encuentran abiertas.

Invitamos a aquellos socios interesados en postular, ya sea por que se encuentren estudiando o bien porque sus hijos estén cursando estudios de Educación Superior, a que nos hagan llegar sus solicitudes para optar a este beneficio, a más tardar el día 20 de marzo, al correo mirentzu.iraguen@poch.cl

Cabe mencionar que desde agosto de 2011 funcionan en la empresa los comités bipartitos de Capacitación de POCH y Asociados y POCH Ambiental, respectivamente, ambos conformados en total por seis personas, tres representantes de la empresa y la misma cantidad en representación de los trabajadores.

3.1.4 Acciones con la comunidad

Las acciones que se han realizado con la comunidad tienen como fin, además de aportar hacia la equidad social y el desarrollo de los segmentos más desposeídos de la sociedad, incentivar el desarrollo íntegro de los profesionales de la compañía, y asimismo promover nuestros valores ya sea hacia el interior como exterior de POCH.

Noticias | Intranet General

La Compañía de Teatro Cristo Especial te invita al estreno de su obra "El Pájaro del Alma"



La Compañía de teatro Cristo Especial tiene el agrado de invitarte al estreno de su obra

"El Pájaro del Alma", basada en el cuento con el mismo nombre del escritor Mijal Snunit.

La presentación será el día sábado 12 de julio a las 12:30 en el Teatro San Ginés ubicado en Mallinkrod 112, Barrio Bellavista.

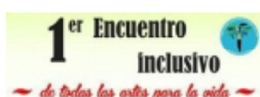
La invitación se extiende a todo el equipo POCH como una forma de agradecer nuestra generosidad hacia la Fundación, la cual atiende a jóvenes y adultos con discapacidad y se ubica en la población La Legua.

Quienes quieran asistir por favor confirmar al siguiente mail:

cristoespecial@yahoo.es

Noticias | Intranet General

"1er Encuentro Inclusivo de todas las Artes para la vida", este 27 de Septiembre



Están todos invitados a asistir y participar en este encuentro, organizado por la Fundación Cristo Especial, el cual se llevará a cabo este sábado 27 en el Teatro Municipal de San Joaquín y contará con diversas actividades, entre ellas una feria de la creatividad y vida sustentable, talleres, muestras de expresiones artísticas, entre otros.

El primer encuentro de Todas las Artes para la Vida tiene por finalidad generar una oportunidad de participación social inclusiva y puesta en valor en la comunidad, de las habilidades artísticas y creativas de personas segregadas. Se trata de un encuentro de personas que viven en situación de discapacidad, y sus comunidades, que han descubierto en el desarrollo creativo un camino para la autonomía y auto sustentación.

Puedes asistir con tu familia, amigos, o con quien quieras. El Teatro se encuentra ubicado en Coñimo 278, comuna de San Joaquín.

La actividad se desarrollará entre las 11.00 am y las 20.00 hrs.

Por una Navidad con sentido ¡¡Únete a esta campaña!!



Te invitamos a participar de la Campaña de Navidad 2014 del Hogar de Cristo. Esta iniciativa consiste en la compra de tarjetas con saludos y buenos deseos navideños, a través de lo cual estarás donando una cena de Navidad a personas y familias de escasos recursos.

Puedes regalar estas tarjetas con tu nombre a tus familiares, amistades, amigo secreto, etc. Para comprar estas tarjetas, puedes ingresar a la página web www.hogardecristo.cl, o bien contactar a Elizabeth Jimenez del Hogar de Cristo: ejimenez@hogardecristo.cl

Cada tarjeta tiene un valor de \$ 5.000 pesos.

Para esto durante 2014 se diseñaron e implementaron distintas iniciativas, teniendo como criterio la maximización del uso de las capacidades de los profesionales y la motivación que podrían generar.

Asimismo la empresa siguió aportando desde su expertise en materia de ingeniería y medio ambiente, participando en diversos proyectos para fundaciones y organizaciones sin fines de lucro.

También como empresa buscamos aportar a la comunidad por intermedio de donaciones a las siguientes corporaciones e instituciones de ayuda: Fundación Las Rosas, Corporación María Ayuda, Fundación Cristo Especial y Hogar Angelmo.

Principio 2: *“Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos”.*

El compromiso de las Empresas POCH es asegurarse de no ser directa o indirectamente, o de manera silenciada, cómplice de abusos a los derechos humanos, tanto en los lugares de trabajo como en nuestra esfera de influencia más amplia.

Respecto al aseguramiento de no ser cómplice indirectamente de este tipo de abusos, esto se logra a través del Sistema de Gestión de la empresa y algunos procedimientos desarrollados exclusivamente para asegurar el cumplimiento de este principio.

Se ha elaborado documentación, con el objetivo de incorporar estos procedimientos en nuestro Sistema de Gestión, tales como el **“Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas”** y el de **“Control de servicios externalizados”**. Mediante estos procedimientos se busca controlar el cumplimiento del principio.

Estos reglamentos se encuentran disponibles para todos los profesionales de la empresa, a través de la Intranet de POCH.

Estos procedimientos además apuntan al cumplimiento por parte de los proveedores, de exigencias que aseguren que éstos no vulneren los derechos humanos.

Además, la empresa ha puesto a disposición de las personas y empresas con las cuales trabaja, de una serie de instancias de comunicación y fiscalización, que permiten dar cumplimiento a las exigencias de POCH hacia sus contratistas y proveedores de servicios externos.

3.1.5 Subcontrataciones

POCH mantiene una política respecto al trato y exigencia a trabajadores subcontratados, la cual se centra en dos puntos principales:

- Cumplir con la legislación vigente y con otros que la empresa suscribe en materia de seguridad y salud ocupacional, medio ambiente y prestación del servicio, lo cual implica la recepción de los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, el registro de entrega de reglamento interno de Higiene y Seguridad, entre otros.
- Identificar, evaluar y controlar continuamente los riesgos para prevenir lesiones y enfermedades profesionales.

3.1.6 Control de Servicios Externalizados

Mediante un sistema de control Web, se entregan las bases y recomendaciones para una buena selección de proveedores de servicios externos para un determinado proyecto, identificando a los responsables de dar cumplimiento a estas bases, y determinando los aspectos a considerar, verificando el reconocimiento de estos proveedores en el mercado y las acreditaciones en el servicio que realizan.

Se consideran, además requisitos técnicos, de seguridad y administrativos, para poder prevenir y disminuir el riesgo de contratar servicios que puedan derivar en posibles faltas a los derechos laborales de sus trabajadores.

Luego de contratado y realizado el servicio, el Jefe de Proyecto, tienen la responsabilidad de efectuar el control del servicio prestado, para lo cual debe considerar:

- Desempeño de los contratistas, en cuanto al cumplimiento de plazos, aspectos técnicos y otros relacionados a la seguridad indicada en el Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para empresas contratistas.
- Disponibilidad para atender los requerimientos.
- Compromiso de las empresas para apoyar la aplicación de criterios de precaución respecto de los problemas ambientales.
- Aspectos comerciales u otros que el evaluador considere importante destacar, para que sirva en el futuro a otros profesionales de la empresa al momento de contratar al proveedor de servicios externalizados.

Por otro lado, POCH cuenta con procedimientos que regulan el funcionamiento con sus proveedores, con el objeto de que se respeten los derechos laborales de los trabajadores de los proveedores sobre los que tiene injerencia directa, como son empresas proveedoras de servicios de mantención de las casas, como aseo, jardinería o proveedores de mejoramiento de infraestructura de las casas (oficinas).

3.1.7 Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto

Por último, respecto a los proveedores de servicios profesionales o contratistas, POCH les solicita certificar mensualmente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores a través de la entrega del formulario F30-1 (Ley de subcontratación) y de los elementos de seguridad y salud ocupacional que hayan sido identificados relevantes para el control de los riesgos de sus actividades.

Cada uno de estos temas y otros considerados, se detallan en los siguientes instructivos de trabajo:

- I-ADM-05 Control de Servicios Externalizados
- I-ADM-07 Contratación de Servicios y Control de Accesos a las Instalaciones de POCH
- I-PRP-01 Recomendaciones de seguridad para personal externo
- D-GEN-09 Reglamento Especial de SySO para Empresas Contratistas y Subcontratistas

3.2 Principios Laborales

Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

POCH reconoce el derecho de los trabajadores a expresar sus peticiones en agrupaciones en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al empleador.

La asociación de empleados en Empresas POCH se rige según las leyes laborales vigentes, correspondiente al Código del Trabajo (Ley N° 19.824) y nunca se han presentado demandas laborales.

El alto grado de accesibilidad de los trabajadores hacia las gerencias de POCH, con una política de puertas abiertas, y la existencia de la **Corporación de Bienestar**, son probablemente los factores que han desincentivado la necesidad de formación de sindicatos por parte de los trabajadores, y a lo largo de la historia de la empresa.

Cabe destacar que la compañía cuenta con una política de generar lazos con los trabajadores de la empresa. Esto se traduce en que la mayoría de los trabajadores tienen contrato indefinido (y no por proyecto), lo que diferencia a POCH de la práctica común de las empresas consultoras, en cuanto a sus sistemas de contratación.

Respecto a las asociaciones, se encuentran conformados los “**Comité Paritarios de Higiene y Seguridad**”, en cada una de las empresas por sobre los 25 trabajadores, siendo representadas las de menor tamaño por las otras. En ellas, se fomenta la entrega de medidas para mejorar las condiciones de higiene laboral y seguridad ocupacional, detectando y evaluando los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, vigilando el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad, investigando las causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, adoptando medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales, promoviendo la capacitación, entre otras acciones, ya que además se suman los **Comités Bipartitos de Capacitación**, en POCH y Asociados y en POCH Ambiental, respectivamente.

Adicionalmente, desde el año 2001 la empresa cuenta con la **Corporación de Bienestar**, la cual tiene como principal objetivo el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, sus padres, hijos y cónyuges. Además, proporciona ayuda social y económica, en la medida que sus recursos lo permitan, para la satisfacción de sus necesidades culturales, educativas, médicas, odontológicas y psicológicas.

De este modo, los profesionales se afilian a las siguientes entidades:

- **Comités Paritarios:** se encuentran conformados dos comités Paritarios de Higiene y Seguridad, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de POCH y Asociados, y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de POCH Ambiental. Estos representan a todos los trabajadores. Aunque los CPHS corresponden sólo a dos unidades de negocio (que tienen más de 25 trabajadores), al convivir en los mismos centros de trabajo, los representantes velan por el interés de todos los trabajadores.
- **Corporación de Bienestar:** el año 2014 cerró con 440 socios, de un total de 496 trabajadores con contrato indefinido en Chile.

3.2.1 Corporación de Bienestar de POCH

Como ya mencionamos la empresa cuenta con la Corporación “Servicio de Bienestar del Personal de POCH y Asociados Sociedades Consultoras Integradas”.

Dicha Corporación corresponde a una instancia de libre asociación en donde participan los profesionales como socios y donde los beneficios son regulados por medio de un directorio, compuesto tanto por socios como por representantes de las empresas. En la directiva de la Corporación participan tres miembros designados por la empresa y tres trabajadores afiliados elegidos por votación, los cuales participan en gestión de acciones en beneficio de sus trabajadores. En el siguiente punto se entregan detalles de la Corporación.

La Corporación mantiene una política de diálogo abierto en donde sus socios pueden hacerse representar con voz y voto. A su vez, la Corporación mantiene una política de comunicación continua y abierta con la empresa, buscando soluciones conjuntas cada vez que son necesarias para poder brindar todos los beneficios posibles a los socios, un ejemplo de esto es la mantención del Seguro Complementario de Salud, donde el costo es asumido de manera compartida y donde la empresa aporta con dos tercios de éste. Además, el diálogo abierto se representa a través de nuestros estatutos en donde se establece el nexo entre la empresa y la Corporación.

Las iniciativas, propuestas o sugerencias que surgen de las reuniones del directorio de la Corporación, son canalizadas en forma directa continuamente al directorio de la empresa. Estas reuniones se realizan mensualmente.

Periódicamente se informa mediante los canales de comunicación interna y formal respecto de la realización de Asambleas Ordinarias o Extraordinarias, con el fin de que todos los socios puedan participar.



Próxima Asamblea marzo 2014



Comunicamos a nuestros socios y socias que durante fines de marzo se llevará a cabo la primera Asamblea 2014 de La Corporación.

En la oportunidad se deberán elegir a dos nuevos directores para reemplazar a Alejandra Aguiló y Daniel Noce.

Es fundamental la asistencia de todos nuestros socios, para que asimismo puedan votar por quienes quieran que los representen.

El requisito para postular como director es contar con más de 1 año de antigüedad como socio de La Corporación.

Los interesados por favor escribir a la brevedad a mirentzu.iraquen@poch.cl

Noticias | Intranet General

La Corporación: Segunda Asamblea 2014

Segunda Asamblea General
2014



¡¡¡Bienvenidos!!!!

El pasado 16 de octubre llevamos a cabo nuestra Segunda Asamblea del año. En estareunión de socios y socias de La Corporación se realizó la revisión de cuenta del período marzo-septiembre 2014 y se entregó información sobre los beneficios y actividades llevadas a cabo.

Al noveno mes del año, contamos con un total de 445 socios, 215 conyúges y parejas, además de 471 hijos. Dentro de los beneficios de La Corporación, se encuentra el Seguro Complementario Metlife, los bonos de estudio, para socios e hijos, los bonos de Deporte y actividades recreativas, entre otros.

En la instancia además se presentó a Daniela Márquez, nuestra nueva Coordinadora de Bienestar. Por lo que toda la documentación asociada a la Corporación, como también las consultas, deben en adelante remitirse a Daniela (daniela.marquez@poch.cl).

Aprovechamos, para agradecer a Mirentzu Iraguen, quien desempeñaba anteriormente esta gestión. Mirentzu trabajó en nuestra organización por más de una década, tuvo un rol importante en la creación de La Corporación y hoy ha dejado POCH para dedicarse a su familia.

Cabe mencionar que esta asamblea contó con una amplia asistencia, por lo que agradecemos a todos nuestros socios por su participación e interés. Para más información, los invitamos a revisar nuestra intranet.

La siguiente tabla presenta los beneficios que entregó la empresa a través de la Corporación a sus profesionales durante el año 2014:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2014		
BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIOS OTORGADOS
Asignación por matrimonio	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional en su matrimonio. El monto del beneficio asciende a \$ 100.000.	13 socios, lo que traduce en un monto de \$ 1,300,000
Asignación de natalidad	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional por el nacimiento de un(a) hijo(a). El monto del beneficio asciende a \$ 80.000	28 socios, lo que traduce en un monto de \$ 2,240,000
Subsidio familiar por fallecimiento	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el o la cónyuge del afiliado fallecido. El monto del beneficio asciende a \$ 500.000.	5 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 1,500,000
Auxilio por fallecimiento de familiar directo	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos. El monto del beneficio asciende a \$ 300.000	
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	57 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 31,784,000
Bonificación por atención dental	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado y sus cargas (cónyuge o hijos) en el costo de atenciones dentales. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 150.000.	72 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 7,579,338
Bonificación óptica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de anteojos ópticos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$60.000.	35 socios lo que se traduce en un monto 1,280,299
Bonificación ortopédica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de artículos ortopédicos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 50.000.	
Premio excelencia académica	Beneficio que busca premiar el buen rendimiento académico de los hijos de los afiliados. El monto del beneficio es de \$15.000 o \$30.000 para enseñanza básica y \$30.000 o 60.000 para enseñanza media dependiendo del rango de las notas. Además, se entrega un premio especial al mejor alumno de 8 básico y de 4 medio.	80 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$ 2.200.000
Asignación de estudios para afiliados - estudiantes	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de estudios que impliquen una dedicación sistemática y por un período de tiempo no inferior a seis meses. El monto máximo del beneficio asciende a 75% del valor con tope de \$720.000 anuales.	26 socios, lo que traduce en un monto de \$ 11,992,500
Cursos de idiomas	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de cursos de idiomas. El monto máximo del beneficio asciende a \$30.000	7 socios, lo que traduce en un monto de \$ 767,501
Cursos de especialización	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el	12 socios, lo que traduce

	afiliado en el costo de cursos de especialización (postgrados). El monto máximo del beneficio asciende a \$ 80.000 mensuales por 10 meses.	en un monto de \$ 7,120,000
Asignación de estudios superiores para hijos y afiliados	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de estudios superiores de sus hijos. El monto del beneficio asciende a \$ 30.000 mensuales por 10 meses.	38 socios, lo que traduce en un monto de \$ 13,080,000
Bono de escolaridad	Beneficio que busca ayudar a solventar los gastos que implica la compra de uniformes y útiles escolares. El valor de este bono es de \$70.000 por cada hijo al año. Se canceló un proporcional de acuerdo a los meses de estudio para los socios que ingresaron durante el año.	176 hijos, lo que traduce en un monto de \$ 17,710,000
Talleres y grupos afines para actividades culturales y/o deportivas	El monto de la subvención dependerá de los costos involucrados y de la disponibilidad de los fondos.	60 socios que asistieron a piscinas y parques y /o al grupo de Andinismo \$ 1,076,000
Bono de deportes	Beneficio que consiste en una ayuda a los afiliados que realicen una actividad deportiva sea gimnasio, natación, baile o cualquier otro deporte. El monto del beneficio alcanza al 50% del valor mensual con un tope de \$18.000.	166 socios, lo que traduce en un monto de \$ 10,044,198
Regalo de fin de año	Beneficio en dinero como regalo de fin de año.	Todos los socios vigentes más sus cargas menores de edad, lo que se traduce en un monto de \$ 30,120,000



- Fuente: Coordinación Corporación de Bienestar de POCH

La Corporación aporta un tercio del total del aporte al seguro complementario de salud, mediante el aporte de los trabajadores, mientras que la empresa aporta con los otros dos tercios de este costo.

Desde el año 2010 el Seguro Complementario es entregado a través de la compañía Metlife, dando una mayor cobertura respecto a los años anteriores.

Noticias | Corporación

Póliza Seguro Complementario 2014

Les comunicamos que ha sido renovada la póliza con Metlife (Seguro Complementario), la cual comienza a operar desde marzo 2014.

Asimismo, les recordamos a nuestros socios que a partir de esa fecha se aplica el nuevo deducible, **correspondiente a 1 UF para gastos médicos y 1,5 UF para gastos dentales.**

Considerar que los deducibles son por persona.

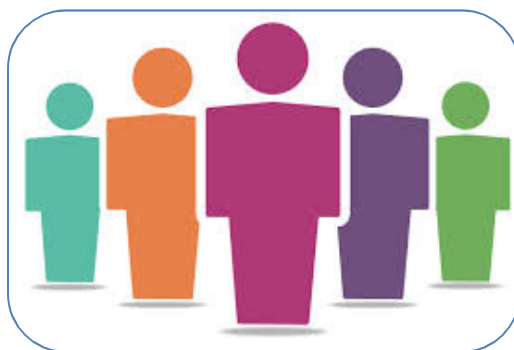
Cabe aclarar que en el caso de que un trabajador solicite y obtenga algún tipo de crédito solidario en la Corporación, ante cualquier emergencia, el pago de su deuda en ningún caso influye en su libertad de cambiarse de trabajo.

Además, entre las iniciativas que ha liderado la Corporación, desde su creación en el año 2001 se cuentan: **campañas de vacunación contra la influenza, operativos oftalmológicos, cardiovasculares, talleres recreativos, paseos familiares y actividades recreacionales**, entre otros.

Principio 4: “Las empresas de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio”.

En las Empresas POCH siempre se trabaja según las leyes laborales vigentes y por ende **no existe trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

Las empres POCH, mantienen un fiel compromiso con su valores, asimismo con el Pacto que promueven las Naciones Unidas. Consecuentes con lo anterior, la compañía ha sido y será tajante en su posición de no verse involucrada y promover a su vez, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción de manera permanente.



Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Siguiendo lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo que señala “para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios, los mayores de 18 años”. **En las Empresas POCH no se emplean menores de edad para efectuar o desarrollar sus actividades, bajo ninguna circunstancia o evento.**

Respecto de sus proveedores, POCH al ser una empresa de consultoría, cuenta con proveedores limitados a los siguientes tipos de familia de insumos o servicios:

- Proveedores de servicios de mantención de las casas, como son aseo, fotocopadoras, agua, entre otros.
- Proveedores de servicios profesionales para un proyecto.
- Artículos de Cafetería y de oficina.
- Proveedores de logística, como son taxis, arriendo de vehículos, hotelería y vuelos comerciales, entre otros.

Para todas las empresas proveedoras de servicios de mantención de las casas y servicios profesionales para los proyectos, POCH solicita la entrega mensual de los formularios de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores (F30-1), con lo cual se asegura que los trabajadores de las empresas contratistas no contratan infantes en sus actividades.

Aunque es parte de las obligaciones legales, POCH ha dado a conocer a sus proveedores directos los criterios y principios por los que se rige, entre los que se destaca el rechazo al trabajo infantil, entre otros.

Principio 6: “Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

En POCH se valoran y respetan las diferencias individuales. Por ello, en la compañía se integran de igual forma, personas de distintos países, de variadas condiciones sociales, ideológicas, educacionales, etarias, raciales, culturales, religiosas, físicas, entre otros.

Los procesos de reclutamiento y selección utilizados en POCH se orientan a buscar a personas capaces, sin discriminación alguna.

3.2.2 Igualdad de Género

Dentro de la política de no discriminación, una de las fortalezas de POCH es el tema de género, ya que la compañía cuenta con un número importante de mujeres (36% a diciembre 2014), las que en la mayoría de los casos ingresan a la organización, estando en edad fértil, sin ser esto una variable de menoscabo o impedimento. Incluso se han realizado contratos indefinidos a mujeres que tienen un embarazo en desarrollo, si cumplen con los perfiles profesionales requeridos por la empresa, respetando todos los descansos legales que les corresponden y dando, además, las facilidades de horario que necesiten para su reinserción laboral.

Mes de Prevención del cáncer de mama

OCTUBRE
Mes de
Lucha
contra el
Cáncer
de Mama



Octubre es el mes dedicado al cáncer de seno, por eso un gran número de organizaciones y personas se han unido para luchar de distintas formas y crear conciencia sobre esta agresiva enfermedad.

El cáncer de seno suele ser diagnosticado en etapas ya avanzadas de la enfermedad, sin embargo si se diagnostica pronto, se cura en un alto porcentaje. A continuación las invitamos a revisar la siguiente información:

¿Cuáles son los principales factores de riesgo para desarrollar un cáncer de mama?

Sexo: Ser mujer es el mayor factor de riesgo, ya que la probabilidad de desarrollar cáncer de mama es 100 veces superior a la del hombre.

Edad: Esta patología tiene una escasa incidencia antes de los 30 años y aumenta progresivamente con la edad, de manera tal que el 80% se diagnostica sobre los 50 años.

Historia personal de cáncer de mama: Si se ha desarrollado cáncer en una mama, el riesgo de que se presente en la otra es 3 a 4 veces mayor.

Predisposición genética: La incidencia de cáncer de mama varía entre los distintos países. La frecuencia más alta se da en Estados Unidos, Canadá y en el norte de Europa. La más baja, en Asia.

¿Cuáles son los síntomas de cáncer de mama?

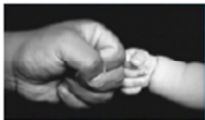
Tumor palpable en la mama o en la axila.

Presencia de sangre en el pezón.

Retracción en la zona del pezón o areola.

Alteraciones de la piel, como retracción, apariencia de piel de naranja, cambios de color, tumoración.

¡¡Felicidades en el Día del Padre!!



A todos quienes son padres en POCH, les deseamos un muy feliz día junto a sus familias este domingo 15 de junio.



Además, el directorio de POCH cuenta con una integrante femenina, asimismo es importante la presencia de mujeres en la alta gerencia, en posiciones de jefaturas, y en las distintas áreas de la compañía.

3.2.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios

Por otra parte, POCH vincula a profesionales indistintamente de su rango etario, dando una posibilidad de empleo a jóvenes recién egresados que muchas veces no cuentan con experiencia laboral, como también otorgando la posibilidad de reinserción, a profesionales adultos que ya han jubilado, pero que frente a los cuales valoramos como compañía su experiencia y lo que de esta forma pueden aportar a nuestro grupo humano. Esta medida da una oportunidad laboral concreta a dos sectores que, generalmente, tienen una alta tasa de desocupación.



En 2014 POCH participó, por segundo año consecutivo, en la Feria Laboral organizada por la escuela de Ingeniería de la Universidad Diego Portales, con el objetivo de dar la oportunidad a estudiantes para hacer práctica en nuestra empresa y a la vez buscando reclutar profesionales recién egresados a nuestra organización.

3.2.4 Apoyo a la maternidad y paternidad

La empresa apoya a los padres y madres entregando las facilidades necesarias para que puedan compatibilizarlas con sus actividades laborales, las cuales van por sobre la exigencia legal del postnatal masculino y femenino y el derecho de lactancia.

Como parte de este apoyo se pueden mencionar:

- Facilidades de horario para que puedan asistir a los controles médicos antes, durante y después del nacimiento, los cuales son facilitados por las jefaturas directas.
- Aportes en dinero entregado por la Corporación de Bienestar de POCH para apoyar los gastos del parto a través del Seguro de Salud Complementario.
- Posibilidades de acogerse a préstamos de emergencia, de manera de enfrentar potenciales gastos médicos asociados.
- Seguro médico a los trabajadores que se encuentran acogidos al Seguro de Salud Complementario, lo que les permite reducir los montos de los servicios médicos requeridos antes, durante y después del parto. Cada uno de los hijos de un trabajador ingresa automáticamente al seguro de salud como carga del trabajador, sin un cobro por este concepto. Este servicio es canalizado por Vida Security.
- Para las madres de POCH, se mantienen vigentes convenios con distintas salas cunas y jardines infantiles, dando pago a estos servicios hasta los dos años.
- Se contrata indistintamente mujeres en edad fértil o mujeres embarazadas si son aptas para el cargo. No siendo esta condición un impedimento para la vinculación.
- Permisos en caso de enfermedad grave de hijo, independiente de la edad.

Adicionalmente, se entregan facilidades para que las madres que así lo opten, puedan tener jornadas parciales.

Otro elemento importante a considerar, es que la política de POCH es pagar el 100% del sueldo durante la licencia, lo cual considera los tres primeros días no cubiertos por el sistema de salud que el trabajador tenga.

POCH otorga facilidades a sus trabajadores frente a algún problema que los pueda afectar, a través de la flexibilidad de horario, permitiendo trabajo desde la casa y costearo pasajes a la familia si un profesional está trabajando fuera de su ciudad. También se da alojamiento en Santiago si el profesional es de otra ciudad y necesita trasladarse por enfermedad de familiar cercano. Además, se paga el sueldo completo frente a la ausencia a causa de una enfermedad grave de un familiar cercano.

Los beneficios monetarios son públicos y se encuentran en los sistemas de comunicación formal de la compañía. Los permisos de horarios u otros se ven directamente con los jefes directos y con la gerencia de Recursos Humanos.

3.2.5 Beneficios básicos

Todos los trabajadores de POCH reciben beneficios, por un lado aquellos que entrega la compañía a través de Recursos Humanos y por otra parte aquellos otorgados por la Corporación de Bienestar de POCH, según se abordó en el punto 3.3.1.

Dentro de los beneficios básicos que se entregan a aquellas personas con contratos temporales o de media jornada, se encuentran los vales de almuerzo.

Las personas con contrato indefinido, ya sea que trabajen jornada completa o bien media jornada, optan a todos los beneficios que entrega POCH, y si están inscritos en la Corporación, además reciben todos sus beneficios.

3.2.6 Información adicional sobre composición de la Organización

La tabla a continuación, muestra el desglose de los trabajadores de POCH por empresa y por tipo de contrato en el caso de la operación en Chile a diciembre 2013.

EMPRESAS	C-INDEF	C-PFIJO	HONO	PRACT	Total
AZER	6				6
AZER CAPACITACION	2				2
GESTION	5				5
POASIN	2				2
POCH AMBIENTAL	152	7	3	3	165
POCH SA	343	1	6	3	353
Total	510	8	9	6	533

La siguiente muestra el desglose de los trabajadores de POCH por segmentación de edad y sexo en el caso de la operación en Chile, a diciembre 2014.

Segmentación por edad

GENERACION Y	32 y menos años
GENERACION X	33 a 47 años
BABY BOOMERS	48 a 66 años
TRADICIONALISTAS	67 años

RANGO	sexo	Q	%
GENERACION Y	F	91	17,84%
GENERACION Y	M	146	28,63%
Total GENERACION Y		237	46,47%
GENERACION X	F	70	13,73%
GENERACION X	M	134	28,27%
Total GENERACION X		204	40%
BABY BOOMERS	F	20	3,92%
BABY BOOMERS	M	47	9,22%
Total BABY BOOMERS		67	13,14%
TRADICIONALISTAS	M	2	0,39%
Total TRADICIONALISTAS		2	0,39%
Total		510	100%

La siguiente tabla muestra el desglose de los trabajadores de POCH por tipo de contrato y segmentación de edad y sexo en el caso de la operación en Chile.

EMPRESAS	F	M	Total	
GENERACION Y	98	154	252	47,28%
C-INDEF	91	146	237	44,47%
C-PFIJO	2	3	5	0,94%
HONO		4	4	0,75%
PRACT	5	1	6	1,13%
GENERACION X	72	136	208	39,02%
C-INDEF	70	134	204	38,27%
C-PFIJO	1		1	0,19%
HONO	1	2	3	0,56%
BABY BOOMERS	20	49	69	12,95%
C-INDEF	20	47	67	12,57%
C-PFIJO		1	1	0,19%
HONO		1	1	0,19%
TRADICIONALISTAS		4	4	0,75%
C-INDEF		2	2	0,388%
C-PFIJO		1	1	0,19%
HONO		1	1	0,19%
Total	190	343	533	100%

3.3 Principios de Medio Ambiente

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente”.

Durante el período 2013 – 2014 POCH desarrolló el proyecto “Implementación de la Norma ISO 14001:2004” en las instalaciones de Poch Ambiental, Poch y Asociados y Poch Gestión, con los siguientes alcances:

“Diseño y desarrollo de Servicios de Consultoría en proyectos de Ingeniería, Sistemas de Gestión de Calidad, Asesoría Legal Ambiental, Gestión Ambiental, Estudios de Líneas de Base y Recursos Naturales, Desarrollo Sustentable, Sustentabilidad Social, Estudios Oceanográficos, Administración de Contratos, Inspección Técnica de Obras, Aseguramiento de Calidad y Gestión de Adquisiciones.”

Noticias | Intranet General

Trabajando para certificarnos en la norma ISO 14001: 2004



En el marco de nuestra estrategia de Sustentabilidad, nos encontramos en pleno proceso de auditoría para certificarnos en la norma ISO 14001: 2004 a lo largo de POCH, la cual tiene por objeto apoyar la aplicación de un plan de manejo ambiental.

Todo este trabajo se está llevando a cabo con el objetivo de ser una empresa que opera comprometida formalmente con el cuidado del medio ambiente. De acuerdo a lo anterior, buscando reducir nuestros impactos y haciendo uso sostenible de los recursos, entre estos la energía, reduciendo nuestra huella de carbono y mejorando la gestión de residuos, entre otros.

Como ya les hemos comunicado, esta norma viene a complementar nuestro SIG y para ello, resulta fundamental que todas las personas de POCH estén al tanto de nuestra "Política del Sistema Integrado de Gestión":

"POCH, empresa multidisciplinaria dedicada al diseño y desarrollo de servicios de consultoría en ingeniería, medio ambiente y sustentabilidad, se compromete a cumplir los siguientes principios:

Desarrollar servicios sustentables y de calidad, enmarcados siempre en los valores que nos identifican como compañía.

Cumplir con las normas legales, regulaciones vigentes y acuerdos suscritos por la empresa.

Satisfacer integralmente los requerimientos de nuestros clientes.

Identificar y controlar los peligros asociados al trabajo, velando por la salud, seguridad e integridad de todos los colaboradores. Fomentar una cultura preventiva, propiciándoles capacitación y apoyo.

Prevenir, controlar y mitigar los impactos negativos al medio ambiente. Asimismo, hacer un uso racional de todos los recursos.

Comunicar periódicamente a nuestro equipo la gestión y resultados alcanzados.

Mejorar continuamente la eficacia de nuestro sistema integrado de gestión.

Asegurar la rentabilidad de la compañía cuidando siempre nuestra responsabilidad social".

Miguel Sánchez C.

Gerente General Corporativo

POCH

El proyecto culminó con el proceso de Auditoría de Certificación por parte de SGS Chile, realizado desde el 29 de

septiembre al 10 de octubre.



3.3.1 Eficiencia Energética

Como empresa consultora en Ingeniería, Medioambiente y Sustentabilidad, trabajamos desde una perspectiva integral y en conjunto con nuestros clientes, para lograr soluciones completas y eficientes, a la medida de sus necesidades, optimizando resultados, minimizando riesgos y costos.

Es en este contexto y con el objetivo de avanzar hacia la sustentabilidad energética de nuestros clientes, que el servicio de Gestión Energética se complementa con los de Cambio Climático, Energías Renovables y Green Building, todos temas ampliamente desarrollados al interior de nuestra compañía.

En concordancia con los servicios ofrecidos y conscientes de la importancia de la aplicación de la eficiencia energética, POCH ha implementado con éxito el proyecto “Diagnóstico Energético Oficinas Poch – Chile”, para identificar oportunidades de optimización energética en las Oficinas, con los objetivos específicos:

- Obtener información sobre consumos y costos de energía.
- Analizar información de compra y uso de energía.
- Definir indicadores de desempeño energético.
- Identificar medidas de gestión energética (inversión y operación)

Beneficios:

- Mejora el uso de la energía al estandarizar prácticas óptimas de gestión.
- Reducción de costos y por ende mejora la competitividad de la empresa.
- Reduce el daño ambiental, la contaminación y el uso de recursos naturales.
- Permite tener un costo de tarifa eléctrica acorde a la necesidad de la empresa.

Descripción de las Instalaciones

Casa Corporativa



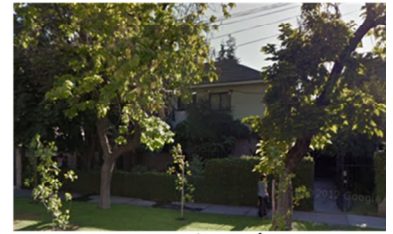
- 3 pisos, 1 subterráneo
- Superficie 1300 [m2]

Alcántara 383



- 3 pisos, 1 subterráneo
- Superficie 860 [m2]

Alcántara 464



- 2 pisos, 1 subterráneo
- Superficie 704 [m2]

Renato Sánchez 3838



- 3 pisos
- Superficie 400 [m2]

Polonia 384



- 2 pisos
- Superficie 214 [m2]

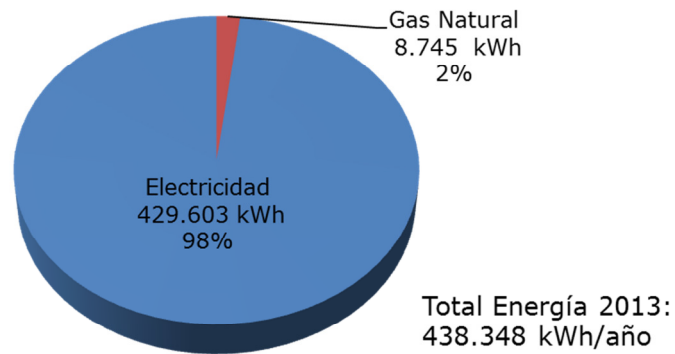
P. Errázuriz 3943



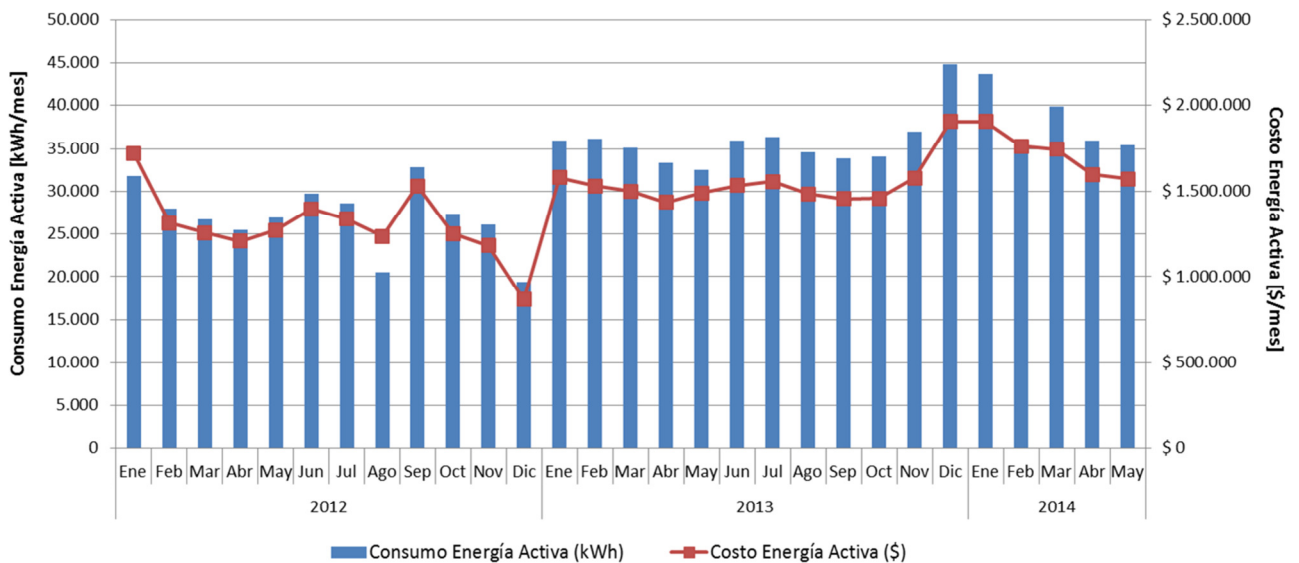
- 3 pisos, 1 subterráneo
- Superficie 448 [m2]

Uso y Costo de Energía Global 2014

Unidades de Energía

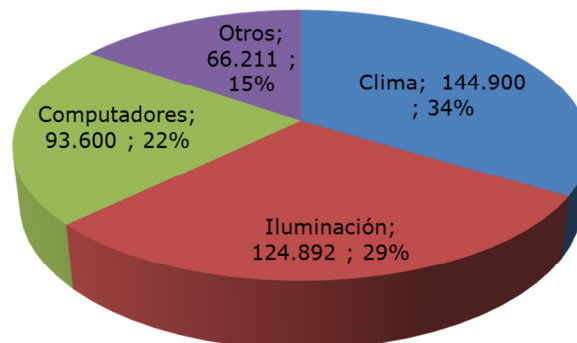


Energía consumida y costos de energía Globales



Diagnóstico Energético Situación Actual

Balance de Energía Eléctrica Por Sistema [kWh/año]



Principales Conclusiones del Estudio

Compra de Energía

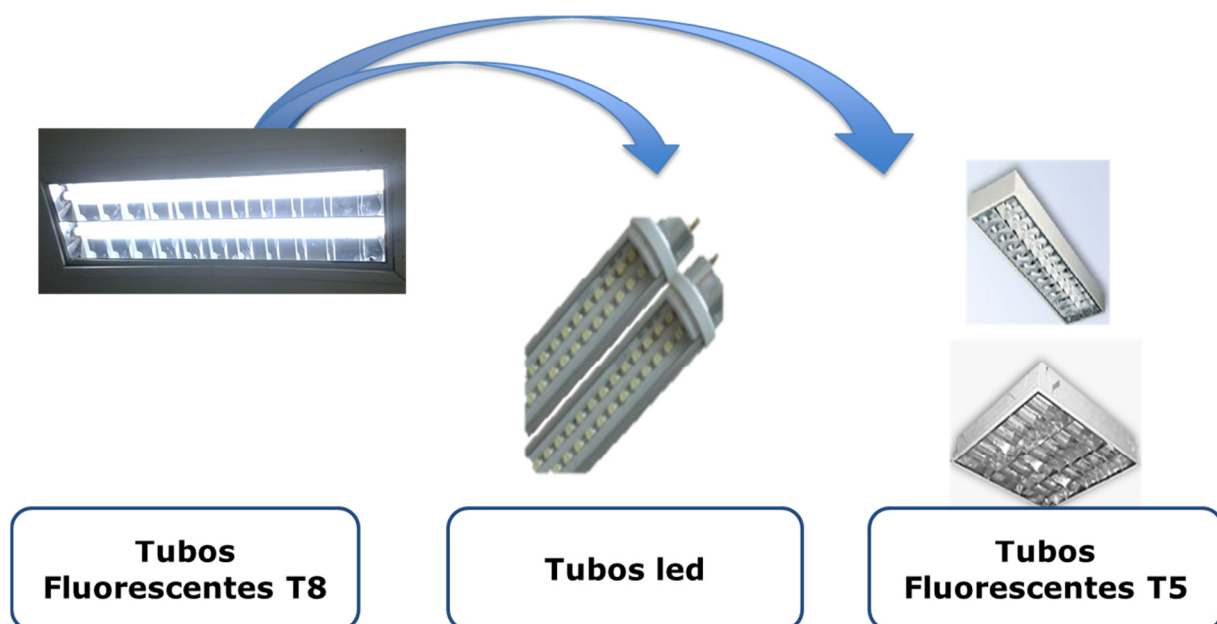
- Electricidad es el principal energético, gas es muy bajo
- Electricidad subió con la casa matriz, con variadas tarifas
- Se analizará cambio de tarifa a BT4.3 (adecuada para oficinas)
- No hay análisis de la información, ni seguimiento de consumos

Uso de Energía

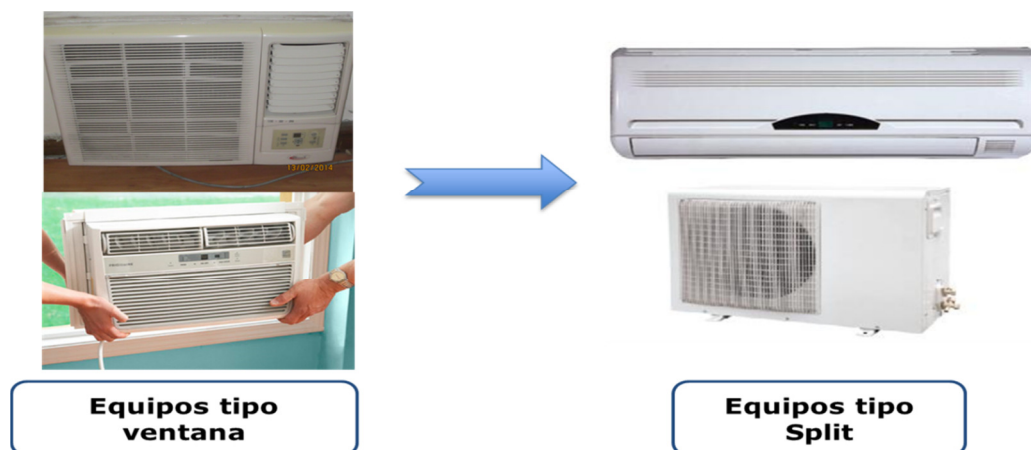
- Casa Matriz y casa de Ingeniería son las mayores consumidoras
- Consumos mayores en verano que en invierno
- Climatización e iluminación son los sistemas de mayor consumo
- IDEs son menores a lo típico, eso no implica sean adecuados

Oportunidades de Ahorro

1. Iluminación – Reemplazo de Equipos



2. Equipos de Aire Acondicionado



3. Instalación de Temporizadores en Equipos de Clima



Un temporizador digital programable cuesta unos \$20.000
El ahorro es variable, pero ayuda a controlar la demanda en punta.
Se debe levantar que equipos poseen enchufe.
Esto podría ayudar a controlar la demanda en un 30%.

Principio 8: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental”.

3.3.2 Proveedores

POCH cuenta con un registro de proveedores de servicios externalizados, los que son contratados cada vez que se requiere. A fines de 2009 se incorporó al Sistema de Gestión un instructivo de control de estos proveedores, en el que se describe una evaluación de éstos, respecto de su compromiso con la aplicación de criterios de precaución frente a los problemas ambientales. **El no cumplimiento de estos criterios por parte de un proveedor podría resultar en que no se lo considere para futuros requerimientos.**

3.3.3 Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2014 se continuó incluyendo información que fomenta y motiva la conciencia y buenas prácticas ambientales a través de la intranet y en los diarios murales de la compañía, medios a los que accede el 100% de los trabajadores de POCH.

Porque en POCH nos importa e inspira: Consejos prácticos para proteger el Medio Ambiente



Todos podemos aportar nuestro granito de arena para proteger el planeta. Pensar en verde no es tan difícil como parece. A continuación te ofrecemos la manera de reverdecer tu rutina diaria. Todo comienza cuando apagas el despertador.

1. El próximo despertador que te compres que sea solar, no eléctrico.
 2. No permitas que corra el agua mientras te estás afeitando, lavando la cara, o cepillando los dientes. ¡Ahorras mucha agua!
 3. Después de leer el diario encárgate de reciclarlo. Y cuando salgas de tu casa, no olvides apagar todas las luces y aparatos eléctricos. Incluso desenchufa los que se mantienen en stand by, continúan consumiendo aún cuando no están siendo utilizados. Ahorrar energía ayuda a reducir la contaminación del aire.
 4. Para ir al trabajo, la manera más fácil de reducir tu huella de carbono es evitar las prisas. Así que disminuye la velocidad. Aunque lo ideal sería montar en bicicleta, caminar, viajes compartidos con compañeros, transporte público... Si no puedes prescindir del vehículo, al menos mantén los neumáticos inflados a la presión correcta, contamina menos.
 5. Una vez en el trabajo, si necesitas apuntar algo, voltea un antiguo documento y escribe en la parte de atrás.
 6. Recicla la basura en el trabajo y en tu casa. Esta es una de las acciones que más contribuyen a reducir el calentamiento global. De hecho, se estima en actualidad sólo el 25% de lo que arrojamos a la basura es reciclado.
 7. Para personalizar tu área de trabajo, busca una planta, además de decorar, ésta elimina cantidades contaminantes presentes en el aire.
 8. En los meses más calurosos de verano, utiliza un ventilador interior junto con el aire acondicionado para expandir el aire fresco. Ahorrarás electricidad.
 9. Cuando cocines, utiliza un recipiente del tamaño del elemento calorífico para disminuir el consumo de energía.
 10. No arrojes la ropa limpia en la cesta de la ropa sucia para evitar colgarla. ¡Ahorras agua! Utiliza los pantalones más de una vez. Y cuando laves, utiliza sólo productos ecológicos.
- ¡Es mejor para ti y el medio ambiente!

De esta forma, de manera constante se publican mensajes y consejos sobre prácticas amigables con el medio ambiente, fomentando por ejemplo el reciclaje de los residuos a través de la obtención de puntos que permiten importantes descuentos, como por ejemplo:

Canje de Beneficios

 <p>100 pts</p> <p>allClear Hogar</p> <p>2 Bidones de 20 litros de Agua Purificada con Soporte básico, que entrega el agua a temperatura ambiente.</p> <p>GRATIS</p>	 <p>220 pts</p> <p>Belleza</p> <p>Te Quiero Verde</p> <p>Servicio de peluquería. Masaje capilar y corte de pelo.</p> <p>15.000 Precio normal: 30.000</p> <p>50%</p>	 <p>100 pts</p> <p>Sustentable</p> <p>allGreenup</p> <p>Árbol en la Patagonia</p> <p>Planta un árbol en la Patagonia Chilena.</p> <p>GRATIS</p>
--	---	--

Esto se logró a través del convenio POCH-ALLGREENUP, logrando la iniciativa de cuidar el medio ambiente.

allGreenup: “La iniciativa que te premia por cuidar el Medioambiente”



Súmate a allGreenup (www.allgreenup.com), la primera aplicación que premia las acciones sustentables de las personas y las empresas.

Esta aplicación, desarrollada en Chile, cuenta con más de 10 mil usuarios activos.

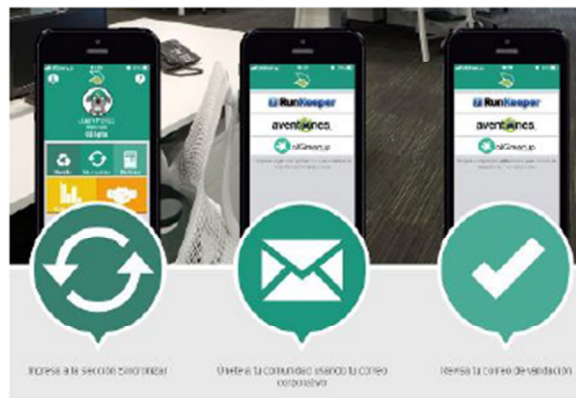
Recientemente, se lanzó la versión de allGreenup especialmente orientada a las empresas, y cuyo objetivo es promover que las organizaciones y sus profesionales se preocupen y ocupen del cuidado del medioambiente.

Lo anterior promoviendo, apoyando y facilitando diversas acciones sustentables al interior de las empresas, como asimismo premiando, motivando y destacando a aquellas personas que las llevan a cabo. Ya que esta aplicación permite que los usuarios ingresen y registren las actividades amigables con el medio ambiente que las personas van realizando, sumar puntos y recibir premios, como incentivo a estas prácticas.

Para POCH es muy importante promover internamente la conciencia sobre el cuidado del medio ambiente, es por esto que nos unimos a esta iniciativa y esperamos que a lo largo de todas nuestras oficinas nuestros profesionales se motiven y participen.

Actualmente, 10 empresas se han sumado a allGreenup, y prontamente se implementará la aplicación para los usuarios de POCH, respecto de lo cual les estaremos informando oportunamente, a través de nuestros canales de comunicación.

Suma puntos y transfórmalos en descuentos y premios.



3.3.4 Consumo de Agua y Energía

Siguiendo los pasos de años anteriores, POCH a lo largo de 2014 fomentó al interior de su organización un uso responsable de la energía eléctrica, y el consumo de agua.





En este período se desarrolla el proyecto “**Diagnóstico Energético Oficinas Poch – Chile**” (Ver punto 3.3.1).

En este período, la compañía ha manifestado la importancia adicional de medir el consumo de agua durante la prestación del servicio en las oficinas de la compañía. Incluyendo de esta forma, el uso de computadores, impresoras, otros equipos, aire acondicionado y calefacción, respectivamente, entre otros.

A través de diversas campañas comunicacionales la empresa de manera constante busca generar una conciencia interna que motive el uso responsable de estos recursos.

Agua		2013	2014		
Aguas Andinas	Alcántara 383	3013	2259	m³	↓
	Alcántara 464	1775	2327	m³	↑
	Renato Sánchez 3838	Sin información	622	m³	
	Renato Sánchez 3859	Sin información	2460	m³	
	Total		7668	m³	



Energía		2013	2014		
Chilectra	Alcántara 383	143.200	145.000	(KWH)	
	Alcántara 464	68.160	56.560	(KWH)	
	Renato Sánchez 3838	37.020	37.120	(KWH)	
	Renato Sánchez 3859	148.320	172.240	(KWH)	
	Total	396.700	410.920	(KWH)	



Principio 9: “Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

POCH reconoce la importancia del medio ambiente como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo sostenible. Es por esta razón que el desarrollo de nuestras actividades y la promoción de nuestros servicios se encuentran comprometidos con un enfoque precautorio y preventivo en el cuidado del medio ambiente.

Así, parte del Código de Conducta y Ética indica que los profesionales **“deberán considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones en los proyectos en todas sus etapas de desarrollo, materialización y abandono, cuando corresponda”**.

La temáticas de energía, cambio climático, agua y residuos, producción limpia y relaciones empresa-comunidad son parte fundamental de los servicios de POCH, que se ha consolidado cada día como una consultora multidisciplinaria, innovadora y que apuesta por la vanguardia en temas ambientales.

El área de gestión de energía de la compañía, asesora a sus clientes en la evaluación e implementación, así como en el apoyo técnico y puesta en marcha de las tecnologías relativas a la eficiencia energética. Por otro lado el área de Green Building de la compañía, realiza proyectos de diseño de edificios bajo los estándares de eficiencia energética, optando a la certificación LEED.

Además, POCH cuenta con más de 13 años de experiencia en el sector medioambiental, con un equipo de profesionales altamente calificados, transformándose en líderes en consultoría de Gestión Ambiental, Ingeniería Ambiental, Recursos Naturales, Cambio Climático, Auditorías Ambientales, Gestión de Energía, y Relaciones con la Comunidad.

De este modo, se asesora a sus clientes en el ciclo completo de proyectos de inversión, con la finalidad de asegurar la sustentabilidad y maximizar el uso eficiente de sus recursos económicos. A continuación se presentan los servicios ambientales:

SUSTENTABILIDAD

1) Cambio Climático

a) Gestión del Carbono

- Inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Huella de carbono corporativa, de producto y de eventos
- Alternativas de mitigación y compensación

- Curvas de costo abatimiento
 - Comunicación a grupos de interés
 - b) Mercado del Carbono
 - Mecanismo de desarrollo limpio (MDL)
 - Mercado voluntario del carbono (MVC)
 - Nuevos mecanismos de mercado
 - Due diligence de carbono
 - c) Política Pública
 - Planes y políticas en cambio climático
 - Acciones nacionales de mitigación apropiadas (NAMA)
 - Sistemas de monitoreo, reporte y verificación (MRV)
- 2) **Agua y Residuos**
 - a) Gestión del Agua
 - Huella de agua corporativa y de producto
 - Estándar “Gestión sostenible del agua”
 - Eficiencia hídrica
 - b) Gestión de Residuos
 - Diagnóstico de la gestión
 - Evaluación de opciones tecnológicas
 - Planes de gestión de residuos
 - c) Producción Limpia
 - Diagnósticos sectoriales
 - Propuesta de Acuerdo de Producción Limpia (APL)
 - Apoyo en la negociación con comité coordinador
 - Diagnósticos por instalación e implementación
 - Auditorías seguimiento y control, evaluación final y de mantención
 - Elaboración de estudios de impacto
 - Gestión de instrumentos de fomento
- 3) **Energía**
 - a) Gestión de Energía
 - Auditorías energéticas
 - Análisis tarifario
 - Modelamiento
 - Gestión de alumbrado público
 - Sistemas de gestión energética (ISO 50.001)
 - Diseño de proyectos de ingeniería con EE y ERNC
 - Estándar IPMVP (EVO)
 - Contraparte a empresas ESCOS
 - b) Desarrollo de Mercado
 - Estudios de mercado de EE y ERNC
 - Planes y políticas de energía sustentable
 - Apoyo a instituciones públicas
- 4) **Gestión Social y Comunidades**
 - a) Relaciones Empresa Comunidad
 - Identificación de grupos de interés
 - Diseño e implementación de procesos de participación
 - Estrategia de relaciones comunitarias con comunidades indígenas
 - Diseño de estrategia de inversión comunitaria
 - Evaluación de impacto social de proyectos de inversión comunitaria
 - b) Política Pública
 - Asesoría al Estado en el diseño de mecanismos para la gestión en comunidades en:
 - Elaboración de reglamentos, guías y manuales en temas sociales

- Estudios comparados para la identificación de prácticas, tendientes a generar política pública
 - Evaluación de impacto social y económico
 - c) Gestión Social en el Contexto de Tramitación Ambiental de Proyectos
 - Construcción de líneas de base social
 - Evaluación de impactos social en el contexto de la evaluación ambiental de proyectos
 - Diseño de mecanismos de mitigación, reparación o compensación de impactos sociales
 - Apoyo en la tramitación de variables sociales de proyectos de inversión
 - d) Cumplimiento de Estándares Sociales
 - Incorporar diferentes estándares sociales y convenios internacionales al diseño de proyectos de inversión
 - Diseño de estrategias y acompañamiento para su puesta en marcha, y auditorías de cumplimiento
 - Due diligence socio ambientales
- 5) Edificación Sustentable**
- a) Certificación LEED
 - b) Comissioning
 - c) Auditorías Energéticas
 - d) Energías Renovables
 - e) Modelos de Energía
 - f) Estudios de Optimización

3.4 Principio Anticorrupción

Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra todas la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

La política anticorrupción está contenida en el Código de Conducta y Ética, vigente desde el año 2007.

Los puntos que hacen referencia a la política de anticorrupción son los siguientes:

- Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno, extorsión y/o presión indebida para lograr actuaciones y/o decisiones.
- Los profesionales no ofrecerán, no darán ni recibirán comisiones o remuneraciones indebidas, con el objeto de obtener encargos contractuales, o de crearse situaciones de privilegio en su actuación, ni aceptarán remuneración alguna de terceros por los servicios prestados al cliente que no correspondan a los honorarios profesionales convenidos con este último.

Este Código de Conducta y Ética se revisa y distribuye cuando el trabajador ingresa a la compañía. Se realiza como parte de la inducción corporativa, una de las tres instancias que implica el proceso de vinculación del nuevo profesional a la empresa.

La implementación y uso del código de conducta se plasma en cada una de las relaciones con nuestros grupos de interés:

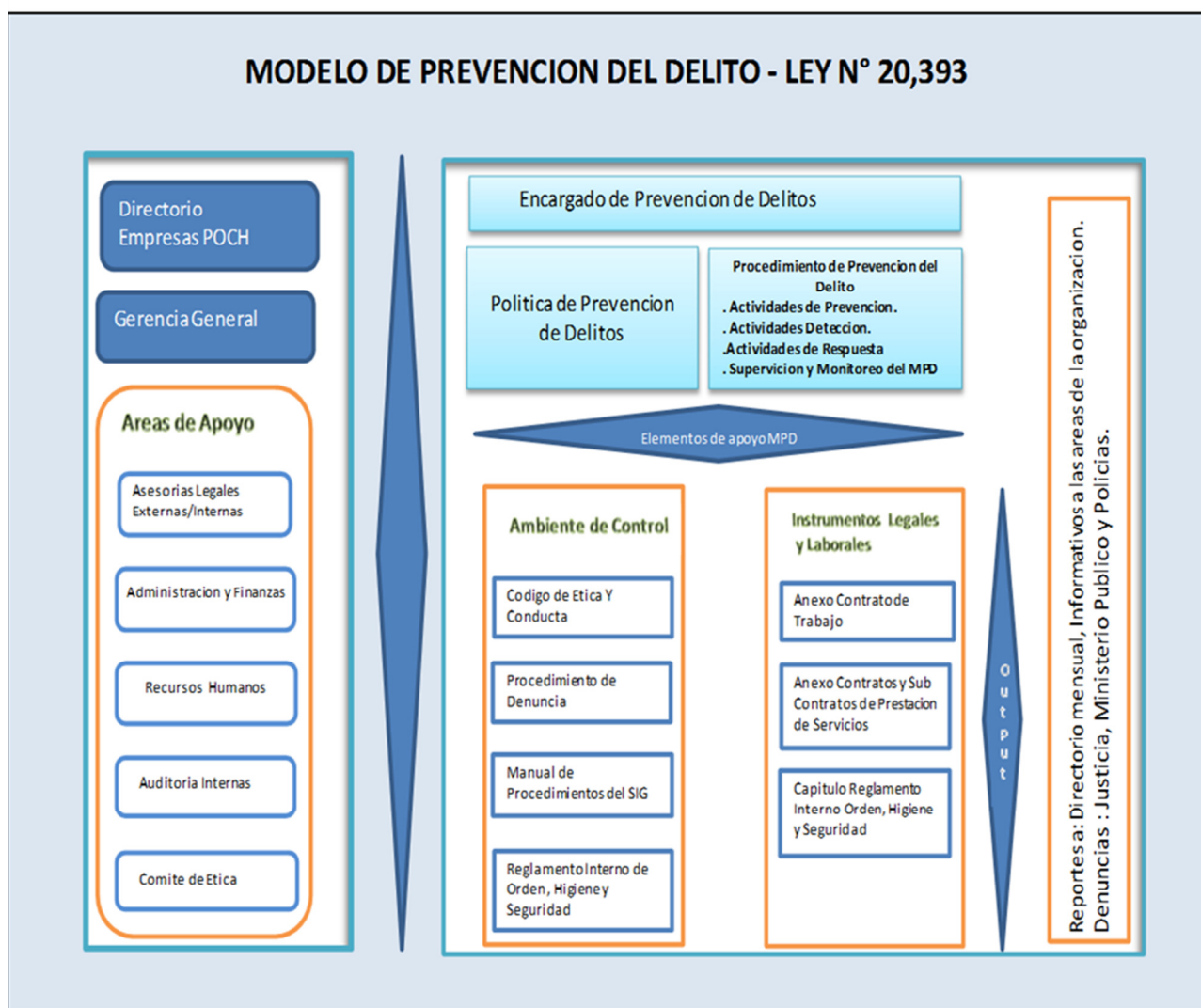
- Clientes, expresados en nuestras ofertas comerciales en las cláusulas de confidencialidad y durante la prestación del servicio. Adicionalmente, se encuentran expresados principios y características de los servicios.
- Trabajadores en los procedimientos definidos en la empresa y en nuestras políticas de calidad y de seguridad y salud ocupacional,

- Proveedores, en las relaciones contractuales definidos en los documentos del acuerdo.

3.4.1 Código de Conducta y Ética

El Código de Conducta y Ética de las Empresas POCH establece que los profesionales: “Deberán considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones en los proyectos en todas sus etapas de desarrollo, materialización y abandono, cuando corresponda”.

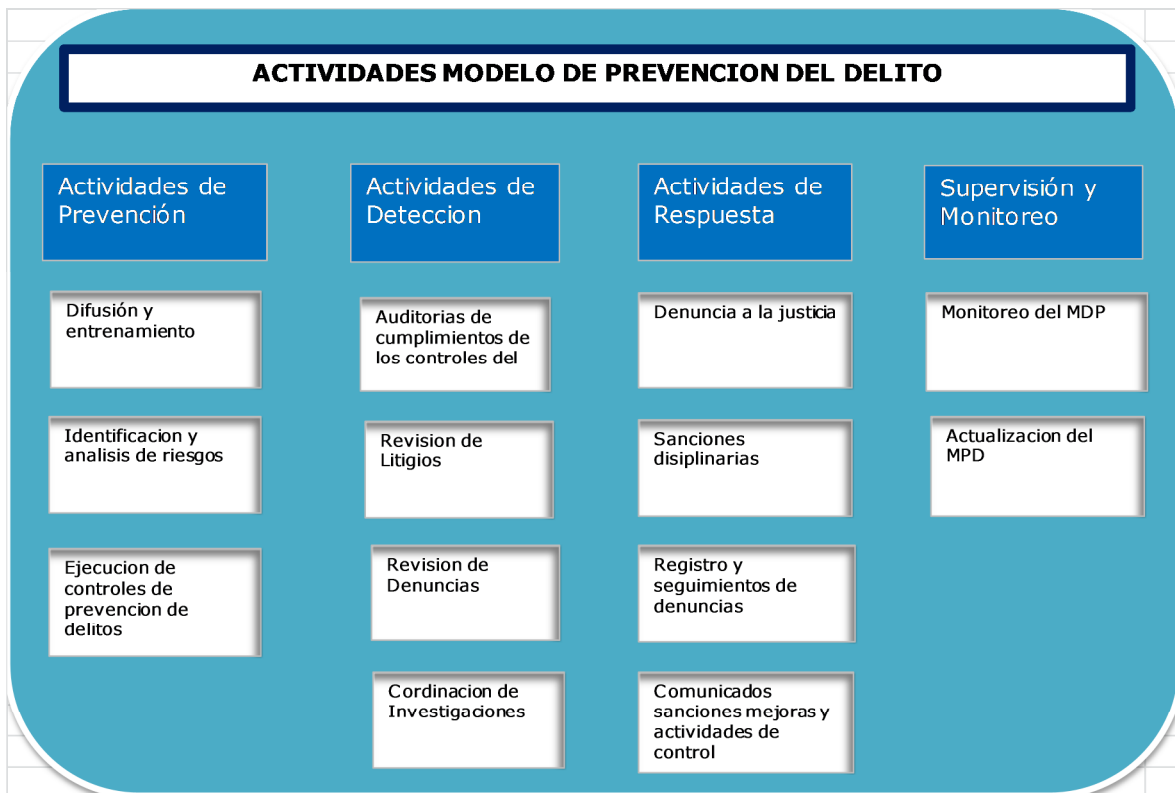
En el segundo semestre del año 2014 se inicia el desarrollo del proyecto “MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS” el cual consiste en un proceso de monitoreo, a través de diversas actividades de monitoreo, control y prevención sobre los procesos o actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos.



El MPD del Grupo POCH se desarrolla a través de una serie de actividades, las que contempla:

- Actividades de prevención.
- Actividades de detección.
- Actividades de respuesta.
- Supervisión y monitoreo del MPD.

Estas actividades están orientadas a apoyar el funcionamiento y ejecución del MPD, siendo lideradas por el Encargado de Prevención de Delitos.



Las actividades que ejecutará cada área de apoyo, en función de la operación del MPD son las siguientes:

- Asesores Legales (Internos / Externos).
- Administración y Finanzas.
- Recursos Humanos.
- Gestión de Riesgos.
- Auditoría Interna.
- Comité de Ética Corporativo.

4 PALABRAS FINALES

Dado el compromiso que tiene nuestra compañía con los 10 principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas, nuestra empresa procuró seguir actuando conforme a estos principios y valores, buscando actuar siempre con responsabilidad y conciencia en su ámbito de acción, preocupados como organización de fomentar las buenas prácticas, las buenas relaciones con nuestros stakeholders, el cuidado del medio ambiente, y por sobre todo teniendo como visión el ser y actuar y seguir construyendo una empresa responsable y valiosa en todos los ámbitos.

Seguiremos en los años por venir trabajando desde adentro y hacia fuera buscando respetar y promover los principios que establece el Pacto Global de Naciones Unidas, considerando la relevancia que tienen para el crecimiento sustentable de la sociedad, los mercados y los países.

5 INDICADORES GRI G-3 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2014)

Indicadores del desempeño económico				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Desempeño Económico	EC1	Valor económico generado y distribuido, costes de explotación, compensaciones a empleados, donaciones y otras inversiones comunitarias, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores, de capital y a gobiernos (central).	Acciones con la comunidad	1
	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Cambio Climático	7
	EC3	Cobertura de las Obligaciones definidas por la organización por planes de pensiones.	POCH se asegura de cumplir con el pago de las imposiciones de todos sus trabajadores y a la vez de trabajadores de las empresas subcontratadas, a través de instructivos elaborados y distribuidos para tales efectos.	3
	EC4	Ayuda financiera recibida por el gobierno	POCH no recibió a lo largo del periodo en cuestión ayuda financiera de parte del gobierno.	2
Indicadores del desempeño ambiental				
Materiales	EN1	Materiales utilizados por peso o volumen.	No existen datos asociados a este punto, ya que el principal producto de Poch son los servicios, que se dan cumplimiento a través de informes, planos y documentos en general.	
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	Se está iniciando con el proceso de reciclaje, por lo que aún no existen datos asociados a este punto.	7
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Energía	EN3	Consumo directo de energía desglosada por fuentes primarias.	Consumo de energía.	8
	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	No existen datos asociados a este punto.	
	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la ineficiencia.	Consumo de Energía.	8
	EN7	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultados de dichas iniciativas.	Servicios Ambientales	9
	EN8	Iniciativas para reducir el consumo directo de energía y reducciones logradas con dichas iniciativas.	Consumo de Energía	8

Indicadores del Desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Empleo	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de contratación y por región.	Información adicional sobre composición de la Organización	6
	LA2	Número total y tasa de rotación de empleados, desglosados por grupo de edad y sexo.	Información adicional sobre composición de la Organización	6
	LA3	Beneficios mínimos ofrecidos a los empleados de jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada.	Beneficios básicos	6
Indicadores del Desempeño de derechos humanos				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Prácticas de dirección	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	La ley vigente en el país contempla y está por sobre la media mundial en cuanto a cláusulas de DD.HH y la empresa cumple rigurosamente con la normativa legal.	
	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas como consecuencia.	El 100% de los contratistas es objeto de análisis en materia de DD.HH.	2
	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos y relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes	Código de Conducta y Ética	2
Comunidad	SO1	Programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo la entrada, la operación y la salida.	No aplica dado el servicio que desarrolla POCH.	
Corrupción	SO2	Grado de formación y análisis del riesgo para prevenir la corrupción	Código de Conducta y Ética	2
	SO3	Acciones tomadas en respuesta a índices de corrupción	En 2014 no se registraron situaciones de esta índole. Procedimiento Reglamento Interno.	
Política Pública		Participación en el desarrollo de la política pública y lobby	No hay datos de este tipo.	
		Valor total de las contribuciones a los partidos políticos o a instituciones relacionadas, desglosándolo por países.	No hay datos de este tipo.	