



**Comunicación del Progreso
(COP) del Pacto Mundial de la
Organización de las Naciones
Unidas**

**Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2014-2015**

COMPROMISO DE LA GERENCIA GENERAL	2
1. PERFIL DE LA ORGANIZACION	3
2. Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. según Principios Rectores de Pacto Global y Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.	7
2.1. PILAR DERECHOS HUMANOS	8
2.2. PILAR ESTANDARES LABORALES	16
2.3. PILAR MEDIOAMBIENTE	25
2.4. PILAR ANTICORRUPCION	30
Índice de contenidos de la iniciativa Global de Reportes (GRI)	32

COMPROMISO DE LA GERENCIA GENERAL

Hoy las organizaciones de todo tipo, reconocen que su éxito no solo se mide con sus ventas o utilidades; el concepto de valor compartido ha ido permeando las distintas esferas de la sociedad y cada vez son más quienes reclaman empresas responsables, que se hagan cargo de sus impactos económicos, ambientales y sociales, logrando beneficios tanto para las propias organizaciones como para la sociedad en su conjunto.

Entendiendo que para avanzar en el camino de la transparencia y la sustentabilidad, es necesario retroalimentarse de las opiniones de los grupos de interés, autoevaluarse y replicar casos de éxito, Laboratorio Bagó de Chile S.A. desde 2011 ha venido reportando en forma voluntaria sus avances en la implementación de los Diez Principios de Pacto Global y se compromete públicamente a exponer sus resultados.

En esta oportunidad se utilizará la metodología del Global Reporting Initiative (GRI4) para exponer nuestra gestión en los cuatros pilares: Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anti-corrupción. durante el periodo 2014. 2015.

Un elemento relevante de este período para la Compañía, ha sido pasar exitosamente la Auditoría de APPLUS + en su sistema de gestión – Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) de acuerdo a los requisitos operacionales y normativos de la Norma Chilena NCh 3262-2012, que le permite entrar en un proceso de mejora continua de sus procesos, bienestar y satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras, que da cuenta que las buenas prácticas laborales están integradas en los procesos core business y no aisladas como acciones filantrópicas. Acción que está estrechamente relacionada además con nuestra participación en el acuerdo voluntario público-privado firmado en octubre 2015, para incrementar la presencia de mujeres en altos cargos de empresas en el marco del encuentro “Desafíos de Productividad en Chile: +Mujeres en Alta Gerencia y Directorios”, organizado por la Subsecretaría de Economía y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).



Juan José Araneda Angulo
Gerente General Laboratorio Bagó de Chile S.A.

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 Nombre (G4-3)	1.2 Principales marcas, productos y servicios (G4-4)
-------------------	--

En las siguientes páginas detallamos las actividades productivas y su impacto sobre las personas, las comunidades y el medio ambiente. Asimismo, describimos nuestro enfoque de sostenibilidad y las acciones que hemos realizado durante 2014 y 2015, para promover las buenas prácticas en la dimensión económica, social y medioambiental.

Por lo tanto, la selección de los contenidos fue el resultado de una revisión rigurosa del proceso de materialidad, para determinar los asuntos prioritarios para nuestro negocio y aquellos importantes para nuestros grupos de interés.

1.2 Principales marcas, productos y servicios (G4-4)

1.3 Estructura operativa

	2015	2014
Comercial	188	177
Producción	138	128
Control de Calidad	64	55
Dirección	24	26
Recursos Humanos	17	16
Administración	18	13
TOTAL	449	415

1.4 Países donde opera (G4-6)

Como corporación Bagó está presente en 18 países de la región. Exportamos medicamentos y materias primas farmacéuticas a los cinco continentes:

1.6 Naturaleza de la propiedad (G4-7)

La sociedad anónima fue constituida por Escritura Pública otorgada el 30 de Noviembre de 1968 ante el notario Sr. Jaime García Palazuelos bajo el nombre de Laboratorios de Productos Farmacéuticos S.A.

Posteriormente, ha sufrido varias modificaciones, siendo la última la Escritura Pública del 16 de Mayo de 1997 de la notaría de don Andrés Rubio Flores, mediante la cual se modificó el Artículo Quinto de los Estatutos Sociales, aprobándose la razón social: "Laboratorio Bagó de Chile S.A." y el uso como nombre de fantasía de: LABORATORIOS BAGÓ S.A.

R.U.T : 93.135.000-5

Dirección : Av. Vicuña Mackenna N° 1835

Santiago, Chile Cód. Postal : 6510006 Casilla : 3381, Correo Central

Teléfono : (56 2) 2368 - 2700

Fax : (56 2) 2364 - 0961

e-mail : laboratorio@bago.cl

El Capital suscrito y pagado al 31-12-2015 \$ 3.388.475.112.- dividido en 1.600.000 acciones sin valor nominal, distribuidas como sigue:

- Grupo Empresarial Bagó S.A. 784.000 acciones 49.0%
- JUMI S.A 736.000 acciones 46.0%
- Juan Carlos Bagó 40.000 acciones 2.5%
- Sebastián Bagó 40.000 acciones 2.5%

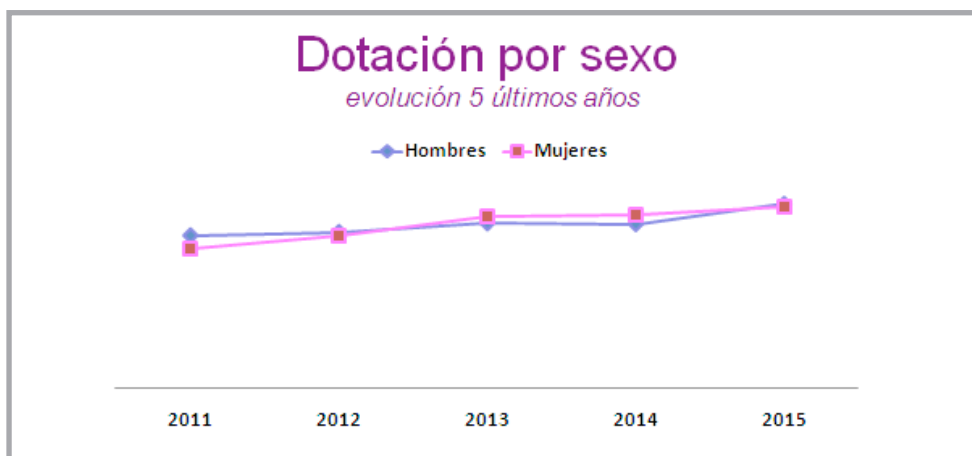
1.7 Localización de la sede principal de la organización (G4-5)

Laboratorio Bagó de Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada, con domicilio legal en la ciudad de Santiago:

1.8 Dimensiones de BAGÓ

Área Dimensiones de la organización:										
Número total de empleados/as a	2014					2015				
	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%
	415	213	51%	202	49%	449	223	50%	226	50%
Ventas netas	M\$ 30.855.027					M\$ 32.579.489				
Capitalización Total	Deuda		Patrimonio			Deuda		Patrimonio		
	M\$ 0		27.873.079 M\$			M\$ 0		17.751.121 M\$		
Cantidad de productos	81 productos y 171 presentaciones farmacéuticas									

Evolución 5 últimos años:



La dotación en Bagó estos últimos cinco años ha ido en aumento, no obstante durante el periodo 2013/2014 no tuvo variaciones (total personal 415 personas). El mercado laboral chileno durante el 2015 trimestral móvil es de cada 100 personas 59,0% para los hombres y 41.0% para las mujeres (Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas). Nuestra organización presenta durante el 2015 paridad en la dotación de su personal (50% para hombres y mujeres, respectivamente, aumentando levemente la tasa de participación y ocupación de los hombres respecto al 2013 y 2014.)

Dotación por sexo: evolución 5 últimos años Laboratorio Bagó (al 30 de diciembre de cada año).

Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2011	188	52%	172	48%	360
2012	192	52%	188	49%	380
2013	203	49%	212	51%	415
2014	202	49%	213	51%	415
2015	226	50%	223	50%	449

1.9 Premios recibidos

RECONOCIMIENTOS 2014-2015

PREMIO DE LA FACULTAD TECNOLÓGICA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE.

En noviembre 2014, la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, (USACH) realizó el “Tercer Encuentro Internacional de Gestión Tecnológica e Innovación”, donde Laboratorio Bagó de Chile recibió un reconocimiento a la “Innovación en la Gestión de Recursos Humanos 2014”. En la ceremonia se destacó al laboratorio por tener excelentes prácticas en gestión de personas y por la preocupación social de la empresa que se ve reflejada en su compromiso con el personal.

PREMIO “MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN 2014”.

Por tercer año consecutivo Laboratorio Bagó de Chile SA es premiado por la Fundación Chile Unido en conjunto con revista Ya de El Mercurio, en la categoría Grandes Empresas. Se reconocen prácticas innovadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A la ceremonia de entrega, además de las empresas premiadas asistieron autoridades políticas y diversos representantes del mundo empresarial.

CERTIFICACION NORMA NCh: 3262-2012.

En marzo 2015 Laboratorio Bagó de Chile S.A junto a dos empresas fue certificada bajo la Norma Chilena NCh 3262-2012, que incorporan las empresas en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores. Al implementar el Sistema de Gestión- Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), Bagó se compromete explícitamente a

incorporar la perspectiva de género y la cultura de equidad entre su personal, a través de la implementación de procedimientos documentados y registros en los que se asegure la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en acceso al empleo, condiciones de trabajo, desarrollo de carrera, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones, así como en la identificación, prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual a través del cumplimiento de los requisitos legales y del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal aplicables.

GREAT PLACE TO WORK:

Laboratorio Bagó ocupó el lugar 40 entre 50 empresas premiadas el 2015.

Cada año Great Place to Work elabora y publica el listado de las Mejores Empresas para Trabajar en cada uno de los países donde está presente, tomando como base el estudio de clima organizacional.

Durante el proceso de medición 2015, en Chile se evaluó a 208 empresas de distintos rubros, respondiendo más de 300.000 colaboradores a lo largo de todo el país, entre las cuales participó Bagó. La metodología de Great Place to Work es rigurosa y objetiva y marca un estándar global para definir grandes lugares de trabajo para fines comerciales, académicos y gubernamentales. Fuimos parte del estudio de clima laboral, destacándose la organización por sus esfuerzos en construir niveles de confianza entre sus líderes y los y las trabajadores/as.



ESTUDIO “MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN 2015”.

Durante el año 2015 participaron 114 organizaciones, de las cuales culminaron su etapa final 82 empresas y organismos públicos, quienes informaron acerca de sus prácticas en materia de Conciliación Familia-Trabajo y a sus colaboradores se les consultó sobre su nivel de conocimiento, uso y valoración de ellas, particularmente en torno a diez temas claves. Bagó obtuvo el 8° lugar entre las empresas participantes.

Informe elaborado por GfK Adimark a partir de los datos proporcionados por sus trabajadores/as - madres y padres con hijos/as menores o igual a 15 años - que participaron en el estudio.

1.10 Contacto y datos de “Comunicación de Progreso” (Communication on Progress) (G4-31)

Las personas de contacto para cualquier consulta en relación con el presente reporte de Comunicación de Progreso son:

- Gerente de Recursos Humanos Laboratorios Bagó de Chile: Francisco Méndez Ferreira, Tel. (56 2) 23682700, fmendez@bago.cl
- Asistente Social Laboratorios Bagó de Chile y Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género Y Conciliación (SIGIGC): Maritza Briones Gajardo, Tel. (56 2) 23682700, mbriones@bago.cl.

1.11 Periodo objeto, Ciclo presentación Acerca de nuestro Informe (G4-28, G4-30)

En la presente Comunicación en Progreso (COP), mostramos los resultados en el ámbito global de nuestras operaciones en materia económica, social y ambiental para el período comprendido entre los años 2014 y 2015 y que influyen de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de nuestros grupos de interés internos y externos. Los contenidos e indicadores del presente Reporte, se realizaron basándose en la Guía de elaboración de Memorias de Sustentabilidad GRI en su versión G4 que aplican en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la organización en torno a los criterios establecidos en la guía GRI_G4 relacionados a las dimensiones de los 10 principios de Pacto Global y sus cuatro pilares: Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción y a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - WEP'S .

2. Iniciativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A. según Principios Rectores de Pacto Global y Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

2.1 PILAR DERECHOS HUMANOS

Principio No1: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia".

Con la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) Bagó cuenta con un Equipo Auditor interno en la Norma NCh 3262 que tiene entre sus objetivos la verificación de los ejes temáticos de dicho sistema, los que se encuentra en el contexto de tratados internacionales y políticas públicas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento. Sistema que además permite difundir las políticas de la empresa a favor de la igualdad de género.

La implementación del Sistema de Gestión de igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), permite a la empresa integrar indicadores de género, evaluar y difundir los progresos alcanzados internamente mediante el uso desagregado por género, como asimismo permite visualizar la inclusión de las mujeres en todos los niveles de la organización (Principio 7 WEP'S " **Transparencia, evaluación e información**").

En el marco de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - WEP'S (principio 4: "**Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres**") y al principio N°1 de Pacto Global, mencionado anteriormente, Bagó ha desarrollado las siguientes acciones a favor de las mujeres y hombres que conforman la organización:

G4-HR2: Total Horas de Formación de los trabajadores y trabajadoras Acceso a la Capacitación.

La frecuencia de la capacitación obedece a la Detección de Necesidades de Capacitación (RH-INS-02) que se realiza anualmente para preparar el Plan anual de Capacitación (RH-DOC-08), el que se basa en parte en el mapa de criticidad de competencias que emana de la Evaluación del Desempeño (RH-INS-04) y que profundiza las competencias y los saberes de trabajadores y trabajadoras de Bagó, tendiendo a una distribución balanceada por sexo en los cursos.

Existe dentro del Plan anual de Capacitación (RH-DOC-08),

invitaciones abiertas para temas transversales organizados por la Asistente Social del Área de Recursos Humanos, tales como Taller Ciclos de Vida, Prevención de Drogas y Alcohol, Taller de Monitores/as VIF. Además se realizan anualmente charlas en el marco del Plan de Calidad de Vida sobre Acoso Laboral y Sexual, Roles Parentales, Salud de género, Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal.

El grado de difusión y comunicación de las capacitaciones disponibles, es a través de los canales y medios de comunicación internos tales como correo institucional dirigidos a todo el personal, Diario Mural y la revista institucional, como una forma de difundir dichas actividades.

El horario de las capacitaciones, en más del 95% de las actividades, es en horario de trabajo, existiendo además capacitaciones e-learning en las diferentes áreas, de manera de ofrecer iguales oportunidades de participación a hombres y mujeres. Los cursos ofrecidos fuera del horario de trabajo son los ofrecidos por las Universidades en el caso de postítulos.

La Detección de Necesidades de Capacitación (RH-FOR-02) que se realiza anualmente para preparar el Plan anual de Capacitación (RH-DOC-08) no discrimina por género ni composición demográfica, solo se atiene a cubrir las brechas de conocimientos y habilidades técnicas detectadas. Se basa en parte en el mapa de criticidad de competencias que emana de la Evaluación del Desempeño (RH-INS-04) y en la Detección de Necesidades de Capacitación (RH-FOR-02), en consecuencia la organización brinda las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo a trabajadores y trabajadoras pero no existen talleres con perspectiva de género, a nivel más ejecutivo y de jefaturas.

En Bagó tanto hombres como mujeres tienen un acceso equitativo a la capacitación y depende directamente de la necesidad de competencias que requieran desarrollar para desempeñar de manera más adecuada el cargo.

Cada Gerencia de área, Subgerencia de Departamento y Director/a Técnico/a es responsable de realizar el levantamiento de necesidades de capacitación de su respectivo personal a través de la información obtenida del mapa de criticidad, que resulta de la evaluación de desempeño anual, de focus group con sus jefaturas, y de cambios en materia de procesos tecnológicos, normativos o estratégicos. Deben completar el formulario de Detección de Necesidades de Capacitación RH-FOR-08, información que será analizada por el Comité de Capacitación planificada en un Programa de Capacitación

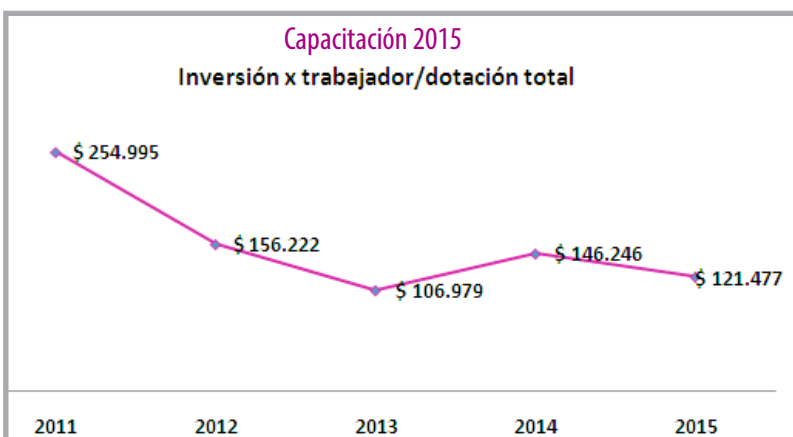
por la Gerencia de Recursos Humanos.

La Gerencia de Recursos Humanos solicitará al profesional de Servicio Social o a la persona en quien haya delegado esta función, que verifique que exista acceso igualitario a la capacitación según políticas de BPL con Igualdad de Género (RH-DOC- 22) e incorporará las materias, los niveles y las personas que requieran ser capacitadas según brechas de género detectadas a través de los indicadores definidos en el SIGIGC (RH-DOC-28). El análisis de Género se enfocará a examinar si se ha considerado la eliminación de sesgos de género, si se incorporan programas de conciliación, de salud integral con enfermedades propias del género, salud mental y física y temas de Empoderamiento del género subrepresentado.

La Capacitación durante el 2015 no fue cumplida conforme al Plan original, como consecuencia del ajuste presupuestario por necesidades emergentes debido a ciclo económico de menor crecimiento del mercado, observándose RR.HH, Control de Calidad y Producción entre las áreas con menos cumplimiento. Durante este periodo el 90% de la dotación (404 personas) participaron en actividades de capacitación del Plan. Durante el 2014 el 85% de la dotación participa en capacitación. Siendo el benchmark de 64% de la dotación.

La inversión por trabajador/a entre 2014 y 2015 disminuye en \$24.769, no obstante en el 1.3% de las personas se invirtió el 24% del costo empresa. (Personas capacitadas en programas de desarrollo de más de 100 horas). Inversión que favorece el avance y desarrollo de carrera de las mujeres en los diferentes niveles de la organización, favoreciendo su acceso a actividades no tradicionales.

Capacitación 2015
Inversión x trabajador/dotación total



Costo Empresa v/s Costo SENCE 2015/2014: Se observa en la tabla siguiente que se redujo el gasto costo a nivel empresa en capacitación, no obstante hubo un incremento en el costo con cargo al SENCE.

Cursos y Talleres 2015

Área	M\$	%
Costo Empresa	\$ 40.658.873	75%
SENCE	\$ 13.884.240	25%
TOTAL	\$ 54.543.113	100%

Curso y Talleres 2014

Área	M\$	%
Costo Empresa	\$ 47.153.077	78%
SENCE	\$ 13.539.200	22%
TOTAL	\$ 60.692.277	100%

G4-HR7: Practicas de los aspectos de seguridad:

Para nuestra organización, prevenir riesgos y velar por la seguridad de los trabajadores/as es prioritario. Contamos con un área de Prevención de Riesgos Profesionales, a cargo de un Experto en Prevención, quien participa coordina y ejecuta distintas capacitaciones al personal: Talleres de entrenamiento al personal de guardia de cómo actuar adecuadamente frente a situaciones de emergencia, capacitación en productos inflamables de bodega, sistema y coordinación con bomberos.

Bagó cuenta con un Plan de Emergencia y Seguridad (RH-INS-10) cuyo propósito es entregar al personal de la organización orientaciones de cómo actuar ante las diferentes contingencias en el quehacer diario. Existe además un Plan de Prevención y Control de Incendios (RH-INS-08), cuyo objetivo es establecer los requisitos generales en materia de prevención y control de incendios, orientado al personal interno y subcontratado (personal de aseo y seguridad).

Anualmente el Comité Paritario organiza el Concurso **"Incidente Informado, Accidente evitado"**, cuyo objetivo es fomentar activamente la prevención. La idea más destacada pasa a formar parte del programa de Prevención de Riesgos de la organización.

Como una forma de disminuir accidentes y enfermedades profesionales y hacer contención frente a eventuales contingencia, la organización Bagó cuenta con Monitores y Monitoras de Emergencia, tanto en turno de Día como de Noche. 29 personas conforman dicha agrupación, de los cuales 9 son mujeres, representando el 31% del universo y un 68.9% a hombres.

Laboratorio Bagó, cuenta además con una Brigada de Incendios, integradas por trabajadoras y trabajadores de la empresa, cuya labor es apoyar los temas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, acudiendo al lugar donde se producen eventualmente una emergencia, con el objeto de intentar controlarla. Tanto hombres como mujeres reciben periódicamente instrucción en el manejo de los medios de extinción disponibles, además en prevención y control de incendios, manejo de trauma y primeros auxilios. El universo femenino representa el 33.3% de los/las integrantes de la Brigada, siendo el 66.6% brigadistas hombres.

Inserto en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) recientemente implementado y específicamente del Programa Calidad de Vida, se generan actividades preventivas para promover la salud y la calidad de vida del personal, de manera que permitan a las mujeres y hombres de la organización detectar riesgos en su salud asociados a su sexo (difusión de diagnóstico preventivo de enfermedades de mayor incidencia en mujeres y hombres, como cáncer uterino, de mamas y próstata respectivamente, además de enfermedades de alto riesgo producto de malos hábitos alimenticios y sedentarios, como la diabetes, enfermedades cardiovascular, estrés, entre otras), teniendo en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofreciendo condiciones de trabajo seguras y protección con vestuario, equipamiento y maquinarias adecuadas para el desempeño de la labores productivas. Bagó, además entre las acciones de prevención en salud y seguridad difunde a sus trabajadores/as el beneficios de los exámenes preventivos anuales costo cero que ofrecen los sistemas de salud a sus afiliados/as, además la empresa posee un Seguro Colectivo Complementario de Salud, que es financiado por la empresa y el personal, de manera solidaria, de acuerdo a la renta y número de cargas familiares de cada trabajador/a.

Se planifican y apoyan actividades deportivas para hombres y mujeres que promuevan hábitos saludables, (Campeonato Ping Pong mixto, fútbol masculino y femenino, actividades out door, pausa activa, clases de zumba, taller de estrés, actividades recreativas y culturales), además de mantener convenios con instalaciones deportivas.

Bagó, difunde a sus trabajadores/as el beneficios de los exámenes preventivos anuales costo cero que ofrecen los sistemas de salud a sus afiliados/as, además la empresa posee un Seguro Colectivo Complementario de Salud, que es financiado por la empresa y el personal, de manera solidaria, de acuerdo a la renta y número de cargas

familiares de cada trabajador/a.

El personal cuenta además con un policlínico, donde son atendidos los accidentes laborales, los que según evaluación se derivan a la ACHS o centros médicos particulares. En el policlínico, además se entrega atención en podología por una profesional externa, como una forma de incentivar el autocuidado del personal a precio preferente para el personal de la organización.

Nuestra organización en el convencimiento de que la violencia intrafamiliar sólo puede erradicarse desde la prevención, y el rechazo activo de toda la comunidad, ha desarrollado campañas de sensibilización, para que ningún miembro de la comunidad de trabajo continúe insensible ante esta problemática social, bajo el paragua de su **Política de Prevención de la Violencia Intrafamiliar desde el ámbito laboral (RH-DOC- 23)**, siendo la primera empresa en Chile en contar con una política de tolerancia cero hacia cualquier tipo de violencia en el espacio laboral.

En consecuencia, cuenta con mecanismos de actuación frente a eventuales comportamientos o situaciones de riesgo. La Política y el Protocolo de actuación en el ámbito de la organización, surgen a raíz de los acontecimientos lamentables que aparecen constantemente en los distintos medios de comunicación, de los cuales Laboratorios Bagó de Chile no ha estado ajeno. Bagó, toma una postura ética en esta temática social, y desde su actuación como agente social implementó su política de prevención, detección, derivación y seguimiento de casos en violencia intrafamiliar con el objeto de su erradicación, mediante mecanismos de prevención de los actos violentos, a través de la sensibilización de sus trabajadores y trabajadoras, sobre la gravedad del problema y de una educación informal basada en la igualdad y no en la discriminación por razón de sexo, sancionando socialmente conductas violentas, como otra forma de prevención.

Uno de los principios fundamentales de esta Política es **“La violencia no será tolerada en esta empresa”**. Es prohibitivo para todo el personal ejercer actos violentos al interior del grupo familiar y en el lugar de trabajo.

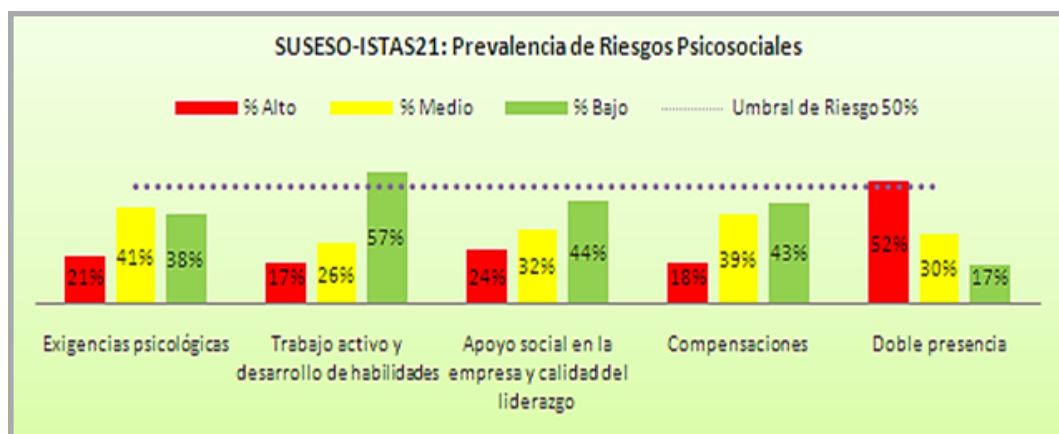
Para prevenir y orientar a las personas afectadas, la organización cuenta con un grupo de monitores y monitoras en violencia intrafamiliar de distintas áreas y niveles de la organización, quienes detectan, acogen y apoyan a mujeres y hombres víctimas de violencia intrafamiliar, de manera que indistintamente la posición que se ocupen en la organización todos y todas puedan identificar los signos de violencia contra la mujer. (Principio 3 WEP'S).

En el contexto de la Salud y Seguridad para trabajadores/as, el servicio de casino de la empresa ofrece alimentación saludable y ha incorporado el consumo de sal Biosal con un 50% menos de sodio, “**desayunos enriquecidos**” (compuestos por cereales, yogurt, jugo y fruta), se ha disminuido el porcentaje de sal en la elaboración de las comidas, además del uso de endulzante líquido en el desayuno, se trabaja la alimentación con leche descremada, consumo de agua purificada y ice tea para todo el personal incluyendo el personal externo. Se tratan patologías ambulatorias con dietas apropiadas de acuerdo al diagnóstico (hipocalórico, salad bar, alternativa de fruta natural diariamente para todo el personal).

Durante el 2015 se comenzó a aplicar el instrumento ISTAS 21 en la organización para medir los impactos psicosocial en el ámbito laboral.

Se aplicó la versión breve que consta de 20 preguntas y el tiempo de respuesta fluctuó entre los 10 a 15 min. Se aplicó al 70% de la población laboral y sus resultados serán insumo para elaborar un Plan de acción durante el 2016.

En forma preliminar se observa que existe una alta prevalencia de la Doble Presencia en la muestra que se aplicó el instrumento.



G4-HR12: Número de quejas que impactan los derechos humanos:

La organización desde 2014 cuenta con la implementación de un sistema de reclamos dentro del contexto del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SIGIGC) bajo la Norma Chile NCh: 3262-2012 para sus stakeholders internos. Procedimiento documentado RH-INS-15 (Protocolo denuncias de acoso laboral, sexual y/o de género) y RH-INS-16 (Instructivo Detección y eliminación de prácticas discriminatorias) cuyo objetivo es contribuir en la constitución de una cultura de trabajo que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales e iguales, con los mismo derechos a desarrollarse en el espacio laboral de la organización, eliminando todo tipo de discriminación. Durante el 2014, no se formalizó ningún reclamo, si el 2015 ingresaron tres reclamos de acoso laboral los que a la fecha de este reporte están resueltos y cerrados.

Respecto a los reclamos de clientes externos estos son canalizados a través de **Procedimiento de reclamos - satisfacción Clientes**. Sistema efectivo de recepción, investigación, disposición y control de los Reclamos relativos a la calidad de los productos, tanto para los productos distribuidos en nuestro país como hacia el extranjero. Frente al manejo de reclamos: cualquier trabajador/a de la organización que reciba un reclamo es

responsable de canalizarlo internamente. Todo proceso de reclamo de cliente es iniciado formalmente cuando la secretaria del área de Comercial registra el reclamo en el sistema informático “Reclamo de Cliente”, consignando toda la información requerida y en forma paralela informa inmediatamente a la Subgerencia de Aseguramiento de Calidad.

Los resultados durante el periodo 2014 y 2015 son:

Durante el 2014, se dieron **34 Reclamos** de clase III, los que corresponden a:

- 21 Fabricación Local (61,8%)
- 12 Productos Importados (35,3%)
- 01 Fabricado por Terceros (2,9 %).

A diciembre de 2015, se dieron total de **21 Reclamos**, los que se desglosan en:

- 17 Fabricación Local (80,9%)
- 04 Productos Importados (19%)
- 0 Fabricados por Terceros

Con respecto a los reclamos realizados estos fueron investigados a través de un Equipo Multidisciplinario liderados por la Subgerencia de Aseguramiento de

Calidad, en conjunto con el/la Gerente y/o jefatura del Área a la cual éste afecte. La información recopilada, analizada y evaluada es registrada en el sistema informático y se entregó una respuesta de manera efectiva y oportuna.

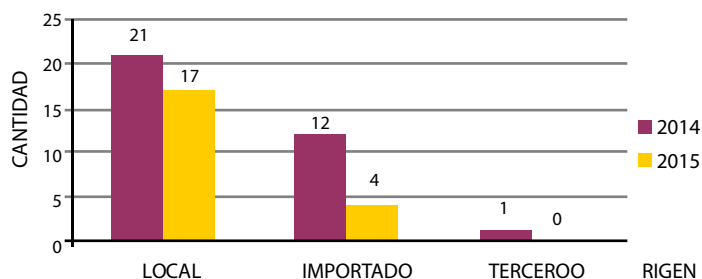
El objetivo de este procedimiento es disponer de un sistema efectivo de recepción, investigación, disposición y control de los Reclamos relativos a la calidad de los productos de Laboratorio Bagó de Chile S.A., que tienen como fin la mejora continua y la satisfacción permanente de nuestros clientes, logrando una disminución significativa durante el 2015 (13 reclamos menos).

Al revisar cada uno de los reclamos se observó que había defectos originados por:

- Error Humano (se capacita constantemente al personal para evitar este tipo de error).
- Defecto provocado por la máquina (por ejemplo instrumento mal calibrado).
- Material defectuoso (se toma contacto inmediatamente con proveedores para informar hallazgo).
- Medio Ambiente (por ejemplo alza de temperatura que afecta las condiciones ambientales del trabajo, fallas en el aire acondicionado).
- Error en la Metodología (estos ocurren cuando se cumple el procedimiento y no se hacen controles del proceso).

-Por Reclamo Clase III, comprende toda situación en la cual el uso, o estar expuesto al uso, el producto que infringe la legislación sanitaria vigente no es probable que cause consecuencias adversas a la salud. Ejemplo empaque defectuoso: número de lote o fecha de expiración incorrecta, sistema de cierre defectuoso, contaminación (polvo, suciedad, material particulado).

Comparación 2014-2015 Reclamos



Origen	2014	2015	Evolución
Local	21	17	↓ 19%
Importado	12	4	↓ 67%
Tercero	1	0	↓ 100%

SOCIEDAD: Comunidades locales

G4-S01: Compromisos, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo

Corrida Fundación Luz: Laboratorio Bogó auspicio el 2014 una iniciativa que cuenta con el Patrocinio de la Ilustre Municipalidad de San Miguel, de La Cisterna y el Servicio Nacional de la Discapacidad. Esta actividad deportiva para personas no videntes es auspiciada además por Gatorade, Bridgestone, Gimnasios Energy y la Colaboración de Universidad Tecnológica Metropolitana UTEM. Blind Running nace hace 6 años como un proyecto para motivar y facilitar la participación de personas ciegas y con baja visión en actividades deportivo-recreativas, junto a personas con visión normal. La corrida se realizó el domingo 18 de mayo con una concurrencia de más de tres mil personas, incluyendo a Luis Gutiérrez, corredor ciego representante de Chile en los juegos sudamericanos. Las carreras fueron 1K, 3K, 5K y 10K.





Programa “Regala una sonrisa en Navidad” 2014/2015.

En forma consecutiva Bagó ha venido celebrando la Navidad a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar (VIF) junto a sus respectivos hijos e hijas que ingresan al Hogar Rebeca Ergas como una medida de protección y atención. Esta Casa de Acogida es un espacio temporal y seguro para mujeres en situación de riesgo vital y/o víctimas de VIF grave, a causa de la violencia ejercida especialmente por su pareja.

Esta actividad se realiza a través del Voluntariado Corporativo y participa toda la organización a través de la donación de regalos de Navidad para madres e hijos/as que se encuentran en la residencia.



Clown Bagó (2014): Laboratorio Bagó y la Fundación “Vamos que se puede”, eligieron al Hospital del Niño de Viña de Mar, para implementar su programa Clown Bagó como el primero en regiones y en una institución sin fines de lucro. Con la presencia de los Clown el hospital se transforma en un centro más acogedor, amable y cordial para estadía de niños y niñas hospitalizados..

Es la primera vez que se hace en regiones y en una Institución sin fines de lucro. Su recibimiento fue todo un éxito y la alegría de la ceremonia fue contagiada a todo el personal del Hospital como a familiares y niños en espera de atención asistencial.

Clown Bagó a domicilio (2014): El equipo de Clown visitó distintos lugares con el objetivo de entregar una sonrisa. Este programa permitió que muchos niños y niñas recibieran en su propio domicilio este equipo de clown. Esta actividad se promocionó a través del Facebook de Laboratorio Bagó de Chile.

Aplicación Gratuita “NUESTRA VIDA”: Laboratorio Bagó de Chile desde 2015 tiene disponible para descargar una aplicación gratuita que ayuda a las personas a recordar la toma de su dosis de medicamentos y las horas médicas (disponible para Android y Iphone). “Nuestra Vida”, es una sencilla y práctica aplicación que recuerda tomar los medicamentos y horas médicas. También puede usarla para recibir las alertas, respecto de otras personas, usando diferentes perfiles.

Características incluidas:

- Puede saltar dosis y re-agendarlas en caso que haya atrasado o adelantado.
- Recordatorio de toma de medicamentos.
- Recordatorio de horas médicas.
- Registro histórico de toma de medicamentos



Uso en redes sociales: En temas de redes sociales tenemos presencia las siguientes plataformas:

Red Social	Seguidores/visualizaciones 2015	Seguidores/Visualizaciones 2014
Facebook	55.537	41.768
Facebook Clown Bagó	10.325	
Facebook Bagovita	11.644	
Linkedin	7.732	4.538
Youtube	24.953	9.568

Con respecto a Twitter, no entrega datos históricos pasados y Spotify en dic. 2014 no se encontraba en la plataforma.

Cabe destacar que en las redes sociales se realizan concursos, intervenciones, educación y entretenimiento con el objeto de mantener constante comunicación con los clientes: médicos, pacientes y otras empresas, asimismo contribuye en la educación del consumidor final de productos farmacéuticos especialmente en la prevención y hábitos saludables que aportan a mejorar los índices precarios que exhibe el país en algunas materias como son la diabetes, hipertensión, obesidad entre otras.

Bagó EDUCA (FACEBOOK): Consta de 12 videos preventivos con sugerencias respecto a ciertas patologías. Proyecto que ha permitido educar a través de las redes sociales en diferentes temáticas (Diabetes, alopecia, influenza, rinitis, tiroides, alzhéimer, estrés, virus del papiloma humano, resistencia a la insulina, vacunas y timorosal, experiencia de vida de paciente con cáncer de tiroide). Acciones ligadas al principio 6 WEP'S: "**Liderazgo Comunitario y Compromiso**".



Bagó educa 5 "DIABETES"

Programa formación y mejora empleabilidad:

Acción planificada anualmente por la organización en alianza con la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez de manera de mejorar la empleabilidad y oportunidades de trabajadores y trabajadoras. En nuestra organización estos últimos siete años han nivelado estudios de enseñanza básica y media a través de SENCE y el Programa Chile Califica 20 personas, de los cuales 11 son hombres y 9 mujeres (55% y 45% respectivamente del total inscrito participaron en el proceso enseñanza/aprendizaje con el objetivo de nivelar estudios y mejorar sus competencias técnicas). El 62.5% de los trabajadores inscritos logró finalizar sus estudios de enseñanza media. El 37.5% de las trabajadoras argumentó tener problemas familiares y personales para dar continuidad a dicho proceso de nivelación, motivo que las hizo desertar. En el caso de los hombres, el 54.4% de los trabajadores inscritos, finalizó sus estudios de enseñanza media.

Programa Becas Sociales BAGO/PRODEMU:

Anualmente y en el contexto de la Responsabilidad Social (RS), hemos venido financiando cursos, con recursos de becas por mandato cuyas beneficiarias son mujeres en situación de vulnerabilidad que habitan en la Región Metropolitana y en la comuna de Villa Alemana. Esta actividad se realiza en alianza con PRODEMU (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer). Este proyecto social de empoderamiento a la mujer, entrega habilidades técnicas a través de capacitación en oficio y de apoyo en la búsqueda de empleo, ratificando el compromiso de la organización con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

CONVENIO COLABORACION INACAP: Actualmente se encuentra vigente un convenio de colaboración con la Sede Sur de INACAP (Instituto Nacional de Capacitación) para que alumnos/as de la Carrera Tecnología en Análisis Químico puedan realizar su Práctica Profesional en instalaciones de la organización.

Speaker en distintas actividades de difusión de la implementación de la Norma Chilena NCh: 3262-2012 y Violencia de Género entre otras temáticas, con organizaciones públicas y privadas.

Bagó Educa 2 "INFLUENZA" - Laboratorio Bagó de Chile ...
<https://www.facebook.com/bagochile/.../44314858577...> Translate this page
 Laboratorio Bagó de Chile le preguntaremos eso al doctor para el siguiente video, atenta... smile Ronnie Yen Este si es aporte en las redes sociales.



(RL N°6 "Pisagua"- Arica)

Principio No2: *"Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de violación a los derechos humanos".*

G4-HR1: Acuerdos que incluyan cláusulas acerca de derechos humanos

La implementación de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación bajo la lógica de la corresponsabilidad en el contexto laboral, permite a las organizaciones ratificar los tratados internacionales que nuestro país ha suscrito en materia de Derechos Humanos, que reconocen la importancia del trabajo para los medios y condiciones de vida de hombres y mujeres. El acceso al trabajo se define como un derecho inalienable y la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo, impactando principalmente a las mujeres.

A través de la implementación del sistema de gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) y su adhesión a Pacto Global el 2011, (ambas en forma voluntaria), Bagó ha pasado a ser un referente ético para las organizaciones del país.

En marzo 2015, Bagó fue certificada bajo la Norma Chilena NCH 3262.2012, por un organismo certificador, luego de implementar medidas positivas y dar cumplimiento a los respectivos requisitos normativos.

G4-HR10: Porcentaje de nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios de derechos humanos.

Actualmente y desde la implementación del SIGIGC, existe un procedimiento documentado en la organización con criterios para evaluar empresas proveedoras (RH-FOR-36 Control empresas Consultoras), cuyo objetivo es regular y evaluar las empresas que eventualmente prestarán servicios en materias atinentes a dicho sistema de gestión. Se evaluará que la propuesta de la

empresa externa incentive la igualdad de género, que utilice lenguaje inclusivo, y que tenga un compromiso de cumplir con las exigencias del SIGIGC, además de que los/las consultores/as posean una mirada libre de sesgos de género, de modo que asegure el éxito de la intervención. A la fecha de elaboración de este reporte aún no existe como evidencia la contratación de empresas contratadas bajo este procedimiento documental.

Se encuentra en proceso incorporación de principios de actuación de la compañía así como los requisitos que se exigirá a las empresas proveedoras respecto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se pedirá además a las empresas proveedoras que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.

Bagó en la promoción de sus productos y en los elementos de marketing respeta la dignidad de las mujeres y garantiza que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilizan para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral (**Principio 5 : WEP'S "Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing)** .

G4-HR11: Bagó no presenta impactos negativos en la cadena de suministro por acciones ejecutadas.

2.2. PILAR ESTANDARES LABORALES

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

G4-11 Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo

Durante el 2014 el sindicato de trabajadores y trabajadoras de Bagó se encontraba conformado por 94 personas, de los cuales el 61% son mujeres y el 39% son hombres. Durante el 2015 dicho sindicato se encontraba conformado por 113 personas, siendo un 55% representado por mujeres y un 46% por hombres.

Es decir la sindicalización ha ido aumentando en la organización durante este periodo, y con ello la incorporación de la mujer a las actividades sindicales.

Personal sindicalizado en Bagó:

Años	Mujer	Hombre	Total
2014	57	37	94
2015	62	51	113

El porcentaje del total de empleados cubiertos por un convenio colectivo: Durante el 2014 y 2015 todo el personal de Bagó, indistintamente se encontrara sindicalizado era beneficiario/a del convenio colectivo. Existiendo libertad de asociación y respaldo a las actividades sindicales.

Principio 4: *“Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo obligatorio.”*

G4-HR6: Trabajo forzoso y de significativo riesgo en sus operaciones para el personal y proveedores

Laboratorio Bagó de Chile garantiza la “no existencia de trabajo forzado” disponiendo de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la implementación de medidas de seguridad y prevención de riesgos en el desarrollo de las actividades diarias y una remuneración acorde al tipo de trabajo, no existiendo discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al desarrollo de carrera.

Nuestro compromiso es prohibir la exigencia de todo trabajo o servicio de un trabajador /a bajo amenaza

de una pena cualquiera y para el cual no se ha ofrecido voluntariamente. La política de recursos humanos incluye el cumplimiento de la normativa legal y el respeto por la persona humana y sus derechos fundamentales, proporcionando a todos los trabajadores y trabajadoras Contrato de Trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

Lo anterior, complementado con las disposiciones emanadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, especialmente, Primera Parte, Título VIII (de la Jornada de Trabajo y Descanso), Título IX (de las Horas Extraordinarias), Título XVII (de la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual), Título XXIII (de la Protección a la Maternidad), Temas contenidos en los ejes específicos del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SIGIGC).

Cabe señalar que existen instancias para solucionar los problemas de los trabajadores y trabajadoras que pudieran eventualmente sentir algún tipo de discriminación y/o, detectados en reuniones con profesionales del área Psicosocial, área de Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, Comité Paritario, Equipo CEGO (Comité de Equidad de Género organizacional del SIGIGC), jefaturas directas o de consulta espontánea con la Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación y Agente IGUALA.

El Experto en Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales, supervisa y promueve acciones permanentes con los trabajadores y trabajadoras de Bagó y personal subcontratados/as con el objeto de evitar cualquier tipo de trabajo forzoso, más aún en aquellos casos que pudieran ocasionar accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Es así como al personal se le exige “no trabajar” mientras no cuenten con todas las condiciones adecuadas para realizar sus labores. Cuando se detectan riesgos de alguna enfermedad profesional se realiza rotación del personal, para disminuir la exposición, mientras se analizan las medidas técnicas de control; reubicándolos en un puesto de trabajo que esté acorde con sus capacidades físicas y competencias laborales.

Durante los años 2014 y 2015 no se han detectado ni recibido denuncia de ningún trabajador (a) realizando

alguna actividad o trabajo forzoso u obligatorio. No obstante para prevenir se toman medidas de control en áreas de manipulación de carga, área de Producción entre otras. El departamento de Prevención de Riesgos, los miembros del Comité Paritario y el Equipo de Auditores Internos en la Norma Chilena NCh: 3262, realizan permanentemente visitas para verificar que las actividades laborales se realizan dentro de los rangos de seguridad establecidos.

Se encuentra en proceso incorporación de principios de actuación de la compañía así como los requisitos que se exigirá a las empresas proveedoras respecto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). **(Principio 3 Salud, seguridad y vida libre de violencia” y Principio 5 “Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing” de WEP’S.**

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

G4-HR5: Operaciones y proveedores identificados con riesgo significativo de trabajo infantil y medidas para contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil

Para ingresar como trabajador y trabajadora de Laboratorio Bagó de Chile S.A., se requiere ser mayor 18 años de edad, salvo los alumnos y alumnas que en forma circunstancial se encuentren realizando Práctica Laboral (quienes deben presentar una Carta Solicitud de la institución a la que pertenecen, además del Seguro Escolar). Toda vez que se presente un alumno y/o alumna menor de edad debe presentar además autorización notarial de los padres para trabajar como practicante en nuestra empresa.

La política del Área de Recursos Humanos en esta materia es cumplir con las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral nacional, mediante el desarrollo e implementación de mecanismos adecuados y fiables para verificar la edad en los procesos de contratación. Para ello, realiza un riguroso control exigiendo el fiel cumplimiento de los requisitos de ingreso a nuestra empresa establecidos en las leyes laborales nacionales y en el Artículo 3° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que en la letra a) dice que se debe adjuntar una fotocopia de la Cédula de Identidad vigente, acreditando una edad mínima de 18 años y en la letra e) dice que si el postulante fuere mayor de 18 años, debe adjuntar certificado de haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o de exención si procede.

De igual modo Bagó participa en las actividades planificadas por la red local de Pacto Global en prevención de trabajo infantil.

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

G4-10: Número total de empleados/as por contrato de trabajo y género Área con equilibrio de género 40:60 (2015)

Nuestro reclutamiento y selección de personal se realiza en base a las competencias de nuestros(as) postulantes, cuyo objetivo es la elección de la persona adecuada, sin importar su género, edad, etnia ni tendencia sexual, para cubrir la posición dentro de la organización, de manera que nuestros trabajadores(as) a través de sus habilidades y potencial, puedan contribuir al logro de las metas de la organización Bagó. Contamos además con una Política de Equidad de Género, cuyo objetivo principal es contribuir en la constitución de una cultura de trabajo, que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales e iguales, con los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral de Laboratorio Bagó de Chile S.A

El Compromiso de Laboratorio Bagó de Chile S.A. es apoyar la eliminación de la discriminación por cualquier distinción, exclusión o preferencia. (Artículo 7o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan en igualdad de condiciones. Por esta razón, es política de Laboratorio Bagó de Chile S.A., que la contratación se base en el mérito, aptitudes, calificaciones y competencias de los (as) postulantes, de modo que las decisiones de contratación no podrán ser adoptadas en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, preferencias u orientaciones sexuales, como en cualquiera otra distinción prohibida por la legislación vigente. Esta política rige para todas las etapas del empleo, comprendidas en ellas, la contratación, ascenso, transferencia, asignación, compensación y término de la relación laboral.

Cabe destacar que con la implementación del SIGIGC (sistema de gestión de equidad de género y conciliación) implementado durante el 2014/2015 y certificado en marzo 2015 por APPLUS+, en cumplimiento de los requisitos legales y normativos contemplados en la Norma Chilena NCh: 3262-2012, Bagó cuenta además como una buena práctica laboral con procedimientos documentados respecto a discriminación, acoso laboral y acoso sexual y/o de género, que protegen y previenen dichas conductas divergentes en el personal.

La política del Área de Recursos humanos sobre Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal establece las bases para que la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles sean **las capacidades y los grados de desarrollo de competencias laborales** enunciando, además, la no discriminación del/la postulante por ninguna de las condiciones establecidas en la Declaración de los Derechos Humanos. En dicha política se tiene definido que dependiendo de los cargos a proveer se debe priorizar la postulación interna de los trabajadores y trabajadoras, y luego hacerla externa y masivamente. De igual modo se utiliza el llamado a concurso sin sesgo de

género y lenguaje inclusivo de manera que todos y todas se sienten llamados a postular a los cargos disponibles de la organización, ya sea a través de la pagina web de la organización, redes sociales, medios escritos, Feria Laboral de INACAP y en portales de empleos existentes con perspectiva de género, es decir nuestros accionar es abierto y se dirigen tanto a hombres como a mujeres.

La organización ha tendido estos últimos años un incremento en la dotación, pero ha mantenido el equilibrio de género, especialmente en las áreas de Dirección, Comercial y Producción.

Área	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Control de Calidad	42	66%	22	34%	64
Recursos Humanos	11	65%	6	35%	17
Dirección	13	54%	11	46%	24
Comercial	92	49%	96	51%	188
Producción	63	46%	75	54%	138
Administración y Finanzas	5	28%	13	72%	18
Total	226	50%	223	50%	449

Cuadro dotación 2014

Área	Mujeres	%Total	%Área	Hombres	%Total	%Área	Total
Control Calidad	37	67%	9%	18	33%	4%	55
R. Humanos	9	56%	2%	7	44%	2%	16
Comercial	87	49%	21%	90	51%	22%	117
Producción	62	48%	15%	66	52%	16%	128
Dirección	12	46%	3%	14	54%	3%	26
Adm. y Fzas	5	38%	1%	8	62%	2%	13
Total	212	51%		203	49%		415

Fuerza de trabajo total por región y género:

Bagó cuenta con una fuerza de venta distribuida en provincia, de Arica a Punta Arenas, quienes residen en distintas regiones de nuestro país. Se observa una disminución de personal durante el 2015, básicamente en la fuerza de venta masculina y un incremento de dos mujeres durante dicho periodo.

Personal en provincia desagregado por género 2014/2015:

Año	Femenino	Masculino	Total
2014	22	52	74
2015	24	45	69

Fuerza de trabajo empresas contratistas por género (personal de aseo y guardias)

Año Empresa 1	Femenino	Masculino	Total
2014	13	3	16
2015	13	3	16
Total	13	3	16

Año Empresa 2	Femenino	Masculino	Total
2014	00	11	11
2015	00	11	11
Total	00	11	11

La empresa 1 corresponde al personal de aseo y la empresa 2 corresponde a los guardias. Se observa una mayor concentración de mujeres en la empresa 1 y una mayor concentración de hombres en la empresa 2.

Indicadores económicos:

G4-CE5: Relaciones de salario por género

La igualdad y la equidad de género ocupan un lugar esencial en las relaciones laborales en Laboratorio Bagó de Chile, por lo que nos preocupamos por otorgar salarios y beneficios justos, competitivos y acordes con las funciones y competencias de cada trabajador/a que conforman la organización.

En Bagó, se observa una brecha en las remuneraciones, donde el promedio total de mujeres no ejecutivas tienen el 80% de la renta de un hombre frente al promedio del total de los hombres, es decir una renta bastante más alta que el promedio nacional, pero esta diferencia está regida por el valor del cargo en el mercado y trayectoria. En el caso de las mujeres con rentas superiores se ve menor participación, lo cual tiene estrecha relación con los cargos ocupados por estas. Si se analiza el promedio por categoría o bandas salariales las mujeres tienen el 90% de la renta de los hombres, por lo que la brecha baja al 10%.

Se realizó un análisis interno de las Bandas Salariales correspondiente a los diferentes Cargos de la organización lo que arrojó la siguiente información:

En los Cargos Ejecutivos: La brecha que aparece en este grupo de cargos se explica debido a tres factores:

- La aún baja participación de mujeres en estos cargos.
- Los hombres tienen mayor trayectoria en la compañía.
- Los hombres ocupan cargos que tienen mayor valor de mercado.

Cargos de Alta Gerencia: El promedio de antigüedad de la Alta Gerencia es de 26 años (Presidencia, Gerencia General, Gerencia de Marketing Región Andina Sur). No hay presencia de mujeres en estos cargos.

Cargos de Gerencias: En el caso de Gerencias el promedio de antigüedad es de 21 años para los hombres y de 11 años para la única mujer gerente (Gerente de Producción). En 4 de los cargos ocupados por los hombres éstos tienen mayor valor de mercado (Gerentes Comercial, Administración y Finanzas, Recursos Humanos y Línea Dermatología Región Andina Sur). Dos hombres ocupan cargos con menor valor de mercado que el que ocupa la gerente mujer (Gerente de Control de Calidad y Dirección Técnica).

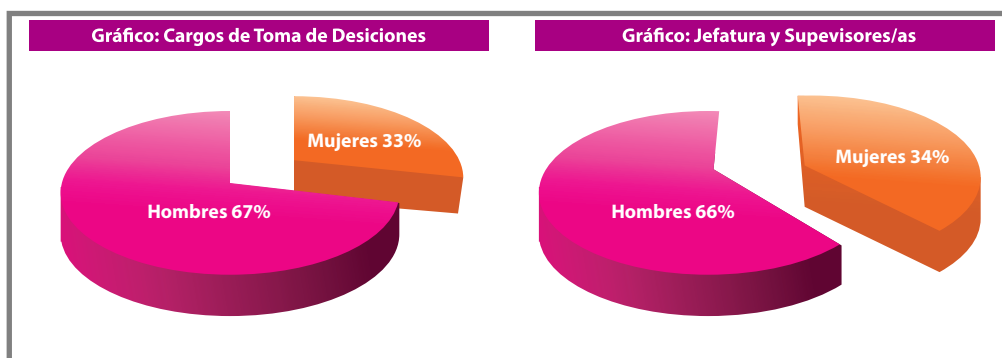
Cargos de Subgerencias: En Subgerencias el promedio de antigüedad de los hombres es mayor que el de las mujeres: 26 años en el caso de los hombres y 12 años en las mujeres. Los dos cargos que ocupan hombres tienen mayor valor de mercado (Subgerencia de Contabilidad e Informática) que los cargos que ocupan las tres mujeres restantes en este nivel (Subgerencias de Abastecimiento y Comercio Exterior, Administración de Marketing y Aseguramiento de la Calidad).

Conclusión: En conclusión no se aprecian brechas atribuibles al género en los cargos ejecutivos y no ejecutivos, sino a la experiencia, desempeño individual y valor de mercado de los cargos.

G4-CE6: Gerencias, Subgerencias y Jefaturas por género:

Laboratorio Bagó de Chile S.A., reconoce que las mujeres pueden aportar una óptica distinta al negocio. En el caso de las jefaturas femeninas se observa un incremento de 9% a partir del 2013 a la fecha, es decir durante el 2013 un 26% de las jefaturas era liderada por mujeres, actualmente este porcentaje asciende a un 38% (considerando jefaturas y personal supervisor).

En el caso de las jefaturas lideradas por hombres, durante el 2011, el 79% eran hombre (21% correspondía a jefaturas femeninas). Actualmente el porcentaje correspondiente a jefaturas masculinas y supervisores es de 62% en Laboratorio Bagó de Chile (dic. 2015). Frente a un cargo disponible y en que el y la postulante se encuentre en las mismas condiciones se privilegiará aquella persona que pertenezca al género subrepresentado, de acuerdo a los procedimientos del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SIGIGC). **(Principio 2 WEP'S "Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación")**



Prácticas laborales y trabajo decente

G4-LA1: Número de nuevas contrataciones, y rotación media de trabajadores/as por grupo etario y género

En relación al número total de trabajadores/as, podemos observar que la dotación general de la compañía ha aumentado continuamente. Durante el 2013 se observa un total de 415 colaboradores/as, lo que implica un 11% más que 2012, total universo que mantiene durante el 2014. Otro dato positivo es la distribución entre hombres y mujeres, la cual ha revertido la tendencia hasta el punto

de que actualmente trabajan más mujeres que hombres en nuestra organización.

Se observa un aumento de rotación el 2013 de dos puntos porcentuales, volviendo al promedio el 2014 con un 12%, al igual que el año 2012, Porcentaje muy inferior al 30% promedio del valor mercado (Fuente: Benchmark KPI 2014).

Dotación Bagó 2014/2015

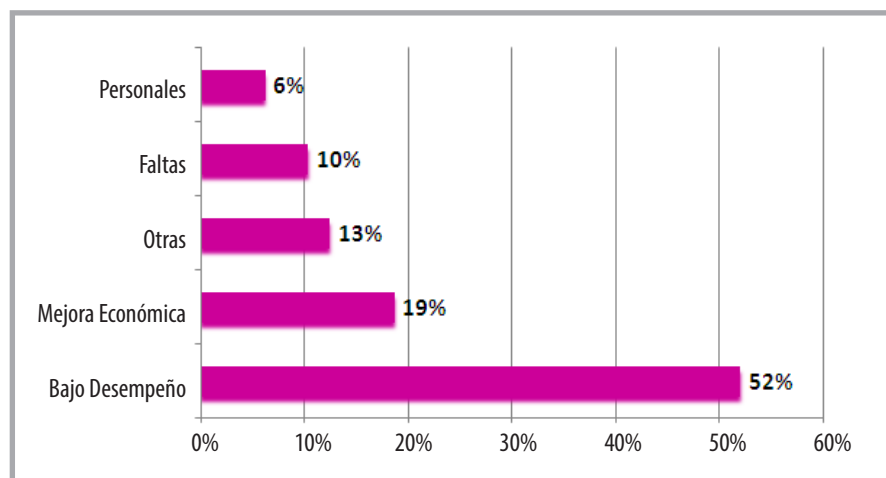
Indicador	2014	2015
Hombres	202	226
Mujeres	213	233
Total Bagó	415	449
Hombres	49%	50%
Mujeres	51%	50%
Rotación (Nº de ingresos + Nº de egresos) * 100	12%	14%

ROTACION 2015

Enero a Diciembre 2015	Vinculaciones	Desvinculaciones
Comercial	28	18
Control de Calidad	8	4
Producción	34	21
Administración	0	2
Recursos Humanos	1	1
Dirección	3	2
TOTAL	74	48

La Rotación durante el año 2015 corresponde a 25% voluntaria y a 75% involuntaria, graficándose las causas de desvinculación desde una mirada global como sigue:

Causas de desvinculación 2015:



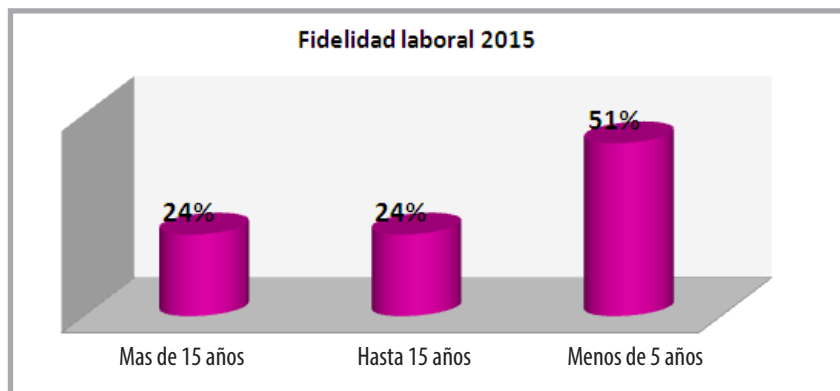
Al analizar las causas de desvinculación 2015 por áreas, el bajo desempeño y la mejora económica son las causas de desvinculación más alta.

Causas de desvinculación por áreas a dic. 2015:

Área 2015	Bajo Desempeño	Mejora Económica	Otras	Faltas	Personales	Total
Comercial	6	6	4	1	1	18
Producción	13	2	1	4	1	21
Control de Calidad	4	0	0	0	0	4
Dirección	1	1	0	0	0	2
Administración	0	0	1	0	0	1
R. Humanos	1	0	0	0	0	1
TOTAL	25	9	6	5	3	48
%	52%	19%	13%	10%	6%	42%

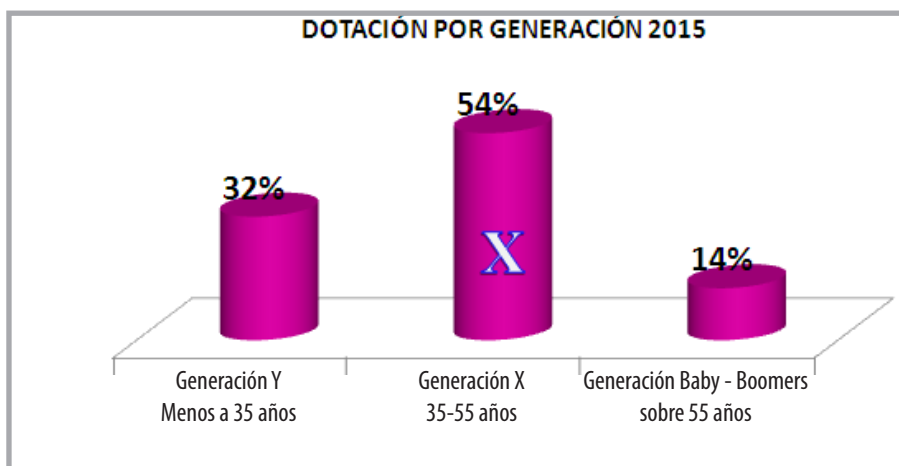
Con respecto a la fidelización en años de permanencia en la empresa por género podemos observar que los hombres presentan una mayor cantidad de años que las mujeres (10 y 8 años respectivamente), siendo el promedio a nivel general de 9 años, por encima del promedio nacional (7.3 años de antigüedad laboral de la fuerza laboral nacional Casen 2013).

La fidelidad laboral 2015 la constituye el 24% de la población con más de 15 años de antigüedad, 24% con hasta 15 años de antigüedad y un 51% con menos de 5 años de antigüedad.



Según el Estudio de “Avanza Chile”, basado en datos de la Casen 2013, el 44% de los chilenos/as tiene una antigüedad laboral menor a tres años, lo que podría explicarse por cambios de empleo por mejores sueldos en ciclos económicos de mayor crecimiento, mayores niveles de educacionales y preparación en la población laboral. Con respecto a la distribución por grupo etario

la organización sigue manteniendo un grupo mayor de trabajadores/as en la generación “X” como lo demuestra el siguiente gráfico a diciembre 2015, no obstante haber disminuido seis puntos en comparación con el 2014, aumentando 6 puntos la generación “Y” y disminuyendo un punto la generación de los/las Baby Boomers.



La dotación por generación 2015 está conformada por 145 personas de la generación “Y”, 244 personas de la generación “X” y 61 personas por la generación Baby Boomers. El promedio de edad en años por genero, es de 43 años hombres y 40 años mujeres, siendo el promedio 42 años de edad de los trabajadores y trabajadoras de Bagó.

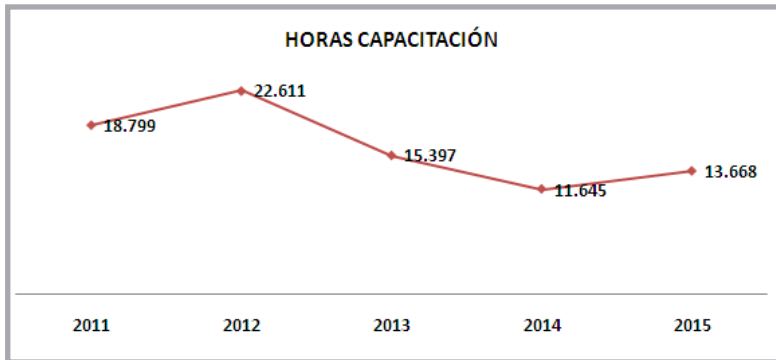
G4-LA3: Reconstratación después de edad de jubilar por género:

En Bagó cuando las personas jubilan no cesa necesariamente su contrato laboral. Si la persona desea continuar en la organización y cumple con las competencias del cargo continúa pero no se le descuentan las imposiciones dada su nueva condición, no existiendo un nuevo contrato laboral.

Aspecto Formación y Educación

G4-LA9: Promedio de horas de formación por área

Las horas de capacitación han venido disminuyendo en el tiempo, pero hubo un incremento del 2014 a 2015 en 2.23 puntos.

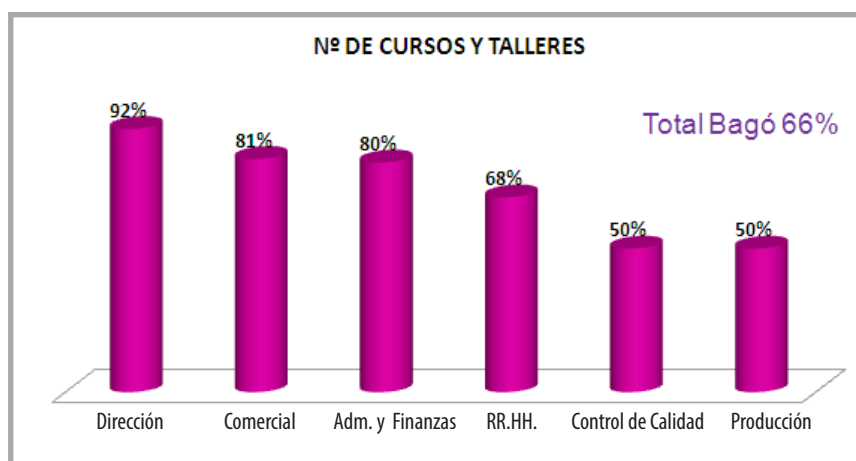


El Plan de Capacitación 2014 tuvo un cumplimiento del 66% de los cursos programados. Esto debido a la necesidad de postergar parte del programa por necesidades emergentes. Durante este período, el 85% de la dotación realizó actividades de capacitación, mayor al benchmark del estudio de 108 empresas de KPI© 2014, que señala una cobertura promedio de un 64%. Comparativamente al año 2013, el número total de horas de capacitación fue un 24% menor, con 11.645 horas realizadas. El promedio horas de capacitación/dotación total fue de 28.1 horas.

El siguiente cuadro releva las horas de capacitación planificadas por áreas de trabajo 2014/2015, destacándose un incremento en las siguientes: Comercial, Recursos Humanos, Control de Calidad y Administración.

AREA	HORAS CAPACITACIÓN		%DESV.
	2015	2014	
Comercial	7.699	4.724	63%
Recursos Humanos	2.109	1.727	22%
Producción	1.913	3.643	-47%
Control de Calidad	1.227	910	35%
Dirección	476	499	-5%
Administración	244	142	72%
TOTAL	13.668	11.645	17%

No obstante el cumplimiento sufrió algunas desviaciones pero se cumplió el 66% de lo planificado para el 2015, es decir un 4% más que el 2014 (cumplimiento plan total Bagó 2014, 66%).



G4-LA11: Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con proceso de evaluación de desempeño y desarrollo de carrera.

El proceso de “Evaluación de Desempeño” se aplicó por primera vez en la organización en 1981 en el área Comercial y a partir de 2007 se incorporó al resto de las áreas de la Compañía (Recursos Humanos, Control de calidad, Administración y Finanzas, Dirección y el área de Producción). Dicha actividad se realiza anualmente con el objeto de identificar y seleccionar a los trabajadores y las trabajadoras con desempeño destacado y en condiciones de asumir responsabilidades adicionales mediante un cambio de rol. Asimismo, estudiar caso a caso los resultados obtenidos para trabajar las brechas encontradas en cada trabajador/a.

A partir del 2014 se desarrolla el Programa de Desarrollo de Potenciales con la finalidad de incorporar en un programa especial de capacitación y desarrollo a aquellos Representantes Médicos de mejor ranking mediante la evaluación de conductas y resultados medidos a través de instrumentos especializados de la consultora Hay. Se realizó el primer curso de la malla de formación que fue “Marketing para la Gestión Comercial” con la Universidad del Desarrollo, cuyos participantes finalizaron con una alta evaluación.

Aspecto Diversidad e igualdad de oportunidades

G4-LA12: Composición de la gobernanza de la organización

La organización actualmente cuenta con seis gerencias de las cuales una de ella es liderada por una mujer (Gerencia de Planta). De las cinco subgerencias, hay tres dirigidas por mujeres. Bagó además cuenta con una Dirección Técnica y una Dirección Médica, ambas lideradas por hombres.

Durante octubre 2015, Laboratorio Bagó de Chile junto a la subsecretaria de Economía, Katia Trusich, el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Alberto Salas, representantes de ACCION RSE y +Mujeres, encabezó la firma de una alianza público-privada, a través de la cual se comprometieron a incrementar en los próximos cuatro años la participación de mujeres en las empresas del país, incluyendo cargos de alta responsabilidad, comités ejecutivos y directorios. La firma del acuerdo se realizó en el marco del encuentro “Desafíos de Productividad en Chile: +Mujeres en Alta Gerencia y Directorios”, organizado por la Subsecretaría de Economía y el Banco Interamericano de Desarrollo - BID. **(Principio 1 WEP’S “una dirección que promueva la igualdad de género”).**



2.3. PILAR MEDIOAMBIENTE

Principio 7: Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo que favorezca restos ambientales.

Principio 8: las empresas deberán comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

G4-EN29: Valor monetario de multas significativas. Total de sanciones por incumplimiento de leyes y reglamentos ambientales.

G4-EN34: Número de quejas por los impactos ambientales y resueltas a través de mecanismos formales.

Bagó es una empresa calificada como inofensiva para el medio ambiente por las auditorías que realiza el servicio Regional Ministerial de Salud, cumpliendo con los requerimientos definidos para no afectar a la comunidad donde se encuentra inserta. No presenta sanciones por incumpliendo de leyes ambientales.

Nuestro modelo de negocios es la venta de medicamentos y parte de la estrategia de RSE está asociada al uso responsable de los medicamentos, por lo tanto nuestra estrategia se logra enfocando el marketing hacia los médicos como prescriptores de medicamentos y realizando la venta sólo en los establecimientos autorizados. Es decir estamos comprometidos como Compañía en apoyar un enfoque preventivo en todas nuestras actividades para evitar causar daño al medioambiente, adoptando anticipadamente las acciones que nos permitan cumplir con dicho compromiso.

Laboratorio Bagó de Chile previene y minimiza los impactos de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno protegiendo a nuestros trabajadores/as con el uso de elementos de protección personal y muebles anti vibratorios y sistemas anti vibratorios en equipos y maquinarias. En la Misión y en los Principios Básicos de la Política de Calidad está incluida una declaración en la cual afirmamos que nuestros procesos productivos son respetuosos con el medioambiente.

La generación de residuos peligrosos del Laboratorio Bagó, cuenta con un sistema de recolección y almacenamiento, que permite controlar el manejo de los distintos residuos generados en su planta de fabricación de medicamentos.

Laboratorio Bagó presenta una generación de residuos peligrosos dominada por medicamentos vencidos o rechazados, residuos de fabricación y embalajes.

La generación de medicamentos vencidos o rechazados se concentra en los procesos productivos propiamente tal, en los que se realizan cambio de productos o procesos de control de calidad asociados. En el caso de los aceites, grasas y solventes es el resultado de la realización de actividades de mantenimiento.

Los residuos se clasifican de acuerdo a una agrupación por tipo de residuo, la que permite unificar el lenguaje en el ámbito de los RESPEL y facilita la comunicación entre los equipos que interactúan en la planta.

Los residuos son agrupados de la siguiente forma, según su motivo de generación:

-De proceso: son los residuos generados directamente del proceso de fabricación y envase de medicamentos.

-Limpieza: residuos resultantes de la actividad de aseo y limpieza de cada una de las áreas y equipos de la planta.

-Mantenimiento: todos los residuos resultantes de mantenciones y reparaciones de equipos e instalaciones de la planta.

G4-EN27: Medidas del efecto de mitigación del impacto ambiental Alternativas de minimización de generación de residuos peligrosos.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del DS 148/04 del MINSAL, el concepto de minimizar se define como:

“Acciones para evitar, reducir o disminuir en su origen, la cantidad y/o peligrosidad de los residuos peligrosos generados. Considera medidas tales como la reducción de la generación, la concentración y el reciclaje.”

Los residuos más frecuentes que se generan en la planta son:

-Fármacos

Este residuo, al ser el flujo mayor de la generación total de la planta. Su producción está ligada estrechamente al nivel de demanda de Consumidores o a criterios comerciales de su utilización ya sea al consistir en muestras Médicas o fármacos discontinuados.

-Descartes de producción.

Los sólidos descartados constituyen los residuos generados directamente por el proceso productivo, estos deberían ser la línea que se podría aplicar mejoras de forma de lograr su reducción, la aplicación de esta medida descansa principalmente en el compromiso de los /las Encargados/as de las distintas líneas de producción.

-Sólidos contaminados con medicamentos

Los sólidos contaminados con medicamentos son principalmente lo generado en la Mantenición de equipamientos de producción, destaca también los filtros de equipos de aire con medicamento que está suspendido en el aire. Como alternativas de minimización se propone realizar la capacitación del personal de mantención en generación de residuos de forma que no se produzcan mezclas de residuos que aumenten el volumen generado.

-Sólidos contaminados con hidrocarburos

El residuo identificado como Basura Contaminada o mezcla de paños contaminados con aceites y solventes, se genera de las actividades de limpieza de la maquinaria y equipos de la planta.

-Aceites Usados

Al igual que los residuos resultantes de utilización de solventes orgánicos, la generación del presente residuo tiene directa relación con las operaciones de mantenimiento y limpieza de la maquinaria y equipos de la planta, y un cambio en el aceite como insumo por otro de características no peligrosas es improbable.

Por lo anterior, las alternativas de minimización corresponderán a analizar la periodicidad con la cual se realizan las mantenciones de la maquinaria y equipos, evitando así, generación innecesaria de residuos. Asimismo, se implementarán buenas prácticas operacionales a través de instructivos hacia los operadores, que incluirá inspecciones periódicas de las operaciones y de los equipos para detectar fallas, averías, necesidades de recambio y/o mantenimiento de equipos.

En relación al manejo interno de los aceites residuales, y dado a la implantación del Plan, se optimizará el manejo actual del residuo, aumentando la segregación (evita la contaminación con otros residuos) e identificación del residuo y sus sistemas de seguimiento interno y externo. Esto último se

llevará a cabo mediante el programa de capacitación del personal sobre manejo seguro de residuos peligrosos.

Cabe destacar que los aceites residuales son valorizados a través de la utilización de este último como materia prima para la elaboración de combustible alternativo líquido por empresas autorizadas, el cual es utilizado como combustible en empresas cementeras, también autorizadas para dichos fines.

Tubos Fluorescentes

Las alternativas de minimización corresponderán a analizar la periodicidad con la cual se realizan los recambios de luminarias, evitando así, generación innecesaria de residuos.

Las alternativas para reducir al mínimo los residuos generados, de minimización para cada uno de ellos se implementarán en forma paulatina, considerando nivel de inversiones y factibilidad económica.

Medidas del efecto de mitigación del impacto ambiental de productos y servicios

Procedimientos de manejo interno de residuos peligrosos.

De acuerdo a lo establecido en el Plan de Manejo de Residuos Peligrosos de Laboratorio Bagó, existe un procedimiento interno de manejo de los RESPEL, definiendo las rutas de transporte interno, la descripción de los sitios de almacenamiento, las señalizaciones correspondientes y las condiciones de seguridad necesarias para el personal, según las características de peligrosidad de los residuos involucrados.

En lo relacionado a las señalizaciones de los equipos, recintos e instalaciones destinadas al manejo de los RESPEL, se contempla lo establecido por el D.S. N° 148/2003 del MINSAL y las indicaciones de la Norma Chilena NCh 2.190 Of 9, sobre etiquetado y señalización de sustancias peligrosas.

Los principales impactos son la generación de residuos sólidos industriales (RS) y los residuos peligrosos (RESPEL), residuos líquidos (RILES). Las acciones que se realizan para mitigarlos son el correcto manejo y procesamiento para no contaminar el medio ambiente.

Este plan es de auto control y equivalente a un plan de

Auditoría Interna desde el punto de vista medioambiental, ya que establece procedimientos, frecuencias y parámetros a medir. Además existen mecanismos de medición de las acciones a través de los certificados de todos los procesos de mitigación, realizados por empresas externas competentes, autorizadas por ejemplo por la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Bagó es una empresa calificada como *“inofensiva”* para el medio ambiente por las auditorías que realiza el Servicio Regional Ministerial de Salud, que cumple con los requerimientos definidos para no afectar a la comunidad donde se encuentra inserta, además nuestras operaciones se encuentran alineadas a los requerimientos de dicha calificación.

La empresa además cuenta con procedimientos efectivos de emergencia para prevenir y atender accidentes industriales que afecten el medio ambiente y la salud de nuestros (as) colaboradores (as), a través de las Normas Generales de Prevención de Riesgos y Seguridad Industrial, Equipos de Protección Personal, Control de Extintores y un Plan de Instrucciones a seguir en caso de emergencias. Procedimientos dados a conocer a través de constantes capacitaciones al Personal.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con un enfoque preventivo de los retos ambientales a través de un “Plan de manejo de Residuos Peligrosos (RESPEL)”, autorizado por el Servicio Regional Ministerial de Salud. Cabe señalar que además la Compañía toma medidas para reducir el consumo de energía de gases de efecto invernadero a través del cálculo de la Huella de Carbono (HCO₂) e implementando gestión de energía de los energéticos que consumimos (luz, agua, gas). Además estamos calculando la Huella de Agua (HH₂O) y buscando medidas para mitigar y controlar este energético (Agua), a través una empresa externa autorizada ARTEQUIM. En relación con el tratamiento de las descargas de aguas residuales se efectúan a través de la empresa ECORILES.

La Compañía asegura que los recursos naturales se usan de manera sostenible a través de los procesos y en la evaluación de los proveedores y la tecnología utilizada en el proceso productivo es amigable con el medio ambiente al utilizar equipos con sistemas neumáticos sin generación de contaminantes, además contamos con sistemas de filtración de aire en los sistemas de extracción en los procesos productivos.

El Programa de Manejo de Residuos Peligrosos: La estrategia de mitigación de los Residuos Peligrosos

(RESPEL) es destruirlos, cumpliendo todos los procedimientos establecidos para el manejo de este tipo de productos. El año 2010 presentamos nuestro Plan de Manejo de Residuos Peligrosos a la Secretaría Regional Ministerial de la Salud, el cual incluye el tener identificado los puntos de generación, el almacenamiento, el transporte fuera de la planta al destinatario final, quien realiza el co procesamiento de éstos, según lo establecido en la normativa legal. Por lo tanto todos los medicamentos vencidos no se vierten en vertederos, sino se realiza un coprocesamiento para posteriormente ser utilizados como combustible alternativo en los “hornos cementeros” de Cementos Polpaico, Comuna de Til Til (Empresa COACTIVA).

Además hemos gestionado acciones ambientales para asegurar la mejora continua y adecuada como el manejo de residuos peligrosos como las “pilas”, celulares, tubos fluorescentes, además permanentemente buscamos mitigar internamente la generación de algún desecho o residuo que pueda afectar el medioambiente, por ejemplo hemos realizado una alianza con la Corporación San José para la Adopción, incorporándonos a la Campaña de Reciclaje “Bota por mi Vida”, instalando contenedores en las distintas áreas de la Compañía con el objeto de recepcionar el papel que hasta hace dos años atrás se botaba a la basura.

Laboratorios Bagó de Chile toma medidas para reducir la producción de desperdicios y asegura un manejo responsable de los mismo apoyándose en el “Plan de Manejo de Residuos Peligrosos”. Con respecto a los residuos Sólidos estos son retirados por la empresa C&D, quienes lo llevan a una estación de transferencia.

Respecto a uso de químicos y otras sustancias peligrosas se asegura su manejo y almacenaje seguro, bajo condiciones de almacenamiento y manipulación determinado para cada uno de ellos, teniendo especial cuidado con las sustancias peligrosas y no excediendo las cantidades permitidas.

Con el objetivo de impulsar los asuntos medioambientales existe un Comité de Gestión de Energía multidisciplinario de distintas áreas de la empresa. Dicho Comité realiza reuniones periódicas en la cual examinan los temas ambientales como por ejemplo cambio climático, gases efecto invernadero, cálculo de huella de carbono y cálculo de huella de agua y gestión de energía entre otros.

Gestión de Energía: Para Bagó la eficiencia energética es una fuente de energía renovable, no contaminante.

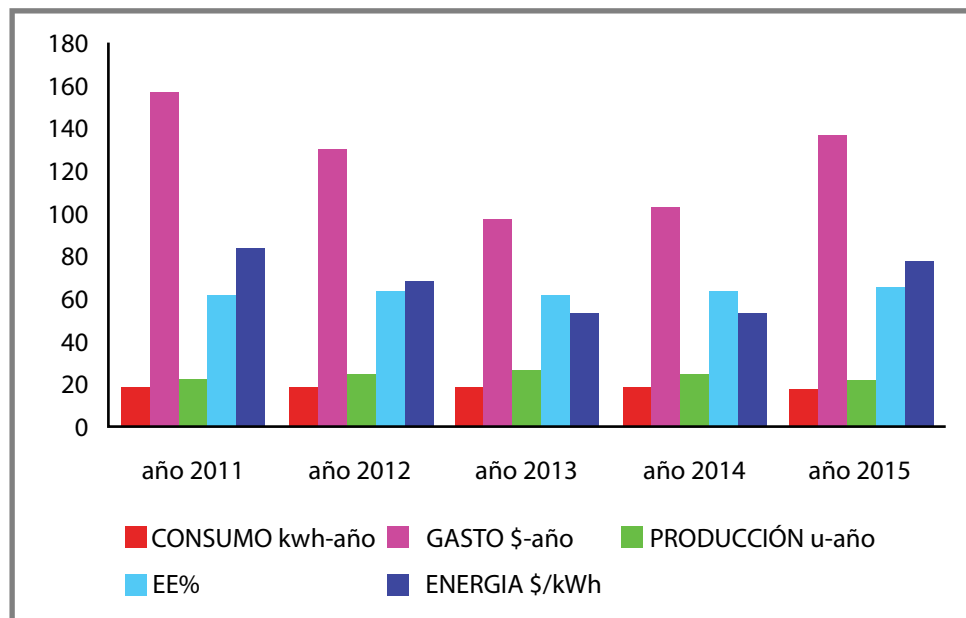
Existe una estrategia para reducir los gases que provocan el efecto invernadero mediante la implementación en nuestra planta del Programa de Eficiencia Energética. Los objetivos son mitigar y disminuir el consumo de los energéticos, logrando así disminuir la huella de carbono y disminuir el consumo de agua utilizada en las líneas de proceso mediante la aplicación de un Sistema de Recirculación de la misma.

G4-EN3 Consumo de energía dentro de la organización

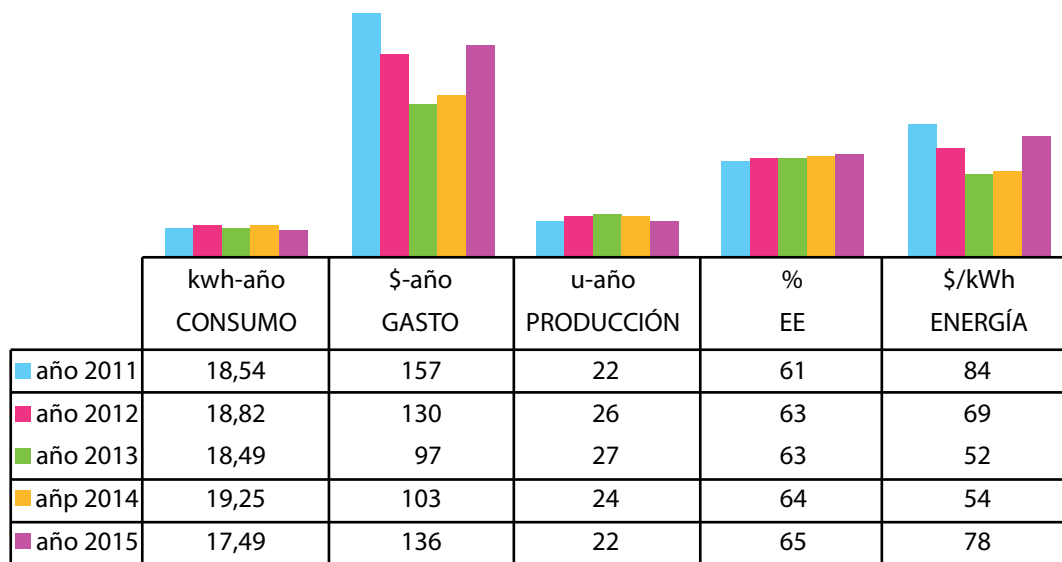
Caso Eléctrico:

Año	Consumo	Gasto	Producción	EE	Energía
	kwh-año	\$-año	u-año	%	\$/kWh
	1,E+05	1,E+06	1,E+06	1,E+00	1,E+01
2011	18,54	157	22	61,30	84
2012	18,82	130	26	62,98	69
2013	18,49	97	27	63,01	52
2014	19,25	103	24	63,51	54
2015	17,49	136	22	65,00	78

Consumo de energía dentro de la organización



Variables comparadas por año



2.4. PILAR ANTICORRUPCION

Principio 10: *Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.*

G4-56 Procedimientos, Visión, Misión, Códigos y Principios

Ética e Integridad: Como base de nuestra generación de Valor están nuestras personas y nuestra forma de tomar decisiones. Esto nos permite gestionar en todo momento nuestro desempeño económico, social y medioambiental.

Misión:

“Comercializar y promocionar productos farmacéuticos de la más alta calidad, contribuyendo a mejorar la salud y vida de la población, generando valor para nuestra empresa - accionistas y trabajadores/as - a través del compromiso de nuestra gente y un sobresaliente servicio al cliente.”

¿Qué queremos llegar a ser?

La Visión de Laboratorio Bagó de Chile permite que sus trabajadores y trabajadoras enfoquen todos los esfuerzos hacia la misma dirección, inspirando y motivando a cada uno de los miembros de la empresa a sentirse identificado y comprometido con ella.

Visión:

“Lograremos que Bagó sea percibido como la primera opción en el momento de elegir un producto farmacéutico y nos convertiremos cada vez en un mejor lugar para trabajar.”

Los valores de nuestra organización son nuestros patrones para tomar decisiones y permiten posesionar nuestra cultura organizacional, guiando la conductas cotidiana de todos quienes integran la empresa para realizar la misión, la visión y la identidad de Bagó.

Valores:

- Ética
- Innovación
- Trabajo en Equipo
- Enfoque en resultados
- Calidad
- Perseverancia
- Adaptabilidad al cambio
- Compromiso con el Cliente
- Humildad
- Pasión



G4-57 Mecanismos internos y externos para la búsqueda de asesoramiento sobre ética y comportamiento legal.

Bagó cuenta con los servicios profesionales de dos abogados, además un asesor tributario de profesión Contador Auditor, además de la asesoría en materias sociales, legales y éticas de la trabajadora social, quien cumple además el rol de Agente IGUALA para atención del público interno.

G4-58 Mecanismos internos y externos para informar sobre asuntos poco éticos o conducta ilegal.

Bagó cuenta con una línea telefónica de servicio al cliente para hacer llegar inquietudes de esta índole y otras.



De igual modo existe un buzón interno ubicado en las dependencias de Vicuña Mackenna con el objeto de que la persona que observe alguna conducta o asunto poco ético o ilegal la haga llegar por escrito a RR.HH. Además existe el rol de Agente IGUALA, para aquellas personas que deseen denunciar directamente alguna conducta poco ética o ilegal.

G4-S03 Número y Porcentaje de operaciones identificadas como riesgos significativos de corrupción.

No se han detectado operaciones asociadas a riesgos de corrupción.

Índice de contenidos de la iniciativa Global de Reportes (GRI)

La siguiente tabla muestra una versión resumida de los indicadores de la iniciativa Global de Reportes (GRI) contenidos en la presente Comunicación del Progreso (COP) 2014/2015.

Código GRI	Nombre Indicador	Nº de página
ESTRATEGIAS Y ANALISIS		
G4-3	Nombre de la organización	3
G4-4	Marcas. Productos y servicios más importantes de la organización	3
G4-5	Localización de la sede principal de la organización	4
G4-6	Países donde opera	3
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	4
G4-8	Mercados servidos	3
PERFIL DE LA ORGANIZACION		
G4-28	Periodo objeto de la COP	6
G4-30	Ciclo de presentación de la COP	6
GOBIERNO		
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido del la COP	6
PILAR DERECHOS HUMANOS		
<i>PRINCIPIO N°1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente".</i>		
G4-HR2	Total horas de formación del personal. Acciones de capacitación	8
G4-HR7	Políticas o procedimientos de derechos humanos que son relevantes para la actividad (seguridad personal)	9
G4-HR12	Número de quejas sobre derechos humanos	11
G4-S01	Compromiso y programas de desarrollo	12
<i>PRINCIPIO N°2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos".</i>		
G4-HR1	Acuerdos que incluyan cláusulas de derechos humanos	15
G4-HR10	Porcentaje de proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios de derechos humanos.	15
G4-HR11	Impactos negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas.	15

PILAR ESTANDARES LABORALES

PRINCIPIO N°3: “Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

PRINCIPIO N°4: “La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”.

PRINCIPIO N°5: “Las empresas deben apoyar la efectiva abolición del trabajo infantil”.

PRINCIPIO N°6: “Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación”.

G4-11	Perfil de la organización -Personal cubierto por el convenio colectivo	16
G4-HR6	Operaciones y proveedores identificados como de significativo riesgo frente al trabajo forzoso u obligatorio	16
G4-HR5	Operaciones y proveedores identificados con riesgo infantil de incidentes de explotación infantil	17
G4-10	Perfil de la organización - Número total de empleados/as por contrato y género - Fuerza de trabajo total - Fuerza de trabajo provincia y género - Fuerza de trabajo externo	17
G4-CE6	Relaciones de salario	20
G4-LA1	Número total y tasa de nuevas contrataciones	20
G4-LA3	Tasa de retención después de jubilar	22
G4-LA9	Promedio de horas de formación al año	23
G4-LA11	Desarrollo de carrera y Evaluación de desempeño	24
G4-LA12	Composición órgano de gobierno de la organización	24

PILAR MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO N°7: Las empresas deben apoyar un enfoque frente a los desafíos medioambientales.

PRINCIPIO N°8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”.

PRINCIPIO N°9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.”

G4-EN3	Consumo de energía de la organización	28
G4-EN27	Efectos de mitigación impacto ambiental	25
G4-EN29	Sanciones por incumplimiento de leyes y normas ambientales	25
G4-EN34	Número de quejas por los impactos ambientales	25

PILAR ANTICORRUPCION

PRINCIPIO N°10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión"

G4-56	Procedimientos, Visión, Misión, Valores corporativos	30
G4-57	Mecanismos internos y externos para la búsqueda de asesoría ética y legal respecto a cuestiones relacionadas con la integridad de la organización.	30
G4-58	Mecanismos internos y externos para informar sobre asuntos pocos éticos o conducta ilegal.	30
G4-S03	Número de operaciones riesgos identificados de corrupción.	31

Responsable de la Comunicación en Progreso (COP):

Maritza Briones Gajardo

Email: **mbriones@bago.cl**

Teléfono: **2 23682780**

Editor: **Francisco Méndez Ferreira**

E-mail: **fmendez @bago.cl**

Teléfono: **223682780**

Diseño: **Sergio Marambio Duarte**