

Comunicación de Progreso (COP)

BLP Ingeniería



BLP Ingeniería®




ER-0487/2020



Red Chile
APOYAMOS



N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 1 de 41

Compromiso de BLP Ingeniería® con Pacto Global


Como BLP Ingeniería®, nos enfocados diariamente en aportar para un mundo mejor, bajo una mirada de mejora continua y alineamientos Sustentables y Sostenibles. Estamos convencidos que las empresas nacionales deben contribuir al desarrollo de nuestros país de forma integral, sostenibles y con equidad, protegiendo siempre a la integridad de nuestros Colaboradores y el cuidado del medio ambiente.

Desde el inicio de nuestras operaciones en Chile, hemos adoptado la decisión de fabricar productos con funcionamiento de energía limpia y renovable y nuestros servicios en terreno, han sido sustentables y sostenibles. Todo esto, se ha reforzado con nuestra incorporación a Pacto Global y posterior aceptación por parte de Asociación de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA).

Todo lo anterior, se traduce que adaptamos de forma transversal nuestros procesos y procedimientos, nuestra forma de operar y convivir, de tal manera de tener un Sistema de Gestión de Calidad completamente Sostenible y que logramos certificar bajo Norma Internacional ISO 9001-2015.

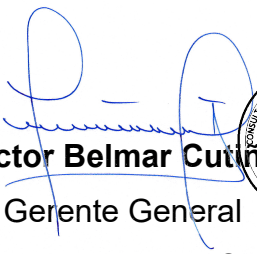
Por lo tanto, en nombre de BLP Ingeniería® reafirmo nuestro compromiso como organización y de todos nuestros Colaboradores, respaldando los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.


Finalmente, mediante esta primera Comunicación de Progreso Anual describiremos la materialización de nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles,

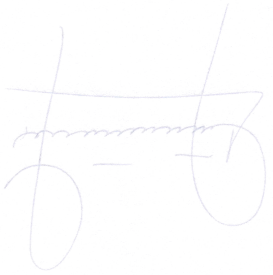
N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 2 de 41


declarando, además, que esta comunicación será compartida por intermedio de nuestros canales de comunicaciones formales y redes sociales, de tal manera de llegar a todos nuestros stackholders.

Sin otro particular me despido muy cordialmente,


Victor Belmar Cutiño
Gerente General
BLP Ingeniería®





N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 3 de 41

Historia BLP Ingeniería®

BLP Ingeniería® es parte del holding Grupo Belmar y Cia., y sus inicios comienzan el año 2019, con la finalidad de fabricar productos Sustentables y Sostenibles con funcionamiento en base a energía limpia y renovable.


Gracias al éxito de sus productos, rápidamente comenzó a posicionarse en las industrias mineras, eléctricas y de la construcción, donde hoy opera en Chile desde Arica hasta Chiloé.

Es una firma con Profesionales y Líderes con roles claros y conocidos por todos, quienes bajo décadas de experiencias, conocimientos, habilidades, información y personalidades, permiten establecer adecuadas relaciones de negocios con sus talentos y know how.

La principal fortaleza de BLP Ingeniería® esta en sus Colaboradores, profesionales especializados y certificados, donde ninguno es mejor que todos juntos.

Dentro de sus principales Proyectos y Clientes, BLP Ingeniería® ha tenido la oportunidad de aportar a la continuidad operacional y calidad de servicios a diferentes clientes, tales como, Codelco, Anglo American, Minera Teck QB2, minera BHP Escondida, Transelec, Inprolec, Nestlé, SMU, Motorola Solutions, entre otros, entregando soluciones innovadoras con funcionamiento de energía verde, garantizando la continuidad operacional.

Durante este último año, nos hemos enfocado en la mejora continua de nuestros procesos productivos y de negocios, mediante buenas prácticas empresariales y sustentables, con la Certificación Internacional ISO 9001-2015 en todos sus procesos, adhesión a la Asociación de Energías Renovables y Almacenamiento; y la activa participación y adhesión en Pacto Global. Al mismo tiempo, hemos participado durante este 2021 en mesas de trabajos y estudios, como, por ejemplo, en el Estudio de Medición del ODS4: Educación de Calidad en Empresas Asociadas a Pacto Global Chile.


N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 4 de 41

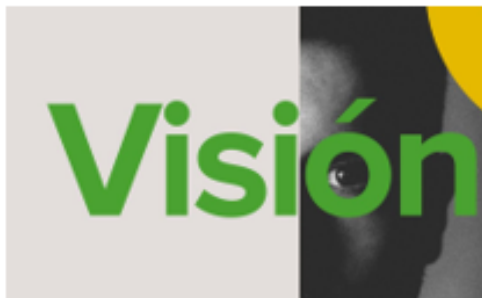
Adicionalmente, durante el año 2021 nos enfocamos en apadrinar Escuelas Rurales de la Ciudad de Puerto Montt, Xma., Región de Los Lagos, donde hemos querido aumentar y aportar par asegurar el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4.
https://cl.linkedin.com/company/b-p-ingenieria?trk=organization-update_share-update_actor-text

Acciones que llenan de orgullo a BLP Ingeniería® y todos sus Colaboradores, estos últimos que asumen el desafío constante de cuidar el medio ambiente, combatir el cambio climático de forma sostenible y segura.




La fabricación de productos especializados y prestación de servicios Sustentables y Sostenibles, ofreciendo herramientas claves para la competitividad, logrando aumentar la rentabilidad de nuestra firma y la de nuestros clientes bajo el concepto del win – win, mediante soluciones eficaces y de alto nivel con resultados de los negocios que fortalezcan y optimicen sus procesos.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 5 de 41



Ser una empresa reconocida que aporta valor, innovación y competitividad en los procesos de negocios, comprometidos con la Seguridad, Calidad y Resultados.



N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 6 de 41

Los Diez Principios de Pacto Global

❖ Derechos humanos

Principio 1:

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

Principio 2:

Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

❖ Relaciones Laborales

Principio 3:


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

Principio 4:

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

Principio 5:

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 7 de 41

Principio 6:

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

❖ **Medio Ambiente**

Principio 7:

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

Principio 8:


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

Principio 9:

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

❖ **Anticorrupción**

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

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 8 de 41

Reporte de Progreso sobre los principios

Principio 1:

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

BLP Ingeniería® cuenta con más de 50 Colaboradores, quienes se desempeñan en diferentes Proyectos desde Arica a Chiloé. Adicionalmente, cuenta con 2 fábricas de producción en la Región Metropolitana, lugar donde también se encuentra la Casa Matriz. Gran parte de nuestros colaboradores, son residentes de regiones donde estamos presentes, donde uno de nuestro objetivo organizacional es aportar con empleo a la región donde tenemos operaciones.


Beneficios para nuestros Colaboradores

Entendemos y estamos convencidos que nuestros Colaboradores son el pilar fundamental de nuestra compañía. Es por ello, que cada año contamos con diversos beneficios, en busca continua de convenios para todos nuestros trabajadores.

Convenio con Cadenas Hoteleras Diego de Almagro y Noi Hotels:

Con la finalidad de que nuestros Colaboradores no solo tengan una buena estadía y bienestar en viajes laborales, sino también en viajes de descansos con sus familias, por lo que tenemos descuentos especiales y beneficios para acceder a los siguientes servicios:

- ✓ Estadía.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 9 de 41

- ✓ Restaurante.
- ✓ Spa.
- ✓ Uso de piscinas temperadas.

Créditos Monetarios Internos:


Con la finalidad de satisfacer las necesidades personales de nuestros Colaboradores, es que contamos con la factibilidad de optar a créditos internos sin intereses y respecto a los siguientes detalles:

- ✓ Crédito de libre disposición.
- ✓ No puede superar en ningún caso, el 30% de su sueldo, para evitar endeudamientos.
- ✓ Descuentos por planillas y sin intereses.
- ✓ Plazo máximo de pago hasta 6 cuotas o meses.

Celebraciones:

Sabemos que todos nuestros Colaboradores, cuentan con fechas importantes en su vida, es por ello, que mensualmente motivamos y nos sentimos comprometidos para celebrar diferentes celebridades, tales como:

- ✓ Día de la Madre.
- ✓ Día del Padre.
- ✓ Día internacional de la Mujer.
- ✓ Día internacional del planeta.
- ✓ Día internacional del medio ambiente.
- ✓ Celebraciones de cumpleaños.
- ✓ Entre otros.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 10 de 41


Convenio con Restaurantes Estación Perú:

Mantenemos convenio de Cheque Restaurant, con la finalidad de que nuestros Colaboradores puedan acceder a la comida de almuerzo de lunes a viernes. Adicionalmente, contamos con un 30% de descuento permanente para nuestros Colaboradores, para consumo a la Carta de lunes a domingo.

Conciliación de la vida laboral y personal:

Estamos comprometidos con la existencia de una equidad entre el trabajo y la familia, por lo que contamos con horarios flexibles, permisos con goce y sin goce de sueldos, permisos para concurrencia de reuniones de apoderados para los que son Padres, en caso de enfermedades, etc.

Al mismo tiempo, contamos con nuestra propia *Política de Calidad de vida*, que se muestra más abajo:


N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 11 de 41



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA

(TEXTO COMPLETO)

- I. **Fundamentos para una Política de Calidad de Vida para Colaboradores de BLP INGENIERIA**
- II. **Política de Calidad de Vida en BLP INGENIERIA**
 1. **Declaración General**
 2. **Marco Normativo**
 3. **Organización y Gestión**
 - 3.1. **Ámbitos de acción**
 - Laboral
 - Familiar
 - Comunitario
 - 3.2. **Actores y responsabilidades**
 - Administración
 - Supervisión
 - Trabajadores
 - 3.3. **Organización**

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 12 de 41



I. FUNDAMENTOS PARA UNA POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA PARA COLABORADORES DE BLP INGENIERIA

Nuestra Compañía aspira a mantener un lugar destacado en la industria, desplegando toda su capacidad de trabajo para relacionarse armónicamente tanto con sus trabajadores como con el mercado y la sociedad chilena.

La Alianza Estratégica entre la compañía BLP INGENIERIA y sus Trabajadores, refleja la voluntad de crecer cuidando los intereses de todos los actores. Nuestra vigencia constituye un soporte a la realización de profundos cambios internos en materia de Servicios de Ingenierías y Suministros para hacer de BLP INGENIERIA una organización segura, eficiente, sustentable y líder mundial en competitividad, manteniendo su condición actual.


A los hitos antes señalados y en el ámbito de la calidad de vida, seguridad de vida y privada, se suma la creación de la Gerencia Corporativa de Seguridad, Relaciones Laborales y Calidad de Vida. La Política de Calidad de Vida que aquí se presenta, constituye la declaración de principios y pauta para dar forma corporativa a esta promesa, en armonía con el compromiso global contraído.

La Política de Calidad de Vida de BLP INGENIERIA, está cimentada en:

- a. La convicción de que la seguridad y calidad de vida de los trabajadores, constituye un aspecto fundamental del concepto de calidad y excelencia empresarial.
- b. La certeza de que, trabajando en el marco de la Alianza Estratégica de BLP INGENIERIA y sus Trabajadores en el proyecto en común, se alcanzará el liderazgo mundial en competitividad y productividad, avanzándose en la humanización del trabajo, esto es generando las condiciones propicias para el fomento y cuidado de la salud y el bienestar de las personas, entre otros aspectos relevantes.

Por ello, la intencionalidad de esta Política de Seguridad y Calidad de Vida es aportar a todos los actores vinculados, en lo siguiente:

- Busca generar condiciones de Seguridad propicias para el desarrollo de sus funciones y capacidades de los trabajadores, en armonía con cada realidad individual.
- Contribuye a satisfacer exigencias éticas de todos los Colaboradores que prestan servicios a nuestros clientes, específicamente aquellos relacionados

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 13 de 41



con las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en los procesos de sus negocios.


- Ayuda a dar proyección en el tiempo a la relación entre la compañía, colaboradores y clientes, mediante un marco valórico compartido sobre las condiciones de trabajo de los respectivos empleados.
- Aporta a una beneficiosa convivencia laboral, a través de una adecuada integración social de los trabajadores y la Empresa, y de una relación de beneficio recíproco con organizaciones sociales interesadas.
- Contribuye al prestigio de la Empresa, al equilibrar la satisfacción de las necesidades de los diferentes actores con las de sus empleados, estableciendo relaciones recíprocas de valoración con todos ellos y siendo un referente para el país respecto a la capacidad de generar seguridad y calidad de vida en el trabajo y un espacio de desempeño laboral al cual las personas quieren pertenecer.

II. POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA EN BLP INGENIERIA

BLP INGENIERIA, tiene por misión maximizar en el largo plazo su valor económico, desplegando en forma responsable y ágil toda su capacidad de negocios y relacionamiento. Su visión de futuro involucra desplegar el potencial de su gente, para contribuir de manera creciente, con sus resultados, al desarrollo social de Chile y lograr el aprecio de sus dueños.

BLP INGENIERIA, entiende la Política de Seguridad y Calidad de Vida, como un conjunto de condiciones que permite que las personas dispongan en plenitud de sus capacidades físicas, psicológicas y sociales, para su bienestar y valoración de sí mismas, de sus familias, de su empresa y del país.


Las condiciones para la seguridad y calidad de vida están presentes en todos los ambientes en que transcurre la vida de los trabajadores: su empresa, su comunidad, su familia, su propia persona. La creación de las condiciones para la mejor seguridad y calidad de vida es de responsabilidad recíproca entre la Empresa, los Trabajadores y la Comunidad.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 14 de 41



1. DECLARACIÓN GENERAL


- a. En el marco del Proyecto Común de Empresa (PCE), BLP INGENIERIA entiende que la Política de Seguridad y calidad de vida son dos aspectos fundamentales de la excelencia empresarial.
- b. BLP INGENIERIA cumplirá sus objetivos económicos con un comportamiento ético que, entre otros conceptos, considera la satisfacción de los trabajadores como un aspecto importante del contrato establecido con ellos y que ayuda a que la energía de las personas se canalice integrando los proyectos personales con los proyectos de negocios.
- c. Gestionará las condiciones que influyen en la seguridad y calidad de vida en el trabajo, como un imperativo de desarrollo humano, utilizando las prácticas del mejoramiento continuo y la participación de los trabajadores.
- d. BLP INGENIERIA realizará una gestión para la Seguridad y Calidad de Vida desde sus sucursales, articulada con una visión Corporativa que permitirá acordar prioridades y estimular el aprendizaje proveniente de las tendencias mundiales, el conocimiento científico y su propia experiencia acumulada.
- e. Impulsará iniciativas dirigidas a la Seguridad y Calidad de Vida, respeto por las personas y de sus posibilidades reales de influencia.
- f. Se realizarán esfuerzos sistemáticos por identificar y controlar los riesgos a la seguridad y calidad de vida de los trabajadores. Cada trabajador debe conocer los riesgos presentes en la Empresa y aquellos potenciales provenientes de los estilos de vida individual y familiar y de su comunidad.
- g. Se hará promoción de la salud y prevención de enfermedades, difundiendo la práctica de estilos de vida saludables, fomentando la responsabilidad personal para el cuidado propio y de las demás personas en los lugares de trabajo generando condiciones propicias para ello.
- h. Se alentará la satisfacción integral de los trabajadores promoviendo el desarrollo personal, a través de la educación, la cultura, y el aprendizaje para vivir mejor dentro y fuera del ámbito laboral.
- i. Se utilizarán intensivamente los medios comunicacionales de la Empresa, para promover la seguridad y calidad de vida, y hacer comprensible y concreta la relación entre calidad de vida del trabajador y sus funciones.
- j. La gestión para la Seguridad y Calidad de Vida deberá fomentar el aprendizaje en la materia, a través de distintos medios dentro y fuera de la Corporación. Al interior de la Empresa se hará amplia difusión de la Política de Seguridad y Calidad de Vida, se utilizarán capacitaciones para adoptar materias preventivas y saludables.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 15 de 41



2. MARCO NORMATIVO

- a. BLP INGENIERIA contará con una estrategia para fomentar la Seguridad y Calidad de Vida, derivada de la estrategia de negocios de la Empresa y contará con una descripción clara con los ejes por los cuales transitará a dicha posición y un sistema de medición, control y monitoreo de su implementación.
- b. Se formularán objetivos compartidos entre las distintas áreas funcionales de la organización que abordan aspectos relacionados con la calidad de vida, respetando su ámbito de competencias y buscando producir integración y potencia conjunta a los esfuerzos de cada una de ellas.
- c. Las prácticas que se utilicen para contribuir a una mejor calidad de vida de los trabajadores y sus familias, deben ser registrables, medibles y auditables para producir mejoras y transferencias de aprendizajes, para lo cual se desarrollará el sistema de gestión requerido.
- d. Se cuidarán los recursos invertidos en la calidad de vida de los trabajadores, para lo cual se establecerán mecanismos que permitan conocer y fomentar las prácticas más efectivas en función de su relación costo-efectividad sobre esta materia.
- e. Se velará por el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con el cuidado y protección de las personas, tales como seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, jornadas de trabajos y turnos, trabajos pesados, y beneficios, dando coherencia a todos estos temas en torno al concepto calidad de vida.
- f. Se cautelará la protección de las personas que trabajan para las Empresas contratistas y/o colaboradoras que prestan servicios en la Corporación, transmitiendo la valoración por la Calidad de Vida.
- g. El avance en materias de calidad de vida deberá verificarse a través de los Convenios de Desempeño Corporativos.
- h. Se formularán Políticas específicas de Calidad de Vida relacionada con temas tales como: "Deporte y Recreación", "Prevención del uso y abuso de Alcohol, Drogas y Tabaco", "Promoción, Prevención y Atención de la Salud".

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 16 de 41



3. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

3.1. Ámbitos de Acción

La calidad de vida es un tema que en términos de alcance abarca a todas las personas de la Empresa y, en cuanto propósito, convoca la integración de los esfuerzos de diferentes áreas funcionales, respetando sus respectivos ámbitos de competencias.


Ambiente de trabajo.

- Se buscará preservar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en BLP INGENIERIA, en el marco de las tecnologías disponibles.

La participación del trabajador es fundamental para la generación de tales ambientes laborales propicios para la productividad, la salud y el bienestar individual y colectivo. Se utilizarán diferentes vías para la participación, desde estudios a través de encuestas, entrevistas u otros, hasta programas dirigidos a los grupos naturales de trabajo, tales como los procesos de mejoramiento continuo.

Con relación al ambiente de trabajo, los ámbitos de acción son:

- Salud General en el Trabajo: Integridad física y expectativas de vida saludable, prevención de enfermedades, en particular de adicción al alcohol y las drogas, enfermedades asociadas al trabajo, aunque no ocasionadas por éste, enfermedades asociadas a estilos de vida dañinos para la salud.
- Jornadas de trabajo y Sistemas de Turno: Búsqueda permanente del mejor ajuste entre la salud bio-psico-social de los trabajadores, productividad y las condiciones geográficas en que se desarrollan las faenas.
- Trabajos Pesados y Parámetros Ergonómicos: Progresivo mejoramiento de los factores que califican a un trabajo como pesado y que son susceptibles de mejorar. Todo puesto de trabajo debe tener claramente definido su estándar ergonómico.
- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo: Contribuir al cumplimiento progresivo de planes de mejorías basados en prioridades establecidas por criterios expertos.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 17 de 41



Ambiente familiar.

- BLP INGENIERIA, desplegará acciones que favorezcan la calidad de vida familiar respetando la vida privada del núcleo familiar y según sus posibilidades de influencia. Estas acciones promoverán estilos de vida saludables y se basarán en la información proveniente del diagnóstico de calidad de vida efectuado a los trabajadores de la Corporación.
- La lejanía de las faenas mineras de los focos de desarrollo urbano genera aún en algunas Divisiones limitadas opciones de desarrollo familiar y de acceso a los medios comunitarios para una mejor calidad de vida. Por esta razón, la Empresa contribuye a generar condiciones que favorezcan la calidad de vida familiar y el bienestar general del trabajador y su familia.

Con relación al ambiente familiar, los ámbitos de acción son:


- Salud Familiar: Promoción de la salud integral y prevención de enfermedades, tales como adicciones a sustancias tóxicas, enfermedades de alto riesgo producidas por hábitos alimenticios, sedentarismo y VIH-SIDA.
- Desarrollo familiar: Facilidades para el logro de metas familiares vinculadas al ciclo de la familia -tales como la educación de los hijos - y estilos de vida saludables que apuntan a una plena convivencia familiar –como programas de aprendizaje para las relaciones intrafamiliares sanas, gestión del presupuesto familiar y otros -.
- Bienestar integral: beneficios sociales enfocados en la familia, tales como acceso a la salud, vivienda y recreación.

Ambiente comunitario.

El foco de atención de la Política de Calidad de Vida es la integración del trabajador y su familia a la comunidad, para beneficio mutuo.

Con relación al ambiente comunitario, los ámbitos de acción son:

- Educación y Cultura: Facilitar el aprendizaje para que los trabajadores y su familia aprovechen las oportunidades de desarrollo educacional, cultural y de participación que les brinda la sociedad actual.
- Deporte y Recreación: promoción de estilos de vida saludable

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 18 de 41




3.2. Actores y responsabilidades

La calidad de vida en BLP INGENIERIA será el resultado del compromiso recíproco entre la Empresa y sus trabajadores:

- Será responsabilidad de la Administración de la Empresa generar condiciones básicas de seguridad, desarrollo y bienestar para los trabajadores.
- Será responsabilidad de la Supervisión de Línea, fomentar un ambiente físico favorable a la integridad física de los trabajadores y un ambiente humano que promueva la puesta en práctica de las capacidades personales y grupales y el bienestar interpersonal.
- Será responsabilidad de todos los Trabajadores de la Empresa, cuidar su ambiente físico y humano de trabajo, para mantener la integridad física de sí mismos y de los demás y las relaciones de respeto con quienes lo rodean, así como aprovechar los espacios de desarrollo y de participación disponibles.

3.3. Organización

- BLP INGENIERIA, se ha dado dos instancias cuya función principal es la promoción de la calidad de vida: una instancia participativa representativa la Comisión Calidad de Vida del PCE- y una instancia de administración. La responsabilidad de administración se formaliza en la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y Calidad de Vida.
- En las faenas, además, las instancias de participación directa tales como los grupos naturales de trabajo y de mejoramiento continuo, serán el canal más directo a través del cual tomarán forma concreta las prácticas de promoción de la calidad de vida.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 19 de 41

Salud y seguridad Ocupacional

Afiliación a Mutual de Seguridad

BLP Ingeniería® cuenta con un convenio vigente con la Mutual de Seguridad, de la Cama Chilena de la Construcción (CCHC), quienes cuentan con profesionales idóneos, con capacidades técnicas y capaces de poder entregar las siguientes capacitaciones:


- ✓ Derechos y deberes de los trabajadores.
- ✓ Exámenes Pre ocupacionales y ocupacionales.
- ✓ Salud y rehabilitación.
- ✓ Prevención de accidentes.
- ✓ Prevención de enfermedades laborales.
- ✓ Cursos de riesgos psicológicos en el trabajo.
- ✓ Curso de trabajos en alturas.
- ✓ Cursos de uso elementos de seguridad.
- ✓ Subsidios en caso de accidentes del trabajo.
- ✓ Entre otros.

Principio 2:

“Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

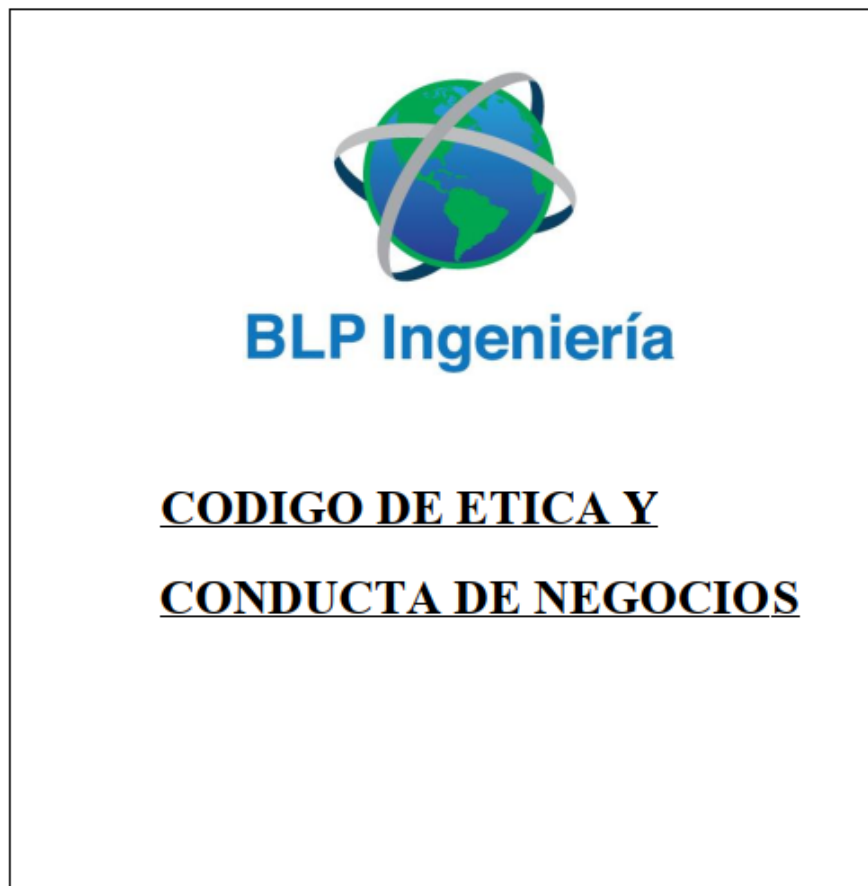
Para BLP Ingeniería® la ética y los principios conforman parte integral de toda nuestra compañía, y donde podemos destacar los siguientes:


- ✓ Respeto.
- ✓ Responsabilidad.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 20 de 41

- ✓ Probidad.
- ✓ Libertad.
- ✓ Respeto por las personas.
- ✓ Manejo adecuado de la información.
- ✓ Tolerancia.
- ✓ Etc.

Dicho esto, presentaremos nuestro Código de Ética y Conducta de Negocios.



N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 21 de 41


Introducción

El Código de Ética y Conducta de negocios de **BLP INGENIERIA**, se basa en los valores que representa el compromiso de mantener prácticas de negocios éticas y cumplir donde los estándares sean menos rigurosos que los nuestros o exceder los requerimientos legales y otros. El Código es aplicable a todo el grupo irrespectivamente de su ubicación o cargo. Deben adherir al Código todos aquellos que trabajan en o para, actúan a nombre de, o representan a, la compañía. Esto incluye a los empleados, directores y otros funcionarios, contratistas y consultores (donde estén bajo una obligación contractual relevante) y terceros (cuando actúan a nombre de, o representando a, La Compañía).

El código ha sido estructurado de modo que usted pueda encontrar información relacionada al trabajo que usted realiza.

Se espera que usted comprenda cabalmente las secciones del código y aplique el comportamiento relevante en su trabajo. Debe determinar con su jefe de proyecto o gerente qué otras secciones o partes del código son relevantes en su trabajo y aplicarlas según requiera. De modo que, ya sea que usted trabaje en terreno o en una oficina, se relacione con sus compañeros de trabajo, con nuestros socios de negocio, representantes de la comunidad y gobierno o tome decisiones rutinarias o de alto riesgo en relación al uso de nuestros activos, encontrará claras directrices sobre el comportamiento del negocio, lo que nunca es correcto de hacer acciones y circunstancias donde usted deba actuar con cautela.

El código no elimina la necesidad de ejercer nuestro buen juicio, solo se hace más fácil de llevar a cabo. Todos tenemos responsabilidad de trabajar con integridad y buen juicio, así como dentro del marco legal.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 22 de 41

Mensaje.


En **BLP INGENIERIA**, creemos que nuestra actividad no sólo debe dar resultado positivo y satisfacciones a corto plazo a nuestros accionistas, sino también al conjunto de los actores sociales que componen nuestro entorno: sociedad civil clientes, empleados, sector público, proveedores, etc.

También creemos que nuestra percepción de la responsabilidad social empresarial como un vínculo de cercanía y la colaboración, establecido y cultivado con el fin de constituir una red de vinculo sociales que favorezcan la competitividad y el negocio de la empresa a largo plazo, al mismo tiempo que contribuyan a mejorar en forma sustentable las condiciones de vida de la sociedad, de una de nuestras grandes fortalezas.

Bajo esta lógica, en La Compañía mantenemos un compromiso de acción y mejoramiento permanentemente a favor de la creación de instancias que se inscriban en el mejoramiento sistemático de la calidad de vida de las comunidades internas y externas que se vinculan con nosotros. En tal sentido, cultivamos el capital simbólico de nuestra corporación, fortaleciendo el contrato de confianza social como un fuerte reaseguro para prevenir posibles situaciones de riesgos que puedan suscitarse en el futuro.

"La responsabilidad social empresarial apunta a generar una relación de socios que combine la relación y las competencias de la empresa y el conjunto de actores sociales en pos del desarrollo de relaciones mutuamente beneficiosas, para así poder ofrecer soluciones a los problemas sociales, estructurales que obstaculizan el desarrollo de la sociedad y la continuidad y /o el mejoramiento del negocio de la empresa en el marco de esa sociedad."

En conclusión, en nuestras políticas y acciones de Responsabilidad Social Empresarial se inscriben en el fortalecimiento de la estrategia de negocio al integrar en nuestra estrategia territorial una diversidad de voces provenientes de sus redes sociales. De esta manera, y con el objetivo de acrecentar nuestro prestigio y de reputación y participar activamente en la mejora de las condiciones de vida de las comunidades en las que operamos, favorecemos la construcción de una cultura organizacional que transmite una imagen con atributos individuales que fortalecen nuestra reputación social, amplían nuestra credibilidad y acrecientan nuestro grado de legitimación social. De esta manera La Compañía diversifica sus atributos a fin de trazar un territorio de soberanía que nos diferencie positivamente, mejorando nuestros niveles de competitividad y asegurándonos el entorno de la inversión realizada, no solo para nuestros accionistas si no para el conjunto de nuestras partes interesadas.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 23 de 41

Responsabilidad de aquellos que trabajan para La Compañía.

Al trabajar para **BLP INGENIERIA**, usted acuerda mantener el compromiso de respetar los valores, requerimientos del código, las políticas, estándares y procedimientos que aplican a su cargo y trabajo.

Las conductas sobre el significado del Código o las inquietudes sobre los incumplimientos reales o potenciales deben ser planteadas inmediatamente.

Pudiera parecer más fácil quedarse callado o mirar hacia el otro lado, pero nuestro compromiso de trabajar con integridad significa que jamás debemos ignorar un tema que necesita ser abordado.

Muchas acciones inapropiadas son causadas no por una deshonestidad deliberada o negligencia, sino simplemente porque alguien pudiese no tener la información adecuada, no entender la información que posee o por un deseo de "hacer las cosas de una buena vez".

Recuerde, mientras más nos demoremos en resolver una inquietud, más se podría agravar.

Si tiene dudas sobre qué hacer o si habla o no, podría ayudar a tomar el siguiente cuestionario y hacerse las siguientes preguntas.

¿Podría colocar a alguien en peligro o indirectamente o causales de algún daño?

¿Es legal?

¿Está acorde a mis valores personales?


¿Qué le diría mi pareja, padre o hijo que hicieran en esta situación?

Responsabilidad de aquellos que supervisa a otros.

Los gerentes y jefes de proyectos, deben tomar todos los pasos razonables para asegurar que las personas por las cuales son responsables estén consientes de, y mantengan los comportamientos descritos en el código.

Esto incluye:

- Demostrar consistentemente un comportamiento ejemplar.
- Realizar actividades que promuevan una cultura donde los empleados entiendan sus responsabilidades; se sientan cómodos para plantear inquietudes sin temor a represalias, sean alentados a trabajar y acorde a los valores de nuestra carta; y sean recompensados por tal comportamiento.
- Asegurar que las políticas, estándares y procedimientos de la compañía sean accesibles y comprometidos.
- Incorporar los requerimientos del código en los sistemas existentes; por ejemplo, en los procesos de gestión de desempeño contratos empleos y abastecimiento, inducción y acuerdos industriales
- Responder pronta y seriamente a las preguntas e inquietudes legítimas de los empleados sobre el tema de conducta de negocio y pedir mayor asistencia si fuese necesario.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 24 de 41

- Establecer procesos internos que aborden las áreas de riesgos en relación a la conducta de negocio y asegurar que los incumplimientos reales o potenciales sean investigado y manejados en forma apropiada.
- Asegurar que todos los incumplimientos a las conductas de negocios sean reportados al jefe de proyecto o gerente según corresponda para su registro en la base de datos de los incumplimientos.
- Tomar o recomendar las acciones apropiadas para abordar los temas de conducta de negocio.

Incumplimiento del Código.

El no cumplir con los comportamientos requeridos por **BLP INGENIERIA** es visto como un asunto serio que debe ser abordado por la gerencia y puede conducir a acción disciplina, incluyendo el término del contrato de trabajo.

Los gerentes y jefes de proyecto deberán responder no sólo de su propia conducta de negocio, sino también por la de sus subordinados.


Después de una consulta, donde la Compañía tenga conocimiento que un incumplimiento ha acontecido, la naturaleza de cualquier acción disciplinaria o de otro tipo será determinada por la gerencia relevante, en consulta con otras fuentes apropiadas de orientación, por ej. Recursos Humanos y Departamento Legal.

La naturaleza de cualquier acción dependerá de la gravedad del incumplimiento y otras circunstancias relevantes. Ejemplos de acción disciplina que pueda ser tomada incluyen una discusión con el gerente sobre el comportamiento deseado, una advertencia verbal o escrita, consejería inapropiada, transferencia a un cargo con un nivel menor de responsabilidad, suspensión y despido.

Si la situación involucra un incumplimiento de la ley, el asunto también puede ser referido a las autoridades relevantes para su consideración.

Además de no cumplir con los comportamientos requeridos por la Compañía, las conductas inadecuadas incluyen:

- Solicitar a otros que violen el comportamiento exigido por la Compañía.
- No plantear prontamente incumplimientos conocidos o sospechados a las políticas, estándares o procedimientos.
- No cooperar en las investigaciones posibles incumplimientos en relaciones a su propio comportamiento.
- Represalias tomadas contra otra persona por reportar una inquietud de conducta de negocio.
- No demostrar liderazgo y diligencia para asegurar el cumplimiento con el conducto La Compañía y la ley.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 25 de 41

Salud y seguridad.

Un valor clave de la carta de valores, es nuestro compromiso primordial con la salud y seguridad.

Así como nuestra aspiración de cero daños para nuestra gente, el medio ambiente y las comunicaciones donde operamos. Las operaciones seguras no sólo dependen una sola planta y equipamiento técnicamente sólidos sino también de toda persona que trabaja para La Compañía que toma pasos adecuados para prevenir daños y lesiones y enfermedades relacionados con el lugar de trabajo.

La Compañía tiene el compromiso de lograr prácticas líderes en la industria en relación a la salud y seguridad.

En todos los casos trataremos de cumplir o exceder los requerimientos legales o de otro tipo, porque creemos en que todos los accidentes, enfermedades y lesiones ocupacionales se pueden prevenir.

Nuestra prioridad es asegurar que toda nuestra gente, sin incorporar dónde trabajen o que es lo que hagan, regresen a sus hogares sanos y salvos al final de cada día laboral.

A lo largo de la organización, las prácticas de salud y seguridad son gobernadas por las políticas, estándares y procedimientos obligatorios que son aplicables a todos los empleados. Los gerentes son responsables de la implementación de estos estándares y procedimientos y de asegurar que los sistemas de apoyo estén debidamente implementados.

Se establecen metas de salud y seguridad a lo largo del grupo y el desempeño es monitoreado en forma rigurosa, medido e informado continuamente.


Seguridad Personal.

Proteger la seguridad de nuestra gente y los lugares de trabajo es crucial. Los empleados deben entender y seguir los procedimientos de seguridad del negocio u operación a reportar prontamente cualquier circunstancia que parezca presentar una amenaza para ellos, otra gente y nuestra propiedad.

Mi jefe de proyecto exige que cumplamos metas de resultados que creo sólo pueden lograrse si se violan los procedimientos de seguridad. ¿Que debo hacer?

Siempre...

- ✓ Cumpla con los requerimientos de sus estándares y procedimientos obligatorios de salud y seguridad y ayude a otros que trabajan con usted a hacer lo mismo.
- ✓ Asegúrese de identificar, evaluar y tomar los pasos para controlar los peligros de salud y seguridad asociados a su trabajo.
- ✓ Detenga inmediatamente cualquier trabajo que parezca ser inseguro.
- ✓ Use los equipos de protección personal requeridos para la tarea que está realizando.
- ✓ Maneje y disponga de todos los materiales en forma adecuada, segura y legal.
- ✓ Asegúrese saber qué hacer si ocurre una emergencia en su lugar de trabajo y que las visitas estén familiarizadas con los procedimientos de emergencia.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 26 de 41

- ✓ Informe a su jefe de proyecto o gerente de cualquier accidente, lesión, enfermedad, condición poco segura o sana, incidente, derrame o liberación de material al medio ambiente, de modo que se pueda tomar una acción adecuada para prevenir, corregir o controlar aquellas condiciones.
Nunca asuma que otra persona reportará al riesgo o inquietud y que, por ende, usted no necesita informarlo.
- ✓ Otorgue debida consideración a los reclamos o advertencia, ya sea de fuentes internas o externas, particularmente aquellas que tratan sobre la salud y seguridad.

Nunca...

- ☒ Realice un trabajo a menos que esté capacitado, sea competente, apto médicamente y lo suficientemente descansado y alerta para hacerlo.
- ☒ Realice trabajo cuando usted pudiese estar afectado por causa del alcohol o drogas (ilegales, legales o prescritas).
- ☒ Use o tolere amenazas, intimidación u otra forma violenta en el trabajo.
- ☒ Traiga armas a las instalaciones de La Compañía, a menos que esté autorizado para hacerlo en forma específica y legal.

Uso de alcohol, drogas y tabaco.

En apoyo a nuestra aspiración a cero daños para nuestra gente, medio ambiente y las comunicaciones donde operamos, todos los lugares de trabajo de La Compañía deben estar libres de alcohol y drogas ilegales y del mal uso de drogas legales y otras sustancias.

En línea con nuestro compromiso de entregar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mientras se esté en el trabajo o al conducir negocios de las Compañías, los empleados de **BLP INGENIERIA** deben ser capaces de funcionar a un nivel aceptable de desempeño y no ser afectado por las drogas ilegales o legales, incluyendo el alcohol.

El alcohol no debe ser ofrecido o consumido en ningún sitio de La Compañía, incluyendo oficinas u operaciones. No se debe consumir alcohol en los eventos realizados en las instalaciones de La Compañía, aún si ocurre fuera de las horas de oficina.


Si usted consume alcohol en un evento o fuera de las instalaciones durante el día laboral o periodo de trabajo programado, usted no debe volver a trabajar por lo menos hasta el próximo día laboral, o el próximo periodo de trabajo programado, o hasta que esté completamente apto para realizar sus tareas.

Como regla general La Compañía prohíbe fumar en todos sus edificios. En algunas instalaciones se permite fumar en lugares específicamente designado para ello. Para prevenir la exposición a fumar pasivamente, un área para fumar debe ser claramente identificada, sellada de cualquier área aledaña, y ventilada adecuadamente.

La Compañía también prohíbe la posesión o uso de sustancias ilegales en las instalaciones o eventos asociados a cualquier asunto de negocios. La mayoría de las operaciones de La Compañía han introducidos pruebas de drogas, así como programa de apoyo para ayudar a los empleados que tienen dependencia del alcohol o drogas.

Un desempeño laboral deficiente repetido causado por el uso de alcohol o drogas o una discapacidad que presente un riesgo a la seguridad, podrá calificarse como mala conducta.

Cuando viaje por negocios de la compañía, ocasionalmente salgo a cenar con

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 27 de 41

representantes de los clientes. **¿El estándar de la compañía implica que no puedo beber un vaso de vino con mi almuerzo o cena?**

Siempre...

- ✓ Llegue al trabajo apto y preparado para realizar tareas asignadas.
- ✓ Reconozca y tome la acción adecuada al ver los síntomas tempranos de una condición de dependencia exhibidos por usted o por una persona bajo su supervisión
- ✓ Trate el asunto de dependencia de los compañeros de trabajo en forma confidencial. Plántelo a su jefe de proyecto, gerente o representante de recursos humanos.
- ✓ Informe a su jefe de proyecto o gerente si usted se desempeña en un trabajo o lugar delicado en cuanto a la seguridad y está tomando medicamentos prescritos, o si está recibiendo tratamiento médico por cualquier dependencia, que tiene el potencial de afectar su habilidad de realizar su trabajo en forma segura. Puede pedir orientación adicional de ser necesario.
- ✓ Coopere con los programas de prueba de drogas de la compañía.

Nunca...


- ☒ Realice trabajos (incluyendo conducir hacia y desde el trabajo y asistir eventos de la compañía) cuando este afectado por el consumo de alcohol o drogas (ilegales, legales o prescritas).
- ☒ Consuma, ofrezca o haga disponibles bebidas alcohólicas o tabaco en cualquier instalación, oficinas de La Compañía. No debe consumir alcohol en los eventos de la compañía realizado en sus instalaciones, aún si ocurre fuera del horario de oficina.
- ☒ Posea, use o transfiera drogas ilegales u otras sustancias ilegales en las instalaciones de la compañía.
- ☒ Si usted es testigo, nunca haga caso omiso del consumo de sustancias.

Ayudando a los empleados.

Sin perjuicio de nuestras políticas, estándares y procedimientos, y sujeto a los requerimientos legales y regulatorios, la dependencia del alcohol o drogas es reconocida como una enfermedad por **BLP INGENIERIA**. Un empleado que tenga una dependencia al alcohol o drogas debe ser tratado de la misma manera que un empleado que tenga una enfermedad.

Se espera que un empleado con dependencia busque ayuda y siga un tratamiento de rehabilitación, incluyendo una evaluación médica, consejería y programas de tratamiento específicos necesarios para ayudarles a lograr una liberación sostenida o permanente de dependencia.

Nota: Si después del almuerzo o cena usted regresará a trabajar a una instalación de la compañía, ya sea una oficina o una operación, usted no debe consumir alcohol.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 28 de 41

Igualdad en el empleo.

BLP INGENIERIA tiene el compromiso de desarrollar y mantener una fuerza laboral diversa y proveer de un ambiente laboral donde cada empleado es tratado con equidad y respeto, donde tenga la oportunidad de contribuir al éxito del negocio, y descubrir su potencial.

Al trabajar para La Compañía, se espera que usted este consiente de nuestro compromiso con la igualdad en el empleo y la defensa de los derechos humanos, y que acate todos estos compromisos en su trabajo. El empleo, las oportunidades de desarrollo, y las promociones de La Compañía son ofrecidos y entregados en base al mérito.

Todos los empleados y postulantes a un empleo serán tratados y evaluados de acuerdo a sus habilidades, calificaciones, capacidades y aptitudes relacionadas al trabajo. Las decisiones basadas en atributos que no están relacionados al desempeño laboral (por ej. raza, color, género, religión, asociaciones personales, nacionalidad, edad, discapacidad, afiliaciones políticas, estado civil, orientación sexual, y responsabilidades de familia) constituyen una discriminación ilegal y están prohibidas.

Juntos, usted y su jefe de proyecto o gerente son responsable de asegurar que:

- Sepa qué se requiere de usted en su trabajo
- Tenga conversaciones de desempeño abiertas y constructivas.
- Sea apoyado para ayudarlo y desarrollar sus capacidades laborales.
- Sea reconocido y recompensado competitivamente por su desempeño basado en el merito.
- Sea tratado en forma justa, con respeto y dignidad y sin discriminación.

Estamos reclutando para un trabajo que involucra viajar mucho. Uno de los candidatos es padre o madre soltera, y a pesar de tener excelentes calificaciones y experiencia, no creo que soporte la cantidad de viajes


¿Supongo que debo entrevistarle por cortesía?

Siempre...

- ✓ Demuestre equidad y respeto en todos los asuntos.
- ✓ Asegúrese que las decisiones relacionadas con empleo, incluyendo el reclutamiento, promoción, capacitación y desarrollo, compensación y término del contrato de trabajo se base únicamente en mérito y consideraciones comerciales.
- ✓ Entienda y actúe acorde a las legislaciones y consideraciones culturales locales que pudiese impactar las decisiones y acciones en el lugar de trabajo y mantenga y promuevan los derechos humanos de nuestros empleados y contratistas.
- ✓ Informe cualquier evidencia de trabajo infantil o forzado en nuestras operaciones o aquellas ligadas a nuestros negocios a su jefe de proyecto o gerente.

Nunca...

- ☒ Tolere una discriminación ilegal de cualquier tipo.
- ☒ Tome una decisión en base a atributos no relacionados al desempeño del trabajo.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 29 de 41

Conflictos de Interés.

BLP INGENIERIA respeta la privacidad de sus empleados. Sin embargo, en el trabajo o en su tiempo personal, nada que de lo que usted haga debería entrar en conflicto con su responsabilidad hacia La Compañía o transferir, o parecer transigir, la calidad de su desempeño laboral, su compromiso hacia su trabajo y su capacidad de tomar decisiones de negocios imparciales.

Un conflicto de interés surge cuando un empleado está en una posición de toma de decisiones y participa en una actividad o adquiere o interés o lealtad que pone en peligro, o podría poner en peligro su juicio objetividad e independencia.

Los conflictos de interés pueden surgir de muchas maneras, pero ejemplos comunes serían:

- Tener trabajo y afiliaciones externos.
- Trabajo o afiliaciones de parientes cercanos
- Inversiones.
- Ofrecer o aceptar regalos de hospitalidad
- Buscar oportunidades de negocio de La Compañía para beneficio personal.
- Deben evitarse los asuntos de negocio y relaciones personales que causan o pudieran causar conflictos de interés o crear la apariencia causar conflictos de interés o crear apariencia de un conflicto o potencial conflicto con las obligaciones de un individuo hacia La Compañía.


Debe reclinar cualquier proceso de toma de decisiones donde tenga un interés que influya, o pueda ser percibido como influyendo su capacidad de tomar una decisión objetiva y cumplir sus obligaciones con La Compañía.

Debe informar prontamente a su jefe de proyecto o gerente por escrito de cualquier actividad externa, intereses financieros o relaciones que puedan involucrarlo en un conflicto de interés real o percibido.

Su jefe de proyecto asegurará que el asunto sea revisado adecuadamente. Esto incluirá considerar si es apropiado que usted reanude cual sea la discusión o actividad que involucra el conflicto.

Siempre...

- ✓ Conduzca sus relaciones comerciales de manera profesional, imparcial y competitiva.
- ✓ Evite todos los asuntos de negocio y relaciones personales que causen y que puedan causar conflictos en relación a sus obligaciones con La Compañía.
- ✓ Informe a su jefe de proyecto o gerente por escrito de cualquier actividad externa, intereses financieros o relaciones que puedan involucrarlo en un conflicto de interés o en la apariencia de uno.
- ✓ Obtenga la debida aprobación antes de aceptar un cargo de funcionario o director en otra compañía u organización.
- ✓ Ejercer el sentido común al decidir ofrecer o aceptar regalos y hospitalidad.
- ✓ Decline participar en cualquier proceso de toma de decisiones donde tenga un interés que influye, o es percibido como influenciando su capacidad de tomar una decisión objetiva y cumplir sus responsabilidades con La Compañía.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 30 de 41

Nunca...


- ☒ Tenga cargos en organizaciones que tengan asuntos de negocios con La Compañía (incluyendo competidores, clientes o proveedores, o su propio negocio familiar) si está en la posición de influir en las transacciones o si la relación en si crea un conflicto de interés real o potencial o percibido.
- ☒ Contrate o promueva o supervise directamente a un pariente cercano, a menos que esto haya sido expresamente autorizado.
- ☒ Ofrezca o acepte regalos u hospitalidad de una organización involucrada en una licitación de La Compañía.
- ☒ Solicite regalo personal u hospitalidad a un proveedor, cliente o socio. Esto incluye tanto las solicitudes directas como indirectas donde se da la impresión que la oferta de un regalo u hospitalidad sería apropiada o deseable.
- ☒ Haga mal uso de los recursos de La Compañía o de su cargo de influencia en La Compañía para promover o ayudar una actividad externa.
- ☒ Persiga personalmente o tome oportunidades en las cuales La Compañía podría tener un interés y que identificadas a través de su cargo de La Compañía ni use información o propiedad de La Compañía.

Tenga cuidado con...

- ❖ La oferta de descuentos personales u otros beneficios de proveedores de

servicios o clientes que el público en general y sus compañeros no reciben, a menos que haya sido organizado por el club social aprobado de su operación.

- ❖ Intervenir en un competidor, cliente o proveedor de La Compañía. A pesar de que tal actividad no pudiese crear conflicto de interés automáticamente, podría surgir un conflicto de interés, por ejemplo, si un empleado, tiene un interés financiero material de un proveedor de La Compañía, así como la autoridad de influir en contratos de La Compañía con ese proveedor.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 31 de 41

Regalos de Hospitalidad.

El ofrecer o aceptar regalos y hospitalidad es una contribución legítima para construir buenas relaciones comerciales. Sin embargo, es importante que los regalos y hospitalidad nunca ejerzan una influencia indebida en la toma de decisiones comerciales o causen que otros perciban una influencia indebida.

Los empleados de La Compañía deben tener mayor cuidado al ofrecer o aceptar regalos y hospitalidad para proteger la reputación y la de La Compañía contra denuncias y comportamiento inadecuados para asegurar que las leyes de soborno no sean violadas.

El ofrecer o aceptar regalos y hospitalidad debe hacerse de acuerdo a la ley y a la práctica comercial local- por ejemplo, donde se acostumbra el intercambio de los regalos y estos son apropiados para la ocasión- y debe ser informado al supervisor o gerente.

En principio, los regalos y hospitalidad sólo deben ser ofrecidos o aceptados si son ocasionales y de un módico valor. El determinar qué es ocasional y un módico valor es un tema de criterio. Como pauta mientras más alto sea el valor monetario del regalo u hospitalidad, mayor es el nivel de transparencia requerido.

Los regalos y hospitalidad deben ser informados a su supervisor o gerente.

Las propinas (o gratificaciones) deben ser pagadas de acuerdo a las costumbres y prácticas locales, y no ser excesivas o más que los estándares locales.

Los regalos u hospitalidad de cualquier tipo no deben ser solicitados por un proveedor cliente o tercero con quien La Compañía conduce negocios.


Como regla general, las ofertas a los empleados de un viaje auspiciado deben ser rechazadas (viajes con millaje de viajero frecuente no son consideradas una oferta).

Si existe un propósito de negocio válido para asistir a un evento de La Compañía pagará los costos de viaje y/o alojamiento.

Donde no existan medios alternativos prácticos de viaje o de asistencia con cargo de La Compañía usted debe referir la materia a un ejecutivo sénior para su consideración. El viaje auspiciado no se convierte en aceptable por realizarse en un período de permiso pagado.

Siempre...

- ✓ Asegurar que los regalos de hospitalidad sean módicos y que cumplan con las leyes, regulaciones y costumbres locales. Use el sentido común al decidir que es "módico" tomando en cuenta que el valor local de lo que es "módico" es relativo y va en función del ingreso local promedio y estándar de vida.
- ✓ Pregunte cuál es la política del empleador del receptor y tome eso en cuenta al ofrecer regalos de hospitalidad especialmente a funcionarios del

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	 BLP Ingeniería
	COP de BLP Ingeniería®	Página 32 de 41

gobierno.


- ✓ Articule claramente las prácticas de La Compañía sobre la oferta y aceptación de regalos y hospitalidad al comienzo de relaciones comerciales nuevas, especialmente donde las normas culturales puedan ser diferentes o aquellas descritas en el código.
- ✓ Evalúe el potencial de un conflicto de interés al ofrecer o aceptar regalos de hospitalidad.
- ✓ Esté preparado para declinar cortésmente cualquier oferta que no esté alineada con nuestras prácticas.
- ✓ Considere los regalos u hospitalidad recibidos a través de un intermediario de la misma manera como si fuesen datos directamente.

Nunca...

- ☒ Acepte u ofrezca regalos y hospitalidad prohibidos.
- ☒ Acepte u ofrezca regalos, favores u hospitalidad de alguna organización involucrada en alguna licitación de La Compañía. (Esto no incluye almuerzos, cena de negocios provista por consultores en representación de la compañía)
- ☒ Solicite regalos de hospitalidad de ningún tipo de proveedor, cliente, socio u otro con quien La Compañía hace negocios (esto incluye tanto las solicitudes directas como indirectas que den la impresión que la oferta de un regalo u hospitalidad sería apropiada o deseable)
- ☒ Pague personalmente un regalo u hospitalidad para evitar cumplir los estándares de La Compañía.

Sea cauteloso con...

- ❖ Intercambiar regalos o entretenimiento con los representantes de los competidores de La Compañía, debido a que tal acción puede crear un conflicto de interés real percibido o pueda dar la impresión de un comportamiento anti-competitivo.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 33 de 41

No obstante al Código de Ética y de Negocios, todo trabajador tiene el derecho de denunciar la vulneración a cualquiera de sus derechos, o en caso de ser víctima de acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Relaciones Laborales


Principio 3:

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

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de BLP ingeniería®, la negociación colectiva es uno de los derechos fundamentales para nuestros Colaboradores, con excepción a los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

Principio 4:

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

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 34 de 41


Nuestro Reglamento Interno de Higiene y seguridad, establece que la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y la libre elección de su trabajo. Al mismo tiempo se establece, que todo nuevo Colaborador recibe una instrucción básica en prevención de riesgos, la cual contempla: una charla del “Derecho a Saber”, la que incluye procedimientos de trabajo seguro; procedimiento ante accidentes del trabajo; procedimiento ante accidentes del trayecto; entre otros.

Finalmente, el mismo texto reglamentario establece que todo Colaborador de la empresa que haya sido capacitado, quedara con un registro de evidencia en su poder, contemplándose una descripción de todos los riesgos típicos a los cuales se pueden ver expuestos al realizar sus labores diarias, junto con las medidas preventivas correspondientes.

Principio 5:

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

En la reglamentación interna de BLP Ingeniería®, se establece que la empresa como norma, no contratará personal menor de 18 años y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, se someterá a las disposiciones vertidas en el Capítulo II “De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores”, Título I, Libro I del Código del Trabajo.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 35 de 41

Principio 6:

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


Uno de los valores de BLP ingeniería® es *“El respeto a la vida y dignidad de las personas”*, donde es un valor central. Nada justifica que asumamos riesgos no controlados que atenten contra nuestra salud o seguridad.

Asumimos con convicción que la vida de cada persona es lo más valioso. Entregamos condiciones de trabajo adecuadas y seguras; ponemos en primer lugar el autocuidado, y resguardamos la seguridad de todos quienes trabajan con nosotros.

Nos comprometemos a ser una empresa referente en materias de seguridad laboral y salud ocupacional. Nuestro objetivo es mantener nuestra meta de cero accidentes.

Trabajamos planificada y sistemáticamente en la detección, análisis, administración y control de los riesgos en el trabajo, perfeccionando así nuestra cultura de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Valoramos y apoyamos los liderazgos comprometidos con esta tarea y a las organizaciones internas y externas que contribuyen a ella.

En BLP ingeniería® estamos convencidos que el respeto, el trato justo y la confianza entre nosotros, junto con reglas claras y conocidas, permiten construir un ambiente seguro y grato, que favorece el trabajo y el desarrollo de las personas y compatibiliza el logro de los objetivos de la empresa con nuestra calidad de vida personal y familiar.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 36 de 41

Medio Ambiente

Principio 7:

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


Principio 8:

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

Principio 9:


“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.

Entre los valores de BLP Ingeniería®, cuyo compromiso y cumplimiento se respalda a través del Reglamento Interno y Política de Medio Ambiente, se tiene el “Respeto por el medioambiente y responsabilidad social empresarial”, el cual contempla que: La empresa debe dar cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias de protección ambiental.

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 37 de 41

Por lo tanto, asumimos un compromiso con el desarrollo sustentable y la rigurosa vigilancia de los impactos negativos que en el entorno podrían causar sus proyectos de investigación, operaciones y actividades académicas. En este orden de ideas, compartimos nuestra Política de Medioambiente de BLP ingeniería®.

POLITICA MEDIOAMBIENTAL BLP INGENIERIA

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 38 de 41

BLP Ingeniería ha establecido e implantado un sistema de gestión ambiental basado en los requisitos de la norma ISO 14001:2015 y en los del Reglamento 1221/2009 de la UE de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS) y sus posteriores modificaciones.


BLP Ingeniería, de acuerdo a nuestro alcance de Norma ISO 9001-2015, está organizada en tres grandes segmentos, Comercialización e Integración de Soluciones Tecnológicas, Seguridad Electrónica y Optimización Electrónica, en los que año tras año se ha ido desarrollando un entendimiento profundo del negocio y estableciendo una fuerte relación con los clientes.

Nuestra política ambiental define el compromiso de realización de nuestra actividad dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible, manteniendo el control y la gestión de los aspectos ambientales que produce, especialmente de aquellos más significativos. Asimismo, establece un marco común para la definición de los objetivos y la realización de las actividades que contribuyan a la mejora continua de nuestro sistema de gestión de Calidad y sistema de gestión ambiental.

Para cumplir estos compromisos y alcanzar los objetivos establecidos, BLP Ingeniería ha establecido los siguientes principios fundamentales:

- Asegurar la protección del medio ambiente, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que desarrollamos en nuestros centros.
- Fomentar la investigación y el desarrollo de tecnologías que contribuyan a la mitigación del cambio climático y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Establecer indicadores y sistemas de reporte que permitan conocer de forma objetiva el impacto ambiental de nuestros centros.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos nuestros empleados fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación activa, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de fomentar la mejora continua.
- Definir objetivos y metas concretos y medibles dentro de un programa ambiental, siendo revisables según su consecución al menos una vez al año.
- Establecer un objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero que contribuya a minimizar nuestra huella sobre el medio ambiente.
- Realizar una evaluación periódica anual de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad, a efectos de mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión ambiental.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran los centros de Indra.

Asimismo, la identificación y evaluación de los aspectos ambientales permite a la compañía mantener una gestión ambiental basada en 3 pilares:

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 39 de 41

- **Precaución:** evitar actuaciones que puedan implicar un riesgo ambiental, independientemente de la gravedad que puedan tener si llegan a materializarse.
- **Prevención:** evitar las consecuencias ambientales asociadas a una determinada actuación.
- **Corrección:** prever la forma de contrarrestar las consecuencias ambientales de un riesgo en caso de que se materialice.

Todos los que integramos Indra asumimos estos principios, y es nuestra responsabilidad llevarlos a la práctica. Indra impulsa la mejora ambiental, y asigna los recursos necesarios para asegurar la exitosa implantación de esta política ambiental.


Anticorrupción

Principio 10:

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

La anticorrupción es parte de las Obligaciones de los Colaboradores de BLP Ingeniería® y cumplir con los Principios Éticos de la empresa, los cuales se detallan nuestro Código de Ética y Reglamento Interno.


BLP ingeniería® prohíbe el soborno y corrupción en todos los negocios en todos los países. El soborno incluye hacer un pago de cualquier valor a una persona deliberadamente para distorsionar un proceso correcto de toma de decisiones, para


N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 40 de 41

adelantar asegurar una ventana comercial indebida, o para establecer un arreglo deshonesto. La mayoría de los países tienen leyes que prohíbe el soborno y la corrupción, esto aun cuando se comete fuera del país. La violación de estas leyes es una ofensa seria, que puede resultar en multas serias a la compañía y empleados y encarcelamiento de los empleados. Aún la apariencia de violación de estas leyes puede tener un serio impacto en la reputación de la compañía.

La salud y la seguridad de aquellos que trabajan para La Compañía son de vital importancia. Si tiene una buena razón para creer que usted no puede escapar a un serio daño a menos que acceda a una petición de pago, sería permisible hacer tal pago. Usted debe reportar tales incidentes a su jefe de proyecto o gerente, sin demora.

Compromiso de BLP ingeniería® con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Objetivo	Plan de acción
	<p>Estamos comprometidos hacia la Agenda 2030 asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación educacional desde la educación básica, media, técnica, profesional y superior</p>	<p>Seguiremos apoyando a los estudios de Pacto Global, por intermedio de la UNAB.</p> <p>Seguiremos de forma sostenible el apadrinamiento de las Escuelas Rurales de escasos recursos, de la ciudad de</p>

N° Revisión: 00 Copia N° 1	CONSULTORA Y PRESTADORA DE SERVICIOS BLP SPA	
	COP de BLP Ingeniería®	Página 41 de 41

	de calidad, incluida la enseñanza universitaria.	Puerto Montt, Xma., Región de los Lagos, Chile.
	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de BLP ingeniería®.	Se aumentará la contratación mujeres para el cargo de liderazgo de áreas de la compañía.
	Comprometidos con la Agenda 2030, mantener eficientemente la fabricación de nuestros productos con funcionamiento de energía limpia y renovable.	Aumentar la fabricación y seguir innovando en productos y servicios sustentables y sostenibles, apoyando aun mas las industrias de nuestro país.
	Lograr un empleo pleno, con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, con un sueldo ético en base el crecimiento económico.	Aumentaremos las plazas de puestos laborales, maximizando la contratación local.
	Seguir con el desarrollo de infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad para todos.	En los proyectos que apoyamos, vamos a proponer que los recursos sean sustentables y de calidad, para evitar la contaminación y disminuir el cambio climático, usar más la energía solar y/o eólica.