

A photograph of a woman and a young child in a SODIMAC store. The woman is wearing a pink shirt and grey pants, and the child is wearing a blue shirt and jeans. They are looking at a potted plant. A male employee in a blue polo shirt and a blue apron with 'SODIMAC' and 'SODIMAC.COM' on it is leaning over to assist them. The background shows shelves with various items, including plants and kitchenware. The scene is brightly lit and has a warm, inviting atmosphere.

Política de Derechos Humanos y Empresa

Parte de nuestra Sostenibilidad

Octubre - 2023

 **SODIMAC**

MERCADO SODIMAC

AYER
MMUS\$ 31.000

ACTUALES
OPORTUNIDADES
MMUS\$ 183.000

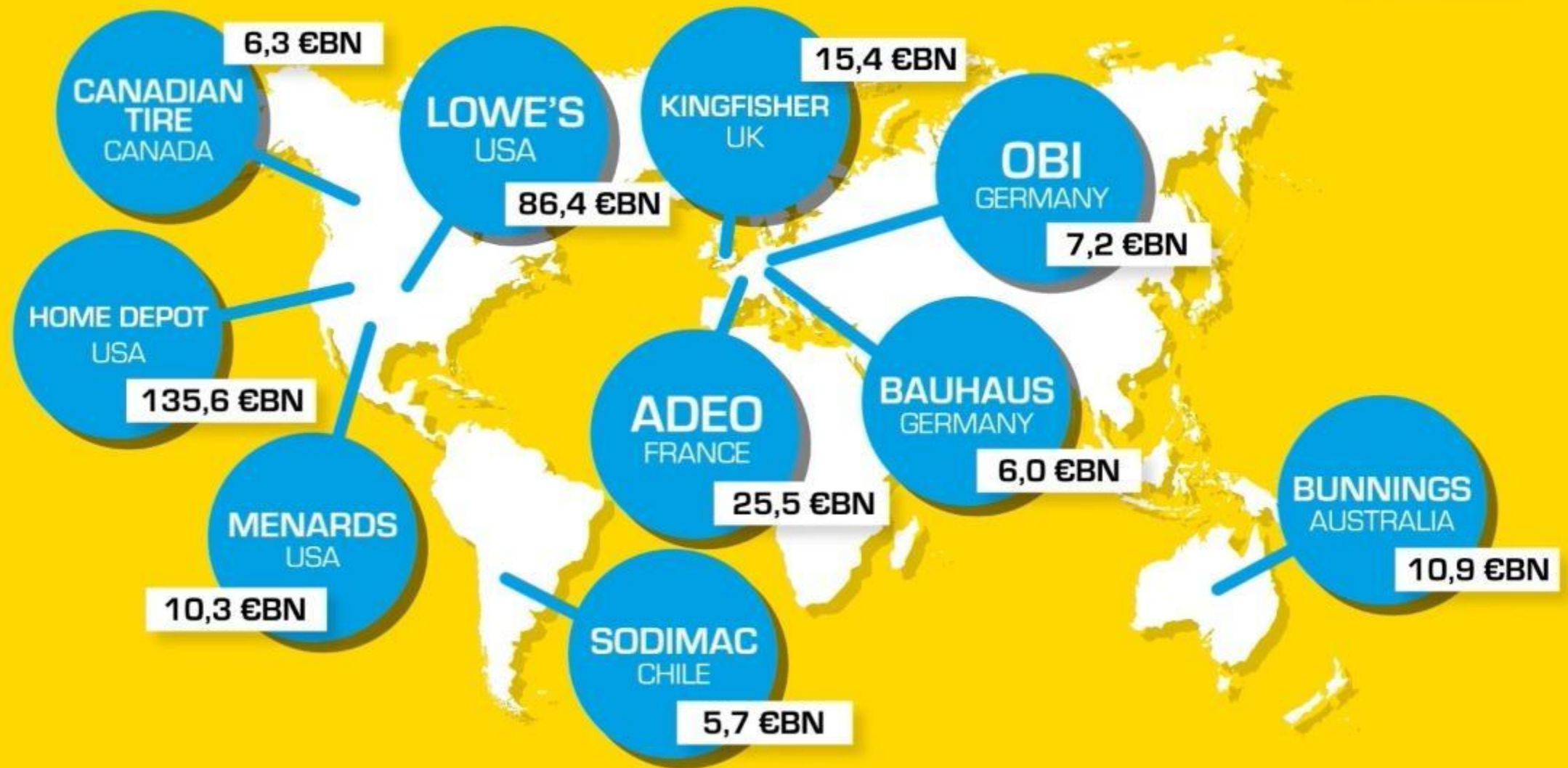


SODIMAC EN LATINOAMÉRICA

Jornada de Sostenibilidad
Noviembre 2022



TOP-PLAYERS WORLDWIDE





TRANSFORMACIONAL

APARENTE

← TRANSFORMACIONAL

APARENTE →



Avance en materia de DDHH en 2016 a 2022



Célula DDHH
GEC
Sostenibilidad
Comunicación



FALABELLA



2016



Política
DDHH
Sodimac

2018



Debida
Diligenci
a DDHH
Sodimac

2019



Debida
Diligencia
DDHH
MallPlaza

2020



Octubre y
Noviembre
2020



Mesa de
Trabajo
DDHH

2021

Comunicaciones y
Charlas

Actualización y
Aprobación
Política

Resultados y KPI
Encuesta Top 2000

Adjudicación e
inicio Debida
Diligencia

2022

- Debida Diligencia
- Aprobación Política
- Diseño Programa de Cumplimiento
- Comunicaciones y sensibilización



Alineación Estándares Mundial

	GOBERNANZA	DERECHOS HUMANOS	PRÁCTICAS LABORALES	MEDIOAMBIENTE	PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	ASUNTOS DE CONSUMIDORES	PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
 OIT Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social	✓	✓	✓				
 ONU Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos	✓	✓	✓		✓		
 ONU Pacto Global	✓	✓	✓	✓	✓		
 OCDE Directrices para Empresas Multinacionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 ISO26000 Guía sobre Responsabilidad Social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Global Reporting Initiative	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Dow Jones Sustainability indices in collaboration with RobecoSam	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Index de Sostenibilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

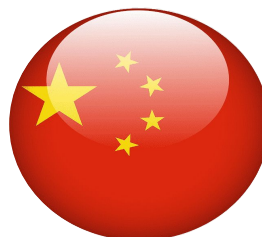
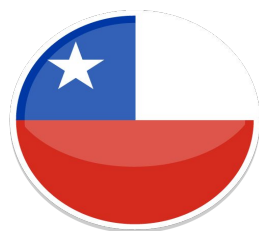


Objetivo

Asegurar que en Sodimac se gestionen adecuadamente los riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos; en la organización y cadena de valor.



F A L A B E L L A



Metodología

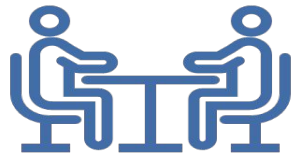
1. Análisis de contexto

- Análisis contexto países
- Revisión estándares
- Análisis información secundaria
- Entrevistas

2. Riesgos & Impactos

- Entrevistas
- Revisión metodología gestión riesgos
- Identificación de riesgos e impactos desde la perspectiva de los DDHH

46 Entrevistas realizadas



Gerencias Corporativas; Operaciones, Retail Digital, Contraloría, Gerencias Generales, Gerencias de Personas, Gerencias de Operaciones, Gerencias Cadena de Abastecimiento, Gerencias Comerciales, Representantes de trabajadores, Empresas de transporte, Empresas de Aseo

SALUD Y SEGURIDAD

NO DISCRIMINACIÓN

CADENA SUMINISTRO

**MANEJO DE LA
INFORMACIÓN**

TRABAJADORES / ASESORES

**LIBERTAD ASOCIACIÓN Y NEG
COLECTIVA**

SOCIOAMBIENTAL

MECANISMO DE RECLAMO



Matriz de Riesgos

Riesgos: evento, causa, consecuencia

Vinculo del riesgo con los DDHH (Pactos Internacionales)

Riesgos: evento, causa, consecuencia							Vinculo del riesgo con los DDHH (Pactos Internacionales)																									
DESCRIPCIÓN DEL RIESGO							CONTEXTO DDHH																									
Id	Origen	Proceso	Figura legal	Clasificación de Evento	Consecuencias	Clasificación de Caso	Causa	Efecto / Consecuencia al Derecho humano	Normativa Internacional	Riesgo de vulneración	Impacto	Gravedad	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación			
1	Accidente	Riesgo Operacional	Exposición, trabajo a jornada del personal	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Art. 1 (Derecho a la vida, integridad física y psicológica)	Comunidad	Individual	Grave	Previsible	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación
2	Accidente	Riesgo Operacional	Exposición, trabajo a jornada del personal	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Art. 1 (Derecho a la vida, integridad física y psicológica)	Comunidad	Individual	Grave	Previsible	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación
3	Manejo de residuos	Riesgo Operacional	Exposición, trabajo a jornada del personal	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Art. 1 (Derecho a la vida, integridad física y psicológica)	Comunidad	Individual	Grave	Previsible	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación
4	Manejo de residuos	Riesgo Operacional	Exposición, trabajo a jornada del personal	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Art. 1 (Derecho a la vida, integridad física y psicológica)	Comunidad	Individual	Grave	Previsible	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación
5	Accidente	Riesgo Operacional	Exposición, trabajo a jornada del personal	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Lesiones de tipo físico o mental (Dolores de cabeza de tipo crónico, lesiones de tipo físico, lesiones de tipo psicológico, etc.)	Art. 1 (Derecho a la vida, integridad física y psicológica)	Comunidad	Individual	Grave	Previsible	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación	Previsibilidad	Control	Remediación	Reparación

Evaluación impacto y probabilidad (RIESGO INHERENTE)

Evaluación controles y plan de acción (RIESGO RESIDUAL)

Descripción	Personas
Crítico	<p>Escala: Si el riesgo se materializa, podría con llevar:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Muerte o discapacidad permanente de un colaborador o tercero, generado por accidentes laborales. (ii) Desvinculaciones arbitrarias /
Alto	<p>Escala: Si el riesgo se materializa, podría con llevar:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Daño reversible en la salud con limitaciones temporales, derivados de la exposición a situaciones de peligro. (ii) Cambios arbitrarios que afecten las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los
Medio	<p>Escala: Si el riesgo se materializa, podría con llevar:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Molestias temporales, derivados de la exposición a riesgos para la salud. (ii) Cambios involuntarios que afecten las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los
Bajo	<p>Escala: No hay afectación negativa a ninguno de los derechos humanos presentados en los Pactos internacionales (PIDCP, PIDESC).</p> <p>Alcance: O el impacto afecta a un individuo.</p> <p>Carácter irremediable: O el impacto es 100% remediable en</p>

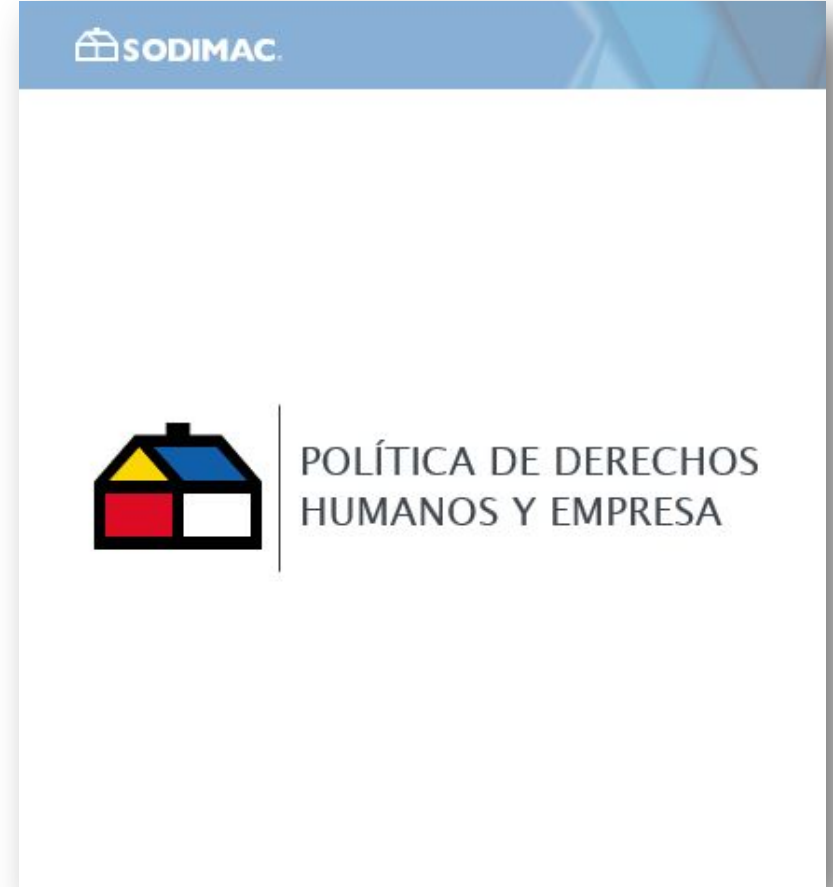


Política de Derechos Humanos

Objetivo: reflejar el compromiso de Sodimac de respetar y promover los Derechos Humanos, mediante la definición de aquellos principios y medidas específicas que guiarán su comportamiento para mantener, activa y sostenidamente, un estándar de observancia de los Derechos Humanos en los Impactos generados por el desarrollo de sus actividades, en conformidad a sus valores corporativos y normativa interna.

Principios

1. Respeto por los DDHH Reconocidos Internacionalmente
2. Promoción de una Cultura Organizacional Diversa, Equitativa e Inclusiva
3. No discriminación arbitraria
4. Respeto a los Derechos Laborales y Rechazo del Trabajo Forzado
5. Respeto y promoción de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes
6. Reconocimiento de la Integridad como elemento central de la organización.
7. Promoción de la Transparencia en el Desempeño de sus Actividades
8. Protección y Respeto del Medioambiente



Política de Derechos Humanos



¿CONOCES LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA?

Porque en Nuestra Casa Cuidamos el Futuro, el 29 de agosto fue aprobada por el Directorio de Sodimac la actualización de la Política de Derechos Humanos y Empresa, la cual tiene por objetivo reflejar el compromiso de Sodimac con el respeto y promoción de los derechos humanos, mediante la definición de principios y medidas específicas que deben guiar nuestro comportamiento.

Te invitamos a conocer los detalles de nuestra política haciendo

[Clic en el link de la publicación](#)



Política de Derechos Humanos

SEMANA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de la ONU

Se trata de 31 principios estructurados en 3 pilares:

- 1** Deber del Estado de proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio por sus funcionarios públicos, incluidos los miembros de las fuerzas armadas, policíacas o de seguridad.
- 2** Responsabilidad de respetar los derechos humanos, abarcando tanto a individuos y grupos como a empresas y organizaciones, en las que tengan alguna participación.
- 3** Garantizar el acceso a mecanismos efectivos de reparación a quienes hayan sido afectados en sus derechos.

En Falabella cumplimos con estas directrices a través de nuestra Política de Derechos Humanos y Empresa y los procesos de debida diligencia.

¿Quieres saber más?
Te invitamos a revisar los principios en nuestra biblioteca de conocimiento de Workplace

#NoDaLoMismo

CUIDAMOS EL FUTURO

SEMANA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA
EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

Martes 13 de junio
10:00 México
12:00 Chile
11:00 Perú y Colombia
13:00 Brasil, Argentina y Uruguay

zoom

Micaela Vorchheimer
Jefa Corp. Proyectos DEI
Falabella S.A.

Paula Badilla
Consultora de
Derechos Humanos

Malena Marcalé
Subgerente
Sustentabilidad
Falabella Retail

FALABELLA

CUIDAMOS EL FUTURO

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA FALABELLA

Porque en Falabella #NoDaLoMismo, nos enorgullece contar con una Política de Derechos Humanos y Empresa que refleja nuestro compromiso de respetar y promover los derechos fundamentales de las personas.

¿Qué contiene esta Política?

Los principios y medidas específicas que deben guiar nuestro comportamiento para mantener, activa y sostenidamente, un estándar de observancia de los Derechos Humanos en los impactos generados por el desarrollo de nuestras actividades, en conformidad con nuestros valores corporativos y normativa interna.

¿Qué principios contempla?

- Respeto a los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente
- Reconocimiento de la Integridad como elemento esencial de la organización
- Respeto y reconocimiento de los Derechos Laborales
- Rechazo del trabajo forzado y trabajo infantil
- Promoción de la transparencia en el desempeño de sus actividades
- Promoción de una Cultura Organizacional diversa e inclusiva
- Protección y respeto del Medio Ambiente

¿Qué medidas incluye?

- Proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos
- Programa de Cumplimiento de Derechos Humanos y Empresa
- Canales de Comunicación con nuestros Grupos de Interés

FALABELLA



11 | DERECHOS HUMANOS

Estamos comprometidos con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente. Lo anterior se traduce, entre otros aspectos, en evitar que nuestras actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos, el rechazo al trabajo forzado y al trabajo infantil según disponen los convenios internacionales y la normativa vigente, y el reconocimiento de que nuestras actividades deben realizarse con estricto apego al Código Ético.

Es por ello que esperamos que nuestros proveedores cumplan con los tratados internacionales y con las declaraciones y convenciones que promueven y protegen los Derechos Humanos como, por ejemplo, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.

Nuestros proveedores deben respetar la normativa nacional e internacional, relativa a la prohibición del trabajo forzoso, tráfico ilícito de migrantes y de trata de personas. Además, todos sus trabajadores deben contar con la documentación necesaria para trabajar según lo determine la legislación vigente. Asimismo, deben dar estricto cumplimiento a las leyes y reglamentos que regulan el trabajo infantil, los programas de aprendizaje, la normativa laboral aplicable a las condiciones de trabajo de sus trabajadores, junto con aquella relacionada con el salario mínimo legal, seguridad social, salud y seguridad ocupacional.



Programa de Derechos Humanos



Elementos Normativos

- Establecen la conducta esperada de los colaboradores y las consecuencias frente a incumplimiento

Elementos de Comunicación

- Medios a través de los cuales se difunde la conducta esperada a todo nivel organizacional (difusión, capacitación y concientización)

Elementos de Ejecución

- Aplicación práctica de los elementos normativos del Programa

Elementos de Control

- Seguimiento continuo

¡GRACIAS!

CUIDEMOS
LA  CASAS 
DE TODOS

