

ist

Tu mutualidad!



REPORTE
SOSTENIBILIDAD
2021

Contenido

Introducción 1

Nuestro desafío: Sostenibilidad a mediano plazo	3
Acerca de IST	4
Nuestra visión y misión	7
COVID-19	8
IST 2021	9
Foco en asuntos materiales	10
Grupos de Interés	11
Temas Materiales	12
Encuesta de aspectos de sostenibilidad	13
Relación con los Grupos de Interés	14
Pacto Global	16

1. Desempeño Financiero 17

Ingresos	18
Patrimonio Neto y Reservas	18
Uso de los recursos	19
Utilización de excedentes	20
Cadena de Proveedores IST	20
Gestión de Riesgos	21

2. Calidad y Percepción del Servicio 22

Trabajadores protegidos y empresas adherentes por región, año y rubro.....	23
Accidentes y enfermedades laborales atendidos	24
Subsidios otorgados	25
Tasa de accidentabilidad y la tasa de riesgo	25
Capacitaciones a trabajadores protegidos	27
Contact Center Preventivo	28
Tasa de especialistas de riesgo	29
Salud ocupacional	29
Apoyo a la prevención del COVID – 19	30
Distinción anual en prevención 2021	31
Gran premio IST	31
Distinción al mérito	31
Distinción a la excelencia	31

Distinción a comités paritarios	32
Premio Acción Destacada CPHS	32
Premio innovación destacada CPHS	32
Aporte Destacado Distinción Trabajador destacado en Prevención	32
Distinción profesional de prevención, gestión en prevención	32
Distinción ejecutiva, trayectoria ejecutiva en el cuidado de la vida	32
Felicitaciones, reclamos y sugerencia	33
Calificaciones de origen (laboral o común) de enfermedades profesionales, accidentes laborales y de trayecto, revertidas por la Superintendencia.....	34
Ranking Praxis	35

3. Medio ambiente 36

Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medio ambiental	37
Valoración, política y objetivos del Pacto Global respecto al medio ambiente	38
Consumo de Agua	39
Consumo Energético	40
Consumo de Papel	41
Residuos gestionados	41
Recambio de aire acondicionado	42
Rol del Directorio en la Gestión medio ambiental	43

4. Organización Interna 44

4.1. Relaciones y Políticas Laborales	45
Gobernanza	45
Beneficios para nuestro equipo IST	48
Sindicalización interna	49
Remuneraciones	49
4.2. Ética, Transparencia, Antidiscriminación y Anticorrupción	50
Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes	51
Academia On-line Comités Paritarios	51
Encuentro Online CPHS Área Portuaria	52
Concurso viviendo la Prevención	52
Antidiscriminación	53
Políticas de reclutamiento personas IST	53
Distribución del sexo de los trabajadores internos e inclusión de trabajadores con necesidades especiales	53
Políticas de no discriminación hacia pacientes	54

Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción	54
Política de equidad de Género y diversidad	56
Otras entidades relacionadas	57
Fundación IST	57
Mujeres y hombres en el Directorio y Administración Superior	57
Transparencia	57
Fiscalía	58
4.3. Gobierno Corporativo	59
Comités conformados en el directorio	59
Integración al directorio	59

5. Descentralización **61**

Distribución regional de trabadores protegidos y entidades empleadoras adherentes	62
---	----

Índice GRI **63**

Introducción

El presente **Reporte de Sostenibilidad** tiene el objetivo de informar a nuestros **grupos de interés¹** y **comunidad interesada** respecto a nuestros asuntos, impactos y rendimiento en materia de sostenibilidad, incluyendo información detallada de nuestra gestión respecto a los ámbitos **económico, social y ambiental** durante el período del **01 de enero al 31 de diciembre de 2021**.



Este reporte está basado en los Estándares del Global Reporting Initiative² (GRI) lo que permite ofrecer un panorama equilibrado y razonable de las contribuciones positivas y negativas en materia de sostenibilidad³ en su contexto más amplio. Realizar este tipo de Informe incentiva a las organizaciones

y/o empresas a llevar una trazabilidad anual en conformidad con un estándar aceptado a nivel mundial. La aplicación del método que ofrece GRI permite lograr ventajas como la elaboración de medidas de control y de mejora continua en consideración a las expectativas de nuestro desempeño. En este sentido, el uso de los Estándares GRI resulta una eficaz y participativa plataforma de comunicación entre IST y su entorno, creando y fortaleciendo vínculos más allá del ámbito financiero y de los servicios que entregamos

¹ Los grupos de interés se definen como todos aquellos grupos de personas que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas. Extraído de la publicación “Strategic Management: A Stakeholder Approach” del autor R.E. Freeman (1984). Cabe destacar que desde la primera edición de nuestro Informe de Sostenibilidad el 2015 a la presente, no hemos encontrado diferencias en nuestros grupos de interés o temas materiales. Estos dos últimos son los principios base de la metodología y estándares GRI. Esta consistencia en el tiempo nos ha ayudado a ir fortaleciendo nuestros indicadores respecto de la sostenibilidad, llevar una trazabilidad con ellos y poder proyectarlos a futuro para integrar medidas que nos ayuden a tener un mejor desempeño en estos.

² El GRI es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas y gobiernos de todo el mundo a comprender y comunicar su impacto en cuestiones críticas de sostenibilidad, como el cambio climático, los derechos humanos, la gobernanza y el bienestar social, entre otros. Su misión es empoderar la toma de decisiones para que generen beneficios sociales, ambientales y económicos para todos. Los Estándares GRI son los más utilizados en el mundo para la elaboración de Informes de Sostenibilidad y se desarrollan a través de un proceso multi-actor, transparente y que responde al interés público.

³ Desarrollo sostenible se define como el “desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Nuestro Futuro Común. Oxford, Oxford University Press, 1987, p. 43

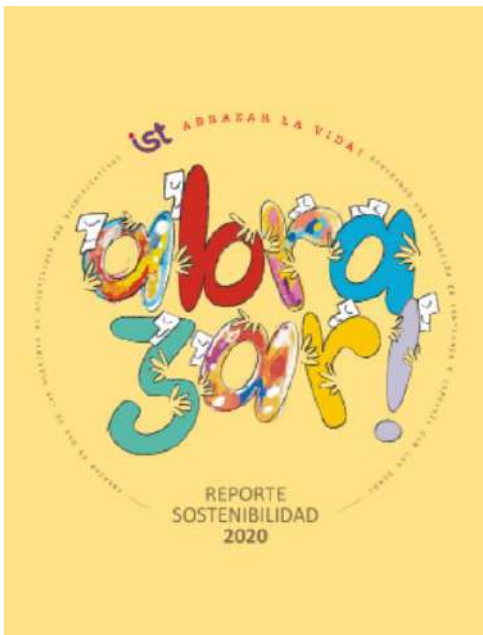
La naturaleza de nuestros servicios es delicada, las atenciones médicas, la rehabilitación y la prevención tienen impacto directo en la salud de los trabajadores. En este sentido **los servicios otorgados deben mantener estándares de calidad y oportunidad que dignifiquen a nuestros trabajadores protegidos**. La percepción de un buen servicio también es nuestra prioridad, preocupándonos de otorgar un servicio eficiente y asertivo, así como amable y humano.

Los documentos elaborados en conformidad con los **Estándares GRI** pueden redactarse como Informe de sostenibilidad publicados como documentos independientes o pueden hacer referencia a información publicada en diversas modalidades. Por tanto, cabe señalar que esta publicación es complementaria con otras tales como los Estados Financieros⁴ y la Memoria Institucional⁵.

Esta versión 2021 fue elaborada en la modalidad exhaustiva. El ciclo de elaboración del presente Informe es anual y el período de objeto de este considera el año calendario 2021, siendo el sexto realizado por IST.

La última versión corresponde al período 2020 y se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2021/12/Reporte-Sostenibilidad-IST-2020.pdf>. Los Informes de Sostenibilidad de IST correspondientes a años anteriores se encuentran en la página web de IST.

En lo procedente a la revisión y/o verificación de la memoria con los contenidos GRI, no se utilizaron proveedores externos para estos procesos.



⁴ Enlace directo a los Estados Financieros de IST disponible en <http://www.ist.cl/estados-financieros/>

⁵ Enlace directo a las Memorias de IST disponible en <http://www.ist.cl/memorias/>

Nuestro desafío: Sostenibilidad a mediano plazo

Un mensaje de nuestro Gerente General

El 2021 fue un año de grandes retos, donde hemos aprendido a adaptarnos a los cambios que nos exige la pandemia por COVID-19. Fue un proceso intenso, marcado por las campañas de vacunación y el retorno a las actividades presenciales conviviendo con el teletrabajo, hasta llegar a lo señalado como la “nueva normalidad”. En este entorno mixto, cobraron importancia aquellas acciones asociadas al acompañar los diversos procesos de aprendizaje de las organizaciones adherentes, situación en la que nuestros valores de cercanía, respeto, perseverancia y empatía colaboraron significativamente.

Fue un año en que muchas acciones por parte de IST estuvieron definidas por la autoridad sanitaria para el control de la pandemia. La vigilancia ambiental y la vigilancia de la salud (Búsqueda Activa de Casos) configuraron una ardua tarea para nuestros equipos, los que se enfrentaron al desafío de compatibilizar los requerimientos en temas asociadas a la pandemia, integrándolos al permanente rol de cuidado de la vida al interior de nuestras organizaciones adherentes.

Este segundo año de pandemia, el retorno presencial al trabajo y su consiguiente reactivación económica definió un escenario en que más personas estuvieron significativamente expuestas a riesgo de accidentes en comparación al año anterior. Lamentablemente esto se expresó en un aumento de la tasa de accidentabilidad, desde un 2,73% a un 3,30%.

Para soportar los costos adicionales derivados del COVID-19 y la disminución en la masa de trabajadores, se adoptaron estrategias destinadas a maximizar los recursos y con ellas conseguir disminuir los Gastos de Administración y el Gasto Médico, e incrementar y fortalecer las ventas de servicios médicos a terceros, cuyos ingresos se incrementaron respecto del año anterior en un 72,5%.



Por otro lado, la urgencia de alcanzar estándares de sostenibilidad adecuados y progresivos ya ha permeado un gran espectro de nuestra sociedad. Hoy distintas iniciativas públicas y privadas han puesto en valor los principios para alcanzar un desarrollo sostenible, donde destacamos los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que plantean

“poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad” . En este contexto, IST se vincula directamente con dos de estos objetivos: “3. Salud y bienestar” y “8. Trabajo decente y crecimiento económico”, dado nuestro rol en la Salud y Seguridad en el trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, es importante señalar que IST persigue otros objetivos ODS que, si bien no se vinculan directamente con la naturaleza y tareas propias de IST, tienen afinidad con nuestra filosofía en cuanto a la gestión interna, relación con los grupos de interés y la relación con el entorno.

Si bien la sostenibilidad se asocia a un concepto actual y de reciente preocupación en el mundo, las mutualidades desde su creación, y en particular IST con sus 64 años de existencia, nos dedicamos a transformar el mundo del trabajo con el objetivo de maximizar la seguridad de los trabajadores. En otras palabras, somos organizaciones promotoras de la sostenibilidad siendo parte del trabajo en conjunto con nuestras empresas adherentes, trabajadores protegidos(as) y toda nuestra comunidad, para alcanzar el cumplimiento de los ODS en el 2030, entendiendo que las alianzas entre los distintos actores son el núcleo central para poder cumplirlos.



Por último, cabe señalar que este **ejercicio de comunicación por parte de IST** ha llevado una progresión continua en cuanto a la información reportada, haciendo un esfuerzo cada año por aumentar el número, calidad y pertinencia de los indicadores informados.

Acerca de IST

IST es una Mutualidad de Empleadores creada en el año 1957 como una Corporación de Derecho Privado regida por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto Supremo N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes o que se dicten en el futuro y por sus estatutos, los que se pueden encontrar en www.ist.cl.



Desde su fundación, IST tiene su casa matriz en la región de Valparaíso en donde fue creada al seno de la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA). Ya en el año 1965, con solo 8 años de existencia, se encontraba presente desde Arica a Porvenir, consolidando en menos de una década, una amplia cobertura en sus servicios a trabajadores y entidades empleadoras.

Los servicios otorgados por IST se centran en los siguientes ámbitos:

01

Prestaciones preventivas de riesgos laborales

- a. Capacitaciones presenciales y on-line.
- b. Asesorías en prevención. Vigilancia de Salud Ocupacional.
- c. Gestión de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en organizaciones adherentes.
- d. Implementación de Sistemas de Gestión en entidades empleadoras adherentes, Normas OHSAS 18001:2007, ISO901:2008 e ISO 14001:2004.
- e. Actividades a cargo de la Gerencia de Cuidado y Desarrollo orientadas al cuidado mutuo y calidad de vida en el trabajo.

02

Prestaciones económicas

- a. Subsidio por incapacidad laboral temporal.
- b. Pensión por incapacidad laboral permanente.
- c. Pensión por sobrevivencia y viudez.
- d. Indemnizaciones.

03

Prestaciones médicas

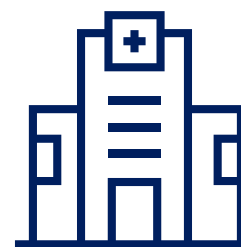
- a. Atención integral hasta la rehabilitación médica del paciente de su accidente o enfermedad laboral, considerando atención ambulatoria, hospitalización, cirugías, medicamentos, prótesis, kinesioterapia, tratamiento psicológico/psiquiátrico y todo lo anterior sin copago ni para la empresa ni para el trabajador.
- b. Evaluaciones preventivas médicas periódica para revisión de estado de salud de trabajadores ante riesgos de enfermedad o accidente.
- c. Movilización ante indicación médica.
- d. Reparación de prótesis y aparatos ortopédicos.
- e. Realización de exámenes.

04

Otras prestaciones

- a. Reintegración al mundo laboral
- b. Reeduación

Las prestaciones médicas de IST se centran en su Clínica IST Lo Curro y 3 hospitales clínicos propios, ubicados en las ciudades de Viña del Mar, Santiago y Talcahuano, además de los más de 70 centros de atención ambulatoria propios en todo Chile. Sin perjuicio de esto, los trabajadores protegidos por el Seguro contra Accidentes y Enfermedades Laborales (Ley N° 16.744), administrado por IST, están cubiertos en el ámbito médico dentro y fuera del país, cuando sea con ocasión de trabajo.



Por la naturaleza de los productos y servicios de IST no aplica el principio de precaución.

Desde su fundación y cada día en nuestros centros de atención, oficinas administrativas, centros de prevención y trabajo en terreno, **IST busca minimizar los impactos que genera al trabajar en la sociedad**; en cada gestión preventiva realizada o trabajador rehabilitado, trabajamos en sostenibilidad. Situando la vida al centro, como eje principal de nuestra gestión, cuidamos a las personas trabajadoras de Chile. Otro aspecto central de nuestro quehacer que se vincula con la sostenibilidad, son los pilares fundamentales que están en la base del sistema de mutualidades en Chile: **sin fines de lucro, solidaridad y universalidad**.



Nuestra visión y misión

Un proceso participativo del equipo IST, reflexionó y discutió entorno a la **visión**, resultando la siguiente:



IST es una organización que aporta al **cuidado la vida**, desarrolla y practica una mirada integral y humanizada de la seguridad, la salud y el cuidado de las personas en el trabajo y de las organizaciones

A partir de esta se desprende nuestra **misión**, que logra hacer tangible la visión recién expuesta:

- Aportar al cuidado de la vida en conjunto con nuestras organizaciones adherentes, sus trabajadores, generando políticas y estrategias de cuidado laboral para lograr lugares de trabajo más sanos y seguros.
- Brindar el mejor servicio del país, en materia de cuidado laboral a través de una atención dedicada en materias de prevención y salud laboral, a través de equipos de trabajo cálidos, cercanos, colaborativos y competentes.
- Ser una organización altamente flexible, eficiente y tecnologizada para entregar un servicio de excelencia.

Por otro lado, los **valores** IST son factores que también nos permiten ofrecer servicios de excelencia. Estos son:

I. Respeto

Valoración de la vida, de todas las personas y de sus derechos, teniendo en consideración a sus propios trabajadores y empleados, organizaciones adherentes, afiliados, proveedores y comunidad.

III. Empatía

Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprenderlo desde sus particularidades, y traducir eso en un servicio diferenciado y adecuado, que permita alcanzar los mejores resultados en seguridad y calidad de vida.

II. Cercanía

Actitud y disposición a buscar la satisfacción y fidelización de las trabajadoras y trabajadores afiliados y organizaciones adherentes, a través de una atención dedicada, humana y oportuna.

IV. Persistencia

Perseverancia en el compromiso de lograr entornos laborales seguros y productivos y que contribuyan a mejorar la calidad de vida, expresada en aprendizaje permanente, búsqueda de innovación y constante perfeccionamiento de los servicios y productos.

COVID-19

Este año, al igual que el año anterior, nuestra operación se vio fuertemente afectada por la pandemia causada por el COVID-19, generándose costos en el año 2021 de más de M\$5.600.000, provenientes de prestaciones preventivas, médicas y económicas. Desde el ámbito de la prevención, más de 11.000 actividades preventivas estuvieron asociadas directamente a actividades a prevenir el contagio de COVID-19.



Sumado a esto, se observa un incremento de las inversiones en instrumentos financieros que respaldan las obligaciones futuras, por la suma de M\$5.221.037, pasando de M\$45.984.144 a M\$51.205.181. Se debe hacer presente que parte de este incremento corresponde a la restitución de las inversiones que respaldan el Fondo de eventualidades, cuyo efectivo se utilizó para pagar subsidios por COVID-19, por la suma de M\$1.223.384.

Aun bajo este adverso contexto, mantuvimos la operación con normalidad, a pesar de los grandes desafíos en prevención, médicos y financieros, para los cuales, tomamos medidas en la administración de flujos de caja y de disminución de gastos.

IST 2021

64 años de Vida

1 Clínica y **3** Hospitales Clínicos propios

Más de **70** centros de atención médica propios

521.898 es el promedio mensual de trabajadores protegidos(as) por IST⁷

15.644 entidades empleadoras adheridas

3,30 tasa de accidentabilidad de entidades empleadoras

63.611 eventos laborales cubiertos

76.000 actividades de prevención⁸

276.122 trabajadores(as) de **2.953** empresas capacitados(as) en formatos:

Presencial: **164.811** trabajadores(as)

E-learning: **111.311** trabajadores(as)

1.882 trabajadores IST a diciembre 2021

El **58%** del equipo interno IST son mujeres

63,2% trabajadores IST se organizan en sindicatos

⁷Incluye trabajadores independientes

⁸Actividades como reuniones de trabajo, asesorías en el cumplimiento legal, informes de detección y control de peligros, investigaciones de accidentes, evaluaciones higiénicas, asesorías a través del Centro Preventivo Virtual, entre otras más de 11.000 actividades preventivas estuvieron asociadas directamente a actividades a prevenir el contagio de COVID -19.

Foco en asuntos materiales

La Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative GRI) emana desde una necesidad de estandarizar ciertos aspectos de los reportes de sostenibilidad, otorgando a su vez la libertad necesaria para que las organizaciones autodeterminen sus aspectos más relevantes en la sostenibilidad. Plantean el Informe de Sostenibilidad como una herramienta para la planificación, medición, evaluación y comunicación de los avances e impactos en aspectos sociales, económicos y ambientales de una organización.



Los Estándares GRI se han diseñado para ser aplicables a cada contexto particular y/o local, para lo cual se establecieron principios universales:

I. Grupos de Interés

Identificar e incluir la perspectiva de los grupos de interés y explicar cómo IST ha respondido a sus expectativas e intereses razonables

II. Sostenibilidad

Presentación del desempeño de IST en el contexto más amplio de sostenibilidad

III. Materialidad

El informe debe desarrollar impactos económicos, ambientales y sociales de mayor significancia y/o que influyan en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés correspondientes a IST.

El siguiente diagrama muestra el flujo de trabajo general implementado para la confección del Informe de sostenibilidad de nuestra organización (ver Figura 1).

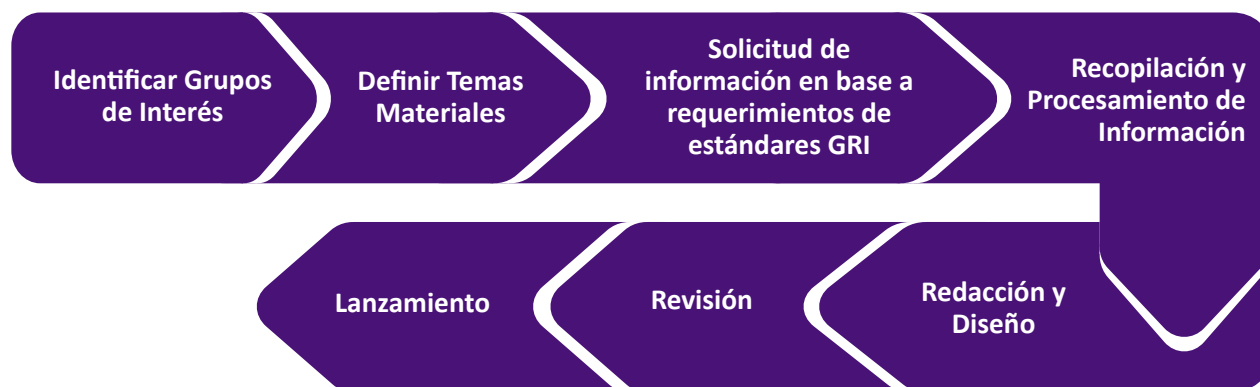


Figura 1. Esquema del marco metodológico Informe de Sostenibilidad IST 2021

Grupos de interés

Los grupos de interés de IST se definieron mediante una consulta interna y un análisis de los principales grupos sociales con quienes nos relacionamos. Desde los resultados obtenidos se priorizaron los primeros 6.

En la Figura 2. se desprenden los seis grupos de interés asociados a nuestra organización que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad de IST, y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desempeño de nuestra Institución.



Figura 2. Grupos de Interés IST

Temas materiales

Los temas materiales son el resultado de consultas mediante entrevistas o encuestas a los grupos de interés, lo que tuvo como resultado los siguientes temas presentados en la Tabla 1.

Tabla 1. Temas materiales de IST

1. Desempeño Financiero
2. Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo)
3. Medio Ambiente
4. Ética y Transparencia de los Procesos, Discriminación y Corrupción
5. Relaciones y Políticas Laborales
6. Gobierno Corporativo
9. Descentralización

Fuente: Elaboración propia en base a levantamiento de información interno IST.

Estos temas fueron analizados y sometidos a la metodología que ofrece GRI para priorizar los temas materiales que poseen mayor impacto sobre IST y sus grupos de interés. Esta priorización se grafica en la siguiente matriz de materialidad.

Importancia para los grupos de interés	Importante	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno Corporativo Medio Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo) Desempeño Financiero
	Significativo	<ul style="list-style-type: none"> Ética y Transparencia de los Procesos, Discriminación y Corrupción 	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones y Políticas Laborales
	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> Descentralización 	
	Moderado	Significativo	Importante

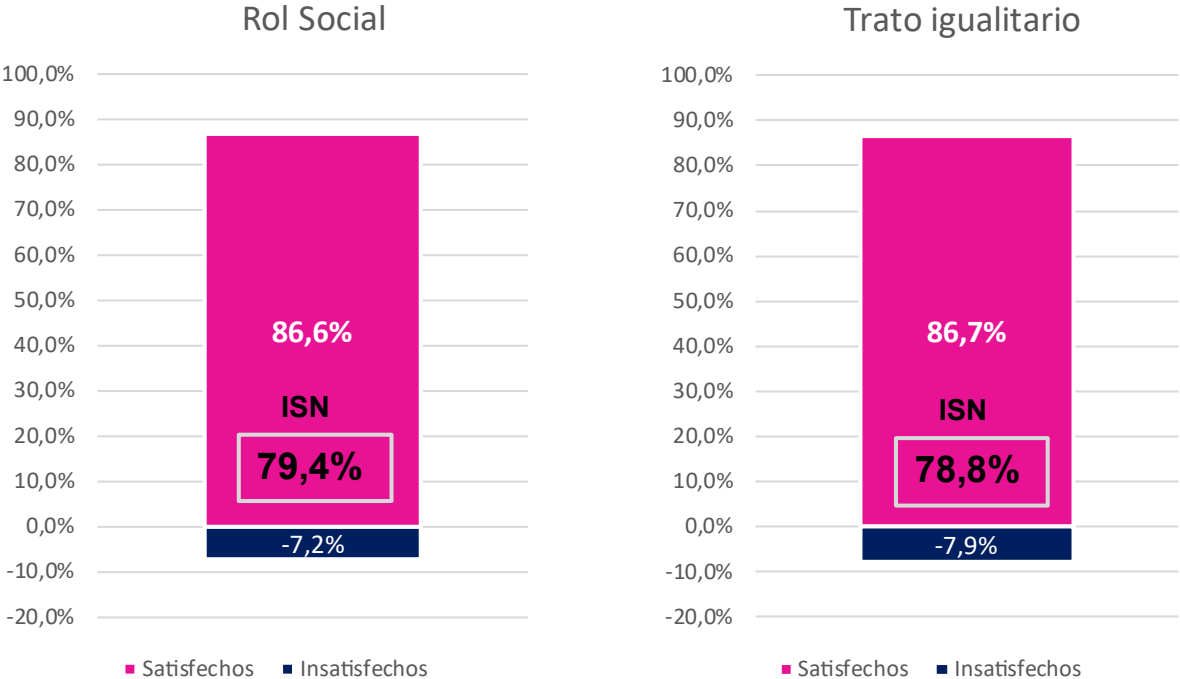
Impacto sobre IST

Figura 3. Matriz de materialidad

Dados los nexos en común entre los temas materiales de ética y transparencia, anti-discriminación y anti-corrupción, estos contenidos son presentados en un solo apartado, con el objetivo de entender integralmente nuestro compromiso con una gestión inclusiva, transparente y centrada en otorgar un servicio justo e igualitario.

Encuesta de aspectos de sostenibilidad

Durante el año 2021 se realizó un piloto de una encuesta que tiene como objetivo medir la percepción del desempeño de IST en ámbitos relacionados a la sostenibilidad; tales como el Rol social de IST, Trato igualitario, Medio ambiente y Transparencia. Esta encuesta fue aplicada a 2.538 pacientes atendidos en las regiones de Valparaíso y Metropolitana, evaluando de 1 a 7 el desempeño de IST en cada una de estas dimensiones y clasificando las notas de 1 a 4 como “Insatisfechos” y las notas 6 y 7 como “Satisfechos”, la notas 5 son clasificadas como “Indiferente” y no son expuestas en el resultado. El acrónimo “ISN” significa “Índice de Satisfacción Neta” y es la diferencia entre los “Satisfechos” menos los “Insatisfechos”. Los siguientes gráficos, en la Figura 4. muestran los resultados obtenidos.



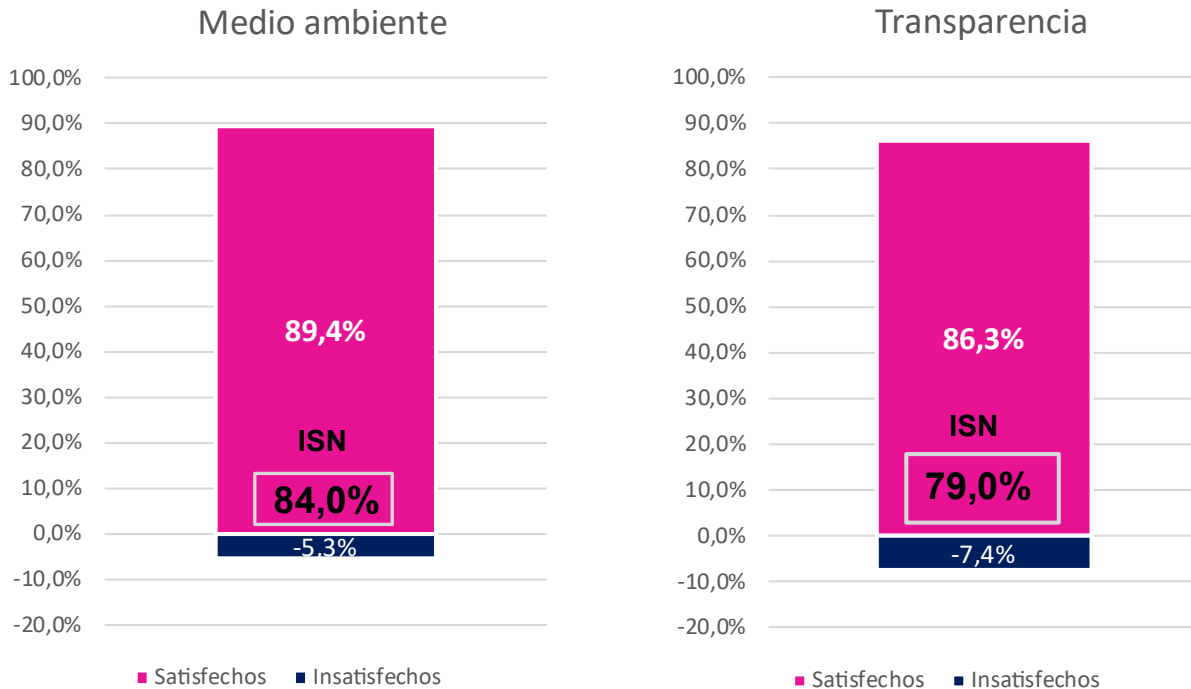


Figura 4. Resultado encuesta de aspectos de sostenibilidad

Los resultados muestran un nivel relativamente bueno en cuanto a nuestro desempeño en sostenibilidad (ISN cercano al 80%), sin embargo, estos resultados nos indican que existen espacios de mejor para visibilizar nuestras acciones de sustentabilidad

Relación con los grupos de interés

La siguiente matriz tiene como objetivo poder resumir los puntos de contacto con los respectivos grupos de interés, esto para poder individualizar y considerar dichos puntos en la preparación y comunicación del Reporte de sostenibilidad.

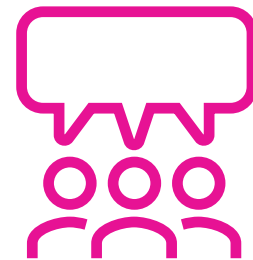


Tabla 2. Matriz de puntos de contacto con nuestros grupos de interés

Canal de comunicación/ Grupos de interés	Trabajadores Protegidos	Empresas Adherentes	Trabajadores IST	Asociaciones Empresariales	Asociaciones de Trabajadores/as	Organismos Estatales
Cursos y capacitaciones	●	●	●		●	
Mesas de trabajo salud y seguridad en el trabajo	●		●	●	●	●
Mesas de trabajo Sustentabilidad		●		●		●
Asesorías en prevención	●	●	●			
Servicios médicos	●		●			
Prestaciones económicas	●		●			
Charlas	●	●	●	●	●	●
Encuestas	●	●	●			
Entrevistas	●	●	●			
Reclamos, sugerencias y felicitaciones	●	●	●		●	
Investigaciones	●	●		●		●
Encuentros anuales	●	●			●	
Páginas web	●	●	●			
Call center	●	●				
Sistemas de información salud y seguridad en el trabajo		●		●	●	●
Actividades de esparcimiento			●			
Memoria Anual	●	●	●	●	●	●
Reporte de Sustentabilidad	●	●	●	●	●	●
Premiaciones		●	●		●	●
Mecanismos de denuncia	●	●	●	●	●	●
Prensa	●	●	●	●	●	●
Fiscalización						●

Pacto global

Es un espacio conformado por actores del mundo privado (empresas), con el objetivo de ir abordando de forma conjunta aspectos de la sostenibilidad. Este mismo es patrocinado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y actualmente su agenda se centra en los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS). Desde el año 2012, Ist forma parte del Pacto Global, ratificando sus diez principios fundamentales. El pacto global es una espacio conformado por actores del mundo.



Pacto Global trabaja en base a cuatro pilares y que contienen Diez Principios fundamentales en materia de sostenibilidad (ver Figura 5).

Derechos Humanos

P1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

P2: Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Relaciones Laborales

P3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

P4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

P5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

P6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Medio Ambiente

P7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

P8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

P9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción

P10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Figura 5. Principios del Pacto Global

1. Desempeño financiero

Buscar la sostenibilidad de nuestra institución es esencial, no sólo para subsistir sino también para seguir velando por todos los servicios ofrecidos a nuestros adherentes, otorgando las prestaciones médicas, preventivas y económicas relacionadas a accidentes y enfermedades laborales, siempre con el fin de cuidar la salud laboral de todos quienes pertenecen a nuestra gran familia IST.

Nuestro desempeño se debe observar desde dos aristas; Ingresos y Gastos. **Debemos señalar que nuestros ingresos, deben ser reinvertidos en su totalidad, ya que somos una organización sin fines de lucro, es por ello por lo que nuestro objetivo siempre será la mejora continua de nuestros servicios y no el de obtener ganancias.** Por el lado de los gastos, los mismos están regidos por una estructura de gastos altamente regulada por el gobierno, es decir la Superintendencia de Seguridad Social (la normativa indica que las mutualidades deben informar trimestralmente sus resultados financieros⁹, en esos documentos se encuentra en detalle la información de esta índole), que está constantemente revisando y controlando nuestro actuar en este ámbito, lo que asegura que aquellos gastos que se hagan sean los esenciales.

⁹ Para acceder a ellos, favor de ingresar al siguiente enlace (link): www.ist.cl/estados-financieros/

Ingresos

Los **ingresos** netos para el año 2021 han sido de **\$96.483** miles de millones de pesos. Estos ingresos se componen principalmente por la tasa básica de cotización (0,9%) de la remuneración imponible de los trabajadores y la tasa adicional, diferente por cada empresa y rubro, que para el año 2021 fue de un 0,56%.

Patrimonio neto y reservas

Para entender nuestro desempeño financiero el año 2021 primero revisaremos el Patrimonio Neto y las Reservas Técnicas.

Nuestro **Patrimonio Neto** para el año 2021 es de **\$44.952** miles de millones de pesos y se compone de los siguientes ítems:

- i.** Las cotizaciones de los adherentes dispuestas en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744
- ii.** Las multas e intereses aplicadas por la Institución, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley N° 16.744
- iii.** Las utilidades o rentas producidas con los fondos de reserva y bienes IST
- iv.** Las cantidades que le corresponda por el ejercicio del derecho a repetir, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 56 y 69 de la Ley N° 16.744
- v.** Las donaciones, herencias, legados y demás aportes que reciba
- vi.** Con los aportes ordinarios o extraordinarios que pudiere fijar el Directorio, o acuerde la Junta General de Adherentes y Reservas Técnicas.

Las **Reservas** anuales, que constituyen nuestros Fondos de Reservas para hacer frente a los posibles gastos futuros, asociados a pensiones, indemnizaciones y prestaciones médicas. Para el año 2021, los fondos¹⁰ ascienden a **\$51.205** miles de millones de pesos, los que se encuentran invertidos en distintos instrumentos de inversión de bajo riesgo

¹⁰ Existen tres tipos de fondos, Fondo de Reserva de Capitalización de Pensiones, Fondos de Contingencia y Fondo de Reserva de Eventualidades.

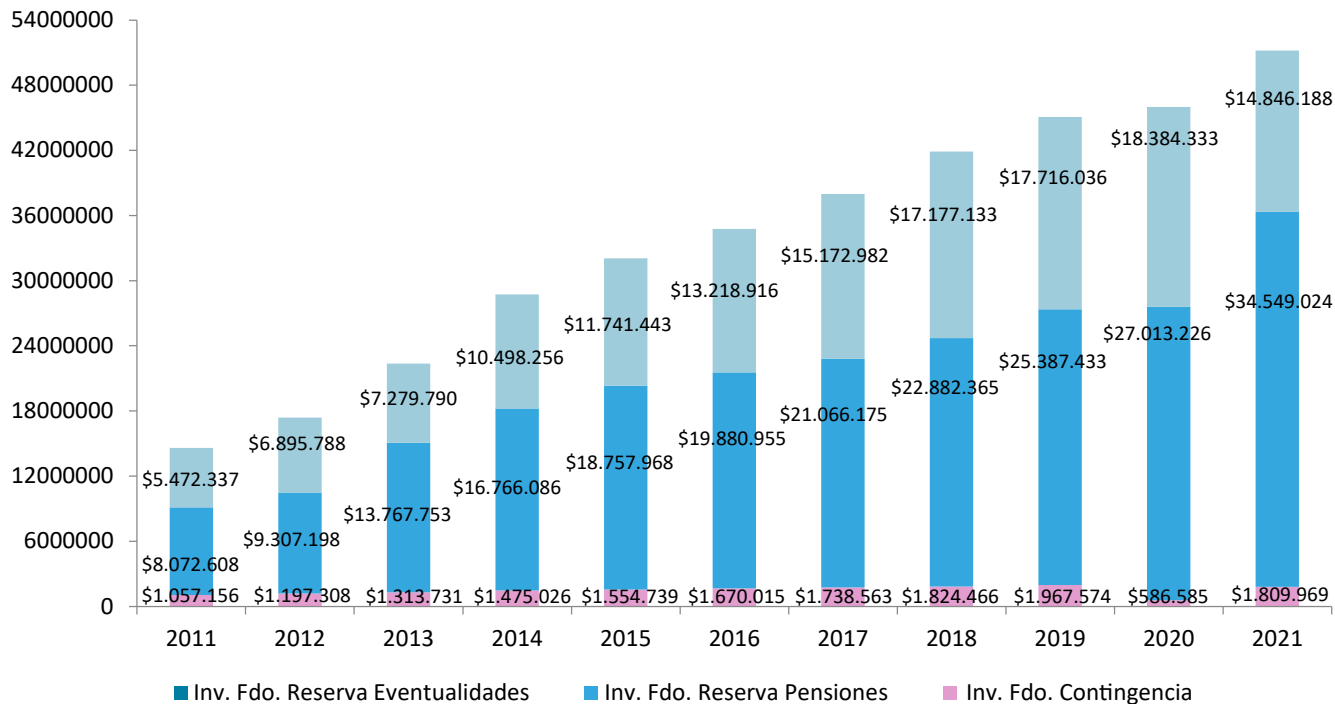


Figura 6. Evolución de los Fondos de Reserva Anual (miles de pesos) IST Período 2015-2021

Uso de los recursos

El año 2021 se generaron gastos por \$96.483 miles de millones de pesos, donde el principal ítem de gasto corresponde a las prestaciones médicas (38%). La siguiente figura nos ilustra la forma en que se distribuyen los gastos (ver Figura 7).

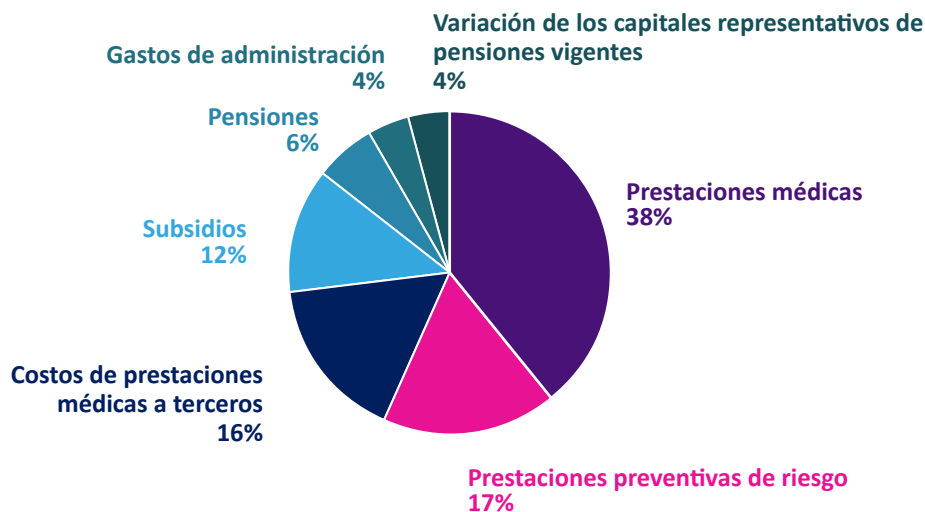


Figura 7. Distribución de los principales Ingresos totales 2021

Como se aprecia en la figura anterior los tres principales ítems (prestaciones médicas, prestaciones preventivas de riesgo y subsidios) representan más del 70% de los gastos, reflejo de nuestros principales servicios; médicos, preventivos y económicos.

Utilización de excedentes

En IST es parte de nuestra política el **reinvertir nuestros excedentes para una mejora continua de los servicios que ofrecemos** a nuestras entidades empleadoras adherentes y a nuestros trabajadores protegidos; esto está establecido en nuestros estatutos. Es así como el artículo 14 establece que “Sin perjuicio de los fondos indicados en los artículos precedentes, la Institución podrá constituir, asimismo, fondos de reserva para atender futuras instalaciones, ampliaciones o mejoramiento de sus servicios, tanto médicos, de prevención y de administración, de conformidad con los acuerdos que tome su Directorio”.



Para el periodo 2021 IST no registró excedentes.

Cadena de proveedores IST

El año 2021, no fue posible llevar a cabo la medición de la cadena de proveedores. Por este motivo preferimos omitir esta información en el presente reporte de sostenibilidad.

Gestión de riesgos

Como cualquier empresa IST, debe gestionar los riesgos a los que esta expuesto que está expuesto, para ello ha implementado un Sistema de Gestión de Riesgos, acorde al tamaño y complejidad de sus operaciones.

De manera más específica, IST gestiona a través de **políticas y manuales de Gestión Integral** los siguientes riesgos(para mayor información consultar Estados Financieros IST):

- Riesgo Operacional
- Riesgo Técnico
- Riesgo de Mercado
- Riesgo de Liquidez
- Riesgo de Crédito

Cabe destacar que tanto las políticas como los manuales de gestión de riesgos, **son revisados y actualizados periódicamente**, con el fin de asegurar que los lineamientos sean consistentes con la normativa vigente de la SUSESO¹¹ (Superintendencia de Seguridad Social) y con los objetivos estratégicos de IST.

¹¹ La Superintendencia de Seguridad Social, en su rol de ente fiscalizador, ha regulado la gestión de riesgos en el Título IV, Libro VII, del Compendio de Normas del Seguro Social, donde establecen los requerimientos mínimos en esta materia. Adicionalmente, dicha superintendencia establece normas de control interno en la Letra B, Título II, Libro VII del Compendio de Normas del Seguro Social, las cuales en conjunto y de manera complementaria regulan la gestión de riesgos

2. Calidad y percepción de los servicios

En esta sección presentamos información que nos permite dimensionar la extensión territorial de nuestros servicios, con un foco en la descentralización. En segundo lugar, se exponen indicadores que ofrecen evaluar la calidad de los servicios preventivos y médicos, para finalizar con mediciones respecto a la percepción de nuestro desempeño durante el 2021 y años anteriores.

Trabajadores protegidos y empresas adherentes por región, año y rubro

A continuación, se presentan los indicadores respecto al año 2021 por región, promedio anual.

Tabla 3. Promedio anual 2021 sobre la cantidad de trabajadores protegidos IST por centro de trabajo y matriz

Región	Trabajadores protegidos	% por región
Arica y Parinacota	5.363	1,0%
Tarapacá	7.270	1,4%
Antofagasta	21.459	4,1%
Atacama	6.978	1,3%
Coquimbo	8.374	1,6%
Valparaíso	188.510	36,1%
Metropolitana	150.656	28,9%
O'Higgins	27.241	5,2%
Maule	18.122	3,5%
Ñuble	3.548	0,7%
Bío-Bío	37.852	7,3%
Araucanía	4.092	0,8%
Los Ríos	3.196	0,6%
Los Lagos	23.315	4,5%
Aysén	916	0,2%
Magallanes	15.007	2,9%
General IST	521.898	-

Fuente: Elaboración propia.

En comparación al año anterior, en el 2021 se produjo una reducción del total de trabajadores protegidos impulsada por la crisis COVID-19, como lo refleja la Figura 8.



Figura 8. Cantidad de trabajadores protegidos del IST para el periodo 2011-2021 en mes de diciembre



13%

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler



12%

Administración pública y defensa, planes de seguridad social



11%

Comercio, reparación de vehículos y otros



11%

Transporte, almacenamiento y comunicaciones



10%

Industrias manufactureras



8%

Construcción



8%

Servicios sociales y de salud



8%

Hoteles y restaurantes



7%

Enseñanza



5%

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura



4%

Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales

Figura 9. Proporción del promedio mensual de trabajadores protegidos(as) por IST según actividad económica¹²

Accidentes y enfermedades laborales atendidos

Las cifras en relación con los Accidentes y Enfermedades Laborales fueron las siguientes para el año 2021:

- Accidentes de Trabajo: 17.238
- Accidentes de Trayecto: 5.327
- Enfermedades Laborales 1.414

¹² Fuente: Estadística de Seguridad Social 2021 SUSESO

Subsidios otorgados

Otro dato importante es la cantidad de días de subsidios que IST otorgó a sus trabajadores, permitiendo un adecuado reposo para la recuperación de eventos laborales, otorgando la remuneración correspondiente por esos días a la persona beneficiaria.

Para el 2021 se otorgaron los siguientes días de subsidio para accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales.

Tabla 4. Número de días de subsidio pagados por accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales según sexo

Sexo	Accidentes del Trabajo	Accidentes de Trayecto	Enfermedades Profesionales	Total
Mujeres	224.507	70.044	76.635	371.186
Hombres	78.003	47.093	65.799	190.895
Total	302.510	118.138	142.434	562.081

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los montos de pago de subsidio estos fueron \$13.974.146 miles de pesos.

Tabla 5. Monto total pagado en subsidios por accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales (en miles de pesos)

Accidentes del Trabajo	Accidentes de Trayecto	Enfermedades Profesionales	Total
7.089.189	2.620.749	4.264.208	13.974.146

Fuente: Elaboración propia

Tasa de accidentabilidad y tasa de riesgo

Los indicadores más utilizados para medir el desempeño en salud y seguridad del trabajo son la tasa de accidentabilidad y la tasa de riesgo. La primera da cuenta de la frecuencia de accidentes cada 100 trabajadores en un año y la segunda la gravedad de estos, informando la cantidad de días reposo causados por los accidentes y enfermedades cada 100 trabajadores.

Para el año 2021, los resultados según región se encuentran en la siguiente tabla:

Tabla 6. Tasa de Accidentabilidad y Tasa de Riesgo por Región IST 2021

Región	Tasa de Accidentabilidad	Tasa de Riesgo
Arica y Parinacota	3,75	116
Tarapacá	2,83	63
Antofagasta	2,52	49
Atacama	2,08	37
Coquimbo	2,62	40
Valparaíso	3,60	74
Metropolitana	2,52	64
O'Higgins	2,83	58
Maule	3,70	78
Ñuble	4,68	47
Bío-Bío	4,02	70
Araucanía	5,06	198
Los Ríos	3,79	98
Los Lagos	4,72	135
Aysén	7,43	138
Magallanes	4,87	98
General IST	3,30	73

Fuente: Elaboración propia

En los siguientes gráficos se visualiza una perspectiva de cómo han variado las tasas de accidentabilidad de lesión y de riesgo en los últimos 10 años.

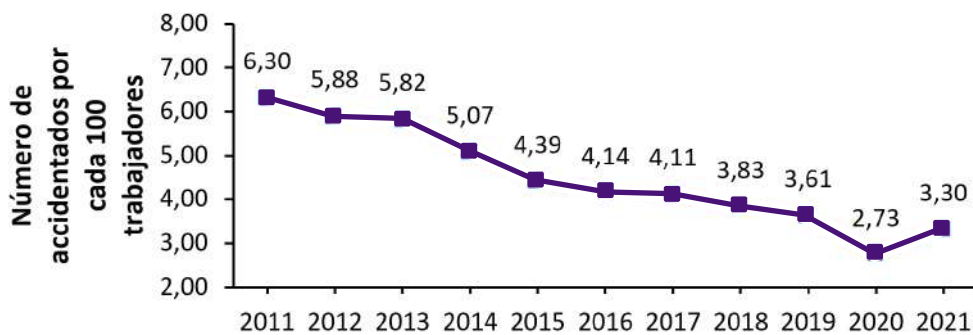


Figura 10. Tasa de Lesión de Empresas Adherentes 2010-2021

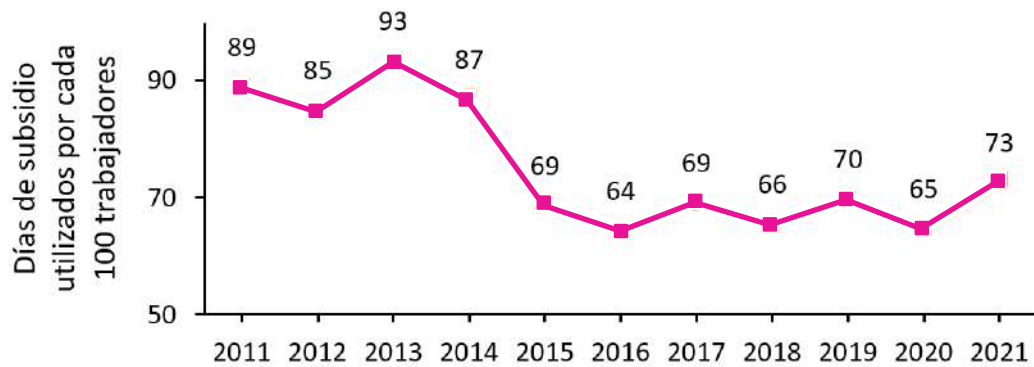


Figura 11. Tasa de Riesgo de Empresas Adherentes 2010-2021

Capacitaciones a trabajadores protegidos

El año 2021 se capacitó a **276.122 trabajadores** de **2.953 empresas**:



164.811
Programas
presenciales



111.311
Modalidad No Presencial
(E-learning)

Estas capacitaciones han crecido sostenidamente durante los últimos diez años, a excepción de los programas presenciales que sufrieron una importante caída el año 2020 y 2021 debido al COVID-19, tal como se observa en la Figura 14.

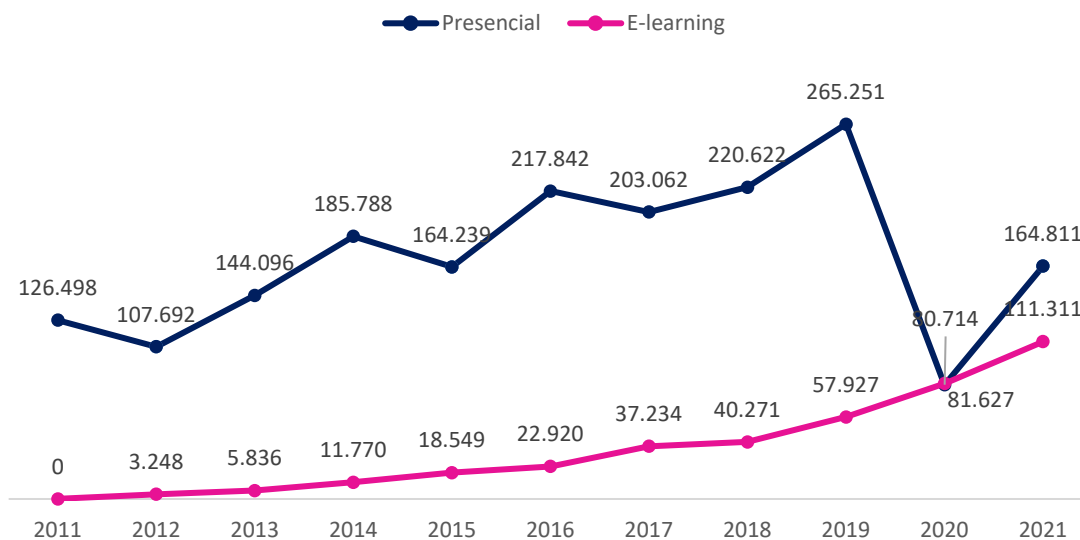


Figura 12. Capacitaciones presenciales versus E-Learning 2011-2021

Contact Center Preventivo

A través del Contact Center Preventivo se realizaron un total de **785.345 gestiones preventivas** hacia las organizaciones adherentes en las siguientes temáticas:

COVID-19

- Actualizaciones al Protocolo Covid-19 para empresas.
- Actualizaciones del Programa Paso a Paso.
- Recomendaciones para prevenir el contagio de COVID-19 (medidas de autocuidado).
- Recomendaciones para prevenir el contagio de COVID -19 en vacaciones.
- Invitación a visitar recursos web en www.ist.cl respecto a COVID-19.

Prevención de riesgos viales

- Recomendaciones para el uso de vehículos livianos durante los fines de semana y periodos de fiestas, celebraciones y vacaciones.
- Invitación a realizar curso “Manejo Defensivo” en plataforma e-learning IST.
- Envío de Ficha Preventiva “Cuida tus neumáticos”.

Comité paritario de higiene y seguridad (CPHS)

- Invitación a participar en Academia on-line para CPHS.
- Invitación a realizar Curso “Herramientas psico preventivas para CPHS”.

Otras medidas preventivas

- Recomendaciones respecto a la exposición a Radiación UV con link a recursos web.
- Recomendaciones para evitar contagio de Hantavirus.
- Recomendaciones preventivas con ocasión de fines de semana largo, vacaciones, fiestas patrias, navidad, etc.
- Nueva normativa aplicable a empresas asociadas a labores portuarias.
- Díptico “¿Qué hacer en caso de accidente?”
- Invitación a realizar Autoevaluaciones web (Cumplimiento Legal, Riesgos Críticos y COVID-19) a empresas hasta 100 trabajadores

Otros

- Invitaciones a participar en eventos y/o capacitaciones web tales como: conversatorio salud mental, webinar transporte y conducción, entre otros.
- Saludos institucionales frente a ocasiones especiales tales como: día de la mujer, día del experto en prevención, etc.

Tasa de especialistas de riesgo

Con el objetivo de representar los esfuerzos en las gestiones preventivas, presentamos nuestra tasa de especialistas de riesgo por cada 10.000 trabajadores protegidos, la cual para el año 2021 se resume en la Tabla 7.

Tabla 7. Tasa de especialistas de riesgo cada 10.000 trabajadores protegidos

Semestre 2021	Tasa de especialista de riesgo
Primer	9,3
Segundo	10,1

Fuente: SUSESO¹³

Salud ocupacional

IST tiene como uno de sus objetivos, contribuir al desafío de prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales en las y los trabajadores protegidos. En este contexto, se ha continuado haciendo hincapié en la implementación y aplicación de los Protocolos, Normas y Guías Técnicas de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, manteniéndose el desarrollo de material relacionado con Prevención de COVID-19.

- En materia de capacitación, se realizó revisión y actualización del contenido de dieciocho instructivos para la vigilancia de la salud, específicamente los de Hipobaría Intermitente Crónica, Trabajo en Condiciones Hiperbáricas, exposición a Citostáticos, Plaguicidas, Factores de Riesgo de Trastornos músculo – esqueléticos y a Manejo Manual de Cargas.

Se continuaron realizando charlas con contenido actualizado sobre medidas preventivas para COVID-19 y acerca de las variantes de SARS-CoV-2 para Trabajadores y Empresas Adherentes.

- En cuanto a salud, se continuó con el curso de capacitación para enfermeras universitarias, técnicos de nivel superior de enfermería y paramédicos sobre la toma e interpretación de audiometrías de base y confirmación dentro del programa de conservación de salud auditiva.

¹³ Fuente: Estadística de Seguridad Social 2021 SUSESO

- En el ámbito de la Higiene Ocupacional, se continuó la difusión y capacitación de los consultores de Operaciones Preventivas del IST para la aplicación de la Matriz de Identificación de Riesgos de Higiene Ocupacional (MIRHO), aspecto de suma importancia en nuestro modelo de atención en materias de Vigilancia Ambiental, el cual considera una metodología de co—construcción con las Empresas Adherentes.
- En perspectiva de digitalización, se desarrolló aplicación propia de IST que permite registrar y generar los informes de evaluaciones de vigilancia de la salud para los trabajadores y empresas adherentes, contribuyendo a la disminución significativa de baja de costos y uso de papel, aportando así al cuidado del medio ambiente. Este software, permite que tanto las y los trabajadores, así como también las empresas adherentes, obtengan sus certificados de evaluación de vigilancia de la salud en línea.
- La situación pandémica COVID-19 afectó significativamente el cumplimiento de las metas exigidas por la normativa puesto que muchas Empresas Adherentes cesaron o modificaron de manera importante sus procesos de trabajo haciendo compleja la vigilancia ambiental y posterior asistencia de las personas expuestas a sus controles de salud. No obstante, se realizaron 16.368 exámenes de vigilancia de la salud para el 65% de las empresas programadas en el año 2021.
- En particular, cabe destacar los importantes esfuerzos realizados en materia de Vigilancia Ambiental en tiempos de pandemia, lo que permitió cubrir satisfactoriamente a nivel nacional la explosiva demanda de asesoría especializada, particularmente respecto de la evaluación de ventilación de los lugares de trabajo.
- Por su parte, el Laboratorio de Higiene Industrial (LHI) ha mantenido actualizados los documentos relacionados con se gestión, cumpliendo de esta manera con sus procedimientos estandarizados y la meta de entrega de resultados en tiempos establecidos. Durante el año 2021, el LHI de IST realizó 5.438 ensayos ambientales y biológicos internamente, y gestionó la realización de 796 ensayos mediante proveedores.

Apoyo a la prevención del COVID – 19.

Durante el 2021, se continuó con el desarrollo de materiales destinados a la difusión de la normativa relacionada con la prevención del COVID.



- Orientaciones para dar cumplimiento al Protocolo COVID-19 Resolución Exenta N°33 MINSAL.
- Modelo de Protocolo de detección de síntomas y acciones ante casos sospechosos y confirmados de COVID 19 en los Trabajadores/as.
- Orientaciones para implementar Protocolo de limpieza y desinfección de ambientes COVID-19.
- Modelo para identificar y evaluar riesgo de contagio de COVID-19.
- Guía implementación BAC con recursos propios.
- Guía para el cálculo de aforos.

Distinción anual en prevención 2021

La Distinción Anual en Prevención es un reconocimiento que IST entrega a aquellas organizaciones o empresas que han sobresalido por su trabajo en el área de la seguridad y cuidado.

Gran premio IST

El 2021 Gran Premio IST fue otorgado a **R Y Q INGENIERIA S.A.** Este premio reconoce el liderazgo y compromiso con el cuidado de la vida, la excelencia en los resultados obtenidos en el desarrollo permanente de una gestión preventiva de alto nivel y el involucramiento de la organización en una cultura de cuidado de la vida.

Distinción al mérito

Reconoce a aquellas empresas que a través de un trabajo preventivo han logrado disminuir su Tasa de Accidentabilidad en el período evaluado en porcentaje igual o superior a 30%.

El 2021 se reconoció a nivel nacional a las siguientes empresas:

Arica Salud Ltda.

Organizaciones de 1 – 25 trabajadores.

Corporación de Ayuda Al Limitado Visual

Organizaciones de 25- 100 trabajadores.

Servicio Médico Legal

Organizaciones de 100 o más trabajadores.

Distinción a la excelencia

Reconoce a aquellas empresas que a través de un trabajo permanente han logrado indicadores de gestión de Excelencia, y su tasa de accidentabilidad es igual o menor 3% en ambos períodos evaluados.

El 2021 se reconoció a nivel nacional a las siguientes empresas:

Geomediciones Limitada.

Organizaciones de 1 – 25 trabajadores.

Empresas Taylor S.A

Organizaciones de 25- 100 trabajadores.

Distinción a comités paritarios

Premio Acción Destacada CPHS

Reconoce a aquel Comité Paritario que haya sobresalido en la realización de actividades preventivas permanentes y significativas, que sean un real aporte a la gestión de su empresa. Que cuente con un Programa de Trabajo establecido y que fruto de la acción del Comité Paritario puedan observarse mejoras en el cuidado de la vida o contribución al fortalecimiento de una cultura de cuidado dentro de la organización.

Guacolda Energía SpA
Sucursal Atacama

Premio innovación destacada CPHS

Reconoce a aquel Comité Paritario que ha innovado en cualquiera de las prácticas de su gestión ya sea en su organización, funcionamiento o implementados proyectos específicos de innovación que han generado mejoras significativas en el cuidado de la vida.

**Importadora y
Manufacturera Von Der
Heyde S.A.C.I (HELA)**

Aporte Destacado Distinción Trabajador destacado en Prevención

Reconoce al trabajador o grupo de trabajadores que hayan desarrollado iniciativas relacionadas con la gestión organizacional o desarrollo tecnológico que favorezcan el cuidado de la vida de quienes conforman la organización. Este 2021, se reconoció a:

Víctor Olguín Abarca
Operador De Planta –
Área De Terminaciones
Metso Chile SpA

Distinción profesional de prevención, gestión en prevención

Reconoce a aquel profesional de prevención que acredite acciones concretas y sistemáticas para el desarrollo de una cultura de cuidado en la empresa y con resultados en TA en los periodos evaluados menor a 3%. El 2021, esta importante distinción recayó en:

Claudio Ramírez Muñoz
Ingeniería Civil Vicente S.A.

Distinción ejecutiva, trayectoria ejecutiva en el cuidado de la vida

Reconoce el liderazgo y compromiso con el cuidado de la vida por parte del ejecutivo, además de la excelencia en los resultados obtenidos, el desarrollo permanente de una gestión preventiva de alto nivel y su involucramiento por potenciar una cultura de cuidado de la vida en su organización. El 2021, esta distinción fue para:

Fernando Morelli Bravo
Gerente de Personas
Agrosuper

Felicitaciones, reclamos y sugerencia

La labor de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) consiste en gestionar dichos tipos de interacciones desde los usuarios a IST, como también responder a consultas. La siguiente información fue recolectada y sistematizada a nivel país en todas nuestras 52 OIRS, desde Arica a Porvenir para el año 2021. En el siguiente gráfico podemos ver cómo se distribuyen por origen los tipos de anotaciones.

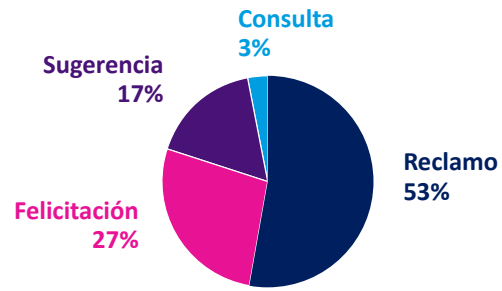


Figura 13. Distribución según tipo de Interacciones de OIRS IST 2021

En detalle, la siguiente tabla muestra cómo se comportan las distintas áreas de IST en cuanto a las anotaciones que reciben:

Tabla 8. Tipo de Interacción OIRS y área de pertenencia 2021

Área	Consulta	Felicitación	Reclamo	Sugerencia	Total
Administración	14	2	154	93	252
Comercial	2	1	14	5	20
Fiscalía	0	0	5	2	7
Infraestructura	0	0	4	3	7
Médico	11	219	475	92	804
Evaluaciones Laborales	1	7	23	21	58
Prevención	2	8	4	9	33
Total	30	237	679	225	1.181

Fuente: Elaboración propia en base a registros OIRS.

Por último, podemos ver en la siguiente figura cómo las interacciones OIRS han evolucionado en los últimos 7 años.

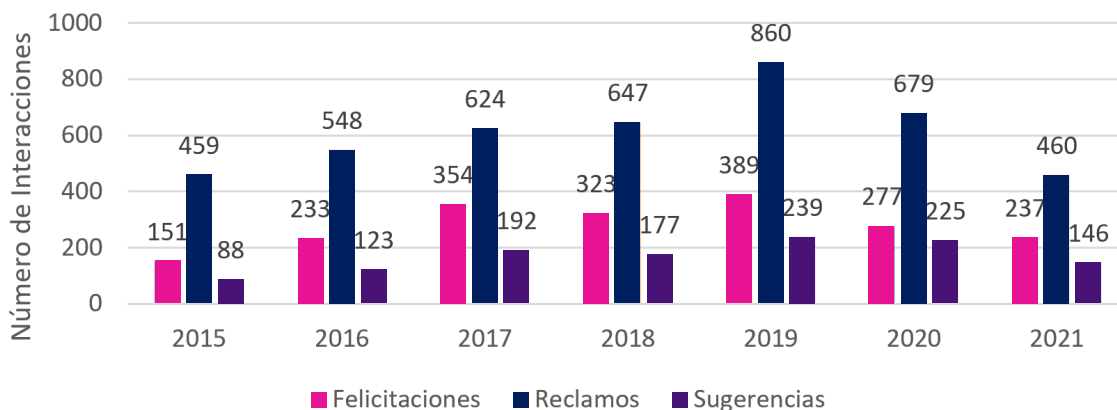


Figura 14. Número de Interacciones por año según tipo

Otro indicador relevante en la gestión IST son los reclamos que realizan los trabajadores frente a SUSESO, respecto de la atención proporcionada por IST. La tasa de reclamos muestra el número promedio mensual de trabajadores que presentaron reclamos por cada 10.000 trabajadores protegidos. Es decir, para el primer semestre del 2021, de cada 10.000 trabajadores protegidos 1,16 reclamaron; y para el segundo semestre, 1,63 cada 10.000.

Tabla 9. Tasa mensual de reclamos a SUSESO por cada 10.000 trabajadores

2021	Número de reclamos
Primer	1,16
Segundo	1,63

Fuente: SUSESO

Calificaciones de origen (laboral o común) de enfermedades profesionales, accidentes laborales y de trayecto, revertidas por la Superintendencia de Seguridad Social

Este indicador representa el porcentaje de calificaciones de origen (laboral o común) revertidas por la SUSESO, debido a reclamaciones realizadas por trabajadores en materia de enfermedades profesionales, accidentes del trabajo o accidentes del trayecto respecto de lo calificado por el IST.

Tabla 10. Porcentaje de calificaciones revertidas 2021

Porcentaje de calificaciones revertidas de Reclamaciones			
2021	Enfermedades profesionales	Accidentes laborales	Accidentes de trayecto
1er Semestre	16,6 %	5,7 %	10 %
2do Semestre	19,8 %	5,4 %	12,5 %

Fuente: SUSESO

Ranking PXI

Praxis evalúa también de forma independiente la experiencia de un usuario del servicio en base a tres dimensiones: si la interacción fue fácil, si fue efectiva y si fue agradable. Logrando el 2021, posicionarnos en el primer lugar en el sector Mutuales y N° 42 en el ranking general, del “Grupo C– Experiencias regulares”, cabe destacar que las mutualidades descendieron en general sus evaluaciones, esto creemos ligado a nuestro rol en la pandemia del COVID-19.



Para más información sobre el ranking PXI, visita www.praxis.cl.

3. Medio ambiente

En IST estamos conscientes de la indisoluble relación de los seres humanos y la naturaleza, entendiendo nuestra dependencia de ella y de los servicios ecosistémicos¹⁴ que nos provee. Por esto, IST adhiere a los principios del desarrollo sostenible, los cuales buscan compatibilizar el desarrollo económico a su vez preocupándose del medio ambiente, procurando que los recursos naturales puedan sostener a las nuevas generaciones. En este marco la seguridad y salud en el trabajo tiene un importante rol que cumplir en el camino de un desarrollo sostenible, así como la obligación de adaptarnos a los nuevos desafíos que esto conlleva.

Por otro lado, cabe destacar que algunas de las consecuencias del Cambio Climático, como el aumento de temperaturas y adelgazamiento de la capa de ozono, afectan a las personas en su trabajo, exponiendo a las y los trabajadores a un mayor riesgo (stress térmico, radiación solar, entre otros), repercutiendo en un aumento de la asignación de recursos para la prevención, como también en servicios médicos para su recuperación. Por lo que la adaptación de los puestos de trabajo al Cambio Climático es un tema de gran importancia para IST.

Cabe señalar que, dentro de las operaciones de IST, no figuran procesos que tengan impactos significativos en el medio ambiente. En este sentido, el tratamiento de desechos hospitalarios es el tema de mayor preocupación, sin embargo, este se encuentra 100% cubierto según la legislación vigente y nuestras operaciones. Aun así, existen distintas iniciativas que buscan mejorar nuestro desempeño medio ambiental, que se materializan en Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medio ambiental. Dentro de estos aspectos destaca el proceso de digitalización interna, el cual nos ha permitido disminuir el consumo de papel, así como trabajar todas las imágenes de índole médica de forma electrónica y la renovación de los equipos de aire acondicionado, así políticas relacionadas a la gestión y buenas prácticas ambientales.

Por último, incluimos la medición de los recursos utilizados, en especial agua y energía (electricidad y combustible). Así como medidas para mejorar la eficiencia de su uso, son parte de la estrategia de sostenibilidad en el área medio ambiental.

¹⁴ Beneficios que las personas pueden obtener de los ecosistemas (Millenium Ecosystem Assessment, 2005) o como las contribuciones directas o indirectas de los ecosistemas al bienestar de las personas (The Economics of Ecosystem and Biodiversity, 2009).

Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medio ambiental

Desde el año 2014, IST tiene implementadas tres líneas de trabajo orientadas a un buen quehacer medio ambiental, estas líneas en el contexto del Sistema Integrado de Gestión se identifican de la siguiente forma:



Plan nacional de gestión ambiental

Guía de buenas prácticas ambientales

Elaboración de talleres de buenas prácticas ambientales

Con estas tres herramientas se busca la sensibilización de nuestros colaboradores y de la comunidad sobre la importancia del cuidado del medio ambiente, así como la enseñanza de métodos para llevar a cabo este cuidado. El alcance, metodología y aplicación de cada una de éstas se puede encontrar en los documentos individuales de cada una, disponibles en nuestro departamento de Calidad¹⁵. Si bien estos documentos tienen una vigencia hasta el año 2021, gracias al proceso de mejora continua, están siempre bajo análisis en busca de oportunidades de mejora y de actualización en cuanto a su contenido. Paralelamente, desde el 2012 y a través de la ratificación de IST sobre el Pacto Global, se ha suscrito a los siguientes principios y valores respecto al medio ambiente.

¹⁵ Para solicitar estos documentos contactarse con informesostenibilidad@ist.cl.

Valoración, política y objetivos del Pacto Global respecto al Medio Ambiente

Una de las áreas que contribuye en la calidad de salud del ser humano es el medio ambiente. Es por lo que como organización estamos comprometidos en este aspecto tanto a nivel interno, como externo, para ello efectuamos planes de evaluación ambiental y apoyamos a las empresas a implementar proyectos de Gestión Ambiental (ISO 14.001).

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

En resumen, las actividades llevadas adelante por IST son:

I.

Apoyo y asesoría en la Implementación Proyecto de Gestión Ambiental (PGA) a nuestras empresas adherentes basado en la norma ISO 14001-2004

II.

En cuanto a la manipulación de los desechos producidos por los hospitales, existen protocolos internos y la infraestructura necesaria para procesarlos de forma segura según lo estipulado por la legislación vigente

III.

Brindamos capacitaciones virtuales en las que tenemos a disposición cursos destinados a la identificación de aspectos ambientales y de gestión ambiental

IV.

Implementación de la norma ISO 14001:2004 dentro de IST

V.

Charlas y seminarios respecto al cuidado del medio ambiente a nivel nacional

Consumo de agua

La demanda de agua asociada a la operación de IST es abastecida a través de empresas de agua potable y alcantarillado reguladas bajo el DFL 382 Ley General de Servicios Sanitarios. En la siguiente tabla se detalla el volumen de consumo de agua potable por región.

Tabla 11. Consumo de agua potable anual (metros cúbicos), año 2021

Regiones	Metros Cúbicos (m ³)
Arica y Parinacota	296
Tarapacá	1.189
Antofagasta	2.070
Atacama	816
Coquimbo	253
Valparaíso	42.026
Metropolitana	37.771
Maule	4.360
Bío-Bío	6.231
Los Lagos	2.603
Aysén	39
Magallanes	1.393
Total	99.047

Fuente: Elaboración propia en base a registros de consumo IST.

El mayor consumo de agua en las regiones de Valparaíso y Metropolitana, se debe a que es donde se concentran la mayoría de nuestras operaciones.

Respecto al vertimiento de aguas servidas, IST realiza sus labores en conformidad a la norma D.S. N° 609, del Ministerio de Obras Públicas (MOP), de 1998, que define la Norma de Emisión para la Regulación de Contaminantes asociados a las Descargas de Residuos Industriales Líquidos a Sistemas de Alcantarillado.

Consumo energético

En relación con el consumo energético eléctrico, es posible detallar información del consumo anual por cada región.

Tabla 12. Consumo eléctrico anual (GJ), año 2021

Regiones	GigaJoul (GJ)
Arica y Parinacota	41
Tarapacá	134
Antofagasta	479
Atacama	134
Coquimbo	44
Valparaíso	5.732
Metropolitana	4.217
Maule	428
Bío-Bío	792
Araucanía	60
Los Lagos	503
Aysén	9
Magallanes	203
Total	12.776

Fuente: Elaboración propia en base a registros de consumo IST.

El mayor consumo de energía en las regiones de Valparaíso y Metropolitana, se debe a que es donde se concentran la mayoría de nuestras operaciones.

Con relación al combustible se tiene registro de 402.060 Litros de Gasolina asociado a vehículos flota IST para el año 2021, lo que significa aproximadamente 0,5 litros de combustible por trabajador protegido.

Cabe destacar que IST realiza mantenimiento y actualizaciones todos los años respecto a sus equipos eléctricos con el objetivo de buscar energías más eficientes en conformidad con la ley general de servicios eléctricos y la Superintendencia de Electricidad y Combustibles.

Consumo de papel

El año 2019 se empezó a medir y aplicar medidas de reducción en el consumo de papel, el año 2020 el consumo disminuyó abruptamente, sobre un 25%, para el año 2021 también se registró una baja en el consumo de papel, esta vez menos pronunciada, cercana al 10%. El consumo de resmas en el IST en los últimos 3 años se puede apreciar en la Figura 15.

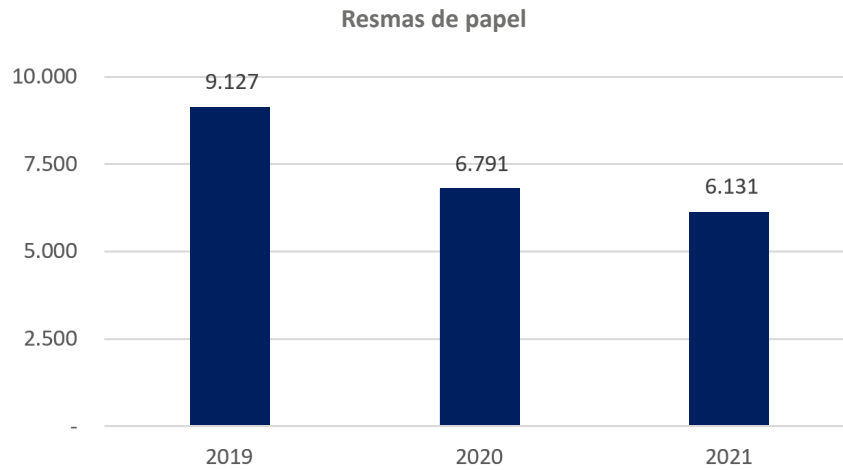


Figura 15. Cantidad anual de resmas de papel 2019-2021

Residuos gestionados

Respecto al año 2021, IST ha asumido la gestión responsable de los residuos generados en nuestras operaciones, como lo señala la siguiente tabla.

Tabla 13. Cantidad de Residuos (kg) gestionados por región 2021

Región	Residuos (kg)
Antofagasta	250,2
Atacama	130
Coquimbo	334
Valparaíso	38.937
Metropolitana	41.723
Maule	992
Bío-Bío	299
Araucanía	54
Los Ríos	5
Los Lagos	391
Total IST	85.816

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por el contratista de eliminación de residuos.

Estos residuos, como por ejemplo objetos cortopunzantes, fármacos, tubos fluorescentes, parafina, toner de tintas, patológicos, liquido revelador, liquido fijador, baterías, placas radiológicas, ampollas, cal sodada, envases vacíos, pilas y termómetro c/ residuos de mercurio.

Con estas prácticas, IST refleja su compromiso con la sostenibilidad ambiental, encargándonos de asumir nuestro rol y aporte en la gestión de residuos.

Tabla 14. Cantidad de Residuos (kg) gestionados 2019-2021

Total IST anual	Residuos (kg)
2019	40.858
2020	47.501
2021	85.816

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por el contratista de eliminación de residuos.

Recambio de aire acondicionado

La climatización de las instalaciones requiere de un alto gasto energético, lo que impone un desafío toda vez que los hospitales y centros de atención, es decir la mayoría de nuestras instalaciones, requieren de climatización. Ante esta situación adquirimos un compromiso desde el año 2018, para el recambio de equipos de aire acondicionado, identificando en ese momento 130 equipos a renovar. El seguimiento anual de este compromiso se grafica en la siguiente figura.

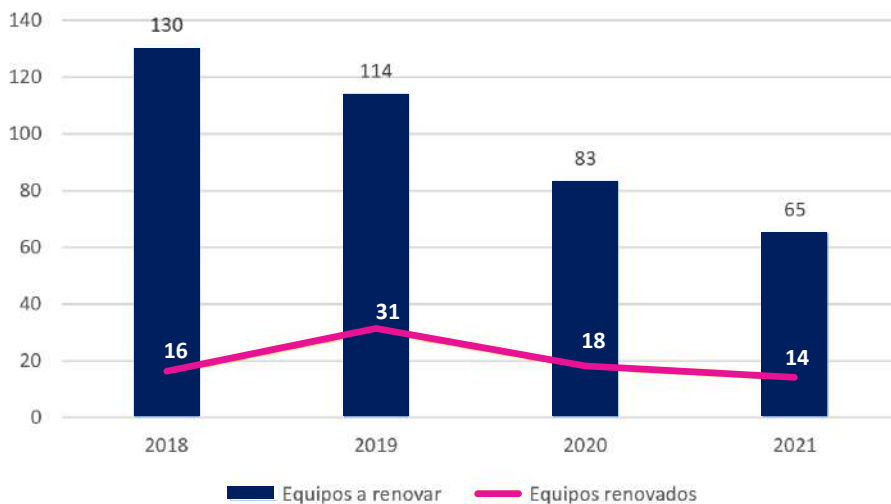


Figura 16. Gestión Ambiental IST Estado de renovación de equipos de AC

Rol del Directorio en la gestión medio ambiental

Como la naturaleza de IST es ser una empresa de servicio en que su impacto en el medio ambiente es de menor riesgo, comparado por ejemplo con empresas de carácter productivo, no se ha considerado generar en el Directorio un comité que revise temáticas medio ambientales. No obstante, en el Directorio se reportan las acciones asociadas a minimizar los efectos sobre el medio ambiente.



4. Organización interna

En esta sección reportamos temas que dan cuenta de cómo nos organizamos internamente, ya sea con nuestros colaboradores, el esquema de gobernanza, nuestro directorio entre otros temas que apuntan a caracterizar la manera en que nos ordenamos para enfrentar los desafíos diarios.

Como organización comprometida con el cuidado de la vida de los trabajadores del país, IST se enfoca en realizar atenciones a los trabajadores de sus empresas adherentes distribuidas en todo el país, a través de la formación y desarrollo de equipos de trabajo cálidos, cercanos, colaborativos y competentes.

4.1. Relaciones y políticas laborales

Gobernanza

El 2021, el manejo del IST estuvo en manos de un equipo que ha demostrado ser un mosaico de conocimiento, empatía, humanidad y experiencia. Les agradecemos su esfuerzo diario, así como también a todo el equipo IST a lo largo de Chile.

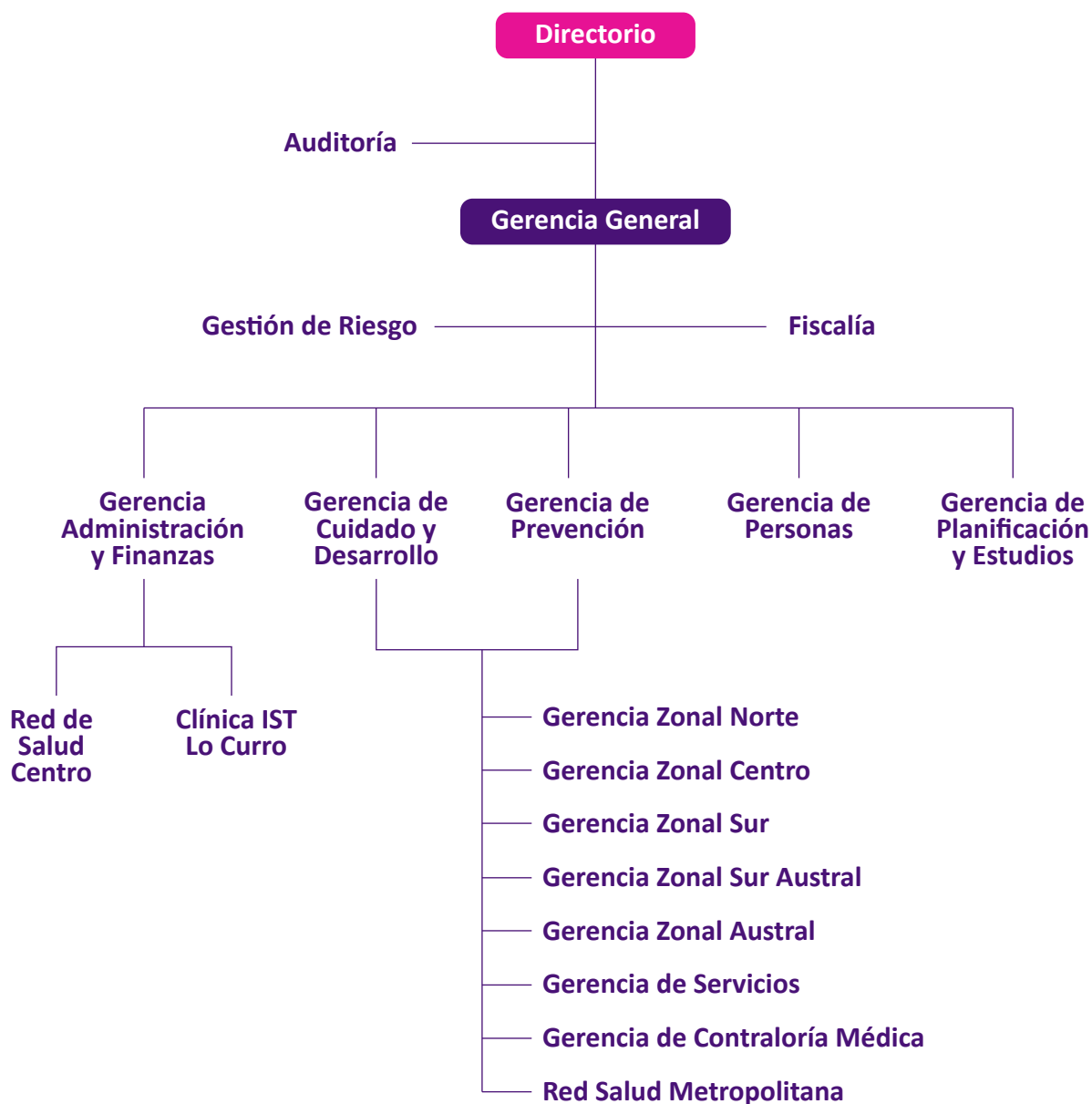


Figura 17. Organigrama administración superior IST 2021

La dotación total de IST fue de **1.882** personas a diciembre 2021, compuesta por un **59% de mujeres y un 41% de hombres**, quienes se distribuyen de la siguiente forma en cada una de nuestras áreas de trabajo:

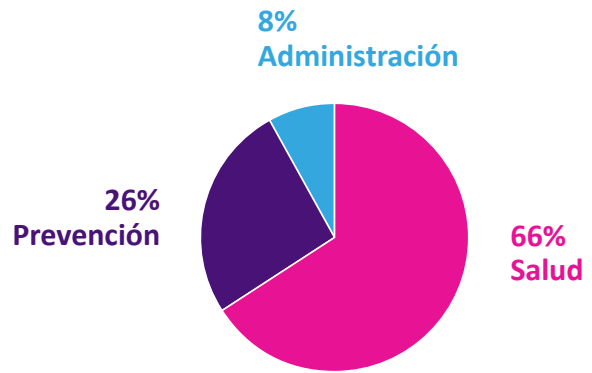


Figura 18. Distribución según función Personal interno IST

Tabla 15. Distribución según función y sexo Personal Interno IST

Área	Femenino	Masculino	Total general
Administración	91	60	151
Prevención	289	214	503
Salud	715	513	1.228
Total general	1.095	787	1.882

Fuente: Elaboración propia

Capacitación Interna

Cumpliendo con nuestro propósito como organización y con lo que nos dispone la Ley, cada año desarrollamos un programa de trabajo elaborado con actividades dirigidas a potenciar nuestra cultura de prevención y cuidado.

Coherente con nuestro objetivo, el año 2021, gestionamos la participación de un número de **472 colaboradores** (343 del sexo femenino y 129 masculino) de IST en actividades de formación en ámbitos tanto técnicos específicos a las áreas de desempeño, como relacionales, impartidas en modalidad presencial o e-learning, alcanzando **un total 13.367 horas de capacitación**.



Habilitamos instancias de aprendizaje que permiten el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en nuestros propios colaboradores.

Salud y Seguridad

Respecto del año 2021, se mantuvo la continuidad en la gestión global de la organización en términos de promoción de la salud y seguridad para nuestros trabajadores en IST, manteniendo como objetivo dentro del programa de prevención la tasa de accidentabilidad 0% y fortalecimiento del rol de los CPHS.

A través de la gestión de los comités paritarios, se realizaron actividades en la prevención de accidentes de trayecto, cursos de manejo defensivo, prevención de riesgos ergonómicos, talleres de prevención y combate de incendios, simulacros de emergencia y capacitaciones.



Como resultados del año 2021, la **tasa de accidentabilidad fue de 1,64** calculada sobre **31** accidentes y masa promedio de **1.882** trabajadores al 31 de diciembre del año 2021.

Comités paritarios

Para el año 2021 se encontraron activos un total de **17 comités paritarios** (internos IST) en 9 regiones del país, como se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16. Comités Paritarios por región

Región	Cantidad
Tarapacá	1
Antofagasta	1
Valparaíso	7
Metropolitana	2
Lib. Bdo. O'Higgins	1
Maule	1
Bíobío	2
Magallanes	1
Los lagos	1

Fuente: Elaboración propia

Esto nos permite no solo mantenernos al día en el tema legal asociado a los comités paritarios, si no también lograr permear medidas preventivas en una gran cantidad de los centros de trabajo en IST.

Beneficios para nuestro equipo IST

En el ámbito de **calidad de vida de nuestros colaboradores**, la Gerencia de Personas genera instancias de promoción de la salud y conciliación familia-trabajo. En este sentido, IST cuenta con una amplia gama de beneficios destinados a cuidar de nuestros trabajadores. Estos beneficios son:

1. **Asignación de antigüedad**
2. **Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)**
3. **Fondo de Ayuda Social (FAS):**
 - a. **Préstamos**
 - b. **Bono escolar**
 - c. **Bono natalidad**
 - d. **Bono fallecimiento familiar directo**
4. **Entrega de alimentación**
5. **Entrega de vestuario y EPP**
6. **Participación en excedentes**
7. **Seguro de vida**
8. **Seguro complementario de salud y dental**
9. **Seguro de accidentes personales**
10. **Seguro por enfermedades catastróficas**
11. **Fiesta navidad hijos del personal**
12. **Distinción por años de servicio**
13. **Días de permiso con goce de sueldo**

En detalle, en 2021 se entregó como beneficios:

- **41** bonos de natalidad
- **34.745** reembolsos de Seguro Complementario, las prestaciones más demandadas fueron:
 - **14.612** exámenes y procedimientos
 - **6.060** medicamentos
 - **5.938** consultas médicas
- **851** regalos de navidad a hijas e hijos de colaboradores.

Sindicalización interna

En IST consideramos que la asociación colectiva de nuestros trabajadores es un derecho fundamental y por lo mismo llevamos las negociaciones colectivas con la mayor transparencia y participación posible, con el objetivo de lograr una buena relación con los 3 sindicatos.



La tabla 17. Resume la cantidad y porcentaje de los trabajadores IST sindicalizados los últimos 6 años.

Tabla 17. Sindicalización Interna

Indicadores de Sindicalización Interna	2016	2017	2018	2019 ¹⁶	2020	2021
Tasa de Sindicalización	74,6%	78%	75,6%	72,4%	73,3%	64,4%
Número de Trabajadores sindicalizados	1.274	1.379	1.294	1.354	1.388	1.212

Fuente: Elaboración propia

Remuneraciones

Esta sección tiene como objetivo entregar indicadores que relacionan los sueldos de los trabajadores internos IST con el salario mínimo nacional, así como la relación entre los sueldos según sexo IST.

Tabla 18. Proporción del salario mínimo estándar de la organización, en comparación con el salario mínimo local, calculado a diciembre 2021

Salario mínimo IST 2021	Salario mínimo Chile	Proporción
\$550.436	\$337.000	1,63

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la Tabla 19 contiene la información del promedio del sueldo femenino y masculino del IST en las regiones del país, así como una ratio/proporción del sueldo de ambos sexos. Esta tabla debe tomarse como punto de partida en cuanto al reporte de la igualdad salarial entre sexos, ya que no está corregida por cargo dentro de IST, pero sirve para empezar el reporte de este indicador.

¹⁶ Obtenido mediante el promedio mensual de sindicalización

Tabla 19. Renta según sexo y por región de IST

Región	Femenino (\$)	Masculino (\$)	Ratio
Arica y Parinacota	924.123	744.956	1,2
Tarapacá	709.779	705.479	1,0
Antofagasta	769.648	915.999	0,8
Atacama	839.020	1.085.830	0,8
Coquimbo	674.127	624.619	1,1
Valparaíso	805.321	970.672	0,8
Metropolitana	898.504	1.027.037	0,9
O'Higgins	1.105.672	1.226.341	0,9
Maule	753.606	673.949	1,1
Bío-Bío	775.857	950.614	0,8
Araucanía	1.173.537	649.262	1,8
Los Ríos	742.435	1.576.893	0,5
Los Lagos	892.749	893.029	1,0
Aysén	-	511.522	-
Magallanes	776.747	894.520	0,9
Casa Matriz	1.053.479	1.401.010	0,8
Promedio IST	859.640	928.233	0,93

Fuente: Elaboración propia

4.2. Ética, transparencia, antidiscriminación y anticorrupción

Tenemos la fuerte convicción de que la ética y transparencia en los procesos es una característica fundamental a la hora de establecer relaciones con nuestro entorno. Constituyen aspectos fuertemente valorados de forma transversal por los distintos Grupos de Interés, incluso aquellos no incluidos de forma directa y explícita en este Informe.

Sobre todo, entendiendo que somos parte de la Seguridad Social en nuestro país, creemos que evitar la discriminación en todos sus ámbitos es un paso fundamental a una sociedad inclusiva y con una mejor proyección hacia el futuro. En nuestra gestión abogamos por incluir medidas de antidiscriminación en todos nuestros procesos e inculcando este valor dentro de la organización, y por supuesto, en nuestro mensaje hacia el exterior.

Al igual que la antidiscriminación, promovemos como factor de cambio fundamental llevar una política de anticorrupción. Teniendo claro que en miras de un desarrollo sostenible se debe privilegiar la igualdad de oportunidades y la sana competencia, lo que conlleva una mejora en la calidad de los bienes y servicios. Esta filosofía nos dirige a reportar los temas relacionados con la Anticorrupción y priorizarlo como un Tema Material.

Uno de los principales factores expuestos de las mutuales son las entidades relacionadas, de las cuales, IST sólo tiene a Fundación IST como organización relacionada. Cuya propiedad es 100% de IST por lo que cualquier ganancia asociada a ella desemboca en nuestros excedentes y no en utilidades a terceros y cuyo Directorio cumple funciones ad-honorem.

Comités paritarios de entidades empleadoras adherentes

Desde el año 1969 los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) son una parte fundamental del sistema chileno para enfrentar la Seguridad y Salud Laboral. Además de su labor primordial en los centros de trabajo para controlar la accidentabilidad y morbilidad laboral, son una parte importante de la gobernanza de las mutualidades, ya que desde ellos emanan los votos para elegir el estamento laboral que compone el directorio de dichas instituciones.

Para el año 2021, **se sumaron 225 nuevos CPHS** a los **1.526** que ya se encontraban activos el año 2020 en las entidades empleadoras adherentes.

Academia On-line Comités Paritarios

En el 2021 se desarrollaron en forma de piloto dos academias online dirigidas a integrantes de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en donde participaron 315 personas, durante los meses de junio, julio y agosto, los rubros de salud, industria y educación. En los meses de octubre, noviembre y diciembre se realizó la academia para los comités del Servicio de Salud de la Región de O'Higgins.



Las academias tienen el propósito de fortalecer la gestión y el trabajo de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, junto a la necesidad de generar espacios de aprendizajes en un contexto donde lo digital ha tomado un importante papel.

Encuentro Online CPHS Área Portuaria

Junto a la empresa **Terminal Puerto de Arica TPA** se desarrolló encuentro online para comités paritarios de faena portuaria. Actividad que se realizó el 14 de mayo de 2021, donde participaron 50 integrantes de comités del área portuaria y tenía como objetivo compartir buenas prácticas en tiempos complejos, entre comités paritarios de distintos sectores, además de poder brindar herramientas para afrontar las complejidades que la pandemia ha traído consigo. En la actividad expusieron sus buenas prácticas:

- CPHS Terminal Puerto de Arica
- CPHS Agrosuper Planta Rosario



Por parte de IST presentó Francisco Miranda, sociólogo de la Gerencia de Prevención encargado del proyecto CPHS, el tema “Navegar en Tiempos Cambiantes” presentación que busca entregar herramientas para afrontar tiempos de incertidumbre y prosperar.

Concurso viviendo la Prevención

Durante el año 2021 se realizó el “Concurso Viviendo la Prevención”, iniciativa que busca involucrar a las familias, los trabajadores y los CPHS por medio de afiches, cuentos, microvideos y/o acciones que promuevan el cuidado de la vida y/o alguna idea preventiva. Fueron entregados un total de 38 premios y distinciones regionales.



1° Lugar Maximiliano Fuentes (Afiche)
Empresa Sinergia - Arica



1° Cristian Villalón (Afiche)
Empresa Agrosuper - Rancagua

Antidiscriminación

Nuestros equipos de trabajo son el reflejo en el día a día de nuestra filosofía y son ellos los que deben encarnar nuestros valores de forma más cercana con nuestros trabajadores protegidos, las empresas adherentes, sus compañeros(as) de trabajo y la comunidad IST.

Políticas de reclutamiento personas IST

En IST reconocemos a todas las personas como iguales ante el proceso que llevamos a cabo para la selección de nuestro equipo de trabajo. Es así como éste se lleva a cabo inequívocamente con criterios técnicos y en función de las habilidades que requerimos. En este sentido el género, raza, nacionalidad, apariencia física, discapacidad u otro rasgo ajeno a las características propia de un puesto de trabajo no son condiciones tomadas en cuenta en la selección de las personas.

Distribución del sexo de los trabajadores internos e inclusión de trabajadores con necesidades especiales

En sintonía con nuestras políticas de integración de personas dentro de nuestros equipos de trabajo, no privilegiamos ningún sexo en la contratación de personas IST, lo que da como resultado la siguiente distribución entre hombres y mujeres dentro de la organización (Tabla 20).

Tabla 20. Número Promedio Mensual de Personas IST por Sexo y región 2021

Región	Femenino	Masculino	Total
Arica y Parinacota	36	8	44
Tarapacá	27	18	45
Antofagasta	42	42	84
Atacama	9	9	18
Coquimbo	16	6	22
Valparaíso	460	330	790
Metropolitana	314	216	530
O'Higgins	39	17	56
Maule	27	24	51
Bío-Bío	63	68	131
Araucanía	7	3	10
Los Ríos	4	4	8
Los Lagos	29	16	45
Aysén	1	4	5
Magallanes	21	22	43
Total IST	1.095	787	1.882

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las personas incluidas con necesidades especiales, el año 2021 se incorporaron 4 en total que se desempeñan en las distintas áreas del IST.

Políticas de no discriminación hacia pacientes

Nuestro rol dentro de la seguridad social como administrador del Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, nos sitúa en una posición en la que debemos atender a las y los trabajadores cuyas aflicciones sean de origen laboral, estas pueden ser accidentes o enfermedad. En este sentido, no realizamos ningún tipo de discriminación de sexo, raza, condición socioeconómica o de cualquier otra naturaleza para entregar las atenciones médicas o preventivas requeridas, con la misma calidad y oportunidad en todos los casos. A pesar de que en el marco de nuestro quehacer debemos atender trabajadores adheridos a IST, de igual manera atendemos a pacientes no cubiertos por éste, previo aviso de que la atención médica no está cubierta por el seguro.

Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción

Creemos de manera irrefutable que mantener libre de corrupción nuestra organización es un deber que debemos cumplir día a día. Eso se ve plasmado en dos documentos que hacen alusión a prácticas que atacan la corrupción desde diversas aristas y en diferentes niveles de nuestra organización. En concreto, los documentos que dicen relación con este tema son:



- **Estatutos IST** https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/07/estatutos_ist_2014_1-1.pdf
- **Políticas Comerciales adoptadas por IST** <https://istpersonas.cl/wp-content/uploads/2022/03/RIOHS.pdf>

Entre las personas IST se promueve en todos sus ámbitos de desempeño una labor libre de cualquier actividad vinculable a sobornos, cohechos, manipulaciones, abusos de poder o cualquier otro hecho de similares características.

Para esto, se dispone de reglamentos internos que norman estos hechos y cómo, en caso de detectarse, se procede a la rectificación de éstos. Dichos reglamentos regulan tanto interacciones dentro de IST en toda su gama de cargos, jefaturas, gerencias y Directorio, como las realizadas por parte de estos mismos con entidades externas a IST, como empresas adherentes y no adherentes, trabajadores protegidos y en general cualquier persona de nuestra comunidad o entidad que se relacione con nosotros.

Ante cualquier denuncia de corrupción en el quehacer de IST se procede a la investigación pertinente y se toman las medidas correspondientes en cada caso.



Cualquier persona, tanto trabajador interno, trabajador protegido, representantes de las entidades empleadoras, comunidad, puede realizar una denuncia disponible a través de nuestra página web¹⁷.

https://ist.cl/denuncias-reclamos-sugerencias/

ist *tu mutualidad!*

Si eres trabajador o trabajadora

Si eres empresa u organización

apasionados por la vida

¿Cuándo hacer un reclamo o sugerencia?

Usted puede realizar un reclamo o sugerencia al Instituto de Seguridad del Trabajo, para facilitar el ejercicio de sus derechos o el cumplimiento de sus deberes, garantizando la oportunidad de acceso, sin discriminación de ninguna especie.

¿Cuándo hacer una denuncia?

A través de esta página usted puede denunciar potenciales ilegalidades, fraudes o irregularidades que pudieran estar ocurriendo en las operaciones del IST.

Usted puede denunciar en los siguientes incumplimientos:

- Política de Prevención de Delitos del IST.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Código de Ética.

El Instituto de Seguridad del Trabajo tras el compromiso de mantener buenas prácticas de Gobierno Corporativo -dando cumplimiento a la Ley 20.393, sus modificaciones, a su código de ética, y manteniendo el compromiso de brindar confianza y transparencia a nuestros beneficiarios- ha habilitado este canal de denuncias para recopilar información sobre lo antes mencionado.

Realizar Reclamo o Sugerencia

Realizar Denuncia

Confidencialidad del denunciante y plazos

Apelar reclamo directamente a la Superintendencia

Usted puede apelar o reclamar ante la Superintendencia de Seguridad Social (www.suseso.cl) en los siguientes casos:

- Calificación del origen del accidente o enfermedad.
- Derecho a prestaciones médicas y calidad de las mismas.
- Declaración de invalidez, según Ley N° 16.744, apelación a resolución de la COMERE.
- Revisión del otorgamiento y cálculo de beneficios: Pensión de Invalidez y Sobrevivencia, Indemnización y Subsidios Ley N° 16.744.
- Alza o rebaja de la cotización adicional diferenciada.

Figura 19. Canal para realizar denuncias

¹⁷ Enlace disponible en <https://www.ist.cl/denuncias-reclamos-sugerencias/>

Política de equidad de género y diversidad

Durante el año 2021 se incorpora la **Política de equidad de Género y Diversidad**, la cual se hace presente en todas nuestras operaciones y servicios otorgados, así como en nuestra organización interna y perspectiva de desarrollo. IST declara:

1.

Lograr la igualdad de oportunidades y la equidad, generando las condiciones que permitan disminuir brechas de género entre hombres y mujeres, propiciando la diversidad de género en todos los procesos y niveles de la organización.

4.

Garantizar condiciones de trabajo seguras y diferenciadas para el cuidado de la vida de trabajadores sin distinción de género o situación de discapacidad.

7.

Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Implementando medidas que permitan fomentar la corresponsabilidad y compatibilizar los ámbitos laboral, familiar y personal de mujeres y hombres de IST.

10.

Institucionalizar la gestión en equidad de género, sensibilizando a la organización a través de mecanismos y herramientas que propendan a lograr comprometer a cada una de las personas de nuestra organización.

2.

Promover la diversidad de género en todos los procesos de gestión de personas para potenciar equipos diversos y de excelencia, a través de la atracción, reclutamiento, selección, evaluación, movilidad y compensaciones.

5.

Impulsar una cultura inclusiva y de colaboración: reconociendo en todos los niveles de la organización y los diversos roles, lo fundamental de la diversidad en los equipos de trabajo y su consiguiente impacto en los resultados.

8.

Prohibir los actos de discriminación, entendida como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

3.

Prevenir el acoso laboral y sexual y la violencia de género, implementando acciones de prevención, detección, investigación y sanción en los casos que lo amerite.

6.

Velar por los derechos de la maternidad y paternidad erradicando cualquier prejuicio y estereotipo de género.

9.

Promover que contratistas y proveedores conozcan y compartan los compromisos de igualdad de oportunidades, de equidad de género, de diversidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Entidad relacionada

Fundación IST

IST concurrió en el año 1996 a la creación de la Fundación regida por el Libro I Título XXIII del Código Civil, cuyo objeto es la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general. La Fundación IST, según sus estatutos, es dirigida y administrada por un Directorio compuesto de cinco miembros, quienes no reciben remuneraciones ni estipendios por su participación en el directorio.

Las relaciones comerciales que IST mantiene con la Fundación corresponden principalmente a alianzas estratégicas efectuadas tanto con empresas adherentes como no adherentes en materias relacionadas con la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general.

Mujeres y hombres en el Directorio y administración superior

El detalle de quienes componen el directorio se encuentra expuesto en la sección Gobierno Corporativo (página 51). Para el presente objetivo se puede decir que **3 de los 8 puestos son ocupados por directoras.**

En cuanto a la administración superior, el número logra ser equilibrado con la misma cantidad de mujeres y hombres, **4 de los 7 puestos de administración superior son ocupados por mujeres.**

Por último, considerando las gerencias zonales, de área y médicas **6 de los 12 puestos son ocupados por mujeres.**

Transparencia

IST dispone, para todo el público, información a través de su página web¹⁸ sobre su operación y condiciones de funcionamiento, entre las que se encuentran:

¹⁸ Enlace disponible en <https://www.ist.cl/transparencia/>

1. **Marco Normativo**
2. **Estatutos**
3. **Estructura y Funciones de Gerencias IST**
4. **Funciones de Gerencias IST**
5. **Participación de IST en Sociedades u Organismos Filiales**
6. **Personal de IST que Participa o Presta Servicios en Sociedades u Organismos Filiales**
7. **Contrataciones de Bienes y Servicios**
8. **Mecanismos de Participación de Entidades Adherentes y Trabajadores**
9. **Procedimiento de Elección de Directorio**
10. **Registro de Sanciones**
11. **Mecanismo de Denuncia de Ilegalidades, Fraudes e Irregularidades**
12. **Políticas de Inversión y Financiamiento**
13. **Política de Prevención de Delitos**

Respecto del registro de sanciones, IST para el año 2020 no registró sanciones reportables.

Fiscalía

La Fiscalía del Instituto de Seguridad del Trabajo es el área encargada de supervisar tanto el cumplimiento institucional de la normativa legal vigente, como el respeto de la función social de este. Para cumplir dicho cometido, esta área lleva a cabo las siguientes funciones permanentes:

- Una fiscalización en el otorgamiento de las prestaciones del Seguro Social administrado por IST, velando por el estricto apego a la legalidad.
- Una labor educativa y de capacitación, que los abogados de la Fiscalía de IST, realizan a través de capacitaciones en materias tan diversas como: el régimen de responsabilidad derivado de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el régimen de subcontratación; el rol de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o las modificaciones en la normativa de higiene y seguridad, entre otras.
- Asimismo, como parte de su rol educador, la Fiscalía de IST emite periódicamente un “Boletín Legal”, que se distribuye a nuestras empresas adherentes, y en el que se abordan de una manera pedagógica y didáctica distintas materias relacionadas con nuestro quehacer institucional.
- Por su parte, en el ámbito administrativo, la Fiscalía IST, mantiene una continua y directa relación con la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), organismo que supervisa el actuar de las mutualidades.
- En el plano interno, la Fiscalía colabora con el Directorio de la Corporación, destacando la importante labor que desempeñó durante el año 2021, en el proceso de renovación de este, asesorando el proceso electoral desde su inicio hasta la realización de nuestra Junta de Adherentes.

4.3. Gobierno corporativo

Como lo mencionamos anteriormente, el gobierno corporativo es uno de los organismos más sensibles en cuanto a su conformación y funcionamiento, por esta razón queremos presentar e informar los comités existentes dentro de este y sus roles en el directorio. Lo anterior con el objeto también de promover la transparencia de nuestras operaciones hacemos comunicación de las entidades relacionadas de alguna manera con el Directorio.

La naturaleza paritaria del gobierno corporativo (mitad de los directores representantes de empresas adherentes y mitad de los directores representantes de trabajadores protegidos), es una forma poco vista en la composición de los órganos de gobierno. Creemos que esta manera es más inclusiva y permite mantener un enfoque en los principales beneficiarios del seguro (trabajadores) y aquellos que financian el seguro (empleadores). Consideramos, por ende, esta composición como una ventaja que permite una mayor inclusión en estas instancias y una mayor cantidad de perspectivas a ser incluidas en la administración del IST.

Comités conformados en el Directorio

El gobierno corporativo de IST está conformado por cinco comités permanentes:

- a. **Comité de Gestión**
- b. **Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos**
- c. **Comité de Auditoría**
- d. **Comité de Riesgo**
- e. **Comité de Ética**

Integración al Directorio

En el ámbito empresarial, una de las temáticas más sensibles dentro de la transparencia, corrupción y gobernanza es la integración y composición del Directorio, esto debido al poder imbuido en ellos para la toma de decisiones dentro de una organización. En este contexto presentamos el proceso de elección y composición del directorio con el objetivo de informar a nuestros Grupos de Interés.

El Directorio de IST está normado por los estatutos internos del IST y por el Decreto Supremo N°285 de 1969. Está integrado por 8 directores titulares, 4 de los cuales son representantes de las entidades empleadoras adherentes y 4 de los trabajadores protegidos. A su vez existen 8 directores suplentes repartidos de igual manera.

No puede existir en el Directorio más de un director en representación de las entidades empleadores adherentes de una misma entidad o empresas relacionadas entre sí, igual limitación aplica para los directores representantes de los trabajadores protegidos.

La elección de las personas representantes de trabajadores protegidos se define por votación de éstos mediante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS). Para mayor detalle acerca de este tema consultar los Estatutos de IST los que se encuentran en www.ist.cl

En la siguiente tabla se exponen los directores en ejercicio al año 2021 junto a sus estipendios promedios para el año 2021.

Tabla 21. Directorio IST

Nombre	Calidad de	Representante de	Empresa que representa	Estipendios Bruto Anual M\$
Rodolfo García Sánchez	Director	Estamento Empresarial 2017-2021	Sociedad Consultores Logos Ltda.	19.771
Victoria Vásquez García	Directora	Estamento Empresarial 2017-2021	Sociedad Transportes AVV Ltda.	6.893
Juan Izquierdo Iñiguez	Director	Estamento Empresarial 2017-2021	Servicios Globales de Outsourcing de Recursos Humanos S.A.	13.353
Guillermo Zedán Abuyeres	Director	Estamento Empresarial 2017-2021	Abraham Zedán e Hijos Ltda	13.353
Nancy Díaz Oyarzún	Directora	Estamento Laboral 2017-2021	Transportes Cruz del Sur Ltda.	7.337
Pedro Farías Rojas	Director	Estamento Laboral 2017-2021	Empresa Gilberto Sazo Marengo	6.763
Augusto Vega Olivares	Director	Estamento Laboral 2017-2021	Agencias Universales S.A	6.936
Luisa Fuentes Estay	Directora	Estamento Laboral 2017-2021	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.	6.936
Cristián Neuweiler Heinsen	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2021	Rhona S.A.	2.139
Sergio Espinoza Segovia	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2021	Empresas Carozzi S.A.	3.209
Jorge Fernández Araya	Director Suplente	Estamento Laboral 2017-2021	Agencias Universales S.A.	6.417

Fuente: Elaboración propia

5. Descentralización

En un ámbito con enfoque más local, el último punto considerado dentro de los Temas Materiales es la Descentralización, esto deriva de la importancia de una buena distribución de los bienes y servicios y una gestión territorial inclusiva y equitativa.

Sabemos que en Chile existe una importante centralización, y como una mutualidad fundada en la Región de Valparaíso, consideramos que la descentralización es un paso crucial en busca de un desarrollo integral y sustentable como país.

Integramos la descentralización de forma transversal en este Informe, procurando presentar la información distribuida por región donde fuese posible, se incluye una referencia a este tema en todos los lugares del Informe de donde corresponda.

Distribución regional de trabajadores protegidos y entidades empleadoras adherentes

La Figura 20 muestra la distribución de nuestros empleadores adherentes y los trabajadores protegidos, esta distribución influye nuestros esfuerzos para otorgar nuestros servicios y para llegar a todas las regiones de Chile.

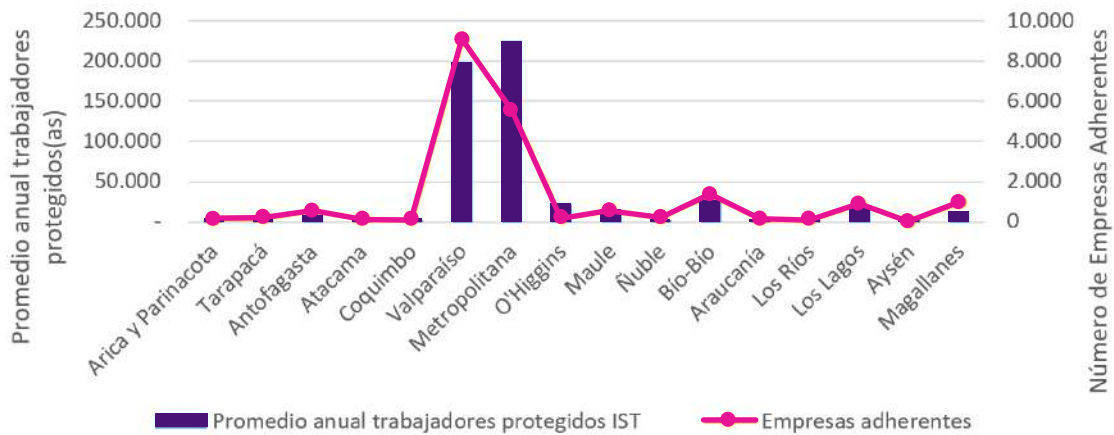


Figura 20. Distribución a nivel regional de Personas IST

Si bien un porcentaje no menor de nuestros trabajadores protegidos y empresas adherentes se concentran en la Región Metropolitana, nuestro foco se encuentra descentralizado, destacando las regiones de Valparaíso, seguida de la del Bío-Bío, Los Lagos, Antofagasta y Magallanes. Esta importancia a las regiones viene desde los inicios de IST, al ser la única mutualidad con origen fuera de la capital.

Índice GRI

Contenidos Generales

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
102: Contenidos Generales	102-1	Nombre de la organización	4	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	5	
	102-3	Ubicación de la sede	4	
	102-4	Ubicación de las operaciones	4,6	
	102-5	Propiedad y forma jurídica	4	
	102-6	Mercados servidos	6	
	102-7	Tamaño de la organización	9,18	
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	45-49	
	102-9	Cadena de suministro		El año 2021 no fue posible reunir la información sobre la cadena de suministros
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No existieron cambios significativos para el año 2021
	102-11	Principio o enfoque de precaución	6	
	102-12	Iniciativas externas	30-32	
	102-13	Afiliación a asociaciones	16	
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3	
	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	8, 18, 21	
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	3, 6, 7, 13,47-53	
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	51, 53, 54	
	102-18	Estructura de gobernanza	45	
	102-19	Delegación de autoridad	56	
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	3, 41, 56	
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	12-14	
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	59,60	
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	60	
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	59, 60	
	102-25	Conflictos de intereses	59, 60	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	59, 60	
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	11, 12	
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	21	
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	11, 12	
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		El máximo órgano de gobierno otorga el visto bueno del informe, así como definir temas de considerarlo necesario.
	102-35	Políticas de remuneración	46	
	102-38	Ratio de compensación total anual	46	
102-40	Lista de grupos de interés	11		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	46		
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	11		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10, 11		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	12		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Visitar los estados financieros en www.ist.cl	
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	10		
102-47	Lista de temas materiales	12		
102-48	Re-expresión de la información		No hubo re-expresión de la información en este reporte.	
102-49	Cambios en la elaboración de informes		No hubo cambios significativos en la elaboración de este reporte.	
102-50	Periodo objeto del informe	9		
102-51	Fecha del último informe		El último informe corresponde al año 2020	
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Los informes se elaboran de forma anual, año calendario.	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		informesostenibilidad@ist.cl	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	1		
102-55	Índice de contenidos GRI	63		
102-56	Verificación externa		No se utiliza verificación externa en este	

Enfoque de Gestión

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
103: Enfoque de Gestión	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	11	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	10	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	13	

Desempeño Financiero

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
201: Desempeño Económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido ¹⁹		Visitar los estados financieros en www.ist.cl
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación ²⁰	48	
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		IST no recibe asistencia financiera del gobierno.
202: Presencia en el Mercado	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	49	
203: Impactos Económicos Indirectos	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Visitar los estados financieros en www.ist.cl
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Visitar los estados financieros en www.ist.cl

Calidad y Percepción del Servicio

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
403: Salud y Seguridad En el Trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		IST se encuentra certificado bajo los estándares ISO 45001:2018 Para mayor información visitar https://ist.cl/politica/
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		IST realiza evaluaciones periódicas de riesgos y peligros laborales, todos los accidentes son investigados. No se incluyen detalles en este reporte.
	403-3	Servicios de salud en el trabajo		La mayoría de los centros de trabajo IST son de salud.
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		Dentro de IST existe una participación continua de los trabajadores a través de los CPHS.
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	47, 48	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		Las operaciones comerciales de IST son muy pequeñas, aun así existen canales de apoyo y mitigación de efectos que puedan resultar en los trabajadores.
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		La totalidad de los y las trabajadores con contrato.
	403-9	Lesiones por accidente laboral	47	
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	47	
416: Salud y Seguridad de los Clientes	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		IST es evaluado de distintas formas en esta categoría, por encuestas internas, mandatadas por la autoridad y de índole comercial.
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud		No se observan en el periodo.

¹⁹ Más Información disponible en los Estados Financieros del IST.

²⁰ Ídem.

Relaciones y Políticas Laborales

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
401: Empleo	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Los beneficios extras otorgados por IST son vigentes para los trabajadores con contrato indefinido.
	401-3	Permiso parental	48	
402: Relaciones Trabajador Empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		Si bien no se estipula un plazo mínimo de forma explícita, estos son informados con por lo menos 3 meses de anticipación.
404: Formación y Enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	46	7,1 horas promedio
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	46	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		IST no realiza evaluaciones de desempeño, 0%.
405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46, 57	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	49	
406: No Discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Hasta el momento no se han registrados casos de discriminación.
408: Trabajo Infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		IST y la naturaleza de los proveedores de IST (en su mayoría médicos y de servicios), es incongruente con el trabajo infantil.
409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		La naturaleza de los proveedores de IST (en su mayoría médicos y de servicios), es incongruente con el trabajo obligatorio.
412: Evaluación de Derechos Humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		Todas las operaciones IST se encuentran en el marco del derecho nacional, respetando los derechos humanos.
413: Comunidades Locales	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		Todas las operaciones IST tiene como principal beneficiario la comunidad local.
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		Ninguna operación IST se considera con impactos negativos a la comunidad local.
414: Evaluación Social de los Proveedores	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		IST no tiene impactos negativos en la cadena de suministros.
415: Política Pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos		IST no realiza ningún tipo de donaciones a partidos o representantes políticos.
418: Privacidad del Cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		No existen registros de este tipo de reclamaciones.

Ética, Transparencia, Antidiscriminación y Anticorrupción

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
205: Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Todas las operaciones son evaluadas por el modelo de prevención del delito.
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No existen registros de casos de corrupción en IST
206: Competencia	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No existen este tipo de acciones, la industria a la cual pertenece IST, está fuertemente regulada al tratarse de seguridad social.
207: Fiscalidad	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	21, 59	
	207-4	Presentación de informes país por país		IST solo tiene operaciones en Chile.

Medio ambiente

Estándar GRI	Código	Contenido	Página	Comentarios
302: Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	40	
	302-4	Reducción del consumo energético	40, 42	
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	42	
303: Agua y Efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	39	
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	39	
	303-3	Extracción de agua	39	
	303-4	Vertido de agua	39	
	303-5	Consumo de agua	39	
306a: EFLUENTES Y RESIDUOS	306a-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Todos los residuos IST son gestionados de forma adecuada según la legislación nacional, con especial cuidado aquellos derivados de las operaciones de salud y/o peligrosos. Procurando una disposición final adecuada.
	306a-2	Residuos por tipo y método de eliminación	41	
	306a-3	Derrames significativos		
	306a-4	Transporte de residuos peligrosos	41	
	306a-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		
306b: Residuos	306b-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		
	306b-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	41	
	306b-3	Residuos generados	41	
	306b-4	Residuos no destinados a eliminación		
	306b-5	Residuos destinados a eliminación		
307: Cumplimiento Ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		No existe registros de incumplimientos en las normativas ambientales.



Estemos comunicados

Cualquier duda o consulta acerca de este Informe por favor comunicarse con nosotros a través de nuestra página web www.ist.cl o a través del correo informesostenibilidad@ist.cl.

ist

Tu mutualidad!



REPORTE
SOSTENIBILIDAD
2021