



General

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)
De: Enero 2012 a Diciembre de 2012

Declaración muestra de apoyo continuo de Famoc Depanel S.A. al Pacto Global 2013.
Julio 12 de 2013, Bogotá, Colombia.

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Famoc Depanel S.A. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En este informe anual sobre los progresos, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés con los principales canales de comunicación.

Atentamente,

Javier Ramirez Cáceres
Gerente General



Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Famoc Depanel S.A. apoya los lineamientos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos. En nuestra compañía nuestra meta constante es ser un ejemplo de buenas prácticas laborales en todas las actividades que realizamos.

En Famoc Depanel practicamos un comportamiento abierto, honesto y ético en cada acción que involucra nuestros productos, clientes, colegas y el público en general.

Implementación

Para reducir los riesgos y responder a las infracciones Famoc Depanel:

- Cuenta con programas de servicio al cliente y atención postventa.
- Cuenta con un departamento de recursos humanos y un comité de bienestar, que se encargan de velar por el bienestar general de todo el personal.
- Ejecuta programas que aportan al desarrollo integral de las personas, tales como: clases de baile, clases de inglés, capacitaciones en procesos y productos de la compañía, creación de conciencia socio-ambiental (programa de huertas orgánicas), entre otros.
- Famoc también se apoya en las cajas de compensación y ARPs para evaluar, prevenir y corregir algunas prácticas laborales.

Medición de resultados

Famoc Depanel se rige y cumple las normas inscritas en el reglamento interno de trabajo y la legislación laboral nacional actual.

Ante las infracciones mayores de derechos humanos la compañía en su compromiso por hacer cumplir los derechos humanos, ha llevado procesos penales en contra de los infractores.



Principios laborales

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

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

Al igual que con los principios uno y dos, Famoc Depanel se rige por el reglamento interno de trabajo y la legislación laboral actual. El departamento de recursos humanos está abierto a nuevas propuestas por parte de sus empleados; estas son analizadas y posteriormente ejecutadas si son viables y tienen un beneficio para la comunidad.

La compañía no cuenta entre sus empleados con personal infantil, ni personas contratadas fuera de la ley.

Implementación

La compañía cuenta con un Comité paritario de salud ocupacional (COPASO) que se encarga de promocionar y vigilar las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa. Este está conformado por igual número de representantes de la administración que de trabajadores.

La compañía ejecuta constantemente capacitaciones en salud ocupacional y procesos tanto en el área administrativa y comercial como de producción.

Famoc Depanel se encuentra organizada por grupos autogestores que operan sin jerarquías internas, su líder es en muchos casos nombrado por ellos mismos y sus principales decisiones se toman en conjunto, de hecho la misma gerencia es colegiada.

Medición de resultados

La compañía a través de su gerencia colegiada, que se encuentra compuesta por el líder de cada área, revisa en conjunto las acciones ejecutadas, y gestiona procesos de acuerdo al análisis puntual de los casos.

El departamento de recursos humanos también brinda apoyo a la equidad social de la compañía diseñando puestos de trabajos justos y equitativos.



Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

En Famoc Depanel tenemos el lema de diseñar para una sociedad sostenible antes que para una de consumo. Debemos producir con responsabilidad social y ambiental, conscientes de las necesidades del planeta; siendo exigentes en la selección de proveedores de materias primas y contando con programas de compensación ambiental, de manejo de materiales y residuos.

Implementación

Bajo el lema “Verdes por Convicción” hemos desarrollado cuatro pilares que dirigen nuestro suministro responsable:

1. COMPENSACIÓN

Para reponer la madera que utilizamos en la fabricación de cada nuevo puesto de trabajo e incentivar el pensamiento sistémico a favor del medio ambiente, Famoc le entrega un árbol para sembrar a los usuarios de los nuevos puestos de trabajo.

2. RESPONSABILIDAD SOCIO-AMBIENTAL

En 1998 nace el “Proyecto de las Huertas Orgánicas”, en el que los empleados de la compañía siembran en los jardines de la Planta de Producción, sin agroquímicos ni pesticidas y riegan con agua lluvia, los vegetales que consumen en sus hogares.

Este proyecto además de fomentar la cultura de la ecología al interior de la compañía, ha permitido generar una nueva forma de asimilar las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

3. ORIGEN DE LAS MATERIAS PRIMAS

Al momento de escoger los proveedores de materias primas es necesario verificar que cuenten con productos de alta calidad y con programas y procesos de responsabilidad socio-ambiental.

4. CULTURA

Famoc ha establecido una cultura de diseño y producción ecoamigable y una alianza estratégica con “Orion”, empresa dedicada al manejo adecuado de los residuos del proceso, mediante la selección y clasificación de los mismos para su reciclaje, manejo integral y responsable.

Medición de resultados

Constantemente se realizan seguimientos hacia las prácticas de responsabilidad ambiental de la compañía. Al ser este un punto que hace parte de la cultura organizacional, fomentada por los socios de la compañía, ellos se encargan personalmente de esta temática.



Principios de anticorrupción

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

Valoración, política y objetivos

Evitar la corrupción es un compromiso ético de la compañía. Famoc evalúa las compañías con las que se vincula laboralmente, ya sean proveedores, clientes o aliados con el fin de evitar al máximo cualquier acto delictivo.

Implementación

En cuanto a las prácticas comerciales, procuramos que las reuniones siempre sean corporativas, firmamos pactos de probidad, nos reunimos en las sedes empresariales y en reuniones oficiales, las comunicaciones se hacen a través de los medios institucionales y la ejecución de nuestros proyectos se realiza con recursos fiables y transparentes.

Medición de resultados

Ante los casos de corrupción encontrados se han tomado los correctivos necesarios para que dichos actos no vuelvan a suceder.

Famoc cuenta con asesoría legal para cubrir acciones de este tipo.

