



Reporte GRI

Global Reporting Initiative

del sector floricultor colombiano
asociado en Asocolflores

Una apuesta por la sostenibilidad





Reporte GRI

Global Reporting Initiative

del sector floricultor colombiano
asociado en Asocolflores

Una apuesta por la sostenibilidad



Asociación Colombiana de Exportadores de Flores

Augusto Solano Mejía

Presidente Ejecutivo

Martha Moreno Mesa

Gerente de Desarrollo Social

Ximena Franco Villegas

Directora de Asuntos Ambientales y Florverde®

Lina María Mejía

Directora Regional Centro Occidente

Marcos Ossa

Director Regional Antioquia

Colaboración especial:

Lina María Sarmiento

Coordinadora Asocolflor es hogar

Andrés José Vivas

Coordinador SIS Florverde®

www.asocolflores.org

Asesores GRI y Responsabilidad

Social Corporativa

Portex Acción para la Reputación

www.portex.com.co

Diseño y armada electrónica

Equilibrio Gráfico Editorial

Impresión

Offset Gráfico Editores

Bogotá, DC. Colombia

Noviembre de 2010



Contenido

● Palabras del presidente	3
----------------------------------	---

Aspectos Generales

● Quiénes somos	7
------------------------	---

● Apuesta por la sostenibilidad: la estrategia de responsabilidad corporativa	11
--	----

● Parámetros del informe	19
---------------------------------	----

Aspectos Específicos

● Liderazgo sectorial	31
------------------------------	----

● Ciudadanía corporativa	38
---------------------------------	----

● Entorno laboral	43
--------------------------	----

● Concertación con lo público	54
--------------------------------------	----

● Tabla de indicadores GRI	57
-----------------------------------	----

Palabras

Palabras del presidente



Desde sus inicios, hace más de 40 años, el sector floricultor asociado en Asocolflores incorporó en sus procesos de gestión la responsabilidad social como uno de sus ejes estratégicos para aportar al desarrollo del país. Esto implicó el diseño de líneas de intervención, indicaciones de conductas de negocio y la elaboración de proyectos pensando en los diversos grupos de interés de las empresas del sector.

Sin embargo, a lo largo de estos años también nos hemos dado cuenta que muchos de nuestros grupos de interés no conocen todo lo que hacemos para llenar este vacío, es muy grato para mí presentar el primer reporte de sostenibilidad del sector floricultor colombiano agremiado en Asocolflores. Este es un paso muy importante para nosotros, porque es la concreción de nuestra apuesta por la sostenibilidad. Pero es también un salto significativo porque es la primera vez en el mundo que un gremio, de orden nacional, elabora una memoria basada en los parámetros GRI.

Este primer ejercicio comenzó hace casi dos años, cuando nos tomamos el trabajo de entender la importancia de las memorias de sostenibilidad y la metodología para su elaboración, revisamos nuestra situación como sector para determinar nuestros retos y los asuntos importantes que deberían ser reportados. En un proceso de concertación y consenso determinamos qué indicadores estábamos en capacidad de reportar y cuáles deberíamos reportar subsiguientemente, debido a que no se tenía información rigurosa y suficiente para su inclusión en el presente reporte.

Pero la cuestión no fue sólo un monólogo. Decidimos consultar a nuestros grupos de interés para conocer sus expectativas, sus inquietudes y los temas que consideraban importantes para dar cuenta de ellos. En un proceso de entrevistas cara a cara, o por vía telefónica, mantuvimos un diálogo abierto en donde las personas pudieron expresarse libremente sobre el sector y sobre la Asociación, para completar así la información que sería relevante para el reporte.

Después de la consulta, invitamos a las empresas afiliadas a Asocolflores a que enviaran los datos pertinentes, acordados previamente con ellas, que sirvieran para alimentar la información sobre los indicadores GRI que se decidieron reportar. Recibimos información de sesenta y tres empresas, de las doscientas veinticinco asociadas a Asocolflores en el 2009. A todas las empresas que nos enviaron la información para hacer posible este reporte, les agradezco inmensamente por el empeño puesto. Sobre esta base están hechos los análisis, lo que constituye una muestra real de lo que hacemos y de cómo operamos.

Además de las dificultades metodológicas sobre el sentido y el contenido de un informe sectorial, el proceso de elaboración del presente reporte estuvo atravesado por la incertidumbre y efectos negativos de un proceso de revaluación del peso colombiano, que para el año 2009, luego de más de 4 años de apreciación, bordeaba el 30%. Esto significaba una situación económica precaria para un sector con costos fijos muy inelásticos y acomodarse a una tasa de cambio que no reconoce los costos de producción y comercialización, particularmente el de mano de obra que para este sector representa el 55%. Esta inelasticidad significó la pérdida de 10.000 puestos de trabajo en el 2009.

Un entorno con empresas batallando por la sobrevivencia y buscando herramientas de competitividad en sus procesos, fue el que de manera responsable, asumió el compromiso de pensar su sostenibilidad, no solo en términos económicos, sino sociales y ambientales y aceptó el reto de elaborar un informe que auscultara de manera honesta y franca tanto las fortalezas como las debilidades del sector. El resultado de este trabajo es el que encontrará el lector en estas páginas, que nos son más que el reflejo del compromiso de un sector con su gente, sus comunidades y el país.

Augusto Solano Mejía

Presidente ejecutivo de Asocolflores



Aspectos Generales



1

Aspectos Generales

En este apartado se describen las características generales de todo el sector floricultor asociado en Asocolflores, que sirven de contexto para la interpretación de los datos que se mostrarán en el capítulo de Aspectos Específicos y que contiene los indicadores para el GRI referidos a las 63 empresas del sector que aportaron información. En este sentido es importante que el lector sepa que los datos del presente capítulo hacen referencia a todas las empresas del sector, mientras que los datos del capítulo siguiente se refieren a las empresas que están reportando indicadores para este informe, lo que trae diferencias sustanciales que se explican con esta distinción.

El propósito de esta sección, además de dar un marco de interpretación, es seguir los parámetros generales que pide la metodología, respecto de la caracterización que hay que hacer de la organización, además de explicitar los principios que rigen el informe.

Quiénes Quiénes somos



A Asocolflores –Asociación Colombiana de Exportadores de Flores– es la organización gremial que representa a floricultores que manejan más del 75% de las exportaciones totales de flores de Colombia. Reúne a 225 afiliados ubicados en la sabana de Bogotá, en Antioquia, Caldas, Risaralda, Quindío y el Valle del Cauca.

Asocolflores se creó en 1973 como una organización gremial, sin ánimo de lucro, para promover el sector de las flores en los mercados internacionales y buscar el desarrollo integral de la floricultura, principalmente en aspectos de investigación científica, transporte, medio ambiente y bienestar de los trabajadores.

● Misión de Asocolflores

Representar y apoyar al sector productor-exportador de flores colombianas, para lograr su fortalecimiento y su desarrollo sostenible, armónico y competitivo, como fuente estable de empleo y generador de divisas, para el progreso del país y de sus afiliados.

● Visión de Asocolflores

Asocolflores representará, de manera transparente, al 90% de las exportaciones de flores frescas, contribuyendo en el diseño y facilitando los mecanismos encaminados a incrementar el consumo per cápita estadounidense y a aumentar la participación en otros mercados, especialmente el europeo.

Apoyará y exigirá un alto compromiso de responsabilidad social y ambiental.

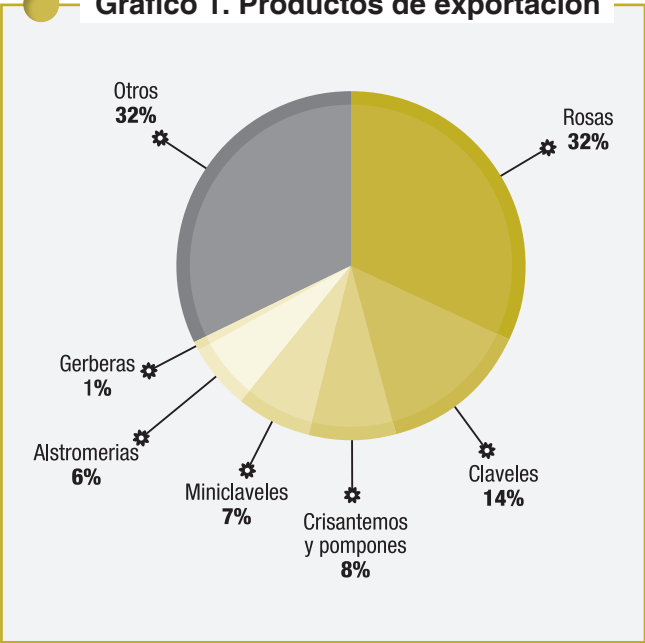
Representará, proactivamente, los intereses gremiales en el campo nacional e internacional.

Generará un alto nivel de satisfacción a los afiliados a través de la prestación de servicios que den valor agregado.

● Principales productos

Durante el 2009, el sector floricultor colombiano exportó más de doscientas mil toneladas de producción conformadas por rosas, claveles, mini claveles, crisantemos, pompones, alstroemerias, orquídeas, gypsophila, áster, gérbera, follaje (variedades sin floración) y *bouquets*.

●●● **Gráfico 1. Productos de exportación**



Este volumen de producción distribuido al exterior es importante porque constituye la primera exportación agrícola no tradicional de Colombia, por encima del banano, el aceite de palma, el arroz y el azúcar. Así mismo, la floricultura aporta el 75% de la exportación aérea que se hace en el país. Tan importante es, que el Aeropuerto El Dorado, de Bogotá, es el mayor puerto aéreo de carga de América Latina gracias a las flores.

La manera en que estos productos se comercializan es a través de un procesamiento de embalaje o arreglos, que dan las siguientes categorías:

●●● **Tabla 1. Comercialización de productos**

Bulk	Producto sólido en ramos con número estándar de tallos por peso o por costumbre del mercado, que son amarrados directamente en campo, empacados de un solo color en una misma unidad de empaque en capuchón moniorientado.
Consumer Bunch	Ramos armados con un número de tallos específico solicitados por cada cliente, de una misma variedad y con capuchón biorientado y en algunos casos incluye alimento para florero.
Customized Boxes	Cajas mixtas con diferentes variedades de flores armados en consumer bunches.
Bouquets	Mezcla de flores lista para florero armada en forma convencional o de forma cruzada llamada <i>hand tie</i> con capuchón biorientado y comida floral.
Arregments	Arreglos florales de una altura máxima de 50 cms que incluyen elaboración en oasis puestas en bases de diversos materiales.

El área total de cultivo de flores de exportación en el país para el año 2009 se estima en 7509 hectáreas, entre flores cortadas y follajes, área muy pequeña comparada con otros sectores como el café, la palma africana, el arroz o la caña de azúcar que en una sola finca de cultivo pueden tener esa misma extensión, equivalente al total de la floricultura. Las 7509 hectáreas cultivadas por los floricultores en 2009 contribuyeron con el 6.6% del PIB agropecuario, llevando a que, en el caso de Cundinamarca, el sector agropecuario sea el principal renglón de la economía que aporta al PIB departamental (40% sobre PIB agrícola de la ciudad-región).

Las hectáreas de producción están distribuidas en tres zonas: Sabana de Bogotá, Antioquia, Centro/Occidente (Valle, Caldas, Quindío y Risaralda). En el departamento de Cundinamarca es donde están concentradas las mayores áreas de producción.

● **Tabla 2. Zona de producción**

Sabana de Bogotá	76%
Antioquia	19%
Centro/Occidente	5%

● **Mercados Servidos**

En el 2009 el sector floricultor realizó ventas por mil cuarenta y nueve millones de dólares, siendo Estados Unidos el mayor consumidor de las flores colombianas. Dada esta circunstancia, los cambios positivos o negativos en la economía norteamericana impactan favorable o desfavorablemente la dinámica de la producción floricultora.

La vocación exportadora del sector ha llevado a que el 98% de la producción salga al exterior.

● **Estructura de gobierno**

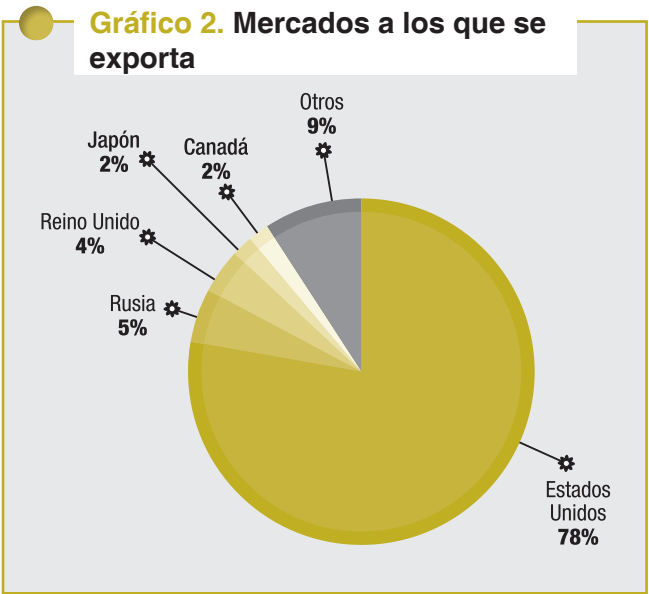
Asocolflores es una corporación gremial sin ánimo de lucro con autonomía administrativa y patrimonial, sostenida por una personería jurídica independiente que tiene por objeto el desarrollo sostenible de la floricultura colombiana. Como asociación, es abierta y democrática en la que todos sus asociados pueden participar. Por estatutos, la dirección de la asociación tiene una estructura compuesta por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Presidente Ejecutivo.

Asamblea General. Es la máxima autoridad y la conforman todos los asociados que a la fecha de la correspondiente reunión formen parte de la Asociación y se encuentren a paz y salvo en el pago de cuotas ordinarias y extraordinarias de sostenimiento.

Cada empresa afiliada tiene derecho a un voto, independiente de su tamaño o su volumen de ventas. La Asamblea se reúne ordinariamente una vez al año y pueden citarse reuniones extraordinarias.

Junta Directiva. Compuesta por 21 miembros elegidos en Asamblea General Ordinaria para periodos de un año. Además por derecho propio, como invitado permanente habrá un miembro del comité asesor de la gerencia de desarrollo social.

Cualquier persona, en representación de una empresa afiliada, puede aspirar a ser parte de la Junta Directiva, la votación es secreta y los estatutos garantizan el equilibrio, la representación y una amplia participación de las empresas grandes (9 cupos), medianas (6 cupos) y pequeñas (6 cupos) mediante tres categorías: A, B y C, que se organizan de conformidad con el volumen de las exportaciones.



La Junta Directiva se convoca 22 veces al año.

Comités. Asocolflores también ofrece a sus afiliados la posibilidad de participar en los comités de Florverde®, de Desarrollo Social, de Promoción, de Proflora, de Protección Integral, de Administración, de Logística, y de Defensa y Asuntos Gubernamentales.

El único requisito es atender la postulación a las convocatorias anuales. Por otra parte, los asociados también pueden ser parte del Consejo Directivo de Ceniflores, postulándose cada dos años.

● Asociaciones a las que pertenece

En representación del floricultor colombiano, Asocolflores tiene una participación activa a nivel nacional e internacional. En Colombia hace parte de diferentes comités y consejos económicos, tanto del sector público como del privado. Entre éstas cabe mencionar:

- Consejo Gremial Nacional
- Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC)
- Asociación Nacional de Exportadores (ANALDEX)
- Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR)
- Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES)
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología Agropecuario
- Comités intergremiales de Antioquia y Bogotá-Cundinamarca

En el exterior, Asocolflores pertenece a todas las organizaciones representativas de la floricultura. En cada una de ellas, nuestra Asociación promueve la competitividad de las flores colombianas en los mercados del mundo. De esta manera, Asocolflores participa en:

- Sociedad de Floristas Americanos (SAF)
- Wholesale Florist & Florist Supplier Association (WF&FSA)
- American Floral Endowment (AFE)
- Flower Promotion Organization (FPO)
- Union Fleurs
- Asociación Internacional de Productores Hortícolas (AIPH)
- Cut Flower Growers Association
- Junta directiva de Hill Memorial Foundation

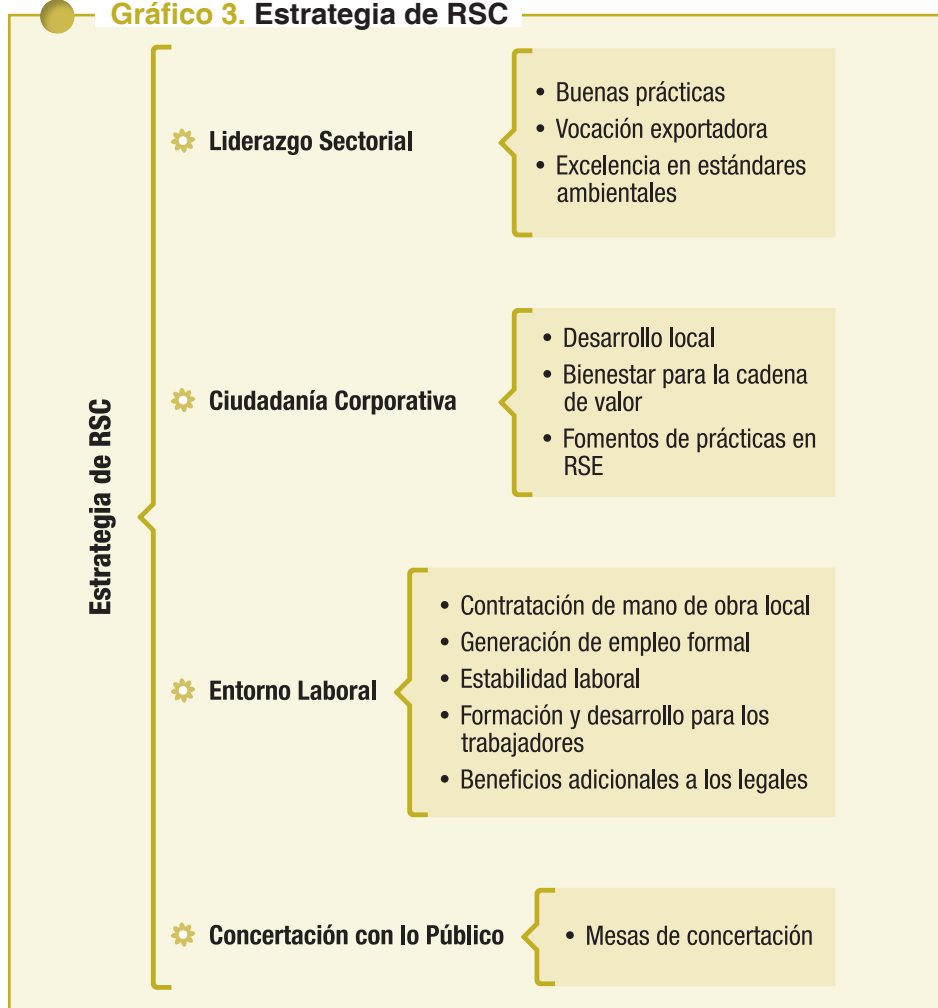
Apuesta por la sostenibilidad: la estrategia de responsabilidad social corporativa



Para el sector floricultor agremiado en Asocolflores el cultivo de sus productos debe hacerse de manera sostenible. Esto ha implicado pensar una estrategia de responsabilidad social corporativa que contemple aspectos económicos, sociales y ambientales. Dicho planteamiento tiene cuatro ejes:

- Liderazgo sectorial
- Ciudadanía corporativa
- Entorno laboral
- Concertación con lo público

Gráfico 3. Estrategia de RSC



● Liderazgo Sectorial

Desde sus inicios, hace poco más de cuarenta años, el sector floricultor asociado en Asocolflores se ha ido posicionando y haciéndose visible en el aporte al desarrollo económico y social del país. Por eso asume el reto de convertirse en ejemplo de sostenibilidad y para lograrlo, decide ser líder en tres aspectos:

- **Buenas Prácticas.** La primera práctica de gestión es la de lograr la continuidad del negocio, afrontando creativamente los retos que plantea el mercado, para seguir siendo un renglón que jalone procesos para el surgimiento y el crecimiento de la actividad floricultora que aporta desarrollo económico y social en las regiones donde opera.
- **Vocación Exportadora.** Para lograr competitividad internacional, el sector invierte en investigación y desarrollo, para consolidar su disposición a exportar sus productos. Esto se ha concretado en un lapso de sólo cuarenta años en donde el sector floricultor colombiano se ha posicionado como el primer proveedor de Estados Unidos y el segundo exportador mundial de flores después de Holanda, país que participa con algo más del 40% del mercado, al paso que Colombia supera el 13%. Es importante resaltar que Holanda, para lograr esta posición, ha desarrollado su mercado por algo más de cuatro siglos.

Como respuesta a la necesidad de fortalecer los procesos de investigación y desarrollo, adaptándolos a las condiciones locales, Asocolflores creó el Centro de Innovación de la Floricultura Colombiana, Ceniflores, en 2004. Su objetivo fundamental es el de direccionar y canalizar recursos nacionales e internacionales hacia la investigación en los temas del desarrollo sostenible de la floricultura, promoviendo el conocimiento y la competitividad de los productores colombianos. Ceniflores es además responsable de la promoción y la diversificación, facilitando la transferencia de los hallazgos de las investigaciones entre las empresas afiliadas a Asocolflores.

- **Excelencia en estándares ambientales.** El esfuerzo ambiental ha sido otro de los más importantes ejes de trabajo donde el gremio ha logrado liderar procesos en beneficio del sector y de las regiones en donde opera, así como en beneficio incluso de otros sectores y a nivel de país.

El Programa *Finca Florverde* es una iniciativa que surge en 1996 y, desde entonces, asegura estrictos estándares sociales y ambientales en el proceso productivo de la floricultura. Este Programa busca la implementación de mejores prácticas para asegurar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como la conservación del medio ambiente para las generaciones futuras. El Programa *Finca Florverde* es la estrategia de sostenibilidad socioambiental de la floricultura y se apoya en:

- Un sistema de indicadores socioambientales (SiS-Fv)
- Un esquema de asesoría y formación para el mejoramiento continuo (*Capacity building*)
- Una estrategia de alianzas para la cooperación y el desarrollo de las buenas prácticas Florverde
- Un sistema de certificación de tercera parte independiente, o *Certificación Florverde®*

A diferencia de otros sellos ó certificaciones, la **certificación Florverde®** recurre a evaluaciones de tercera parte (organismos de certificación) que avalan el cumplimiento de los productores frente a una estricta normativa en temas sociales, ambientales y de calidad. Esta certificación está homologada desde 2008 con GLOBALG.A.P. para el alcance de flores y ornamentales. Hasta la fecha dos organismos de certificación son aprobados y acreditados internacionalmente para la concesión de la certificación Florverde®: Icontec Internacional, acreditado por ANSI en los Estados Unidos y, SGS acreditado por JAS-ANZ en Nueva Zelanda.

Los temas en los que se enfoca la certificación Florverde® son:

- Sistemas de gestión
- Aspectos laborales
- Asuntos sociales, de bienestar y seguridad
- Salud ocupacional
- Temas ambientales como agua, residuos, suelos, paisajismo y biodiversidad
- Manejo integrado de plagas (MIP)
- Aspectos de trazabilidad, calidad y origen del material vegetal

Los datos sobre el número de hectáreas cubiertas por el Programa, así como las empresas y fincas que cuentan con productos certificados Florverde® pueden ser consultados en www.florverde.org, en donde se actualizan de manera permanente. En 2009, 1.300 millones de tallos de flores certificadas Florverde® fueron exportados a diversos destinos en el mundo.

● Ciudadanía corporativa

La ciudadanía se obtiene a través del reconocimiento y del cumplimiento de una serie de normas, reglas y costumbres válidas, que hacen posible la convivencia con los otros (personas e instituciones) dentro de un grupo social.

La condición de ciudadanía, para una empresa o sector, se logra cuando ésta o éste, se reconoce como parte del contexto, aceptando la existencia de otros actores y sujetándose a un grupo de reglas de conducta que hacen posible su interacción y su existencia.

En este sentido el sector floricultor está inmerso en un orden social, orden compuesto por sus grupos de interés, donde se encuentran sus trabajadores, sus proveedores locales y nacionales, las comunidades y las autoridades municipales, entre otros.

Partiendo de este criterio de ciudadanía corporativa, las empresas floricultoras con el apoyo de Asocolflores han gestionado de manera reflexiva y responsable las relaciones del sector con todos sus grupos de interés intentando maximizar los impactos positivos y disminuyendo los posibles impactos negativos de esta actividad empresarial. Para ello ha definido tres aspectos de intervención:

- **Desarrollo local.** El sector ha diseñado programas de desarrollo social orientados a incrementar el nivel de la calidad de vida de los trabajadores al servicio de la floricultura, de sus familias y de las comunidades en los municipios de influencia. Los programas están basados en principios de equidad de género, protección al trabajador, la familia como núcleo esencial del bienestar, y la erradicación del trabajo infantil.

Como parte del apoyo al desarrollo local el sector se preocupa por ayudar a los municipios en la conservación de sus valores territoriales tradicionales, especialmente en la utilización adecuada del tiempo libre y del cuidado de la población vulnerable. Por ello apoya la celebración del día del campesino, del día del niño y las festividades navideñas, así como la celebración de las fiestas tradicionales de muchos municipios.

A través del programa *Escuela de Floricultura* liderado por Asocolflores y que contó con la financiación de la USAID y el acompañamiento permanente de la FUPAD y el SENA para la estabilización económica de las familias desplazadas y vulnerables de la sabana de Bogotá y el oriente antioqueño, se benefició un grupo superior a 1.600 personas, el programa brindó entrenamiento y oportunidad laboral en cultivos de flores, finalizó en el 2009 con una extensión del programa que promovió una línea de emprendimiento y la generación de nuevas fuentes de ingreso para estas familias. Actualmente hay 57 proyectos productivos funcionando.

Programa El Cinco, beneficia a 700 familias en 12 municipios del oriente antioqueño y en Tenjo Cundinamarca. Este programa está basado en la filosofía de El Cinco Proyecto País, y se orienta a la creación de empresas productivas para abrir nuevas oportunidades de ingresos a población vulnerable, gracias al aporte voluntario de trabajadores y de empresarios.

- **Bienestar para la cadena de valor.** Para que los beneficios sociales vayan a las comunidades y otros grupos de interés donde el sector opera, se han diseñado programas orientados a diferentes aspectos.

Uno de los frentes más importantes que se apoya en las regiones es el de la educación, por eso el sector floricultor ha contribuido en la construcción, en la adecuación y en la dotación de diferentes escuelas, colegios, comedores y restaurantes escolares, recolección y adecuación de computadores, adecuación de espacios y dotación para salas virtuales y bibliotecas comunitarias, así como la distribución de kits escolares aportando activamente al mejoramiento de la calidad de la educación.

Igualmente el sector apunta a la capacitación y la formación para el trabajo con el apoyo del SENA, usando la cuota de aprendices para que jóvenes de la comunidad participen en los procesos educativos de esta entidad y realicen las prácticas en los cultivos o entidades municipales a través de convenios con las empresas floricultoras.

Uno de los programas de bienestar más representativo del sector es *Cultivemos la Paz en Familia* creado en 1999, este programa está orientado a buscar la resolución no violenta de los conflictos a partir de la creación de espacios para la reflexión y la comunicación, contribuyendo el crecimiento y transformación personal. Al momento el programa ha beneficiado a más de 50.000 personas entre trabajadores, familias y miembros de las comunidades y ha recibido el respaldo de cooperación internacional como la USAID, la OIM y la GTZ. De esta manera, el sector ha contribuido a la creación de una cultura de paz mediante el reconocimiento del conflicto como algo natural y la adopción de formas no violentas para resolver las diferencias.

- **Fomento de prácticas de RSC.** Además de los programas y proyectos que se desarrollan a través de Asocolflores, también las empresas, de manera particular, llevan a cabo acciones en el marco de la responsabilidad social corporativa, que se constituyen en buenas prácticas que se difunden entre las empresas del sector, para que puedan ser incorporadas por otras compañías y así fortalecer este aspecto, a través de capacitaciones y cursos en alianza con instituciones como el Global Compact, Confecámaras y el BID

● Entorno laboral

En cuanto a la gestión del talento humano, se procura que el sector genere políticas y acciones alrededor de cinco aspectos centrales:

- **Contratación de mano de obra local.** Para contribuir a la generación de riqueza de las regiones el sector está comprometido con la contratación de mano de obra local, que en algunos casos se puede aplicar como política general y en otros, por circunstancias distintas a la definición de esta política, no puede cumplirse a cabalidad, pero se contrata a las personas de la región.
- **Generación de empleo formal.** El sector ha definido como política para sus afiliados el compromiso de que la totalidad de la fuerza laboral cuente con todas las condiciones y garantías de ley en contratación y en seguridad social. En los estudios de caracterización que se han realizado del sector por parte de entidades como el Sena y el Ministerio de la Protección Social, se ha encontrado de manera consistente que la cobertura de seguridad social para los empleados es del 100% lo que significa que todos gozan de contrato laboral. Por ello cerca del 85% de los trabajadores del sector están bajo contrato laboral directo con las compañías, las cuales tienen fondos de empleados en un 45% de los casos. El sector emplea un porcentaje de población femenina del 60%.

Esta generación de empleo formal es importante, particularmente en zonas rurales en donde genera el 25% de las plazas laborales femeninas, contribuyendo significativamente a disminuir la brecha de exclusión laboral hacia la mujer.

La floricultura ha mantenido un promedio de 15 puestos de trabajo por hectárea, cifra significativamente alta, comparada con otras actividades agrícolas. Así, el cultivo de banano genera 2 empleos por hectárea; el de palma, 1,5; el de caña, 0,5. La ganadería 4 trabajadores por hectárea. De esta manera, la actividad floricultora genera mayor mano de obra que dinamiza la economía local.

Un dato importante dentro del sector es el nivel de sindicalización del 14%, cuando el promedio colombiano está en un 5% y el de algunos países desarrollados, como los Estados Unidos y Alemania está en un 9%. Además el 31% goza de pactos colectivos.

- **Estabilidad laboral.** El sector refleja un alto nivel de estabilidad, pues el promedio de antigüedad en el sector está en 18 años y el promedio de vinculación a una empresa está en 5 años y medio.

En la encuesta adelantada por Fundación para el Desarrollo Social –FUNDES– en mayo de 2008, se indica que dentro de las razones de permanencia y de satisfacción de los trabajadores del sector, está el promedio salarial, que en un 59% de las empresas está por encima del salario mínimo legal vigente y el factor prestacional del sector asciende al 77.8%, resultante de dividir el total de inversión en gestión humana sobre el total de salarios pagados, según reciente estudio de Fedesarrollo.

- **Formación y desarrollo para los trabajadores.** La preocupación por formar a los colaboradores –la mayoría de ellos de extracción campesina–, ha permitido reducir a menos de un dígito el índice de analfabetismo entre los trabajadores del sector floricultor. Esto ha ido acompañado de beneficios para que los trabajadores sigan autoformándose como la reducción en la jornada laboral ordinaria y la creación y pago de auxilios, de préstamos y de prestaciones sociales extralegales, entre otros, lo que ha generado un ambiente laboral más favorable, que como lo demuestra el estudio de Fundes, permite la vinculación no solo del trabajador sino también de su grupo familiar, y la actitud de éste para recomendar a las personas de su comunidad que se vinculen a un cultivo de flores.
- **Beneficios adicionales a los legales.** Adicionalmente a los beneficios mencionados, se han creado programas como, *Asocolflores Hogar*, iniciativa que promueve la generación de proyectos de vivienda de interés social en las zonas de influencia del sector floricultor, mediante la consolidación de estrategias de cooperación entre las entidades municipales, las empresas constructoras, las cajas de compensación familiar y las familias beneficiarias a través de los departamentos de gestión humana de las empresas, además de promover otras líneas de acción como construcción en sitio propio, mejoramiento de vivienda, titulación de predios y formación de comunidad. Para el 2009 más de 28.244 familias se han visto favorecidas con este programa.

Así mismo, los hogares empresariales y comunitarios diariamente atienden a más de 18.000 niños que reciben atención mientras sus padres laboran. El cuidado y atención de los hijos de los trabajadores en los hogares comunitarios y empresariales de la mano con el ICBF también llega a familias de personas vecinas a los cultivos, transfiriendo bienestar al entorno de las empresas

En la misma línea, el programa de refuerzo escolar llega a 19.000 hijos de trabajadores que reciben paquetes de ayuda escolar como complemento a su formación y Salud Oral que mediante jornadas de higiene oral y entrega de elementos de aseo personal, atiende más de 33.000 niños entre 4 y 12 años.

Igualmente, las buenas prácticas en términos de la normativa laboral, la libre asociación y participación de los trabajadores, el bienestar de los trabajadores y sus familias, la salud ocupacional, la higiene y seguridad en el trabajo y, los asuntos relacionados con la contratación son reforzados a través de las acciones de implementación del Programa Finca Florverde.

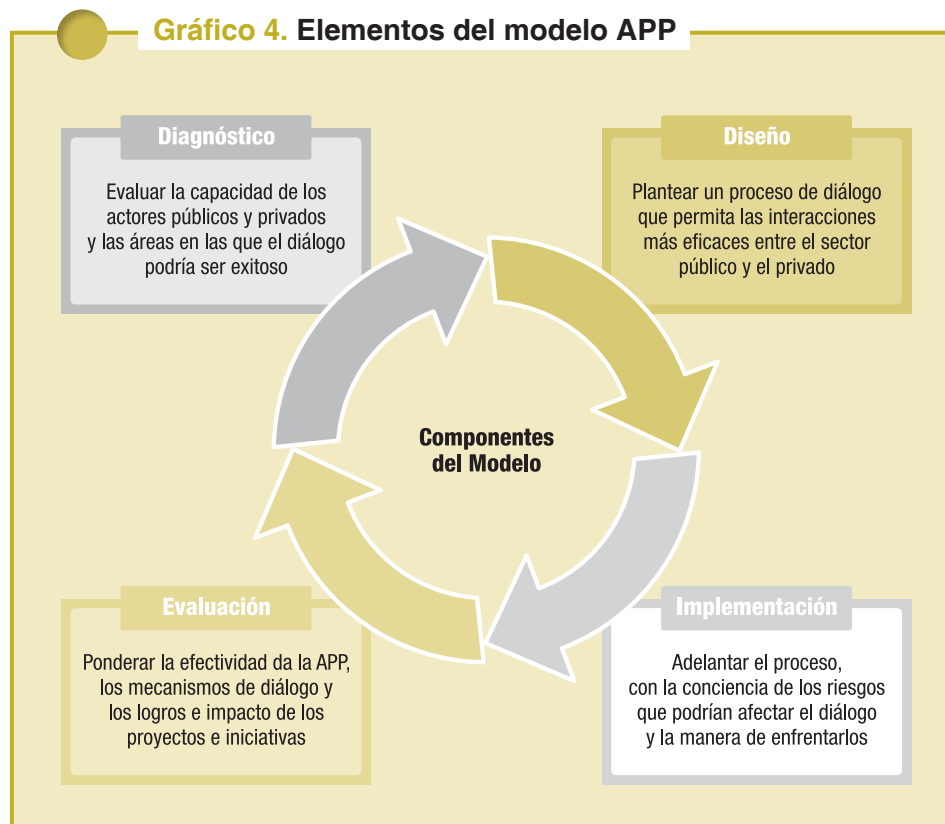
● Concertación con lo público

Ninguna empresa o sector puede ser sostenible, si el entorno político administrativo es insostenible. Por ello, se necesita trabajar articuladamente con las instituciones públicas. En este sentido, y con las lecciones aprendidas, el sector se comprometió a promover una alianza público privada, desde un acuerdo ético con lo público, es decir, la concertación público privada, bajo la premisa de los valores de solidaridad, compromiso y sostenibilidad.

Lo anterior implica el consenso sobre una agenda de trabajo para el desarrollo sostenible de las regiones floricultoras, a través de mesas de concertación donde las empresas puedan poner todo el capital de liderazgo, ciudadanía corporativa y gestión humana, para potenciar los programas del sector público municipal y de esta manera trabajar coordinadamente para seguir construyendo el proyecto de nación y enfrentar los tiempos que vienen.

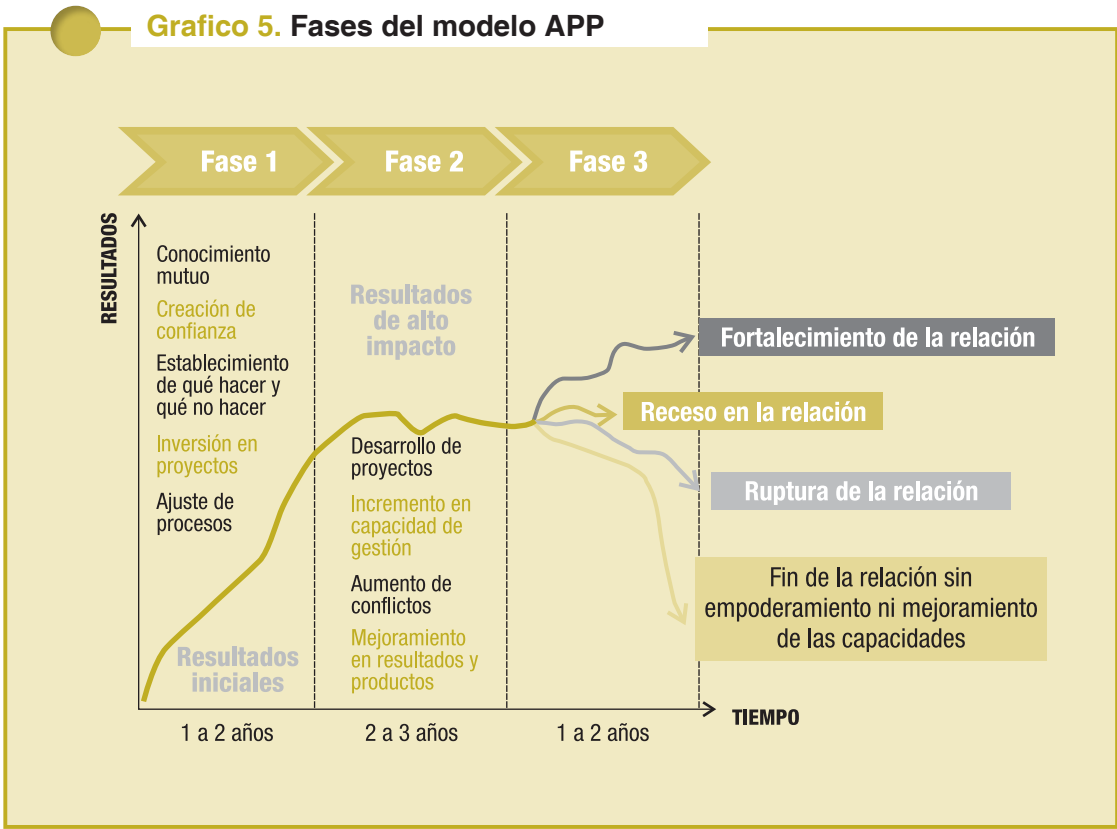
Esta concertación está articulada a través de un modelo de Alianzas Público-Privadas (APP), que implica el reconocimiento mutuo de los actores que participan de dichas alianzas y de la evaluación tanto del proceso, como de los impactos de las acciones de intervención dirigidas a las comunidades o a grupos de interés específicos, buscando aumentar la confianza entre el sector público y el privado y, de esta manera, beneficiar al mayor número de personas de los municipios floricultores.

Los elementos del modelo son los siguientes:



Este ciclo está pensado en una relación que se va consolidando en el transcurrir del tiempo, a través de una serie de fases. La primera de ellas, es la familiarización en donde los diversos actores se conocen entre sí y establecen acuerdos mínimos, acorde con los intereses de cada uno. Este proceso dura entre seis meses y un año, dependiendo de las circunstancias. Luego, se pasa a la fase de alto impacto, en donde se acuerdan proyectos y programas comunes. Dos o tres años después de este momento, se llega a la fase tres que puede tener un escenario de sostenimiento de la alianza, de un receso de la misma o de la terminación definitiva debido a circunstancias cambiantes o desconfianzas mutuas.

Gráficamente, las fases son las siguientes:



Para el 2009 la mayoría de las alianzas estaban entre la fase uno y fase dos. A medida que el proceso se vaya consolidando se hará un estudio de evaluación de impactos de los proyectos y de la efectividad lograda con este tipo de alianzas.

Parámetros

Parámetros del informe



Para esta primera memoria de sostenibilidad se analizará la información teniendo como base los datos aportados por 63 empresas cultivadoras y exportadoras de flores de las regionales de Sabana de Bogotá, Antioquia y Centro Occidente que representan 19.083 trabajadores, en 1.389 hectáreas. A partir de este marco de referencia se analizarán los efectos que se originan en las interacciones del sector floricultor con los diferentes grupos de interés, en una sociedad cada vez más compleja y sensible a temas de responsabilidad por parte de las empresas.

Para la elaboración de este reporte se han seguido los lineamientos de la Guía G3 del *Global Reporting Initiative* (GRI). Así, se han tenido en cuenta los principios de este estándar, para lograr comunicar el comportamiento económico, social y ambiental que el sector floricultor agremiado en Asocolflores tuvo durante el 2009.

● Principio de materialidad

Para la determinación de la materialidad se realizó un proceso de identificación de los temas relevantes, tanto para el sector, como para los grupos de interés de tal manera que se pudiera estructurar el informe con base en estos elementos. El proceso fue el siguiente:

Sensibilización. En primer lugar, se realizaron reuniones con los asociados de las diferentes regionales (dos en Bogotá, dos en la regional Antioquia y dos en la regional Centro Occidente, dos presentaciones en junta directiva nacional e igual número en el comité asesor de la gerencia de desarrollo social y en el comité conjunto con Florverde) con la presencia de expertos en responsabilidad social empresarial y en temas de sostenibilidad, para concientizar a los asistentes sobre la importancia de dar a conocer el desempeño del sector en los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Al mismo tiempo, se hizo una revisión de qué gremios de carácter nacional habían realizado memorias de sostenibilidad, encontrando que no existía tal experiencia en ningún país.

Acuerdos sobre indicadores. Una vez que las personas estuvieron sensibilizadas, se acordó que la mejor manera de mostrar los aportes del sector floricultor a la sostenibilidad era la de hacer un reporte bajo los parámetros de GRI-G3. Con este acuerdo inicial se realizaron tres sesiones de trabajo en cada regional analizando cada uno de los indicadores (tanto principales, como secundarios) de la guía G3. A partir de este ejercicio se logró un acuerdo sobre cuáles indicadores se reportarían, y cuáles se aplazarían para reportes subsiguientes.

Definición de asuntos relevantes. Adicionalmente a los análisis de los indicadores, se reflexionó también alrededor de los núcleos que debían ser comunicados a los grupos de interés. De esta manera, con las empresas del sector se definió que el asunto central y material para reportar debería ser la sostenibilidad y cómo el sector ha apostado por este aspecto central y global de la responsabilidad social contemporánea. Esta opción se hizo debido al desconocimiento de muchos grupos de interés de las acciones, proyectos y programas que tanto las empresas como Asocolflores habían desarrollado en pro de la responsabilidad social corporativa.

Consulta a los grupos de interés. Con la determinación de este asunto (la sostenibilidad), se consultó a los grupos de interés para conocer percepciones y expectativas relacionadas con el desempeño económico, social y ambiental de las empresas del sector y su aporte o no a la sostenibilidad.

Priorización de expectativas. Una vez realizada la consulta se efectuaron tres sesiones de cuatro horas cada una con comités internos conformados por las empresas del sector, para priorizar las expectativas y así dar respuesta a las mismas.

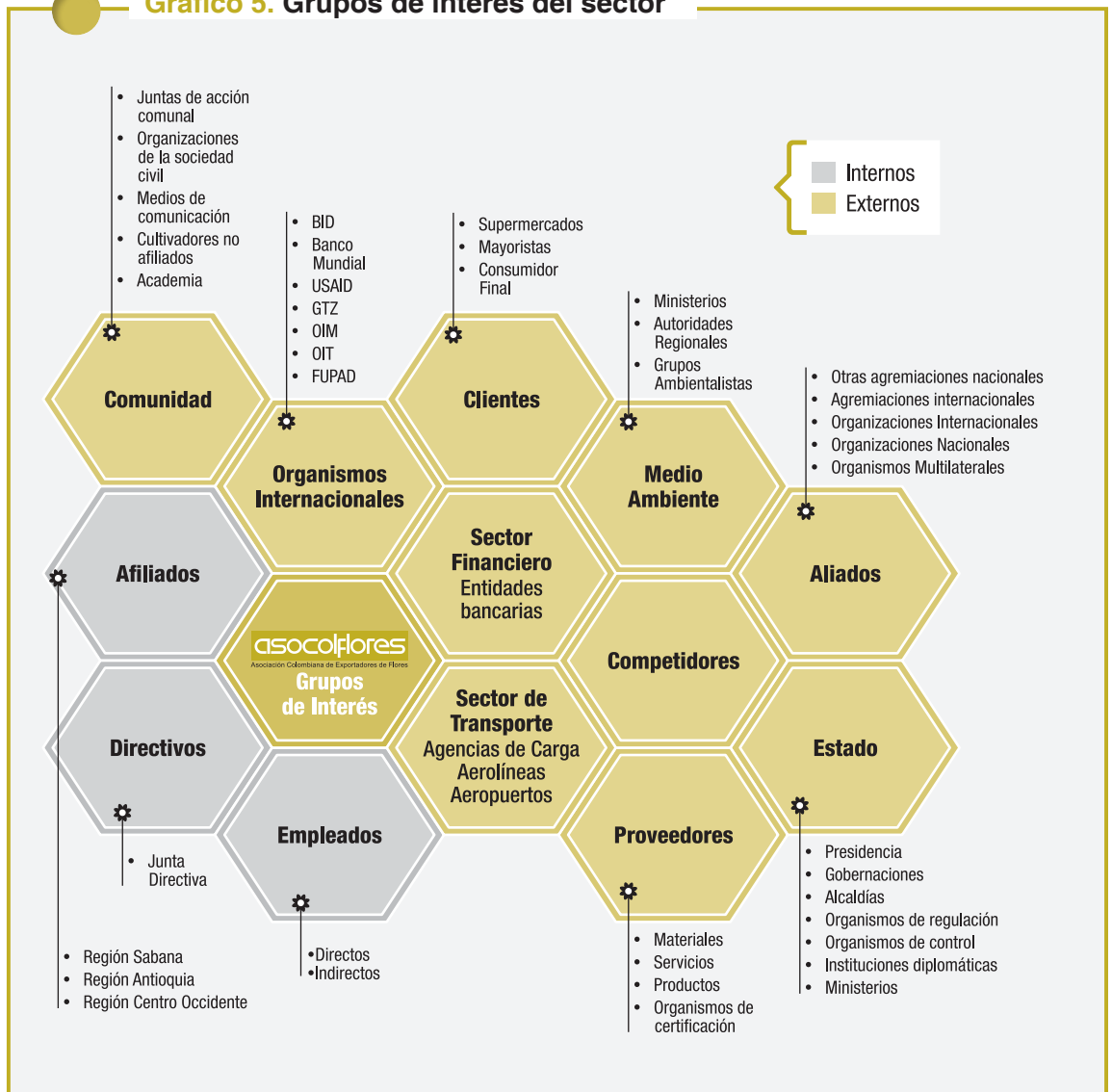
Definición de estructura del informe. Por último, se realizaron sesiones con los responsables del informe para acordar su estructura, revisar indicadores y acordar la manera en que se organizaría la información conforme a la estrategia de responsabilidad social corporativa planteada, para que así se pudiera hacer visible de qué manera se han abordado los retos de la sostenibilidad y los compromisos del sector en este aspecto, para acercar cada vez más las acciones a las expectativas de los diversos grupos de interés.

De esta manera, pensar la sostenibilidad y el modo como el sector floricultor le apuesta a ello, indica una postura responsable que pretende atender la preocupación de muchos grupos de interés acerca de la continuidad del sector, debido a que por las dificultades que atraviesa ante la devaluación progresiva del dólar, el cierre de empresas traería consecuencias negativas a nivel económico, social y ambiental para las regiones floricultoras del país y el deterioro de la calidad de vida de muchas personas que dependen de esta actividad.

● Principio de inclusión de los grupos de interés

A través de un ejercicio interno, el sector floricultor agremiado en Asocolflores ha identificado a sus grupos de interés prioritarios siguiendo los parámetros de la norma AA1000-SES (*Stakeholder Engagement Standard*). Una vez identificados, se precisaron los medios y canales para escuchar las expectativas de algunos de esos grupos. La información contenida, acorde con la consulta, aparece en los diversas partes que componen el reporte.

Para el sector floricultor agremiado en Asocolflores los grupos de interés genéricos identificados son los siguientes:

Gráfico 5. Grupos de interés del sector

Una vez identificados los grupos de interés se realizó un proceso de consulta mediante entrevistas, para conocer las percepciones y expectativas de los mismos, abarcando un número significativo de ellos y con variadas tendencias o posiciones hacia el sector, de tal manera que se tuviera un amplio espectro y riqueza de datos.

De esta manera, se entrevistaron a grupos de interés con percepciones favorables hacia el sector, así como también grupos de interés con una percepción crítica hacia las empresas floricultoras, especialmente de las ONG. Las personas entrevistadas fueron las siguientes:

● **Tabla 3. Entrevistas realizadas en la regional Sabana de Bogotá**

Nº	Persona entrevistada	Organización	Grupo de interés	Ciudad
1	Adriano Figueroa	Presidente Utracun	Empleados y trabajadores del sector	Bogotá
2	Alejandro Fonseca	Vicepresidente Colsubsidio	Aliados	Bogotá
3	Alexandra Ospina	Especialista sector privado y paz GTZ	Organismos internacionales	Bogotá
4	Álvaro Ferro Osuna	Gerente general Flores de Funza	Afiliados (Empresa grande)	Funza
5	Ana Beatriz Rodríguez	Gerente de recursos humanos The Elite Flowers	Afiliados (Empresa grande)	Facatativá
6	Andres Alfonso Parias	Director de comercio y financiamiento Ministerio de Agricultura	Estado	Bogotá
7	Andrés Toro	Gerente Colibrí Flowers	Afiliados	Facatativá
8	Angela Prias	Programa de apoyo a la reintegración OIM	Organismos internacionales	Bogotá
9	Aura Elizabeth Rodriguez	Gerente Corporación Cactus	ONG	Bogotá
10	Bernd Scholz	Transareo Ltda.	Sector transporte	Bogotá
11	Camilo Ramirez	SGS	Proveedores	Bogotá
12	Constanza Gutierrez	Fundación Universitaria Monserrate	Comunidad (Academia)	Bogotá
13	Constanza Useche	Ultra Bursátiles	Sector financiero	Bogotá
14	Diego Andres Guayacon	Fundación Natura	Medio ambiente	Bogotá
15	Diego Humberto Sicard Garzón	Alcalde	Estado	Madrid
16	Edgar Bejarano	Car Cundinamarca	Medio ambiente	Bogotá
17	Edgar Morales	Presidente Jac Juan Pablo II	Comunidad (JAC)	Facatativá
18	Eduardo Somensato	Banco Mundial	Organismos internacionales	Bogotá
19	Efigenia Cala Gómez	Gerente general La Plazoleta	Junta directiva	Bogotá
20	Felipe Sanchez	Cargo Master	Sector transporte	Bogotá
21	Frank Jordán	Presidente Gr Chía	Junta directiva (Empresa grande)	Chía
22	José Manuel Parra	Gerente Wayuu Flowers	Afiliados (Empresa pequeña)	Bogotá
23	José Maria Phillips	Asistente de presidencia Gr Chía	Afiliados	Chía
24	José Ramirez	FUPAD	Organismos internacionales	Bogotá
25	Juan Manuel Villegas	Gerente general Flores El Ciprés	Afiliados	Bogotá
26	Juanita Restrepo	Over Aerovías	Proveedores	Bogotá
27	Juanita Restrepo de Escobar	Asesora comercial Over Aerovías Pacífico	Proveedores	Bogotá
28	Liliana Vergel	Corpoguavio	Medio ambiente	Bogotá

Continúa en la siguiente página→

● **Tabla 3. Continuación**

N°	Persona entrevistada	Organización	Grupo de interés	Ciudad
29	Luis Ernesto Medina	Presidente FETRABOC	Empleados y trabajadores del sector	Bogotá
30	Luis Felipe Ochoa	Gerente Flores Arcuma		Facatativá
31	Luis Fernando Maria	Secretario de Competitividad y Desarrollo Económico Gobernación de Cundinamarca	Estado	Bogotá
32	Luis Fernando Rada Lopez	Geffa	Competidores	Bogotá
33	Luis Soto	Presidente JAC Cacique Sopó	Comunidad (JAC)	Sopó
34	Luz Dary León	Asesora en vivienda independiente	Empleados y trabajadores del sector	Bogotá
35	Lynn Vega	USAID	Organismos internacionales	Bogotá
36	Marcela Espinosa	Representante Farodi y Cía. Ltda	Empleados y trabajadores del sector	Bogotá
37	Margarita Jauregui	Dirección de gestión integral Gr Chía	Afiliados (Empresa grande)	Chía
38	Maria Eugenia Anzola	Directora de bienestar social The Elite Flowers	Afiliados (Empresa grande)	Facatativá
39	Maria Mendoza	Programa de apoyo a la reintegración OIM	Organismos internacionales	Bogotá
40	Martha Gomez	SENA	Comunidad (Academia)	Bogotá
41	Martha Yolanda Gomez	OIM	Organismos internacionales	Bogotá
42	Miryam Ayala	Corporación Campolimpio	Medio Ambiente	Bogotá
43	Olga Lucia Huertas	Universidad Javeriana	Comunidad (Academia)	Bogotá
44	Paola Ochoa	Periodista Caracol Radio	Comunidad (Medios de comunicación)	Bogotá
45	Pedro Felipe Londoño	Asesor comercial Banco de Bogotá	Sector financiero	Bogotá
46	Peter Hauschnik	Coordinador GTZ	Organismos internacionales	Bogotá
47	Ricardo Andrés Bogotá R.	Icontec	Proveedores	Bogotá
48	Rodrigo Plata Liebisch	Tampa Cargo	Sector transporte	Bogotá
49	Rodrigo Restrepo	Gerente general Plastilene S.A.	Proveedores	
50	Santiago Madriñan	Cecodes	Aliados	Bogotá
51	Silvino Salguero	Gerente Flores de Tenjo	Afiliados (Empresa mediana)	Tenjo

Tabla 4. Entrevistas realizadas en la regional Antioquia

N°	Persona entrevistada	Organización	Grupo de interés	Ciudad
1	Adriana Henao	Flores La Ceja	No Afiliados	La Ceja
2	Alcides Tobón Echeverri	Alcalde	Alcaldías	Rio Negro
3	Andrés Aristizabal	Director Juegos Suramericanos	Programas sociales	Rio Negro
4	Andrés Gallego	Empleado Greenex	Programas sociales	Rio Negro
5	Aura Lucía Álvarez	Presidenta Asocomunal	Comunidad	La Ceja
6	Carlos Manuel Uribe	Gerente general Flores Capiro	Afiliados (Empresa grande)	Rio Negro
7	Diana Milena Ramírez	Tele Antioquia	Medios	Medellín
8	Dora Lucia Ospina	Rionegro Stereo	Medios	Rio Negro
9	Edgar Arrubia	Secretario de Agricultura	Gobernaciones	Medellín
10	Federico Sierra Beut	Gerente Flores Los Sauces	Afiliados (Empresa mediana)	Rio Negro
11	Freddy Adolfo Jaramillo	Aeropuerto José María Córdova	Sector transporte	Rio Negro
12	Gabriel Trujillo	Bayer Crop Science	Proveedores	Rio Negro
13	Humberto Diez Villa	Secretario de educación de Antioquia	Gobernaciones	Medellín
14	Joaquín Darío Duque Zuluaga	Alcalde	Alcaldías	Carmen de Viboral
15	José Luvin Marulanda	Operario Flores Los Sauces	Programas sociales	Rio Negro
16	Juan Felipe Sierra	El Mundo	Medios	Medellín
17	Luis Felipe Gómez	Ejecutivo Comercial Aerolínea Tampa	Sector transporte	Rio Negro
18	Luis Fernando Rada	GEFFA	Competidores	Medellín
19	Luzmila Orrego	Concejal	Autoridades locales	La Ceja
20	Marleny Carmona	Jardines del Sol	Afiliados (Empresa mediana)	Carmen de Viboral
21	Marleny Carmona	Directora gestión humana Jardines del Sol	Programas sociales	La Ceja
22	Marta Oliva Giraldo	Asesora comercial Oriente Comfama	Proveedores	Rio Negro
23	Maximiliano Valderrama	Secretario de Competitividad	Gobernaciones	Medellín
24	Mónica Henao	Asistente administrativa EAFIT	Comunidad (Academia)	Rio Negro
25	Rafael Pulido	Gerente Cultivos Olivares	Afiliados (Empresa pequeña)	La Ceja
26	Rubén Bedoya Otálvaro	Alcalde	Alcaldías	La Ceja
27	Sandra Bedoya	Vivienda, formación de comunidad y el Municipio Florece	Programas sociales	La Ceja
28	Ubeimar Tobón Ocampo	Director de desarrollo comunitario	Alcaldías	La Ceja
29	Weimar Londoño	Acuario T.V	Medios	Rio Negro

Tabla 5. Entrevistas realizadas en la regional Centro - Occidente

N°	Persona entrevistada	Organización	Grupo de interés	Ciudad
1	José Luis Valencia	El Tiempo	Medios	Cali
2	Álvaro Londoño	Secretario de desarrollo rural alcaldía	Consumidores	Pereira
3	Ana María Payares	Gerente de C.I Tropicol Ltda	Junta directiva	Cali
4	Aydee De Toulemonte	Gerente general Agrícola Las Cascadas	Junta directiva	Pereira
5	Consuelo Jaramillo Zuluaga	Coordinadora programa formación por competencias Sena	Proveedores	Pereira
6	Eduardo Andrés Sánchez	Director regional Proexport	Proveedores	Pereira
7	Francy Helena Chaguendo	La República	Medios	Cali
8	Gloria Nancy Gálvez Montoya	Jefe de departamento de vivienda Comfamiliar	Proveedores	Pereira
9	Horacio De Jesús Guerrero	Operario Agrícola Las Cascadas	Afiliados (Empresa pequeña)	Pereira
10	John Eduard Arias	Asesor de Exportaciones Proexport	Proveedores	Pereira
11	Liliana Torres Gómez	RCN-Radio	Medios	Pereira
12	Luis Alfonso Álzate Ramos	Secretario desarrollo agropecuario Gobernación de Risaralda	Consumidores	Pereira
13	Luis Eduardo Lasso	Comunidad Pital de Colombia	Comunidades locales	Pereira
14	Luis Fernando Gomez	Gerente- aeropuerto Matecaña Deprisa	Proveedores	Pereira
15	María Carmenza Uribe	Gerente Hacienda Primavera	Junta directiva	Pereira
16	María Nelly Álzate	Jefe departamento desarrollo social y relaciones empresariales Comfandi	Proveedores	Cali
17	Masanobu Tsubota	Orquideas Eva	No afiliados	Pereira
18	Mónica Salazar	Corporación Autónoma del Risaralda profesional universitaria mercados verdes	Proveedores	Pereira
19	Norman López	Ica Risaralda Coordinador de ornamentales	Proveedores	Dos Quebradas
20	Olga Lucia Guevara Quintero	Asistente de gerencia Agrícola Las Cascadas	Afiliados (Empresa pequeña)	Pereira
21	Rosmira Corro	La Tarde	Medios	Pereira
22	Sandra López	Cámara de Comercio-Dos Quebradas	Organismos de comercio	Dos Quebradas
23	Teresita Cárdenas	Corporación Autónoma del Valle del Cauca CVC	Proveedores	Cali

La información obtenida en las entrevistas se procesó en una matriz de análisis para consignar y priorizar las expectativas de los grupos de interés, de tal manera que el sector pudiera generar compromisos concretos.

La metodología de la entrevista es confidencial así como sus resultados, esto significa que el contenido de las mismas es de reserva exclusiva de la empresa consultora que realizó la investigación. Los resultados consolidados son los que fueron conocidos por la asociación y utilizados para el análisis del informe y se presentan en los capítulos pertinentes.

● Principio de contexto de sostenibilidad

El sector floricultor exportador es consciente de la incidencia que tiene en la vida económica, social y ambiental de nuestro país. En este sentido analizaremos la influencia que en estos aspectos tiene, permitiendo entender cuál es el impacto que tienen sus actividades.

De acuerdo con cálculos hechos al interior del gremio y basados en datos de la encuesta de calidad de vida del DANE, el sector pagó por concepto de salario (incluidos sueldos y prestaciones sociales) alrededor de \$ 1.016.701.404.390,00, es decir, más de un billón de pesos. Si se agrega lo que se paga por concepto de alimentación, transporte, recreación y otros rubros de bienestar, representa ciento cincuenta y dos mil quinientos millones de pesos adicionales (\$ 152.505.210.658,50).

Esta cifra impacta las economías locales si se hace el ejercicio de ver cómo se descompone el gasto de las familias en rubros contemplados por el DANE, tales como:

Alimentos, que suman un total de gasto en los municipios de residencia de los trabajadores de las flores, por \$ 40.668.056.175. Gastos personales que en los mismos municipios representa un valor de \$ 35.319.364. Gastos de salud por un monto de \$ 44.734.861.793 y de educación por un monto de \$ 63.035.487.072. Además de los gastos en vivienda rentada o propia por un valor de \$ 61.002.084.263

Con esos ingresos los residentes en sus municipios pagan los diferentes impuestos a su cargo por un valor de \$ 9.150.312.640 y se pagan servicios públicos en los municipios por un valor de \$ 80.319.410.947.

El Producto Interno Bruto (PIB) de Colombia para el año de 2009 fue de aproximadamente 793 billones de pesos, lo cual equivale aproximadamente a 396 mil millones de dólares. La distribución por actividad económica fue: 13,9% agricultura, 30,3% industria y 55,8% servicios.

El sector floricultor aportó más de 6 puntos de ese 13,9%, lo que muestra la importancia que tiene para la economía, no sólo local de los municipios floricultores, sino nacional. Lo importante de esta cifra es que en el 2009 el sector floricultor cerró con balance positivo, debido al crecimiento del 4,4%, resultado de la estrategia de comercialización que inició Asocolflores, buscando abrir nuevos mercados para las flores colombianas, que incentivaron la producción y la exportación.

Es loable este rendimiento en un entorno difícil, marcada por la revaluación del dólar, en los últimos años, y un poco inflacionario en el 2008, como se muestra en la tabla siguiente:

● **Tabla 6. Indicadores**

indicadores	2007	2008	2009
Inflación	5.69%	7.67%	2%
Tasa de cambio promedio del dólar	2078	1966	2156
Variación tasa de cambio (negativo, revaluación; positivo, devaluación)	-11.9	-5.4	9.7

Esta dinámica muestra cómo responde el sector ante los retos de un mercado en donde el peso se ha revaluado fuerte y progresivamente, lo que ha implicado tomar decisiones estratégicas creativas para afrontar la crisis que esto representa.

A pesar de que hubo cierre de empresas floricultoras por la difícil situación económica, hubo también el compromiso de otras de mantener a sus trabajadores y de continuar con los programas de cada una de las líneas y ejes anteriormente enunciados.

Este análisis de contexto no se verá tan fuertemente reflejado en los datos e indicadores pues aparece la información de una parte de las empresas del sector, pero es importante mencionarlo para dimensionar los impactos positivos y negativos que tiene para muchas personas, lo que le pasa al sector.

● Principio de exhaustividad

La información contenida en la presente memoria está relacionada con la sostenibilidad, dado que es el asunto material que articula los datos y acciones del sector floricultor y que éste considera clave y relevante para cada uno de los grupos de interés, desde una perspectiva de veracidad y transparencia en los aspectos que se presentan.

La información se analizará a partir de los datos aportados por 63 empresas. Aunque es una muestra representativa, no fue conformada mediante técnicas estadísticas, sino constituida por las compañías que voluntariamente decidieron participar. De ahí que los indicadores deben ser analizados con este criterio, en especial, si se trata de hacer inferencias con relación al sector general.

● Principio de equilibrio

Los contenidos del informe que se presentan pretenden mostrar el desempeño de sostenibilidad de las empresas floricultoras agremiadas en Asocolflores durante 2009, de la manera lo más ajustada posible a esa realidad mostrando acciones y retos, es decir, los impactos positivos generados y las oportunidades de mejoramiento que el sector debe acometer para fortalecer la confianza con sus grupos de interés y seguir contribuyendo a la sostenibilidad.

● Principio de comparabilidad

La información declarada en este reporte es el resultado de un primer ejercicio del desempeño del sector floricultor agremiado en Asocolflores en el año 2009. Para mostrar la dinámica y cambios del relacionamiento del sector con sus grupos de interés y

la evolución de los compromisos adquiridos con los grupos de interés, se plantea la realización anual de la memoria de sostenibilidad, de tal manera que se pueda tener una retroalimentación permanente acerca de los indicadores y un aprendizaje organizacional orientado al mejoramiento continuo.

● **Principio de precisión y claridad**

El reporte contiene diversas maneras de mostrar la información. Los datos que contiene el presente documento están dados bajo las unidades de medición de Sistema Métrico Decimal. La información recogida pretende ser clara y precisa para poder valorar el desempeño del sector. Además, se ha evitado, en la medida de lo posible, el uso de términos técnicos cuyo significado pueda ser desconocido o confuso.

● **Principio de fiabilidad**


La información y los procedimientos seguidos en la preparación de la memoria están registrados, compilados y analizados siguiendo las recomendaciones de la norma AA1000-AS (*Assurance Standard*).

Para ampliar información sobre este reporte:

Gerencia de Desarrollo Social

Martha Moreno Mesa
 Teléfono: (571) 257 9311 Ext: 146
 Carrera 9A No. 90-53, Bogotá
 mmorenom@asocolflores.org

Respecto de los niveles de aplicación definidos por GRI, se ha calificado el Informe como A, dado que se han aplicado los principios y orientaciones de la Guía G3, teniendo en cuenta todos los indicadores, señalando cuáles han sido asumidos y cuáles no se reportan en la presente memoria.

		2002						
		In Accordance	C	C+	B	B+	A	A+
<div>obligatorio</div> <div>opcional</div> <div>opcional</div>	Autodeclaración						✓	
	Verificador externo							
	Revisado por GRI							



Aspectos Específicos



En la sección que viene a continuación se mostrarán los indicadores GRI bajo la guía G3. Los datos que se muestran, como ya ha sido mencionado, corresponden a las empresas que enviaron la información para ser sistematizada para el presente informe. Reiteramos a los lectores que la diferencia en los datos que encontrará frente al capítulo anterior, obedece a que esta parte del informe sólo hará referencia y análisis, de la información de 63 empresas del sector.

Aunque no es una muestra realizada estadísticamente, es representativa del sector por número de empresas frente al total de afiliados, por empleados representados y por participación de estas empresas en el mercado, refleja lo que las empresas hacen y cómo asumen los retos que se le presentaron durante el 2009 en los temas relevantes para el análisis de sostenibilidad.

Aspectos Específicos

La información se ha clasificado de acuerdo con las cuatro líneas de intervención de la estrategia de RSE del sector:

- Liderazgo sectorial
- Ciudadanía corporativa
- Entorno laboral
- Concertación con lo público



Liderazgo sectorial

para ser ejemplo de sostenibilidad el sector se ha enfocado en tres tácticas centrales: buenas prácticas, vocación exportadora y excelencia en estándares ambientales. Esto implica identificar expectativas de los grupos de interés y generar compromisos frente a las mismas.

● Aspectos de desempeño destacados en el 2009

Como se ha anotado anteriormente, el 2009 fue un año que representó un gran reto para el sector, en el sentido de seguir siendo competitivo en un contexto de mercado adverso, debido a la revaluación del peso colombiano. Aún así, las empresas del sector que reportan los datos económicos de su operación lograron generar utilidades por cerca de doscientos mil millones de pesos. Este indicador es significativo, en la medida en que en el balance económico sectorial, el 27% de las empresas arrojó pérdidas que van desde los ocho millones, hasta los doscientos millones de pesos, cifras que afectan los datos de utilidad general del sector.

Siguiendo la tendencia demográfica del sector, la mayor parte de las empresas están en Cundinamarca, y por eso la cifra mayor aparece en esta región. Sigue en orden de ingresos la regional Antioquia, y culmina con la regional Centro Occidente. En cada una de estas regionales, los empresarios han visto disminuida su rentabilidad, pero le siguen apostando al desarrollo de esta actividad económica, buscando nuevas maneras de subsistir ante los cambios del entorno de mercado.

A pesar de que, en comparación con años anteriores, las utilidades para los empresarios no fueron las mejores en el año 2009, las empresas del sector floricultor que reportaron los datos transfirieron cerca de doscientos ochenta y tres mil millones de pesos a la cadena de valor de la floricultura, cifra más alta que la de las utilidades, lo que muestra cómo los beneficios económicos no se quedan sólo entre los dueños de los cultivos, sino que una cantidad significativa del capital se distribuye a la cadena de valor, indicando una verdadera generación de riqueza.

Así, por concepto de salarios y prestaciones sociales, en las 63 empresas que reportaron, los trabajadores directos recibieron más de cincuenta y nueve mil millones de pesos. Los proveedores de bienes y servicios del sector recibieron más de doscientos cuatro mil millones de pesos y por concepto de impuestos se pagaron más de diecinueve mil millones de pesos. Ante estas cifras, se entiende la importancia que tiene el sector no sólo para la economía nacional sino para las economías locales, ya que el dinero que se transfiere a la cadena de valor circula en las regiones y en los municipios floricultores. Así, por ejemplo, cada trabajador invirtió el 29.6% de sus ingresos en alimentos que se compraron en las tiendas y supermercados de los municipios; así mismo, un 7.9% de ese salario se usó para pagar servicios públicos. Por otro lado, en arriendo o cuota para vivienda, ese mismo trabajador destinó el 6% de sus ingresos y, un 25% del salario fue destinado a gastos personales que, en su mayoría, fueron invertidos en el comercio del municipio. Incluso, el salario de ese trabajador les sirve directamente a las arcas municipales, ya que el 0.9% de sus ingresos los destinó a pagar impuestos municipales.



Tabla 7. Valor económico generado por las empresas que reportaron información (miles de pesos)

Regional	Utilidad bruta	Laborales	Proveedores	Estado (Tx)	Total
Cundinamarca	214.759.289	50.385.719	176.201.885	17.389.369	243.976.973
Antioquia	47.664.320	8.932.099	27.836.897	1.362.655	38.131.651
Centro Occidente	7.180.737	103.855	145.544	366.927	616.326
Total	269.604.346	59.421.673	204.184.326	19.118.951	282.724.950

Por lo anteriormente descrito, se entiende que las buenas prácticas en contratación sean un elemento central en el que se ha insistido por parte de Asocolflores, para que sus asociados muestren un liderazgo sectorial que apoye de verdad las economías locales y cuyo impacto positivo sólo es visible cuando, como pasó en el 2009, se cierran cultivos y se evidencia un deterioro en los indicadores económicos locales.

Pero las buenas prácticas del sector floricultor no sólo se quedan en el ámbito laboral sino que se transfieren a otros aspectos del núcleo del negocio: la producción de flores y follajes. En este sentido se tienen en cuenta dos elementos centrales: por un lado, el componente ambiental y de salud ocupacional que involucran el cultivo y la comercialización de los productos; por el otro, el destinatario de los productos, es decir, los clientes.

En relación con los aspectos ambientales del cultivo, se debe tener en cuenta el uso sostenible de las dos fuentes principales de la actividad agrícola: el suelo y el agua. Es-

tos dos recursos son vitales no sólo para las generaciones presentes sino también para los descendientes futuros que habitarán el planeta.

Respecto del uso del suelo, según cifras del Ministerio de Agricultura, Colombia cuenta con 15.000.000 de hectáreas cultivables. Las 7.509 hectáreas cultivadas por los floricultores en el 2009, utilizaron el 0.05% del área cultivable. Según el mismo ministerio, en 2009 se cultivaron en Colombia 4.905.000 hectáreas. El sector floricultor representó el 0.16% del área cultivada.

Con estos datos se muestra cómo el cultivo de flores y foliajes no compite en extensión de superficie con otro tipo de cultivos, especialmente los de seguridad alimentaria. Para el 2009, los principales productos agrícolas del país se cultivaron en la siguiente extensión (según datos del Anuario Estadístico del Sector Agropecuario y Pesquero 2000-2009):

● **Tabla 8. Áreas de cultivo en 2009**

Cultivo	Áreas cultivadas (hectáreas)
Café	900.000
Palma	350.000
Arroz	300.000
Caña	208.000
Papa	134.000
Hortalizas	122.000
Frutales	79.000
Banano	45.000
Flores	7.800

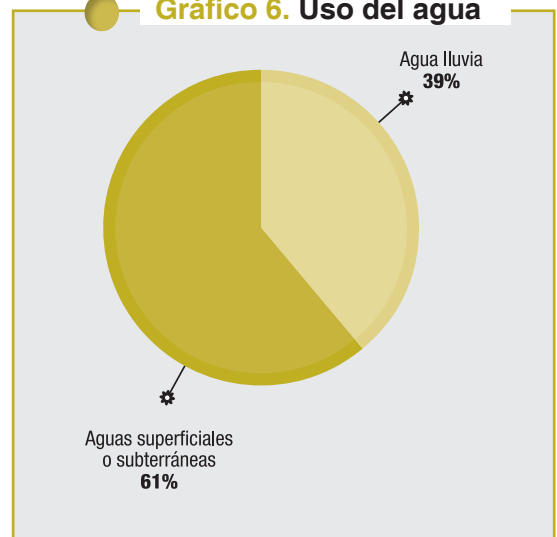
Tal como puede verse, a pesar de la importancia que tiene el sector en el aporte al PIB agropecuario, la extensión de tierra que ocupa para su producción es mucho menor que otros sectores de producción agrícola nacional.

El otro aspecto ambiental en relación con los cultivos, tiene que ver con el uso del agua. Según los datos de las empresas que reportan, el 61% del agua que consumen proviene de fuentes superficiales o subterráneas y el 39% restante proviene del agua de lluvia (2009 fué un año con fenómeno del niño y esta tendencia se revierte con fenómeno de la niña). Este dato muestra como los floricultores tienen la práctica de recoger el agua de lluvia en reservorios que usan para sus cultivos, lo que hace que se tenga que usar menos aguas provenientes de fuentes superficiales o profundas, lo que contribuye a hacer disminuir el impacto en la demanda de recursos hídricos provenientes de estas últimas fuentes.

En el 2009 el consumo de estas 63 empresas fue de 5.382 m³, que se utilizaron para el riego de las plantas de 1.389 hectáreas, lo que implica un consumo de unos 7 m³ por hectárea, para riego. Este consumo es bajo, comparado con los 12.000 m³ por hectárea para el cultivo de arroz, o los 10.000 m³ por hectárea para el cultivo de banano, por ejemplo.

Además del uso del suelo y del agua, las empresas floricultoras necesitan de la energía para sus procesos productivos. Dada la naturaleza de los cultivos y las diferencias en el número de empresas que reportaron información en cada regional de Asocolflores, se presentan variaciones en el uso de energía entre la regional Centro Occidente, y las de Cundinamarca y Antioquia.

● **Gráfico 6. Uso del agua**



● **Tabla 9. Consumo de agua durante 2009**

	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Área productiva (ha)	1.085	245	59	1.389
Captación de agua en la fuente de concesión (m³)	3.767.338	269.161	3.140	4.039.640
Consumo de agua en riego (m³)	4.698.093	684.079	60	5.382.233

● **Tabla 10. Uso de fuentes de energía durante 2009**

Fuentes de energía*	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Electricidad (kwh)	16.660.899	16.715.696	600	33.377.196
ACPM (galones)	168.902	7.129	416	176.447
Gasolina (galones)	32.095	4.628	812	37.535
Gas (libras)	20.120	16.566	NA	36.686
Carbón (toneladas)	46.186	1442	NA	47.629
Gas-oil (libras)	58.526	58.542	NA	117.068
Gases licuados de petróleo (libras)	23.894	4.850	NA	28.744
Propano (libras)	13.840	NA	NA	13.840

* Utilizadas por la empresa o finca en el proceso productivo.

● **Regional Cundinamarca**

La temperatura promedio en los municipios de Cundinamarca es de 13°C. La electricidad utilizada en los cultivos de Cundinamarca para los procesos de apoyo como riego, fertilización, refrigeración y mantenimiento, entre otros, es del 50% del reporte total. En el caso de fuentes como ACPM, carbón y gases licuados de petróleo, en esta región se duplica el consumo con respecto a las otras regionales.

● **Regional Antioquia**

En los municipios antioqueños la temperatura promedio anual en esta región es de 17°C y las variaciones de temperatura son menores que en la Sabana de Bogotá. Estos cultivos consumen el 49% de la electricidad para ayudar en el crecimiento de las plantas bajo invernadero, pero el consumo de ACPM, carbón o gases licuados de petróleo es significativamente menor que en las empresas que reportaron en la Sabana de Bogotá.

● **Regional Centro – Occidente**

En los municipios de esta regional se cultivan flores tropicales (especialmente anturios y heliconias) y follajes debido a que la temperatura promedio anual es de 21°C; estas plantas se cultivan al aire libre, por lo que no se hace uso de invernaderos, y no se requiere proporcionar calor artificial a las plantas. De ahí, que, en las empresas que participaron para el reporte GRI, en esta regional sólo se consume el 1% de la energía eléctrica reportada y menos del 1% de fuentes como ACPM, carbón o gases licuados de petróleo.

● **Tabla 11. Materiales usados por peso, durante el 2009**

Materiales usados por peso	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Plástico usado (kg)	69.6107	199.725	250	896.082
Madera usada (kg)	4.004.482	92.873	NA	4.097.356
Peso de los capuchones usados (kg)	342.388	104.386	331	447.106
Peso del cartón usado (kg)	3.711.297	915.253	869	4.627.420
Peso del zuncho utilizado (kg)	84.348	8.983	30	93.362

La circunstancia anteriormente descrita en cada una de las regionales se evidencia también en el uso de materiales. El plástico y la madera se utilizan en la construcción de los invernaderos. Éstos, más el cartón y el zuncho son necesarios para el embalaje de los productos finales.

Es interesante anotar que la mayoría de materiales usados para el cultivo de flores y follajes pueden ser reciclados y reutilizados, incluido el producto mismo de la floricultura. Así, a lo largo del ciclo de vida de las flores, los cultivadores tienen prácticas de reutilización de plástico y madera y, aunque el material de embalaje escapa al control de los floricultores una vez que ha sido vendido el producto, sus clientes (grandes consumidores de flores, como supermercados) tienen prácticas de reciclaje del cartón, la madera y los zunchos, entre otros.

Por otro lado, los productos orgánicos, como hojas, tallos y flores se utilizan para compostaje, material que será reincorporado al ciclo de cultivo y producción de flores, lo cual contribuye a la disminución del uso de fertilizantes.

● **Tabla 12. Peso de envases y plaguicidas desechados en 2009**

	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Peso de envases y empaques de plaguicidas desechados (kg)	22.477	3.254	19	25.751

Así mismo, los residuos peligrosos (Respel) como los envases y empaques de plaguicidas son manejados, almacenados y finalmente entregados a los programas de devolución de posconsumo existentes en el país quienes se encargan de su aprovechamiento de manera segura y acorde con la normativa ambiental.

Para los procesos de poscosecha es necesario el uso de gases refrigerantes en el control de la temperatura y la conservación de los productos. Para ello, se utilizan sustancias como el gas HCFC-22, más conocido como R-22. Tanto en plaguicidas, como en emisiones, en Cundinamarca los datos son mayores, dado que es la regional con mayor producción y donde está el número más grande de empresas para este reporte.

● **Tabla 13. Emisión de sustancias destructoras de la capa de ozono durante 2009**

	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono HCFC-22 ó R-22 (lb)	1.781	120	0	1.901

Un impacto ambiental positivo que ha generado el sector floricultor sobre el hábitat es que los reservorios para almacenar aguas lluvias, al ser grandes espejos de agua atraen especies amenazadas como la Tingua moteada (*Gallinula melanops*), la Tingua bogotana (*Rallus semiplumbeus*) y el Pato turrio (*Oxyura jamaicensis andina*). La Tingua moteada fue escogida por el Programa *Finca Florverde* como símbolo de compromiso social y ambiental de sus empresas participantes.

Si bien el sector tiene buenas prácticas tanto económicas como ambientales, procura también tenerlas con los clientes. Así, en la información suministrada por las empresas, éstas manifestaron que se relacionan con sus clientes a través de cartas y correos electrónicos. El 30% de las empresas que respondieron a la encuesta para la elaboración del reporte GRI, expresó que realizan estudios de satisfacción al cliente mediante una encuesta que se les envía para tal fin.

Es importante mencionar que existe una relación de confianza con este grupo de interés estratégico para el sector, aspecto que se refleja en que no exista ninguna demanda, ni sanción por parte de clientes que sientan que se les ha vulnerado algún derecho o que las empresas floricultoras hayan violado alguna de las normas que existen para proteger a clientes o consumidores de productos.

● **Expectativas de nuestros grupos de interés y retos para el 2010**

Como se explicó en la definición de materialidad, para la elaboración de este informe se adelantó un proceso de consulta a los diferentes grupos de interés del sector. En entrevistas con representantes de los distintos grupos se identificaron las expectativas en aquellos ámbitos de interés para estas personas.

Las perspectivas y aportes de los entrevistados fueron sistematizados y procesados en una matriz de análisis, obteniéndose más de cien expectativas, clasificadas por grupo de interés, por regional y por asunto.

En tres talleres, de aproximadamente cuatro horas cada uno, se trabajaron todas las expectativas y se les dio respuesta interna. Luego, se hizo un ejercicio de priorización de las mismas para determinar a cuáles de las expectativas se estaba en capacidad de generar compromisos, de tal manera que se pudieran trazar planes de acción y así convertir a las expectativas en retos.

● **Tabla 14. Expectativas de nuestros grupos de interés y retos para el 2010**

Eje	Expectativas	Retos
Buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la conducta de algunos afiliados para que respeten los estándares relacionados con buenas prácticas sociales y ambientales, ya que no lo hacen. 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas e iniciativas para que las empresas incrementen las buenas prácticas. Realizar un benchmarking (estudios de caso) para mostrar a las empresas exitosas en este aspecto.
Vocación exportadora	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la competitividad del sector frente a la dinámica de los mercados externos. (Devaluación, revaluación) 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar esfuerzos en agregarle valor al producto, desde una estrategia de innovación
Excelencia en estándares ambientales	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer Florverde®, en cuanto a difundir la importancia que implica este sello para garantizar la calidad de los productos ante los clientes nacionales e internacionales y lograr que más empresas se certifiquen. El gremio debe ser más exigente en cuanto a hacer cumplir y respetar el medio ambiente por parte de algunas empresas afiliadas, por lo que se deben implementar estrategias más asertivas para lograr que las empresas se certifiquen ambientalmente Estudiar de qué manera Florverde® podría ser más barato, para que más cultivadores puedan certificarse. Transferir el conocimiento de las buenas prácticas ambientales a pequeños floricultores, en asocio con autoridades ambientales, a aquellos que por su capacidad no pueden pertenecer a la Asociación. 	<ul style="list-style-type: none"> Robustecer los procesos de comunicación y difusión de la información sobre Florverde® Fortalecer los mecanismos de auditoría hacia las empresas, para garantizar el uso adecuado de químicos, fertilizantes e invernaderos en los cultivos. Indagar la experiencia de sellos y estándares en otros gremios Establecer reuniones con autoridades del ámbito nacional para transferir conocimiento que pueda ser apropiado por pequeños cultivadores que no pertenecen a Asocolflores

Por lo anterior, en esta sección, tanto de *expectativas* como de *retos*, aparecerán aquellas que se priorizaron, independientemente de qué tipo de grupo de interés planteó tal asunto estratégico para las empresas del sector o para Asocolflores o en qué regional fue expresada.



Ciudadanía corporativa

El ejercicio de la ciudadanía, para las empresas floricultoras asociadas en Asocolflores, implica gestionar responsablemente las relaciones con sus grupos de interés, para lo cual se enfoca en tres estrategias centrales: desarrollo local, bienestar para la cadena de valor, fomento de prácticas en responsabilidad social corporativa.

● Aspectos de desempeño destacados en el 2009

Además de las acciones que las empresas floricultoras llevan a cabo de manera directa, han delegado a Asocolflores la coordinación de iniciativas alrededor de la ciudadanía corporativa para lograr una mayor cobertura e impacto de programas y proyectos, así como la posibilidad de lograr alianzas estratégicas con otros actores y sectores.

Así, para contribuir con el desarrollo local de las comunidades en donde se realiza la actividad floricultora, se adelantaron, entre otras, tres iniciativas importantes: *Aprovechamiento de residuos de clavel*, *Proyecto El Cinco*, *Escuela de floricultura*, *cultivemos la paz en familia* y *Asocolfor es hogar*.

El proyecto de *Aprovechamiento de Residuos de Clavel* contó con el apoyo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, así como de la Universidad Nacional de Colombia, C.I. Colibrí Flowers S.A. y Flores de Funza S.A. C.I. Su objetivo es el montaje y puesta en marcha de la planta piloto para la obtención de fibra de pulpa (Fase I) y su transfor-

mación en un subproducto como semilleros, capuchones y empaques para el sector floricultor.

Esta iniciativa no sólo promueve el desarrollo local sino que genera bienestar para la cadena de valor:

El proyecto *El Cinco* está orientado al desarrollo de las comunidades campesinas productoras de fruta en el Oriente Antioqueño que se han organizado en la iniciativa Fruqueña. Con aportes en efectivo y en especie, en alianza con otras instituciones de los sectores público y privado, ha fortalecido los procesos de consolidación organizacional y empresarial de 13 asociaciones campesinas en 12 municipios. Este esfuerzo directo benefició en el 2009 a más de 600 familias, mediante el acompañamiento técnico a más de 500 predios en comercialización y valor agregado de la fruta, y la formación de 30 hijos de campesinos como tecnólogos agrícolas certificados por el Sena.

De la misma manera, desde *El Cinco*, se creó el proyecto de confecciones Semillas de Moda, con el apoyo Flores de Tenjo y Alpes Flowers. En el 2009 se logró la continuidad del respaldo de la Alcaldía de Tenjo.

El programa de *Escuela de Floricultura*, apoyado por la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos -Usaid y la Fundación Panamericana para el Desarrollo, en su segunda fase que se realizó entre marzo de 2006 y abril de 2009, benefició a 694 personas en condición de desplazamiento y vulnerabilidad en Cundinamarca y Antioquia. Estas personas encontraron una oportunidad laboral gracias a la participación de 100 empresas afiliadas que los patrocinaron. Durante el 2009 se desarrolló el componente de emprendimiento en el que se elaboraron planes de negocios y se les dio capacitación y asesoría a 65 beneficiarios, personas que hoy cuentan con su propio proyecto productivo.

En el 2009 el programa institucional de vivienda *Asocolflor es Hogar*, alcanzó grandes metas a partir de las acciones lideradas por cada una de sus líneas de acción. Se elaboró la Cartilla de Titulación Predial "*Viviendas seguras-Familias felices*" representando un gran aporte a la capacitación y prevención que en este tema nuestros empleados y Jefes de Gestión Humana requerían ya que presenta de manera clara y practica los conceptos y procesos adecuados que la familia debe seguir para obtener el título de propiedad de los predios que adquieran, incluyendo información sobre el manejo de las cesantías y un formulario de solicitud a la empresa para ser usadas en vivienda.

El programa de *Formación de Comunidad* contó con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones OIM quienes, en un gesto de confianza en el programa, financiaron un proyecto ambicioso pero altamente gratificante para 17 comunidades de todo el país que participaron del mismo.

La estrategia combinó diferentes procesos: identificación de las necesidades, expectativas, saberes, visiones y aprendizajes de los líderes a través de talleres de intercambio de experiencias, visitas a las comunidades para percibir de cerca su proceso, problemas y potenciales, acompañamiento a un proceso de identificación de necesidades concretas con las cuales se pudiera realizar una acción comunitaria durante el proyecto, acompañamiento a la realización de cada iniciativa, evaluación de la experiencia y sistematización de los aprendizajes y producción de una herramienta de divulgación y memoria de la experiencia.

Se determinó trabajar en el transcurso de la formación en relación con el desarrollo de las acciones colectivas, tres elementos claves en el desempeño de una comunidad: la *transparencia*, la *democracia*, y la *participación comunitaria*.

Además se acompañó durante un tiempo (8 meses aproximadamente) a la comunidades en el *diseño de estrategias de sostenibilidad de los procesos de autogestión*, , buscando un cambio de estilo en la forma tradicional de funcionar, que se caracteriza por que la participación comunitaria suele ser pobre, la democracia en las decisiones muy relativa, y la transparencia raramente ejercida, en el mejor de los casos por considerarla poco relevante, en otros, porque no favorece a los intereses particulares de quienes buscan el beneficio propio a partir de su posición de liderazgo.

● **Tabla 15. Resumen de proyectos y comunidades impactadas**

Comunidad	No. Hogares	Municipio	Proyecto
Ecobarrio	312	Chocontá	<i>Por un Ecobarrio limpio</i> - Depósitos de basuras
Jardín de la Aurora	165	Suesca	<i>Un jardín con aire a Eugénias</i> - Cerramiento de zonas verdes
Villas del Sauce	92	Gachancipá	<i>Travesuras de Kendy</i> - Parque infantil y juvenil
Villa las Palmas	67	Tocancipá	<i>Diviértete cuidando</i> - Parque infantil Los Coquitos
El Ocal	152	Tenjo	<i>Leyendo nuestros sueños</i> - Biblioteca comunitaria
Villas de Manjuí	496	Facatativá	<i>Parque infantil Los Pitufos</i> - Mejoramiento del parque
Juan Pablo II	1262	Facatativá	<i>Edunipaz</i> - Biblioteca comunitaria
Villas de San Benito	695	Facatativá	<i>Construyendo futuro</i> - Dotación para recreación y deportes
El Cóndor	38	Facatativá	<i>El Cóndor</i> - Parque infantil
Cacique Sopó-Pueblo Viejo	402	Sopó	<i>Biblioteca Cacique Sopó-Pueblo Viejo</i> - Biblioteca virtual
Montesol	501	La Ceja	<i>Placa deportiva para la recreación, la cultura y el deporte</i> - Mejoramiento placa y reforestación parque
Arrayanes de Fundaflor	42	La Ceja	<i>Dotación salón social</i> y mejoramiento del cerco
Ciudadela de las Flores	500	La Ceja	<i>Hormiguitas Creativas</i> - Parque infantil
Balcones de la Circunvalar	80	La Ceja	<i>Balcones seguro, ambiente tranquilo</i> - Embellecimiento de zonas comunes y seguridad del conjunto
La Playita	94	Chinchiná	<i>Parque recreativo</i>
Vereda El Pital de Combia	120	Pereira	<i>Aula virtual y biblioteca</i>
Vereda La Quisquina	157	Palmira	<i>Sala de sistemas</i>

Otro programa para la generación de bienestar para la cadena de valor es *Cultivemos la Paz en Familia*. El programa ha sido fondeado prácticamente con recursos propios y en su segunda fase recibió el apoyo de la USAID y la OIM. En el primer semestre del año 2009 terminó el convenio de un año firmado entre la Agencia de Cooperación Técnica Alemana GTZ y Asocolflores, para dar continuidad al programa. Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos, se desarrollaron las siguientes acciones:

- 7 talleres de formación en Bogotá, Pereira y Antioquia, en las que se capacitaron 132 personas como facilitadores.
- 2 talleres sobre mediación en Bogotá y Antioquia.
- 40 asesorías a directores de programa en empresas y comunidades en Bogotá, Pereira y Antioquia.
- 43 acompañamientos a facilitadores en empresas y comunidades en Bogotá, Pereira y Antioquia.
- 24 sensibilizaciones a directores del programa en empresas y comunidades y comunidades en Bogotá, Pereira y Antioquia.
- 9 diagnósticos iniciales para las empresas nuevas en Bogotá.
- Formación de 102 emprendedores del programa *Escuela de Floricultura* en técnicas de resolución de conflictos.

Atendiendo a la importancia que la educación tiene para lograr el desarrollo de las comunidades, Asocolflores continuó por décimo octavo año el programa de *Refuerzo Escolar*, cuyos beneficiarios principales son los hijos de los empleados del sector. Durante el 2009 participaron 104 compañías afiliadas a Cundinamarca, Antioquia y Centro Occidente. Se distribuyeron más de 13.000 elementos escolares y calzado.

La asociación llevó a cabo otra serie de iniciativas y proyectos como el de *Salud Oral* o el apoyo a celebraciones en los municipios, para preservar los valores tradicionales como el día del campesino.

Lo importante en el desarrollo de todas estas acciones, programas y proyectos es el impacto que se logró en el mejoramiento de la calidad de vida de muchas personas y comunidades y la manera en que se contribuyó a ello. Esto significó aportes de Asocolflores por más de mil ochocientos ochenta millones de pesos. Pero, otros sectores, también hicieron aportes significativos.

● **Tabla 16. Inversión social en 2009**

Asocolflores	Empresas	Terceros	Total
\$ 1.188.049.963	\$ 8.169.393.773	\$ 12.519.192.506	\$ 21.877.085.242
La inversión de la Asociación es directa en los programas y además tiene como tarea la movilización de recursos institucionales de terceros que aportan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la industria y otros grupos vulnerables de población.	Los aportes de los asociados son estimados en inversiones directas e indirectas (por ejemplo, el tiempo que se concede a los trabajadores para la ejecución de los programas) que estos realizan a los programas que se ejecutan desde Asocolflores. Adicionalmente es importante destacar que todas las empresas asociadas realizan inversiones adicionales en bienestar, en salud y en capacitación, y obviamente en empleo, las cuales no son cuantificadas en este cuadro.	Denominamos terceros a las entidades que cooperan directa e indirectamente en la ejecución de los programas reportados como el Ministerio de Protección Social, el ICBF, el Sena, las cajas de compensación familiar, Viceministerio de Vivienda, GTZ, Usaid, Fupad, OIM, y alcaldías entre otros. El valor de sus aportes se calcula directamente de la ejecución de cada programa y obviamente, por la dimensión de ésta, no incluye la administración	

●
 Tabla 17. Expectativas de nuestros grupos de interés y retos para el 2010

Eje	Expectativas	Retos
Desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> Se espera que las empresas floriculturas se involucren más en procesos comunitarios y no que sea solo a través de la representación de Asocolflores como gremio. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor divulgación de buenas prácticas de las empresas en estos aspectos. Participación más activa de las empresas en escenarios de encuentros comunitarios.
Bienestar para la cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> Continuidad en los proyectos sociales que llegan no sólo a los trabajadores y las familias sino también a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los convenios con los aliados estratégicos de los proyectos para lograr mayor cobertura de los mismos, en la medida de las posibilidades.
Fomento de prácticas en responsabilidad social corporativa	<ul style="list-style-type: none"> Que continúe siendo un gremio preocupado por el tema social, como hasta ahora lo ha sido. 	<ul style="list-style-type: none"> Buscar multiplicadores en las empresas de nuestros aliados para darle mayor impacto a los programas.



Entorno laboral

Las empresas floricultoras asociadas en Asocolflores tienen conciencia del impacto que tienen en las economías locales a través de los empleos que generen. De ahí, entonces, su preocupación por procurar un entorno laboral que respete los derechos humanos y que permita condiciones de seguridad e ingresos para que los trabajadores lleven una vida humana digna.

Lo anterior se logra a través de cinco estrategias básicas: contratación de mano de obra local, generación de empleo formal, estabilidad laboral, formación y desarrollo para los trabajadores, beneficios adicionales a los legales.

● Aspectos de desempeño destacados en el 2009

La característica de la actividad floricultora está directamente relacionada con la actividad laboral en el campo, dado que los terrenos cultivables se encuentran en zonas rurales. Esta circunstancia hace que las condiciones de contratación tengan un impacto real en el campo colombiano ya que, según el Ministerio de Protección Social, para el 2009 el 90% de los empleados en actividades agrícolas carecía de sistemas de protección social, más allá de lo que el Estado cubría a través de las ARS, para apoyar a poblaciones pobres y vulnerables.

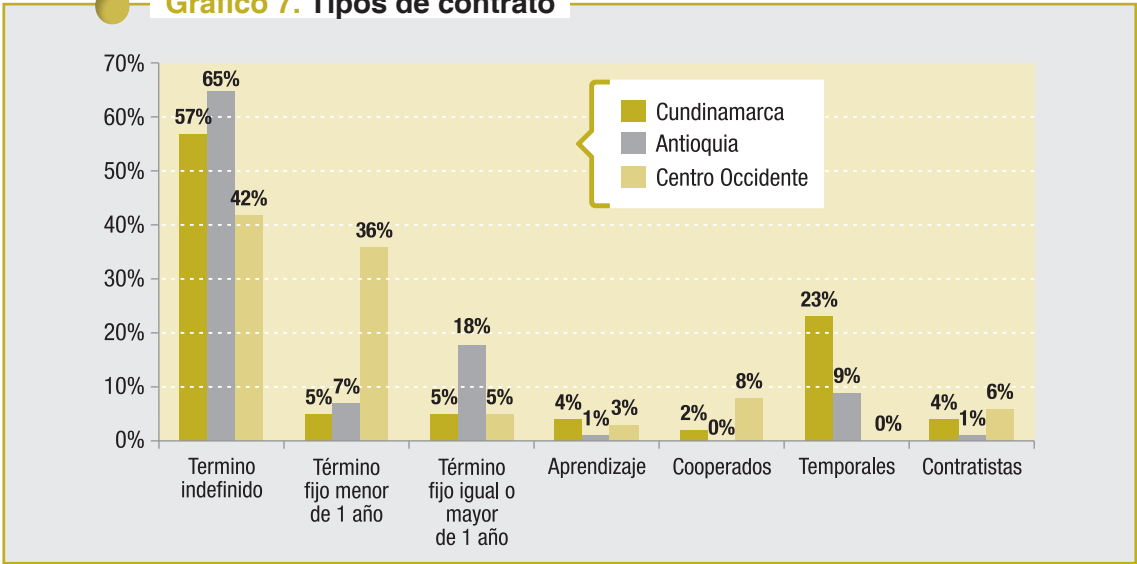
Es por esto, que las empresas floricultoras se han preocupado por mantener a sus trabajadores en condiciones dignas, cumpliendo los parámetros legales y, adicionalmente, brindando beneficios más allá de los exigidos por la ley, en consonancia con la sensibilidad y la conciencia de la responsabilidad social que las empresas tienen para con sus trabajadores.

El primer aspecto que se considera es el de brindar estabilidad laboral a los colaboradores de las diferentes empresas. Si se mira la tabla por tipo de contrato, en las 63 empresas que reportaron, se encontrará que la mayoría de los trabajadores están vinculados mediante contrato a término indefinido, y que sólo un 6% está vinculado mediante servicios tercerizados. Contrario a la creencia común, los procesos de enganche laboral del sector floricultor se hacen de manera directa y pensando en relaciones de largo plazo, lo que les permite a los trabajadores construir un proyecto de vida alrededor de la actividad agrícola y, así, garantizar una vida digna a su familia.

● **Tabla 18. Modalidades de contrato en número, durante el 2009**

Tipo de Contrato	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total reportado
Termino indefinido	8.668	2.385	64	11.117
Término fijo menor de 1 año	789	248	55	1.092
Término fijo igual o mayor de 1 año	824	650	7	1.481
Aprendizaje	572	29	5	606
Cooperados	364	12	12	388
Temporales	3.432	327	0	3.759
Contratistas	602	29	9	640
Total	15.251	3.680	152	19.083

● **Gráfico 7. Tipos de contrato**



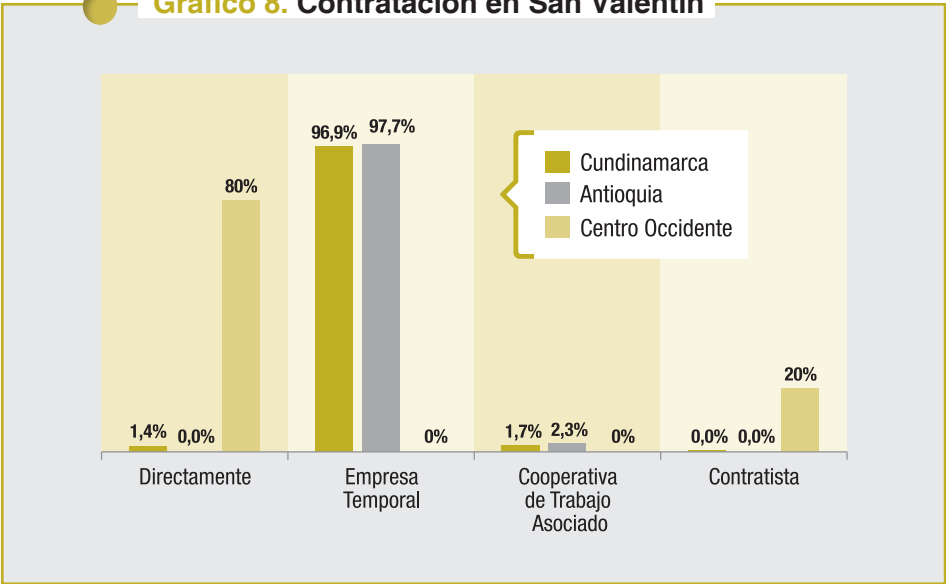
El pico más alto en la producción de flores se da en la temporada de San Valentín, debido a la alta demanda de los productos colombianos en esta fecha tan importante para Estados Unidos y Europa. En el 2009 las empresas reportadas contrataron 4.514 personas para esta época, lo cual proporcionó oportunidad de ingresos para éstas.

● **Tabla 19. Contratación en temporadas altas, durante el 2009**

Temporada de San Valentín	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Número de nuevas contrataciones	3.188	1.321	5	4.514

Es interesante anotar al respecto, que la mayor parte de los trabajadores contratados para atender la temporada, fueron vinculados a través de empresas temporales. Esto implica que estas personas tuvieron condiciones formales de empleo, es decir, que tuvieron cubiertas las garantías sociales exigidas por la legislación laboral.

● **Gráfico 8. Contratación en San Valentín**



El segundo aspecto de preocupación del sector es la contratación de mano de obra local. De esta manera, se evita la presión de que personas foráneas compitan por los empleos disponibles con las personas establecidas en los municipios. En el caso de Cundinamarca, el 88% de los trabajadores que laboran en las empresas reportadas residen en los municipios en donde se encuentran ubicadas. En el caso de Antioquia, es del 85% y, en el caso de Centro – Occidente, todas las personas son del municipio.

Es importante recalcar que las personas de fuera de los municipios se contratan cuando no hay disponibilidad en dichos lugares de mano de obra calificada para las actividades del sector. Aún así, las personas contratadas son residentes de municipios cercanos, lo que implica que el 100% de la mano de obra proviene de las regiones en donde se hace el cultivo de flores.

Tabla 20. Procedencia de los trabajadores

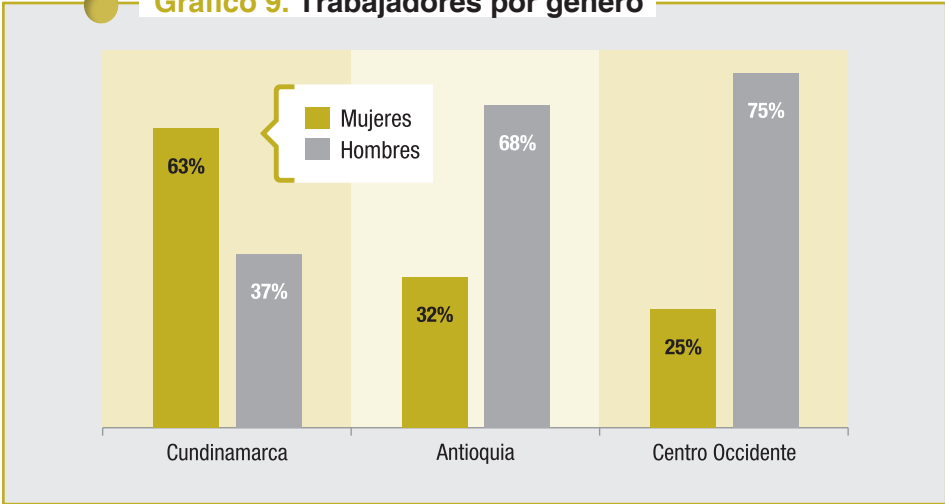
Origen de los trabajadores	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente
Residentes del municipio	88%	85%	100%
Procedentes de la región	12%	15%	0%

Un aspecto importante que impacta positivamente en el sector es empleo femenino. En Colombia, como en los demás países del mundo, existe una brecha laboral entre mujeres y hombres, lo que implica que los varones tienen mayores oportunidades para emplearse, que las mujeres. En el caso del sector floricultor, los puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por mujeres lo cual implica un proceso de reconocimiento al género, al mismo tiempo que genera posibilidades de superación para muchos hogares del sector rural que, sin la presencia de esta actividad, tendrían menos oportunidades para la subsistencia familiar.

Tabla 21. Trabajadores por género

Género	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Mujeres	9.642	1.173	38	10.853
Hombres	5.609	2.507	114	8.230
Total	15.251	3.680	152	19.083

Gráfico 9. Trabajadores por género

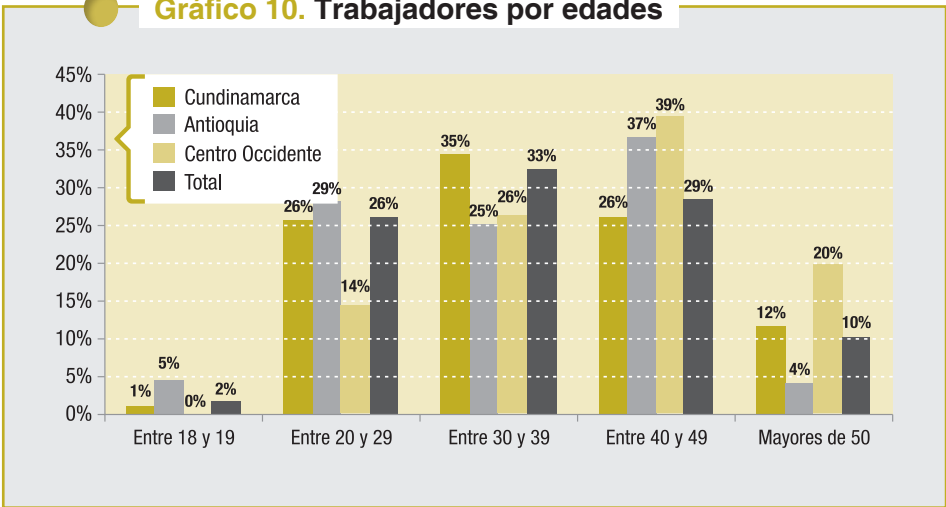


Además de las condiciones de género, también la edad se impacta positivamente con la actividad floricultora. Dado que la mayor parte de las personas está vinculada mediante contrato a término indefinido, la permanencia laboral es alta y, la consiguiente rotación es bastante baja. Esto se evidencia en el hecho de que el 10% de los trabajadores de las empresas reportadas tienen una edad superior a los 50 años, con lo que se garantiza que estas personas puedan seguir siendo productivas y logren culminar su vida laboral con una pensión que cubra sus necesidades.

● **Tabla 22. Trabajadores por edades**

Edad	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Entre 18 y 19	188	176	0	364
Entre 20 y 29	3.948	1.051	22	5.021
Entre 30 y 39	5.283	932	40	6.255
Entre 40 y 49	4.034	1.362	60	5.456
Mayores de 50	1.798	159	30	1.987
Total	15.251	3.680	152	19.083

● **Gráfico 10. Trabajadores por edades**



El aspecto de género también incide en lo que respecta a la brecha salarial. En efecto, en el 2009, en Colombia las mujeres ganaron 7% menos que los hombres, cuestión que no acontece en el sector floricultor ya que las personas perciben su salario en función de su rango o responsabilidades y no por género. Así mismo, la brecha salarial entre directivos y operarios no es tan alta como en otros sectores. Según, la Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip), en el 2009 los gerentes de las empresas en el país ganaron 41 veces más que los empleados del sector operativo, que percibieron el salario mínimo. En el caso del sector floricultor los directivos ganaron en promedio 4 veces más que los operativos, brecha que se encuentra por debajo de la media mundial que se sitúa en 15 veces, siendo América Latina el continente de mayor desigualdad salarial en el mundo. Las empresas participantes reportaron la siguiente información, de salarios básicos, sin incluir prestaciones sociales obligatorias o adicionales. Tampoco está incluido el valor del auxilio de transporte.

● **Tabla 23. Salario promedio por nivel jerárquico**

Salario promedio por rangos ¹	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente
Operarios, Auxiliares de cultivo, oficios varios y otros en el mismo nivel de la organización	\$ 496.900	\$ 496.900	\$ 496.900
Supervisores	\$ 780.000	\$ 700.000	NA
Todos los demás cargos incluyendo directivos	\$ 1.830.000	\$ 1.750.000	\$ 2.800.000

¹ Salario base sin prestaciones ni auxilio de transporte.

En la tabla 23 se muestra cómo las empresas del sector floricultor asociado en Asocolflores se preocupan por el cumplimiento de estándares de responsabilidad social para con sus trabajadores, lo que implica un genuino reconocimiento por la dignidad de las personas y, por tanto, de sus derechos. En este sentido, además de la equidad, también se respeta la libertad de asociación de los trabajadores. Por ello, del total de trabajadores reportados por las empresas para este informe, el 57% de ellos pertenece a una asociación laboral.

Los trabajadores de las flores sindicalizados están afiliados, principalmente a tres asociaciones: Unión de Trabajadores de Cundinamarca (UTRACUN), Unión Nacional de Trabajadores de las Flores (UNTRAFLORES), Federación Nacional de Trabajadores de Colombia (FETRABOC).

● **Tabla 24. Formas de organización de los trabajadores**

Relaciones Laborales	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente
Afiliados a Sindicatos	2.621	NA	NA
Beneficiarios de Pactos Colectivos	3.138	227	NA
Afiliados al Fondo de Empleados	4.064	846	NA
Total	9.823	1.073	NA

Además, existe una preocupación constante por brindar condiciones de seguridad a los trabajadores, lo que implica generar mecanismos efectivos para que las personas puedan desarrollar su trabajo con las herramientas y los elementos adecuados para ello. Por eso, el 100% de las empresas reportadas cuenta con Comités Paritarios de Salud Ocupacional (COPASO) en donde participan trabajadores de todos los niveles de la organización, para promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

En el año 2009 las empresas destinaron más de ochocientos sesenta millones de pesos para acciones, proyectos y programas de salud ocupacional, orientados al mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad de los trabajadores y la promoción de habilidades y competencias para el autocuidado.

● **Tabla 25. Inversión en programas y proyectos de salud ocupacional**

Salud Ocupacional	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Total inversión	\$ 661.856.945	\$ 204.751.431	ND	\$ 866.608.376

En 2009 el tema de la autoprotección y el autocuidado fue central en las campañas y procesos, buscando disminuir la accidentalidad ya que, aunque no hubo víctimas fatales, sí fue una de las causas de absentismo. Si se toma el número de trabajadores y los días laborales de todos, la tasa de ausentismo entre las empresas que reportaron, fue del 2%

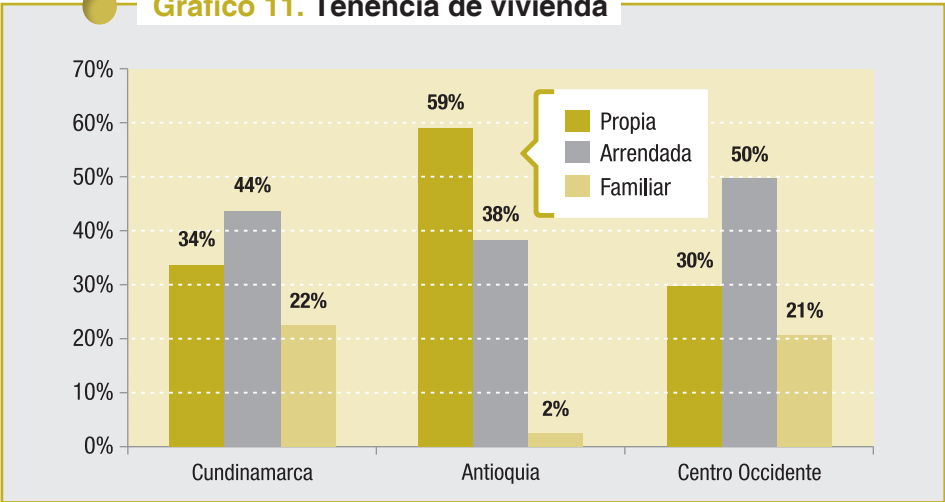
● **Tabla 26. Ausentismo, días perdidos, accidentes y enfermedades profesionales**

Tasas de ausentismo	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Total
Número de accidentes	760	143	ND	903
Número de enfermedades profesionales detectadas	795	1	ND	796
Número de días perdidos	89.707	512	ND	90.219
Número de víctimas mortales	0	0	ND	0

Más allá de lo exigido por la ley, las empresas floricultoras se preocupan por brindarles a los trabajadores otros beneficios que mejoren sus condiciones de vida y la de sus familias. Estos beneficios se concentran en tres aspectos: apoyo para satisfacer necesidades básicas, programas de bienestar laboral, y capacitaciones.

Uno de los apoyos más fuertes que aportan las empresas a los trabajadores gira alrededor de consecución o mejoramiento de vivienda. Esta es una de las necesidades manifestadas de manera recurrente por los trabajadores y por eso las empresas se preocupan por caracterizar este aspecto de las condiciones de sus trabajadores, como puede verse en el gráfico:

● **Gráfico 11. Tenencia de vivienda**

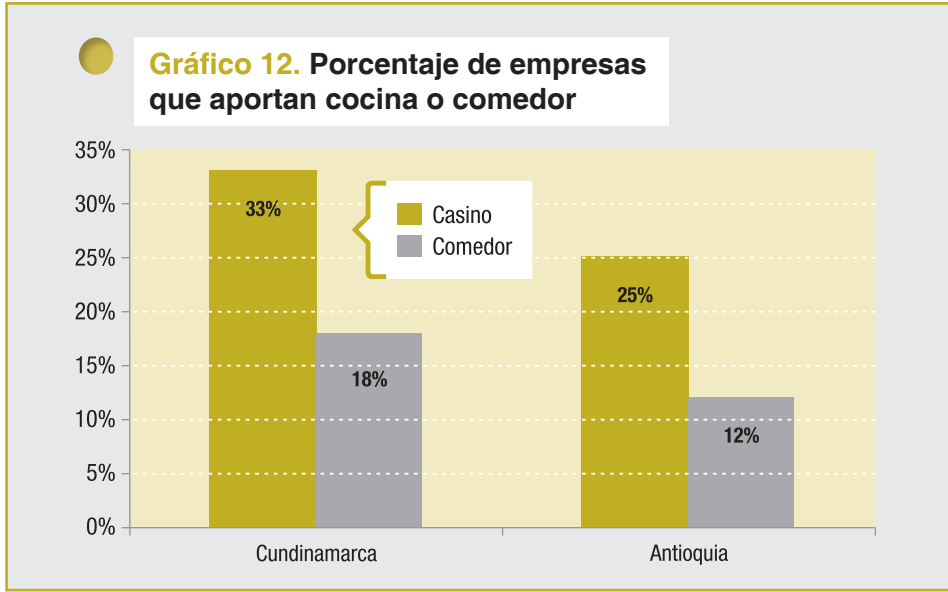


Para colaborar con la adquisición o mejoramiento de vivienda las empresas otorgan auxilios o préstamos directos, o apoyan la constitución de Fondos de Empleados para este fin. En el 2009, 3009 trabajadores se vieron beneficiados por esta línea de ayuda y las empresas de Cundinamarca aportaron \$ 148.528.309, de manera directa:

● **Tabla 27. Colaboración para vivienda**

Apoyo en vivienda al trabajador	Cundinamarca	Antioquia	Centro Occidente	Sector General
Créditos por la empresa, número de concedidos	148	0	0	148
Créditos por el fondo, número de concedidos	91	20	18	129
Auxilios por la empresa, número de concedidos	925	0	0	925
Auxilios por el Fondo, número de concedidos	1.807	0	0	1.807
Total	2.971	20	18	3.009

El otro apoyo orientado a necesidades básicas tiene que ver con la alimentación. Dado que para muchos trabajadores la jornada laboral comienza muy temprano, las empresas se preocupan por facilitarles a los trabajadores sitios para que puedan consumir los alimentos en condiciones de higiene. Además, como en el caso de Antioquia, los trabajadores son capacitados en la correcta manipulación de alimentos y cómo evitar la contaminación de los mismos. Otras empresas proporcionan la alimentación a los trabajadores, para garantizar que se tenga una adecuada nutrición que repercuta en la salud de los trabajadores:



En iniciativas relacionadas con dotación para comedores y casinos, las empresas que participan del reporte invirtieron más de seiscientos ochenta y siete millones de pesos.

● **Tabla 28. Aportes en comedor y casino**

Alimentación	Cundinamarca	Antioquia	Sector General
Inversión locativa y dotaciones para comedor y casino	\$ 419.209.144	\$ 268.410.230	\$ 687.619.374

El segundo eje de beneficios extralegales tiene que ver con programas de bienestar laboral. El programa que mejor posicionamiento tiene es *Cultivemos la Paz en Familia* (descrito anteriormente en la sección de aspectos generales del sector). Con la convicción de que este programa aporta no sólo al mejoramiento del ambiente laboral sino también a la convivencia familiar de los trabajadores, las empresas que informaron para este reporte, invirtieron más de ciento treinta millones de pesos para la implementación de esta iniciativa.

● **Tabla 29. Programas de bienestar laboral**

Programas de bienestar laboral	Cundinamarca	Antioquia	Sector General
<i>Cultivemos la Paz en Familia</i>	\$ 129.537.976	\$ 5.460.240	\$ 134.998.216

Por último, las empresas se preocupan por la capacitación de las personas orientando el proceso al crecimiento del trabajador como persona, a la cualificación del mismo y que sean un ciudadano responsable, acorde con parámetros éticos y de civilidad.

En este tipo de programas y proyectos las empresas invirtieron más de ochenta millones de pesos.

● **Tabla 30. Capacitación temas afines al Desempeño**

	Operarios	Mandos Medios	Técnicos	Directivos
Cundinamarca				
Asistentes	7.834	351	234	117
Nº de eventos	1.088	41	12	16
Nº de horas	2.798	361	120	124
Valor Inversión	\$ 13.282.655	\$ 4.355.977	\$ 2.197.823	\$ 2.552.667
Antioquia				
Asistentes	6.656	322	165	124
Nº de eventos	774	13	10	17
Nº de horas	29.979	1924	108	249
Valor Inversión	\$ 75.801.839	\$ 13.224.608	\$ 617.085	\$ 4.062.411
Centro Occidente				
Asistentes	20			
Nº de eventos	7			
Nº de horas	38			
Valor Inversión	-			

● **Tabla 31. Capacitación en Derechos Humanos**

	Operarios	Mandos Medios	Técnicos	Directivos
Cundinamarca				
Asistentes	1.838	44	28	16
Nº de eventos	9	9	9	1
Nº de horas	1.013	200	88	6
Valor Inversión	\$ 1.144.575	\$ 404.692	\$ 390.000	\$ 390.000
Antioquia				
Asistentes	1.457	40	25	17
Nº de eventos	15	7	7	14
Nº de horas	5.783	257	79	87
Valor Inversión	\$ 13.503.305	\$ 1.708.200	\$ 925.628	\$ 1.406.250
Centro Occidente				
Asistentes	1			
Nº de eventos	1			
Nº de horas	3			
Valor Inversión	-			

● **Tabla 32. Capacitación en Políticas y Prácticas Anti-Corrupción**

	Operarios	Mandos Medios	Técnicos	Directivos
Cundinamarca				
Asistentes	1.037	19	9	6
Nº de eventos	6	6	1	1
Nº de horas	769	57	9	6
Valor Inversión	\$ 2.050.000	\$ 350.000	\$ 200.000	\$ 433.000
Antioquia				
Asistentes	110	20	7	2
Nº de eventos	11	3	3	3
Nº de horas	1.815	90	32	9
Valor Inversión	\$ 4.238.025	\$ 341.640	\$ 185.126	\$ 281.250

● **Tabla 33. Expectativas de nuestros grupos de interés y retos para el 2010**

Eje	Expectativas	Retos
Contratación de mano de obra local	<ul style="list-style-type: none"> No se manifestaron expectativas al respecto 	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la política sectorial de contratación de mano de obra local.
Generación de empleo formal	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que las contrataciones indirectas cumplan con la legislación vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar procesos más efectivos para hacer seguimiento a los procesos de contratación de las empresas afiliadas.
Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Programar la jornada laboral y las horas extras previendo las temporadas pico para garantizar la participación de los trabajadores de manera voluntaria, sin sentirse presionados a asumir estos horarios 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar canales de comunicación efectivos y estrategias para comunicar las decisiones de las empresas al respecto.
Formación y desarrollo para los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Generación de alianzas con el Ministerio de Protección Social para el tema de enfermedades profesionales causadas por la misma actividad de la agricultura. Que las áreas de gestión humana de las empresas puedan tener mecanismos de encuentro local y regional para compartir experiencias y transferir conocimiento entre las empresas floricultoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones con el Ministerio de Protección Social para plantear iniciativas orientadas a la prevención e intervención sobre enfermedades profesionales. Generar un espacio para que existan comités y subcomités que se encuentren para trabajar temas formación y desarrollo de trabajadores.
Beneficios adicionales a los legales	<ul style="list-style-type: none"> Buscar que los trabajadores indirectos se beneficien de los programas sociales para los directos 	<ul style="list-style-type: none"> Hacer benchmarking al interior del sector para identificar las mejores prácticas de las empresas que proporcionan beneficios extralegales a los trabajadores indirectos



Concertación con lo Público

El sector floricultor ha venido contribuyendo en la construcción del proyecto de nación y en aportar a la solución de problemáticas sociales. Pero es consciente que su rol no es reemplazar al Estado, sino apoyarlo y apoyarse en él para la consecución de fines legítimos e intereses mutuos. Esto se hace a través de una estrategia central: mesas de concertación en donde se establecen alianzas público-privadas bajo la premisa de los valores de solidaridad, compromiso y sostenibilidad.

● Aspectos de desempeño destacados en el 2009

Como resultado del Primer Foro de Floricultura y Desarrollo Regional, realizado a finales del año 2008, Asocolflores se comprometió a *generar Alianzas Público Privadas* con los municipios de influencia de la floricultura colombiana. En esta dirección, se organizaron cinco mesas regionales de concertación en la Sabana Norte, Sabana Centro, Sabana Occidente, Antioquia y Centro Occidente.

A partir las Mesas Regionales, se establecieron 9 Alianzas con las alcaldías de Guasca, Tenjo, El Rosal, Funza, Sopó, Tabio, Mosquera, Bojacá y Facatativá, con las cuales se sostuvieron 35 reuniones en las que participaron los gerentes y jefes de recursos humanos de las empresas de flores, los alcaldes y secretarios de despacho de las administraciones municipales. Las jornadas de trabajo se enfocaron en temas de vivienda, infraestructura, educación, turismo, cultura, temas ambientales, resolución pacífica de conflictos, formación de comunidad, entre otros. Adicionalmente se instaló una mesa con la gobernación de Cundinamarca, con la participación de los secretarios del despacho.

Las APP han permitido mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la comunidad en la que viven; fortalecer las relaciones con las administraciones municipales, trabajando conjuntamente en los programas sociales; y hacer presencia en las regiones de manera constructiva.

Por otro lado, se adelantó el piloto del programa *El Municipio Florece*, en los municipios de Madrid y Cajicá en Cundinamarca y en La Ceja en Antioquia. El objetivo es la creación de espacios de trabajo conjunto, investigación, deliberación y concertación, que favorezcan la construcción de capital social

Al final de 2009 se desarrollaron tres Foros Deliberativos, en los cuales se socializó el trabajo realizado y la información levantada de cada municipio, la cual fue entregada a los diferentes actores que han hecho parte de este proceso. Se formaron más de 500 jóvenes y el proceso completo benefició a más de 11.000 jóvenes que estudian en los colegios participantes. Se formaron además 11 docentes y se entregaron más de 200 cartillas a cada institución educativa. Se vincularon al proyecto 41 trabajadores de empresas de flores y participaron más de 60 líderes comunales. A partir de los resultados se diseñó un modelo de corresponsabilidad social, para replicar este ejercicio en otros municipios floricultores y para darle continuidad durante el año 2010. Este proyecto fue desarrollado con el apoyo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Las Fundaciones Amans Urbem y Presencia, fueron las operadoras del mismo.

● **Tabla 34. Expectativas de nuestros grupos de interés y retos para el 2010**

Eje	Expectativas	Retos
Alianzas público privadas	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar conjuntamente con el sector público y el tercer sector, para aumentar la cobertura de los programas sociales. Fortalecer las mesas de concertación, para que permanezcan en el tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguir trabajando con estas entidades, fortaleciendo los lazos y comunicando pertinentemente los resultados que se están obteniendo. Proponer agendas públicas locales con temas de largo plazo que trasciendan los períodos de los gobernantes de turno.

● **Empresas que aportaron sus datos para el reporte**

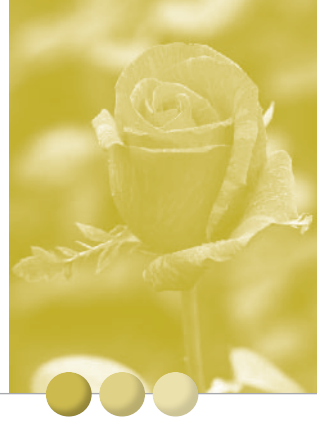
Asocolflores agradece a todas aquellas empresas que participaron en el proceso para el levantamiento de información para el reporte, así como para la definición de materialidad.

Un agradecimiento muy especial a las 63 empresas que diligenciaron la información para los indicadores GRI y que se listan a continuación.

Empresas	
RCO	C.I. COLOMBIAN CARNATIONS
VIVERO MARINELA	C.I. FLORAMERICA LTDA
AGRICOLA LAS CASCADAS	C.I. FLORES ALIANZA S.A.
C.I. COLBLUMEN S.A	C.I. FLORES DE EXPORTACION LTDA
AGRÍCOLA SAN JUANCHO	C.I. FLORES GAMBUR LTDA
HACIENDA SAN JOSÉ S.A	C.I. FLORES LAS PALMAS LTDA
INDUSTRIA AGRICOLA SAN VALENTIN FLOWERS S.A	C.I. HOSA S.A.
LA AURORA	C.I. MERCEDES
LA GUAMERA	C.I. SPLENDOR FLOWERS SAS
LA PITITA	C.I. FLORES DE APOSENTO SA
VILLA CARMEN	C.I. ROYAL FARMS LTDA
ANTIOQUIA	FLORES LA MANA CI LTDA
C.I CULTIVOS DEL CARIBE LTDA	FLORES AURORA S.A.C.I.
C.I CULTIVOS MIRAMONTE S.A	FLORES DE BRITANIA S.A.
C.I CULTIVOS SAN NICOLÁS LTDA.	FLORES DE FUNZA S.A.C.I.
C.I. AGRICOLA PADUA S.A.	FLORES DE TENJO LTDA.
C.I. FLORES CARMEL SA	FLORES DEL CACIQUE LTDA.
C.I. FLORES EL CAPIRO S.A.	FLORES EL ALJIBE LTDA
C.I. FLORES LOS SAUCES S.A.	FLORES EL CIPRES LTDA
C.I. MONTECARLO GARDENS S.A.	FLORES EL REBAÑO S.A
FLORES ESMERALDA S.A.S C.I	FLORES LA CONCHITA LTDA
FLORES SILVESTRES S.A.C.I	FLORES SAGARO S.A.
TAHAMI & CULTIFLORES S.A C.I	FLORVAL LTDA.
CUNDINAMARCA	HACIENDA SAN GREGORIO LTDA
AGRICOLA VENTURA S.A. EN REORGANIZACION	INVERSIONES MONTANEL
AGRÍCOLA EL CACTUS S.A.	JARDINES DEL ROSAL LTDA
AGROINDUSTRIAL DON EUSEBIO LTDA	LA PLAZOLETA LTDA. C.I.
C.I AGROMONTE S.A	RUMHORA S.A. C.I.
C.I FLORES MILONGA S.A	S.B.TALEE DE COLOMBIA S.A.
C.I, FLORES LA FRAGANCIA LTDA.	SANTA MONICA FLOWERS LTDA
C.I, FLORES LA FRAGANCIA LTDA. IPANEMA	SUASUQUE S.A. C.I.
C.I. ALEXANDRA FARMS S.A.	THE ELITE FLOWERS
C.I. COLIBRI FLOWERS S.A.	TOTO FLOWERS S.A.C.I.

Índice

Índice contenido GRI



PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
Perfil					
1. Estrategia y análisis					
1.1	Declaración del máximo responsable, estrategia			Pp. 3-4	●
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades			Pp. 11-18	●
2. Perfil organizacional					
2.1	Nombre de la organización			Portada	●
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios			Pp. 7-8	●
2.3	Estructura operativa de la organización			Pp. 9-10	●
2.4	Localización de la sede principal de la organización			P. 28	●
2.5	Número de países en los que opera y nombre en los que desarrolla actividades significativas			Pp. 9-10	●
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica			Pp. 9-10	●
2.7	Mercados servidos			P. 9	●
2.8	Dimensiones de la organización (ventas netas, capitalización total, etc.)			Pp. 8-9	●
2.9	Cambios significativos, estructura y propiedad de la organización			Pp. 9-10	●
2.10	Premios y distinciones				●
3. Parámetros de la memoria					
3.1	Periodo que cubre la memoria			Pp. 3-4	●
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente			Pp. 3-4	●
3.3	Ciclo de presentación de memorias			Pp. 3-4	●
3.4	Punto de contacto			P. 28	●
Alcance y cobertura de la memoria					
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria			Pp. 3-4	●
3.6	Cobertura de la memoria			P. 19	●
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria			Pp. 19-28	●
3.8	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos,			Pp. 19-28	*
3.9	Técnicas de medición de datos.			P. 28	●
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información			P. 28	●
3.11	Cambios significativos respecto del reporte anterior				*
3.12	Tabla con contenido GRI			Pp. 57-63	●
Verificación					
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria			P. 28	●

PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés					
4.1	Estructura de gobierno de la organización			P. 9	●
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo			P. 9	●
4.3	Independencia de la presidencia			Pp. 9-10	●
4.4	Independencia de la junta directiva			Pp. 9-10	●
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano y el desempeño de la organización			Pp. 9-10	●
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno			Pp. 9-10	●
4.7	Proceso para determinar las cualificaciones de los miembros de la junta directiva			Pp. 9-10	●
4.8	Declaración de misión y valores desarrolladas internamente			P. 7	●
4.9	Procesos para identificar los riesgos y compromisos			Pp. 19-28	●
4.10	Procesos para evaluar el desempeño de los miembros de la junta directiva			Pp. 9-10	●
Compromiso con iniciativas externas					
4.11	Descripción del uso de un principio de precaución			P. 28	●
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente			Pp. 11-18	●
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca			P. 9	●
Participación de los grupos de interés					
4.14	Relación de los grupos de interés que la organización ha incluido			Pp. 20-21	●
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés			Pp. 20-21	●
4.16	Participación de los grupos de interés (frecuencia)			Pp. 20-21	●
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés identificados			Pp. 37; 42; 53; 55	●
Indicadores de la dimensión económica					
Participación de los grupos de interés					
	Enfoque de gestión				
EC1	Valor económico directo generado y distribuido			P. 32	●
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático				○
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales			P. 41	●
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos			No hubo en 2009	●
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugar donde se desarrollen operaciones significativas			P. 48	●
Presencia en el mercado					
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas			Pp. 26-27	●
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas			P. 46	●
Impactos económicos indirectos					
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados para beneficio público			Pp. 38-41	●
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos			Pp. 26-27	●

PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
Indicadores de la dimensión ambiental					
	Enfoque de gestión				
Materiales					
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	P. 35	●
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son valorizados				○
Energía					
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias			P. 34	●
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a las mejoras en la eficiencia				○
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía				○
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía				○
Agua					
EN8	Captación total de agua	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Pp. 33-34	●
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua			Pp. 33-34	●
EN 10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada				○
Biodiversidad					
EN 11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
EN 12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas				○
EN 13	Hábitats protegidos o restaurados				○
EN 14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad				○
EN 15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones				○
Emisiones, vertidos y residuos					
EN 16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
EN 17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso				○
EN 18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas				○
EN 19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso			P. 36	●
EN 20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso				○
EN 21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino				○
EN 22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento			P. 35	●
EN 23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos				○
EN 24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea			P. 35	●

PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
EN 25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía				○
Productos y servicios					
EN 26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
EN 27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos				○
EN 28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
Transporte					
EN 29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	8	Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.		○
General					
EN 30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales				○
Indicadores de la dimensión social					
Prácticas laborales y ética del trabajo					
Empleo					
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región			Pp. 43-48	●
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupos de edad, sexo y región			Pp. 43-48	●
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa			Pp. 49-52	●
Relaciones empresa/ trabajadores					
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	3	Apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	P. 48	●
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos				○
Salud y seguridad en el trabajo					
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo			P. 48	●
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo			P. 49	◐
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves				○
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos			Pp. 43-48	●
Formación y educación					
LA 10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado			Pp. 51-52	●
LA 11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales				○
LA 12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional				○

PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
Diversidad e igualdad de oportunidades					
LA 13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, perteneciente a minorías y otros indicadores de diversidad	6	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.		○
LA 14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional				○
Derechos Humanos					
Prácticas de inversión y abastecimiento					
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos	1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia		○
HR 2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	2	Asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos		○
HR 3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	6	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.		○
No discriminación					
HR 4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	2	Asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los D.D. H.H.		○
Libertad de asociación y convenios colectivos					
HR 5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	3	Apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva		○
Explotación infantil					
HR 6	Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	5	Apoyar la erradicación del trabajo infantil.	P. 13	●
Trabajos forzados					
HR 7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	4	Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción		○
Prácticas de seguridad					
HR 8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades				○
Derechos de los indígenas					
HR 9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas				○
Sociedad					
Comunidad					
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa				○



PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
Corrupción					
SO 2	Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	10	Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno		○
SO 3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización				○
SO 4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción				○
Política pública					
SO 5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”			P. 7	●
SO 6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países				●
Comportamiento de competencia desleal					
SO 7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados				○
Cumplimiento normativo					
SO 8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia		○
		2	Asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos		
Responsabilidad sobre productos					
Salud y seguridad del cliente					
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación			Pp. 12-13; 35	●
PR2	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación			Pp. 12-13; 35	●
Etiquetado de productos y servicios					
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos			Pp. 32-35	●
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes			Pp. 32-35	●
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente			Pp. 32-35	●
Comunicaciones de marketing					
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios			Pp. 36	●

PARÁMETROS GRI		PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS		UBICACIÓN	ESTATUS
No. GRI	Descripción	Principio Pacto Global	Descripción		
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes				○
Privacidad del cliente					
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes				○
Cumplimiento normativo					
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización				○

Convenciones usadas en la casilla “estatus”	
●	Totalmente reportado
◐	Parcialmente reportado
○	No reportado
*	No aplica

www.asocolflores.org

Sede Nacional

Carrera 9A No. 90-53
Teléfono: (571) 257 9311
Fax: (571) 218 3693
Bogotá D.C.

Regional Antioquia

Finca Villa Alicia Kilómetro 6
Vía Llanogrande
Teléfono: (574) 537 0008
Fax: (574) 537 0535
Rionegro, Antioquia

Regional Centro Occidente

Carrera 7 No. 43-224 Oficina 306
Edificio Codegar
Teléfono: (576) 326 7676
Fax: (576) 326 5185
Pererira, Risaralda

www.asocolflores.org



Sede Nacional

Carrera 9A No. 90-53

Teléfono: (571) 257 9311

Fax: (571) 218 3693

Bogotá D.C.

Regional Antioquia

Finca Villa Alicia Kilómetro 6

Vía Llanogrande

Teléfono: (574) 537 0008

Fax: (574) 537 0535

Rionegro, Antioquia

Regional Centro Occidente

Carrera 7 No. 43-224 Oficina 306

Edificio Codegar

Teléfono: (576) 326 7676

Fax: (576) 326 5185

Pererira, Risaralda