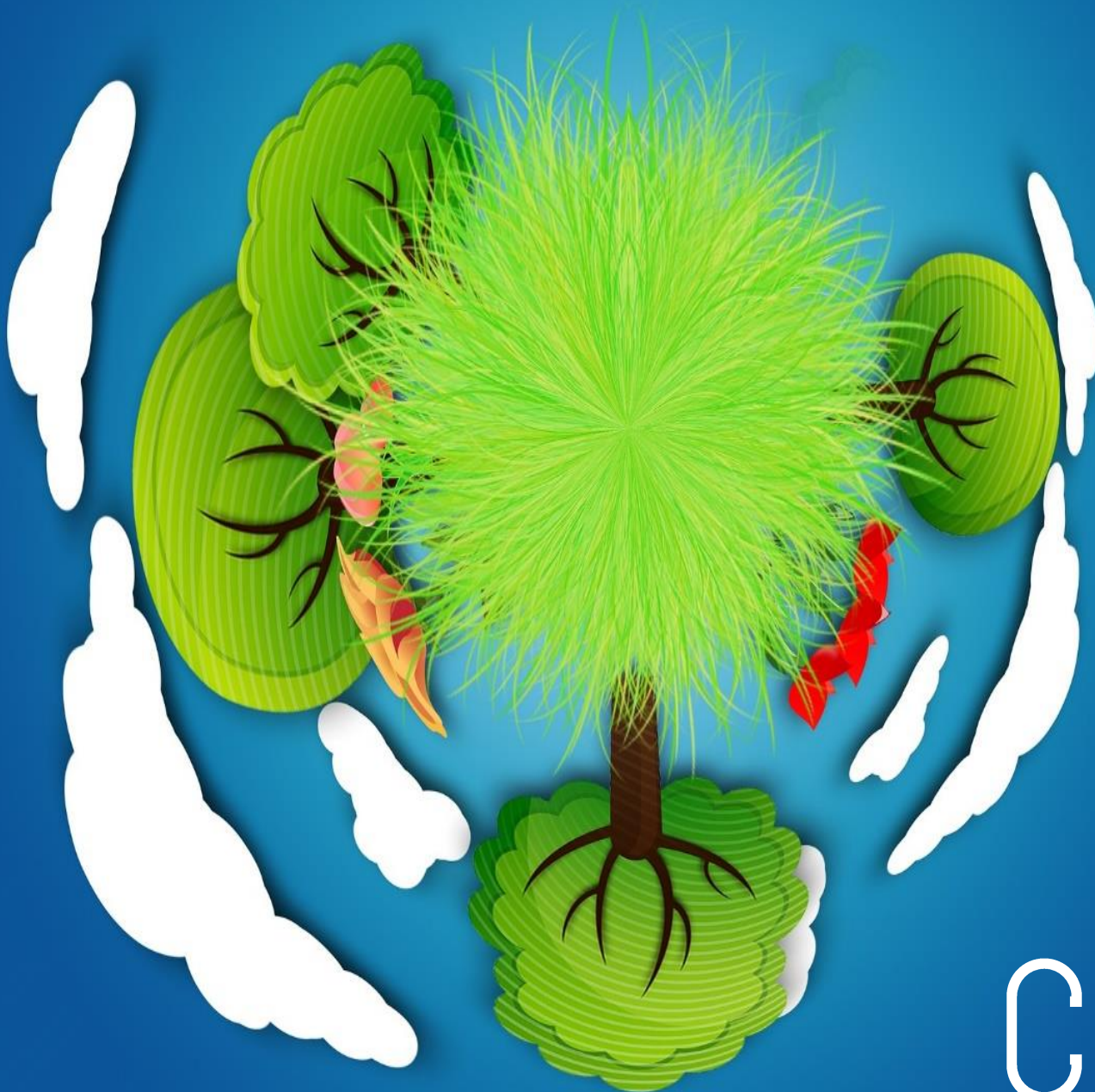








MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD



Cop

2014-2015

Contenido

Carta del Gerente	Pag. 3	
Sobre esta medida	4	
¿Quiénes Somos?	5	
Reconocimientos	6	
Políticas	7	
Gestión de principios	10	
Temas de derechos humanos	10	
Tema estándares laborales	12	
Tema medio Ambiente.	19	
		



Carta del gerente

Soforesta Ltda, cada día es una empresa que crece en el transcurso del tiempo así mismo las acciones que realiza con sus grupos de interés, para mitigar los impactos negativos que estemos realizando, trabajando por la equidad laboral, el respeto de los derechos humanos y mitigando los impactos negativos con el medio ambiente en las obras que ejecutamos, En el 2015 diseñamos y divulgamos nuestra política de equidad de género para alinear toda la gestión de talento humano de la empresa orientada a lograr la equidad laboral, tratando temas como reclutamiento y selección no discriminatorios, promoción y desarrollo, capacitación igualitaria, remuneración y salario igualitario para cargos de mismo valor y función, acoso laboral y sexual, conciliación de la vida familiar y la laboral y comunicación no sexista, respeto de los derechos humanos, siendo temas de alta importancia para nosotros, debido a que nuestra prioridad es generar bienestar en nuestro personal, ya que ellos son el motor para que alcanzar todos los logros que nos proponemos y así mismo diseminar en ellos la cultura de sostenibilidad en los 3 ámbitos como lo económico, social y ambiental.

En esta memoria de sostenibilidad solo se hablará de la gestión que hemos realizado en los 10 principios de pacto global de las naciones unidas, ya que para el 2016 implementaremos el modelo de reporte de GRI 4, el cual nos permitirá mostrar detalladamente de nuestra gestión y orientarla a la materialidad de nuestros grupos de interés.

Nuestra gestión en el desarrollo sostenible en el 2015 disminuyó, debido a las condiciones adversas que se presentaron por la caída de petróleo, que influyó directamente en el número de actividades que ejecutamos en comparación al 2014, por lo cual efecto el presupuesto que teníamos para el desarrollo de las actividades de sostenibilidad, pero vemos con optimismo que aunque las actividades disminuyan, seguir apostándole a sostenibilidad, ya que lo consideramos como factor competitivo y diferencial que nos ayudara a que la empresa crezca y se mantenga en el mercado, como también contribuir a la transformación de nuestro mundo que cada día que pasa, lo destruimos poco a poco.

Durante el 2014 y 2015 hemos reforzado la cultura del cuidado del medio ambiente, generando distintas capacitaciones, programas y actividades, aunque en algunos casos como el consumo energético y el uso del agua no lo hemos podido reducir, debido a que el fenómeno del niño que se ha presentado, los aires acondicionados trabajan a su máxima capacidad, así mismo el consumo de agua se incrementó por los calores que se presentaron, pero nuestros compromisos es disminuir la presión sobre los recursos naturales por lo que es un deber prioritario para gestionar en el 2016 y lograr la reducción comparado con los años anteriores.

Espero que esta memoria de sostenibilidad sea de su agrado.


Humberto Millán Morales
Gerente.



Sobre esta memoria

La memoria de sostenibilidad (COP) se realiza con los criterios de gestión del Pacto Global de las Naciones Unidas acorde a los 10 principios para tratar temas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción comprendidos en el periodo desde enero de 2014 a 7 de diciembre del 2015, esta memoria no se realiza bajo metodología GRI 4, debido a que se organizara el proceso para recolección de datos que solicita el GRI para el informe de sostenibilidad del 2016.



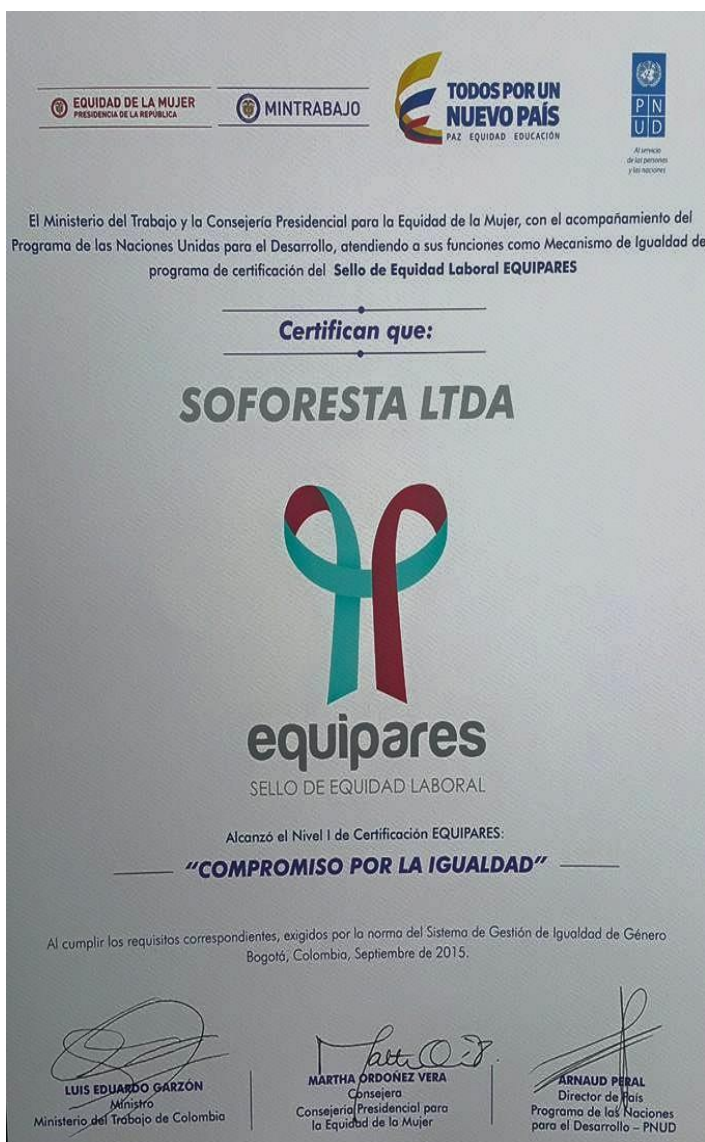
¿Quiénes Somos?



Soforesta es una empresa de origen familiar, privada y de sociedad limitada, que se encuentra comprometida con el medio ambiente, ofreciendo servicios como reforestación, interventoría ambiental, geotecnia, mantenimiento ambiental y zonas verdes como también servicios Obras civiles, Metalmecánicas, Obras de protección hidráulica, y poda y tala (autorizada), los cuales contribuyen a mitigar los daños ambientales de nuestros clientes, así mismo utilizando procesos y materiales que aminoren los daños al entorno ambiental, realizándolas nivel nacional, con una única sede que se encuentra ubicada en la ciudad de Neiva del departamento del Huila, de donde se gestiona estratégicamente nuestras operaciones.



Reconocimientos



En el mes de octubre del 2015 en la ciudad de Bogotá, en presencia del Ministerio del Trabajo, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el PNUD, Soforesta recibió el certificado donde se reconoció el compromiso de haber alcanzado el nivel 1 "Compromiso por la igualdad" el cual es el segundo paso para alcanzar el nivel plata del proceso para certificación.



Políticas

Soforesta Ltda cuenta con varias políticas las cuales permiten gestionar todas las acciones que se ejecuten en la empresa, por lo cual contamos con una política integral, la cual reúnen temas ambientales, calidad, Responsabilidad social y seguridad y salud en el trabajo, desde la cual se desprende varias políticas, programas, procedimientos en los diferentes departamentos, con los cuales cuenta la empresa para reducir los daños al medio ambiente, accidentes y propiciar a nuestros clientes nuestros servicios con calidad, actualmente contamos con la política de equidad de género a la que damos gran importancia para gestionar nuestro talento humano bajo criterios del respeto de los derechos humanos, no discriminación y trato justo y equitativo entre mujeres y hombres.

Estas políticas son conocidas por todo el personal de la empresa, por lo cual su comportamiento debe regirse a lo estipulado en estas, por lo cual las hacemos explícitas en esta informe para que sean conocidas y evaluadas por nuestros grupos de interés ya a continuación se relacionan:



SOFORESTA LTDA, es una compañía que realiza obras civiles como: Geotecnia en vías e intervención de derechos de vía; Construcción, mantenimiento y adecuación de vías y locaciones; fundición de concretos simples y reforzados; rellenos, movimientos de tierra y excavaciones con maquinaria; recuperaciones de márgenes de ríos, construcción de edificaciones menores, mantenimiento de líneas de tubería metálica (sand blasting, recubrimiento epoxico, soldadura, medición e inspección), mantenimiento de zonas verdes y Reforestación (siembra, poda y tala de árboles); trabajos que realiza con altos estándares de calidad, seguridad, salud y ambiente; comprometida con:

- La mejora continua en el desempeño y la gestión de calidad, ambiental, de seguridad y salud ocupacional; la cual se evidencia con el cumplimiento de las metas de los objetivos estratégicos y cierre eficaz de acciones de mejoramiento.
- El cumplimiento de todos los requisitos legales y otros que la organización suscriba aplicables al Sistema Integral de SOFORESTA LTDA.
- El cumplimiento de los requisitos del Cliente y lograr su satisfacción; gestionando los eventos de no calidad del servicio.
- La prevención de accidentes, enfermedades laborales y daños a la propiedad; asociados a los riesgos prioritarios inherentes a la naturaleza y características de la organización como son: lesiones en extremidades por uso de herramientas y equipos, incidentes de tránsito debido a los continuos desplazamientos de los trabajadores, incidentes por deficiencias de orden y realización de trabajos en alturas, lesiones y enfermedades laborales de orden biomecánico debido a la manipulación de cargas pesadas. La anterior premisa se logra velando por el



bienestar de los trabajadores, la calidad de vida laboral y las condiciones adecuadas de trabajo.

- La prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos naturales; lo anterior asociado principalmente a impactos ambientales consecuencia de la generación de residuos durante la ejecución de obras, y, consumo de los recursos agua, papel, energía y materiales pétreos.
- El fomento de la Responsabilidad Social Empresarial, buscando principalmente favorecer a las partes interesadas más vulnerables.
- Proveer los recursos económicos, tecnológicos y de infraestructura, talento humano, y asegurar proveedores que permitan realizar y culminar los trabajos de acuerdo a las necesidades y expectativas del Cliente y de las partes interesadas.

SOFORESTA Ltda. es una Empresa Socialmente Responsable por la interacción y generación de acciones con sus grupos de interés, asumiendo un comportamiento ético, responsable y sostenible con el ambiente y velando por el cumplimiento de los derechos humanos de sus trabajadores.





Política de Equidad de género

SOFORESTA LTDA, dentro del marco para el cumplimiento de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas que indica “Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación” y el sistema integral de gestión, Soforesta establece su política de Igualdad de Género, cuyo propósito es ejecutar acciones conjuntas para eliminar brechas de género existentes y lograr la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, logrando mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as, por lo cual nos apoyaremos en lo estipulado en nuestro Código de Ética, valores corporativos y el compromiso de:

- Respetar los derechos humanos de nuestro personal.
- Combatir la discriminación.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.
- Generar un ambiente libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Promover la conciliación de vida laboral, personal y la familiar con corresponsabilidad.
- Asumir acciones destinadas a promover mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres hacia grupos de interés de la organización.



Gestión de principios



Tema derechos humanos

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



Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.



Nuestra Gestión.

Nuestra prioridad ha sido mejorar el bienestar de nuestro personal, ya que son el elemento más importante en la empresa, para lograr las metas que nos hemos propuesto, es por esto que reestructuramos nuestra política integral para hacer explícito nuestro compromiso por velar por los derechos humanos de nuestro personal y evitar que se violen, reduciendo el riesgo psicosocial que se pueda presentar.



En la políticas integral y de equidad de género, las hicimos explícitas para que se sancione todo tipo de violación de en nuestro personal o que esto los viole hacia nuestros grupos de interés.



Se ha evidenciado que el concepto de derechos humanos lo tienen presente nuestro personal, pero el concepto es muy general, por lo tanto se impartieron capacitación sobre derechos humanos en cada uno de los frentes de trabajo que hemos tenido a nivel nacional.



Así mismo se estudió los temas para incluir en nuestro manual ético en el

cual se deja un apartado completo sobre derechos humanos, estableciendo las conductas inapropiadas y que hacer en caso de que se observe y las sanciones que tiene, en el cual se indica:

- *Es deber de todos y cada uno de los trabajadores tomar las medidas apropiadas para evitar los comportamientos o conductas que vayan en contravía de los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, teniendo en cuenta que no es permitido tomar represalias contra algún empleado o persona que informe sobre estas situaciones.*
- *Queda explícito en este documento que son inaceptables para Soforesta las violaciones a los Derechos Humanos, por esto, a ningún trabajador le es permitido lograr resultados incumpliendo esta política o los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos.*

- *Haremos cumplir esta política bajo la conciencia de comportamientos acordes con la dignidad y la convivencia pacífica.*
- *Todo trabajador deberá conocer la declaración de los derechos humanos por lo tanto se debe realizar capacitaciones y monitoreo para garantizar que no se estén violando como también establecer los medios para reportar cualquier violación.*

Teniendo en cuenta lo anterior se establece para cada criterio en derechos humanos los dilemas éticos de cómo actuar en caso de. Ejemplo: *¿La política de derechos humanos de Soforesta aplica para todos?*



Tema estándares laborales



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

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

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

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



Nuestra Gestión.

Los estándares laborales es el tema más importante para nosotros, por eso nuestra gestión está orientada hacia nuestros empleadas y empleados que hacen parte de nuestro grupo de interés, al cual le hemos dado más importancia, por lo tanto hemos realizado diagnósticos para formular acciones que beneficien las condiciones laborales, por lo cual a continuación describimos las acciones realizadas.



Realizamos el diagnóstico en las dimensiones de discriminación, reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario, conciliación de vida laboral y familiar ambiente laboral y salud, acoso laboral y sexual, comunicación no sexista para analizar las condiciones laborales en la empresa y formular acciones en cuanto las falencias encontradas, por lo cual se creó el comité de equidad de género quien es el encargado de analizar cada uno de las dimensiones antes mencionadas, así mismo este comité se encargó de monitorear y establecer el proceso para aplicar el diagnóstico y garantizar su idoneidad y confidencialidad para que el personal no se sintiera intimidado al momento de responder.



La encuesta se realizó de forma escrita y por internet, la escrita se tomaron los protocolos para realizarla, donde cada empleado y empleada depositara la encuesta en una urna y posteriormente fuera destapada para su tabulación garantizando su idoneidad.

Según los resultados que se obtuvieron encontramos muchos aspectos para mejorar, estableciendo un plan de acción que mejore nuestra gestión y el talento humano se fortalezca, enfocándonos en los siguientes resultados.

Discriminación:

- Eliminar la existencia de favoritismos en la empresa.
- Oportunidad para personas discapacitadas.
- Mejorar el trabajo en equipo evitando individualizar las actividades según el género.



Reclutamiento y Selección

- Mejorar el índice de segregación ocupacional en cargos que se encuentran masculinizados.
- Mejorar las convocatorias de las vacantes con lenguaje incluyente.
- Mejorar los perfiles de cargo para que sean sin sesgo de género.
- Asegurar que los avisos o anuncios de empleo no contengan lenguaje no incluyente, para que no se constituyan en una barrera de entrada del buscador de empleo al mercado laboral.



Promoción y desarrollo Profesional

- Estructurar un proceso para efectuar ascensos en la empresa.
- Mejorar el programa de reconocimiento del personal por su labor.



Capacitación:

- Mejorar la cobertura de nuestras capacitaciones para hombres y mujeres.
- Mejorar la gestión del conocimiento.



Conciliación de Vida Laboral y Familiar

- Establecer acciones y programas para que se equilibre la vida personal y laboral.
- Fomentar la corresponsabilidad familiar.
- Consulta de necesidades familiares y personal del personal.
- Apoyo para el cuidado de hijos(as) y otros familiares.
- Analizar la implantación de jornadas reducidas u horarios flexibles.



Ambiente Laboral y Salud

- Establecer programas de información sobre salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual y detección temprana de enfermedades específicas de los sexos (cáncer de mama, útero, próstata, testículos, etc.).
- Incentivar al personal para el no uso de bromas y comentarios sexistas entre ellos, evitando la utilización de lenguaje obsceno, imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto que puedan desencadenar en un posible caso de acoso laboral.

Acoso laboral y sexual.

- Establecer talleres periódicos de sensibilización sobre prevención y denuncia de acoso laboral y sexual y que estas se incorporen permanentemente en los módulos de capacitación.
- Difundir entre el personal que el acoso es una conducta inaceptable y sancionable dentro de la empresa.



Comunicación no Sexista

- Evitar en toda comunicación que realice la empresa estereotipos de género, imágenes sexista.



CAPACITACIONES REALIZADAS.

Para mejorar gestión del bienestar con nuestro talento humano se han realizado capacitaciones sobre:

- Comunicación sexista, se divulgo en cada frente de trabajo todo tipo de comunicación sexista y como evitarla en cada comunicación que se realice, dejando a un lado los estereotipos y la comunicación de forma discriminatoria androcentrista o que invisibilice a las mujeres.



- Corresponsabilidad familiar, fue realizada de forma vivencial, con los miembros de cada una de las familias para que entendieran que el centro del hogar no es la mama, ya que, en la mayoría de hogares, es ella quien se encarga de todas las actividades del hogar a su vez teniendo que laborar, por lo tanto, se sobre carga de actividades que se consideran normales cuando no lo son, buscando con la capacitación concienciar a las familias sobre esa labor que solo se le encomienda a la mujer y que puede ser realizada por todo el grupo familiar.



- Acoso laboral y sexual: Se realizaron capacitaciones en temas de acoso laboral y sexual dejando explicito los actos que constituyen cualquier tipo de acoso y las consecuencias que pueden ocasionar al realizarlo tanto psicológicas como legales.
- Relaciones Afectivas y no conflictivas
- Inteligencia Emocional con programación neuro lingüística
- Respeto, ética y valores en el trabajo.

- Manejo del estrés y conflictos laborales.
- Derechos humanos y Acoso laboral.
- Técnicas para la comunicación asertiva.
- Productividad bajo estrés.

TRABAJO INFANTIL

En Soforesta Ltda es fundamental que los niños estudien, se diviertan y aporte a la transformación de nuestro país, ya que en ellos se refleja el futuro de nuestra generación, por esto nos importa que nuestros proveedores sin excepción, no tenga dentro de su planta laboral ningún tipo de trabajo infantil, por lo cual se modificó el procedimiento de compras y logística que existe en la empresa, específicamente en el tema de evaluación de proveedores en el cual se estableció una visita de auditoria donde se colocó el criterio para evaluar, si se observan niños laborando, el resultado evidenciado en todas las evaluaciones realizadas ha sido 0 niños encontrados laborando.



DISCRIMINACIÓN

La discriminación es un gran problema en nuestra sociedad ya que en muchos casos se juzga por la apariencia física, edad, genero, creencia religiosa, raza, etc. Es por esto que evitar la discriminación es una meta que hemos trazado para lograr ser una empresa que fomente la equidad, ya que al sector que pertenecemos como lo es la construcción en la mayoría de sus cargos están ocupados por hombres y las convocatorias laborales son publicadas de forma que se omite a la mujer o también se estima que solamente son para hombres o mujeres ejemplos:

Publicación de oferta laboral:

Se necesita ingeniero residente con 3 años de experiencia ..., En esta publicación al leerla se estima que solamente pueden aplicar solo hombres, haciendo la corrección debería ser así: *Se necesita ingeniera o ingeniero residente con 3 años de experiencia.*

Cargos masculinizados o feminizados:

Secretaria	Obrero
Enfermera	Conductor
Cocinera	Mensajero

Por lo anterior en Soforesta estamos trabajando para lograr la equidad laboral y así evitar cualquier tipo de discriminación en lo laboral, es por esto que en el mes de octubre, recibimos el primer reconocimiento en el nivel 1 en lo referente a la implementación del sello de equidad.

Estamos trabajando para lograrlo en:

- Selección y reclutamiento de personal no discriminatorio en donde estamos actualizando nuestros procedimientos, metodología para que los criterios al seleccionar no discriminen y también se eviten los favoritismos.
- Actualización de perfiles y procedimientos evitando estereotipos de género y lenguaje sexista.
- Disminuir la segregación ocupacional en cargos que son masculinizados como feminizados.
- Corresponsabilidad familiar para que se nivelen las cargas en el hogar hacia las mamás.
- Calidad de vida laboral y familiar.
- Oportunidad para personal discapacitado.



BIENESTAR LABORAL

Es gratificante reconocer y exaltar a los mejores trabajadoras y trabajadores que poseemos en la empresa en los meses de junio y diciembre, los cuales son seleccionados por calificación de cada uno de sus jefes o jefas.



Celebramos los cumpleaños de todo nuestro personal a fin de mes en cada frente de trabajo para agasajarlos a todos juntos, ya que el día de sus cumpleaños disfrutan del día libre remunerado para compartir ese momento tan especial en familia.

DÍA DE LA FAMILIA



Un día muy especial, en donde se unieron todos los miembros de las familias de nuestra empresa participando de muchas actividades recreativas y de reflexión con respecto a la corresponsabilidad y medio ambiente



Tema Medio ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

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

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



Nuestra Gestión.

Soforesta Ltda nos encontramos certificados bajo la norma ISO 14001, por lo cual hemos realizado gestión para minimizar los impactos negativos en las obras que realizamos en los siguientes aspectos:

BOLETÍN AMBIENTAL - AMBINOTIS

Desde el 2014 generamos el programa ambiental llamado ambinotis con su premisa “del medio ambiente aprende”, el cual consiste en generar consciencia mediante un boletín de noticias ambientales sobre los impactos negativos que se están generando, el cual se envía bimensualmente con máximo 10 artículos y un video a los correos de todo nuestro personal, como también es tema prioritario antes de cada capacitación divulgar una de estas y tomar las conclusiones de como poderlo evitar. Demostrando que día a día los seres humanos estamos generando un impacto negativo significativo, aunque no lo notemos, cada acción en nuestra vida estamos contaminando

Realizando clic [Aquí](#) pueden consultar uno de ellos.

AMBINOTIS BOLETIN No. 12 - SOFORESTA LTDA



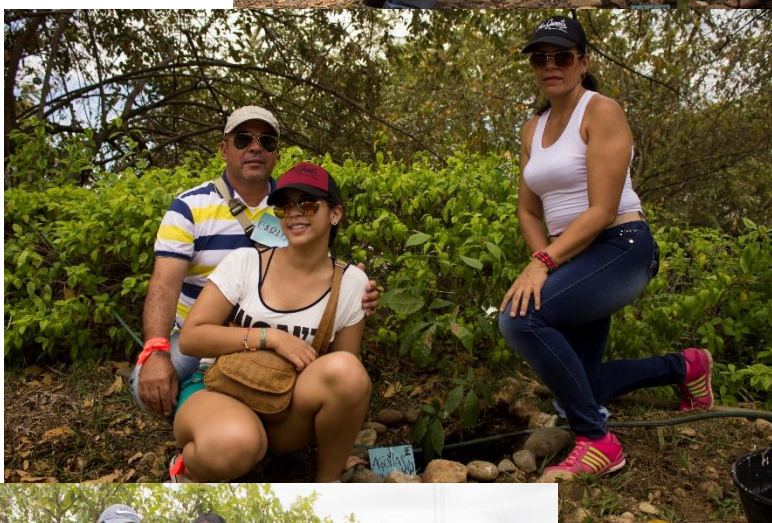


Sabemos el gran daño que hacen las pilas al medio ambiente y en especial al agua, por lo tanto generamos la campaña ¡pilas! con tus pilas, para que el personal de nuestra empresa trajera las pilas que no sirven de sus casas y no fuesen arrojadas a la basura para evitar la contaminación, por lo cual se colocó un contenedor en botella plástica para que se depositaran las pilas hasta completar el volumen total que tiene la botella, para realizar la posterior disposición en puntos autorizados de recolección en esta caso HomeCenter.



DÍA DA LA FAMILIA

En este día tan especial, para Soforesta Ltda es de gran importancia generar conciencia ambiental, es por esto que todas las actividades realizadas, tienen un enfoque hacia el medio ambiente, para que en familia se concluya de los impactos negativos que se están generando y como remediarlos, La actividad conto con la temática "Familia que siembra unidad, permanece unida"



PROGRAMA DE AHORRO DE AGUA, ENERGÍA Y PAPEL

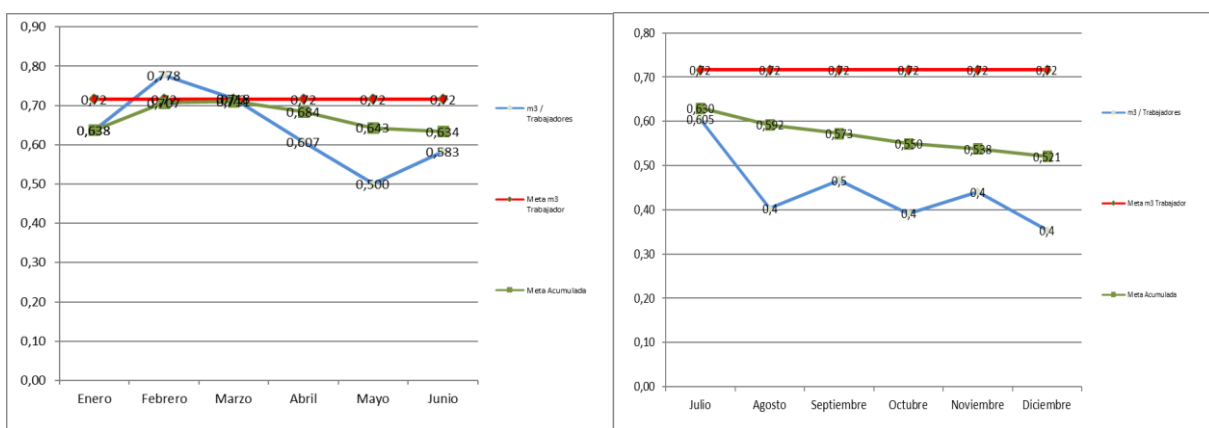


Estructuramos el programa para generar acciones para disminuir la presión sobre los recursos de agua, energía y papel, en el cual efectuábamos acciones las cuales íbamos analizando con respecto al impacto generando, monitoreando el consumo mes a mes en los cuales para el 2014 obtuvimos resultados satisfactorios logrando una reducción significativa, pero 2015 con las inclemencias ambientales como el fenómeno del niño nuestros esfuerzos por lograr una reducción fue difícil por lo cual concluimos que las inclemencias ambientales con respecto a ondas de calor afecta directamente al consumo de los recursos de agua y energía.

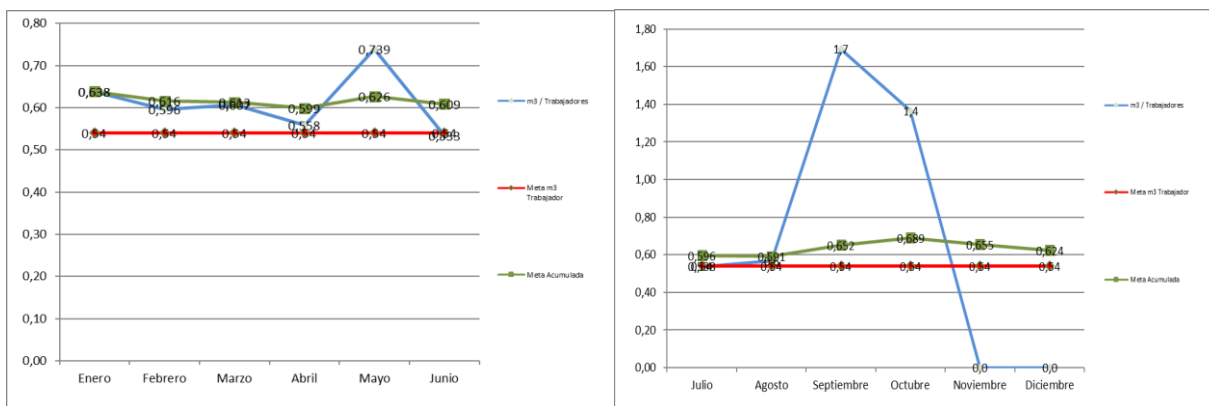
Nuestros resultados correspondientes a fechas de enero a diciembre del 2014 y 2015 de enero a Noviembre:



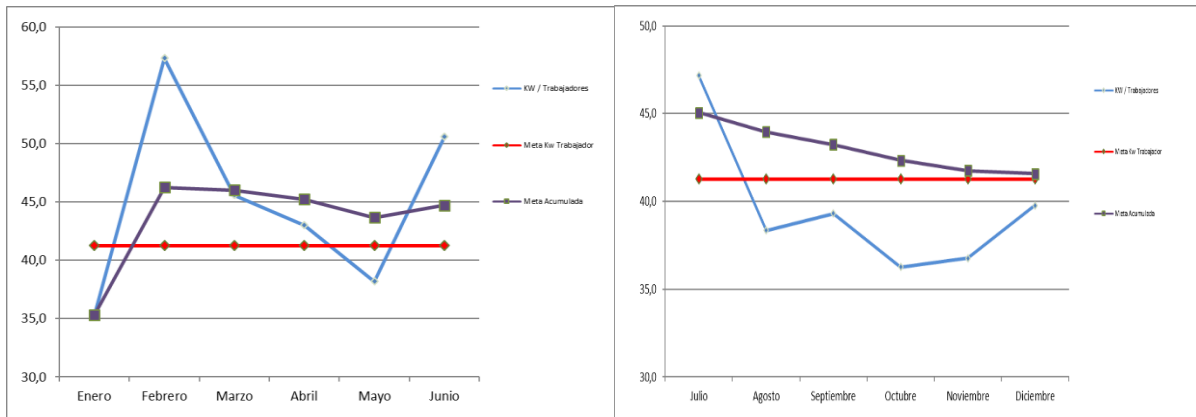
2014



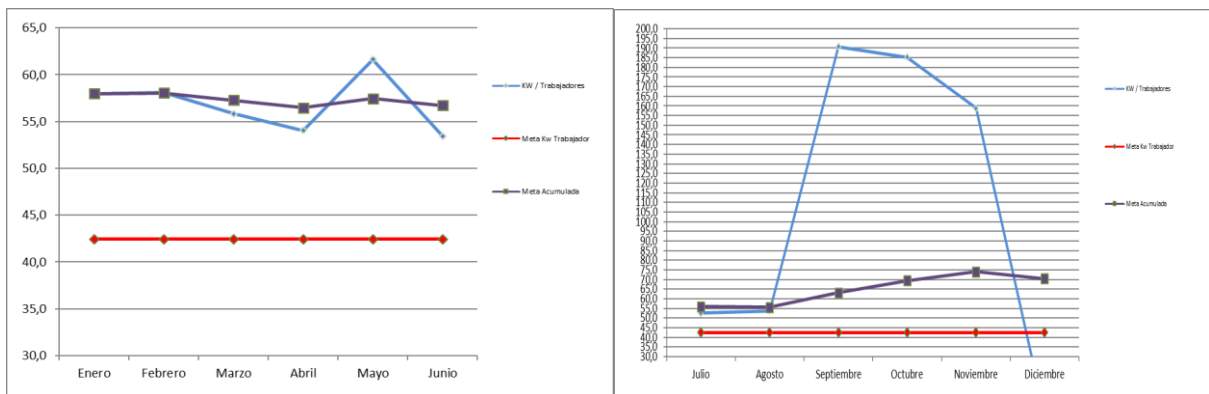
2015



2014

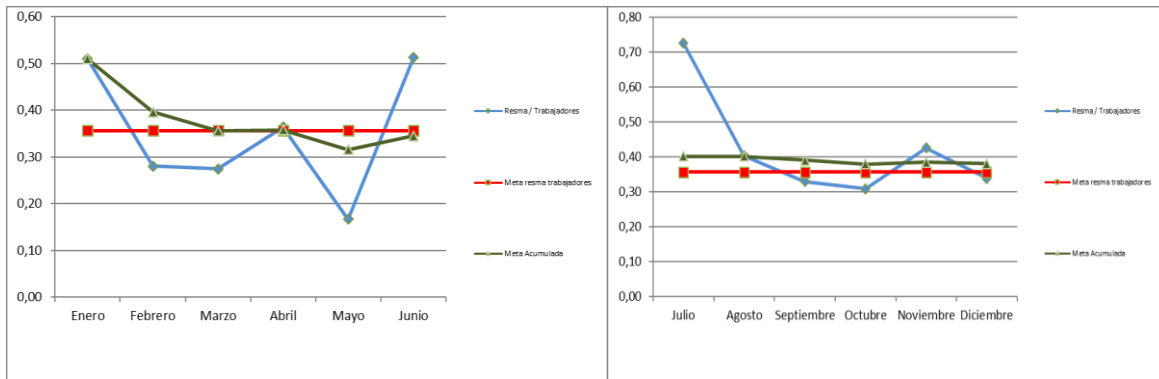


2015

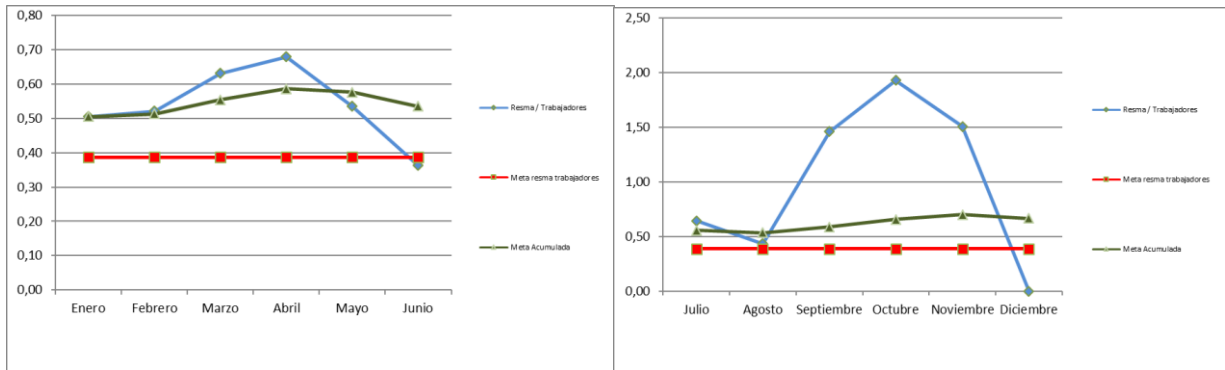




2014



2015



En el 2015 el consumo de papel aumento, debido al número de obras que se ejecutaron, por lo cual el número de informes, dossier impresos aumentaron.



SOFORESTA LTDA

Carrera 12 # 7 - 45

Tel. +57 (8) 8717870

contacto@soforesta.com.co

