



Eternit Atlantico S.A:

Comprometida con el Pacto Global



Barranquilla  
2008



# CONTENIDO

Presentación	Pág. 3
Compromiso Gerencial	Pág. 4
Derechos Humanos y Relaciones Laborales	Pág. 5
Medio Ambiente	Pág. 9
Lucha Contra La Corrupción	Pág. 12

# PRESENTACION

La industria del fibrocemento en Colombia se remonta al **21 de mayo de 1942**, fecha en la que fue fundada **ETERNIT COLOMBIANA S.A.** situada a un costado del embalse del Muña, en los alrededores de Bogotá, teniendo como su principal accionista el grupo ETERNIT Suizo, y siendo su primer Gerente y fundador el Ingeniero Hernando Gómez Tanco, promotor e iniciador de la industria del cemento reforzado en Colombia.

La compañía se creó con el propósito fundamental de fabricar productos de cemento reforzado para múltiples aplicaciones. Los primeros productos fabricados fueron las placas onduladas, el 25 de enero de 1943, y los primeros clientes la Federación Nacional de Cafeteros y Talleres Centrales S.A.; pero el producto tuvo tan rápida aceptación que en 1944 se vio la necesidad de establecer otras dos fábricas que son ETERNIT PACÍFICO S.A. en Cali y ETERNIT ATLÁNTICO S.A. en Barranquilla. A la par con estos desarrollos, en 1948 fue inaugurada la fábrica de tuberías de fibrocemento en la planta del Muña.

En 1989, el grupo francés Saint - Gobain adquirió las acciones del grupo Suizo, e integró la Compañía a su rama de Materiales para Construcción. A partir del 25 de abril de 2000 la compañía pertenece a la sociedad Mexicana MEXALIT, fabricantes del mismo generó de productos, quien a su vez pertenece a la sociedad empresarial grupo PROMINTUR, así mismo Mexicana.

Colombia tiene hoy en su inventario mas de 300 millones de metros cuadrados cubiertos con tejas **ETERNIT**, mas de un millón y medio de viviendas servidas con sus tanques y cerca de 40 mil kilómetros de tubería de acueducto y alcantarillado a lo largo y ancho de su territorio.



# COMPROMISO GERENCIAL

Julio de 2008

En cumplimiento de nuestro deber, manifestamos el compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios en nuestro primer informe.

Los intereses sociales y medioambientales que se impulsan con estos principios, no son ajenos a nuestro actuar empresarial por más de 65 años y serán asumidos con una postura de transparencia y respeto por cada uno de ellos, involucrándolos en los programas y resultados de toda nuestra organización.

Es por esto que reiteramos nuestra más profunda convicción por todos los propósitos del Pacto Global e impulsaremos de manera continuada, su aplicación no solo en la empresa sino también, en todos los espacios en los que interactuamos con nuestras partes interesadas.

Eduardo Correa Vengoechea  
Gerente





# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

En este capítulo se desarrollará la temática referente a los siguientes principios del Pacto Global.

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

Principio 2: Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

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

Principio 4: La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: La erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

<b>PRINCIPIO 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.	
<b>ACCIONES</b>	<b>COMPROMISO</b>
	Nuestra compañía se compromete apoyar, respetar y a dar cumplimiento a los principios relacionados con la protección de los derechos humanos, a través de la realización de acciones y controles que se requieran.
	<b>PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS</b>
	Se tiene implementado un sistema de gestión integral soportada en la Seguridad y Salud ocupacional, Medio Ambiente, Calidad, y Seguridad y Control.
	Se cuenta con un Programa de salud ocupacional, por medio del cual se busca brindar condiciones favorables a sus colaboradores en la salud, desarrollo personal y seguridad para el desempeño de su trabajo cotidiano, cumpliendo las normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
	Se cuenta con un plan de capacitación, en el cual se planifican cursos y talleres internos referidos entre otros a la aplicación del reglamento interno, sistema de manejo y recolección de residuos, uso controlado del crisotilo, y ahora se incluyen temas de derechos humanos.
	Se invita a los socios estratégicos de la empresa, a participar y formar parte de las actividades, eventos y capacitaciones en los que se desarrolla cada uno de los programas.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Socializar y publicar la Misión, visión, la política integral y los valores corporativos.
	Elaboración y ejecución del programa de Capacitación.
	Socializar el Reglamento interno de trabajo.
<b>RESULTADOS</b>	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Indicadores de capacitación: Resultado que se evalúa mensualmente a través del informe de objetivos.

# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES



**PRINCIPIO 2:** Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

COMPROMISO	
ACCIONES	Nuestra compañía se compromete con el establecimiento de relaciones laborales de manera transparente, respetuosa velando por la dignidad de las personas, brindando condiciones favorables a sus trabajadores y contratistas que propenden por la seguridad física
	PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS
	Se exige a los contratistas garantizar los derechos laborales y de seguridad social de sus empleados. Escritos en el documento “Exigencias a terceros durante la ejecución de actividades “. Mediante las cláusulas de los contratos.
	La selección y contratación de trabajadores se realiza con base en los perfiles de los cargos, la cual refleja la contribución de los mismos al logro de los objetivos empresariales
	Se desarrollo una política de motivación y capacitación permanente que potencializa la gestión de los recursos humanos.
	Anualmente se evalúa el desempeño de todos los trabajadores a través de la evaluación del desempeño; los resultados son consensuados entre el evaluador y el evaluado con el objeto que el trabajador conozca lo que se espera de el y lograr un mejor desempeño en las actividades dentro de la empresa.
	ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO
	Ejecución de la actividad “Evaluación del Desempeño”
	Invitar a los trabajadores y contratistas a que participen de las actividades del Programa de prevención de accidentes
	Elaboración del documento, Exigencias a terceros durante la ejecución de actividades.
RESULTADOS	MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS
	Indicadores de capacitación: Resultado que se evalúa mensualmente a través del informe de objetivos.
	Evaluación del desempeño: Resultado que se evalúa anualmente carpeta de hoja de vida
	Indicadores de contratación de servicios: Carpeta de Contratos

# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

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

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Nuestra compañía se compromete en proteger al trabajador como un socio estratégico por lo tanto Apoya la libertad de asociación de sus trabajadores y reconoce el derecho a la negociación colectiva, buscando consensos y soluciones que logren beneficiar a la empresa y a sus trabajadores.
	<b>PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS</b>
	Las relaciones laborales se enmarcan en la legislación laboral vigente y en los convenios establecidos entre la empresa y sus trabajadores.
	Para el desarrollo de actividades sindicales, la empresa suministra al sindicato de trabajadores espacios para puedan distribuir libremente publicaciones, avisos en información relacionada con el sindicato.
	Cuando el sindicato lo requiere y solicita, la empresa les solicita el tiempo necesario, provee el transporte, viáticos, hospedaje, de manera que puedan asistir a actividades y/o reuniones sindicales nacionales e internacionales, siempre y cuando sean en beneficio de sus representantes.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Realización de acuerdos entre la empresa y los trabajadores
	Desarrollar las actividades del Plan de capacitación
	Realización de reuniones periódicas entre la empresa y el sindicato
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Convención colectiva de trabajo 2006 -2009.
	Indicadores de permisos sindicales.



# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

**Principio 4:** La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Nuestra compañía está comprometida en apoyar la igualdad de oportunidades para oportunidades para todos nuestros trabajadores, teniendo estos el derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación, prejuicio, intimidación y toda forma de acoso. Los trabajadores tienen una jornada laboral que cumple con la legislación actual.
	<b>PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS</b>
	Las relaciones laborales se enmarcan en la legislación laboral vigente y en los convenios establecidos entre la empresa y sus trabajadores.
	Todos los contratos de trabajo contemplan cláusulas para la finalización de la relación laboral.
	Se cuenta con un reglamento interno de trabajo.
	Se cuenta con el reglamento de higiene y seguridad industrial.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Auditorias y controles periódicos en seguridad, higiene y salud ocupacional supervisados por la empresa y organismos especializados.
	Desarrollar las actividades del Plan de capacitación.
	Hacer reuniones periódicas del comité paritario de salud ocupacional.
	Registro del COPASO al Ministerio.
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Indicadores de Capacitación.
	Informes de evaluaciones y auditorias.
	Carpeta hoja de vida laboral (contrato, promociones, asensos.

# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

**Principio 5:** La erradicación del trabajo infantil.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Nuestra compañía condena el uso ilegal de cualquier forma de trabajo infantil, la explotación, el maltrato físico, emocional o el someter a trabajos forzados a cualquier trabajador dentro de la organización.
	<b>PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS</b>
	Se tiene implementado el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001.
	Realizar seguimiento a los contratos con proveedores para garantizar que cumplen con la normatividad legal vigente del país y asegurar la no vinculación de mano de obra infantil.
	Realizar los trabajos en forma conjunta con todos los miembros de la empresa, buscando los mejores niveles de seguridad y salud ocupacional cumpliendo normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
	Ejecución del plan de capacitación.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Socializar y divulgar el reglamento interno de trabajo con todos los trabajadores.
	Socializar y divulgar el reglamento de higiene y seguridad industrial.
RESULTADOS	Ejecución del programa de capacitación.
	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Indicadores de capacitación.
	Reglamento interno.
	Carpeta Hojas de vida trabajador.

# DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

**Principio 6:** La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Nuestra compañía esta comprometida en proteger las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, teniendo estos el derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación dentro de la organización.
	<b>PROGRAMAS - POLÍTICAS – SISTEMAS</b>
	Se tiene implementado el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001.
	Se cuenta con un procedimiento de gestión del recurso humano, en donde se establece la selección y contratación de trabajadores con base en los perfiles de los cargos que describen la formación, habilidades y experiencia requeridas para la realización del trabajo sin distinción de género, sexo, edad, raza y religión.
	Realizar los trabajos en forma conjunta con todos los miembros de la empresa, buscando los mejores niveles de seguridad y salud ocupacional cumpliendo normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
	Se cuenta con un Programa de salud ocupacional, por medio del cual se busca brindar condiciones favorables a sus colaboradores en la salud, desarrollo personal y seguridad para el desempeño de su trabajo cotidiano, cumpliendo las normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
	Ejecución del plan de capacitación.
	Las decisiones con relación a promociones y reconocimientos, se toman basados en criterios objetivos y conocidos por los trabajadores, los cuales están enmarcados en función del desempeño demostrado por cada uno.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO/ PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Socializar y divulgar el reglamento interno de trabajo con todos los trabajadores.
	Socializar y divulgar el reglamento de higiene y seguridad industrial.
	Ejecución de la actividad “Evaluación del Desempeño”.
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Indicadores de capacitación.
	Reglamento interno.
	Carpeta Hojas de vida trabajador.

# MEDIO AMBIENTE



En este capítulo se desarrollará la temática referente a los siguientes principios del Pacto Global.

**Principio 7.** Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental

**Principio 8.** Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9.** Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



**Principio 7.** Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Eternit Atlántico S.A. comprometida con la prevención de la contaminación y la preservación del medio ambiente desarrolla una gestión ambiental ética y responsable declarada en su Política Integral.
	<b>PROGRAMAS – POLÍTICAS - SISTEMAS</b>
	La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades ambientales competentes.
	Implementación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2004.
	Implementación del Programa “ <i>Educación Ambiental</i> ” orientado a la sensibilización y concientización frente a temas ambientales.
	Implementación del “Manual de normas sobre la protección a la salud y al Medio Ambiente”
	Implementación y seguimiento de indicadores de gestión medio ambientales.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS / ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Capacitaciones relacionadas con el manejo adecuado de residuos.
	Capacitaciones y apoyo institucional a la autoridad ambiental local DAMAB (Departamento Administrativo del Medio Ambiente de Barranquilla)
	Capacitaciones relacionadas con la minimización de impactos ambientales negativos.
	Ejecución del Plan de capacitación.
	Creación de espacios para la preservación de la flora y la fauna de los alrededores.
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Obtención del certificado de Gestión Ambiental por parte del Instituto Colombiano de Normas técnicas ICONTEC.
	Creación del Parque Ecológico Las iguanas y el vivero Vivernit.
	Disminución de los consumos de agua.



**Principio 8.** Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Eternit Atlántico S.A. gestiona actividades encaminadas al mejoramiento de sus áreas de influencia, así como el acompañamiento a programas tendientes a la protección de los recursos naturales, manejo adecuado de residuos y otros de gran interés para las partes interesadas.
	<b>PROGRAMAS – POLÍTICAS - SISTEMAS</b>
	La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades ambientales competentes.
	Implementación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2004.
	Implementación del Programa “ <i>Ahorro y Uso eficiente del Agua</i> ” orientado a la sensibilización y concientización frente a temas ambientales.
	Implementación del Programa “ <i>Mitigación de la Contaminación Atmosférica</i> ”.
	Implementación del “Manual de normas sobre la protección a la salud y al Medio Ambiente”
	Implementación y seguimiento de indicadores de gestión medio ambientales.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS / ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Capacitaciones relacionadas con el manejo adecuado de residuos.
	Capacitaciones y apoyo institucional a la autoridad ambiental local DAMAB (Departamento Administrativo del Medio Ambiente de Barranquilla)
	Capacitaciones relacionadas con la minimización de impactos ambientales negativos.
	Ejecución del Plan de capacitación.
	Seguimiento a los indicadores
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Los resultados de las mediciones de emisiones se encuentran dentro de los valores límites permisibles.
	Disminución de los consumos de agua.
	Cero vertimiento a los cuerpos de agua aledaños.

**Principio 9.** Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ACCIONES	<b>COMPROMISO</b>
	Eternit Atlántico S.A. vela porque en la ejecución de sus actividades se promulguen iniciativas de reaprovechamiento de residuos, así como la utilización de insumos amigables con el medio ambiente, enmarcado en una gestión de producción limpia.
	<b>PROGRAMAS – POLÍTICAS - SISTEMAS</b>
	La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades ambientales competentes.
	Implementación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14001:2004.
	Implementación del Programa “ <i>Ahorro y Uso eficiente de recursos</i> ”.
	Implementación del “Manual de normas sobre la protección a la salud y al Medio Ambiente”
	Implementación y seguimiento de indicadores de gestión medio ambientales.
	Implementación de Sistemas de aprovechamiento de residuos.
	<b>ACTIVIDADES EMPRENDIDAS / ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO</b>
	Capacitaciones relacionadas con el manejo adecuado de residuos.
	Implementación de Sistemas de Tratamiento de Residuos.
	Implementación de Sistemas de Tratamiento de Agua.
	Recolección, almacenamiento y disposición final adecuada de residuos.
RESULTADOS	<b>MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS</b>
	Puesta en marcha de la planta de tratamiento de productos no conforme.
	Funcionamiento de la Planta de Tratamiento de Aguas Industriales.
	Funcionamiento de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas N° 1 y N° 2.

# LUCHA CONTRA LA CORRUPCION



**Principio 10.** Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

COMPROMISO	
ACCIONES	Eternit Atlántico S.A. en su lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas, incentiva que sus actividades con las partes interesadas se encuentren enmarcadas por valores y principios éticos.
	PROGRAMAS – POLÍTICAS - SISTEMAS
	La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades competentes.
	Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Control Físico, bajo el enfoque de la norma BASC.
	Implementación del Programa “ <i>Reporte de Condiciones peligrosas</i> ”.
	Implementación y seguimiento de indicadores de gestión en seguridad.
	ACTIVIDADES EMPRENDIDAS / ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO
	Verificación de los socios estratégicos en la Lista Clinton.
	Publicación del reglamento Interno de Trabajo.
	Elaboración de Estudio de Seguridad para los Trabajadores que ocupan cargos críticos.
RESULTADOS	MEDICIÓN DE RESULTADOS / RESULTADOS ESPERADOS
	Obtención del Certificado de Gestión en Control y Seguridad.
	Implementación del Circuito Cerrado de Televisión.
	Establecimiento de acuerdos de seguridad con los socios estratégicos de la compañía.