

The Eternit logo is written in a white, stylized, cursive-like font with a registered trademark symbol (®) at the end. It is positioned in the lower right corner of a large red rectangular area. Below the red area, there are two horizontal grey bands of varying thickness that curve upwards from left to right.

Eternit®

ETERNIT PACIFICO S.A

**DOCUMENTO COMUNICACION DE PROGRESO (CoP)
DICIEMBRE 2012 A DICIEMBRE 2013**

PACTO GLOBAL

Una Empresa de  **elementia**



Para Siempre!

Eternit Pacifico S.A. Por una Gestion Socialmente Responsable

NUESTRO COMPROMISO

***ES CON EL RESPETO POR LOS
DERECHOS HUMANOS
RECONOCIDOS
INTERNACIONALMENTE***

**...POR ESO NOS ENCONTRAMOS
ADHERIDOS AL PACTO GLOBAL**



**APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL**

DESDE EL AÑO 2008

Contenido

1. NUESTRA EMPRESA	4
2. COMPROMISO GERENCIAL CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	7
3. INFORME DE PROGRESO 2013	8
3.1 DERECHOS HUMANOS	8
3.2 DERECHOS LABORALES	24
3.3 MEDIO AMBIENTE	61
3.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	68
4. MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	69

Cternut

Para Siempre!



NUESTRA EMPRESA



Eternit Pacífico S.A. localizada en Suramérica - Colombia - Yumbo, Valle del Cauca y creada desde el 06 de Julio de 1945, fabrica y suministra a la zona sur occidental del país, productos de fibrocemento, tanques plásticos para almacenamiento de agua, y pinturas para interiores, fachadas y cubiertas, como elementos para la construcción.

nit®



Eternit Pacifico S.A durante sus programas de expansión siempre ha estado atenta a la satisfacción de los requisitos de las partes interesadas, además de la importancia del control medioambiental y de la seguridad industrial y la salud ocupacional para propiciar un ambiente de trabajo seguro y una mejor calidad de vida de sus colaboradores.

Como evidencia de estos compromisos actualmente la empresa se mantiene certificada bajo los estándares de las normas ISO 9001 (Gestión de Calidad), ISO 14001 (Gestión Ambiental), OHSAS 18001 (Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional) y BASC (Gestión en Control y Seguridad Física).

La empresa es parte del prestigioso grupo **ELEMENTIA** con sede en México y con más de 70 años de historia. ELEMENTIA es un consorcio mexicano que reúne compañías líderes en el ramo de la construcción e industrial, para brindar soluciones integrales de gran tecnología en los sectores del fibrocemento, concreto, polietileno, estireno, cobre y aluminio. Cuenta con una capacidad de producción superior a 1,800,000 toneladas por año.

En octubre de 2011 ELEMENTIA se adhirió al Pacto Global de la ONU con una sola visión y lineamiento corporativo.

A principios del año 2011, Elementia decidió dar inicio a un gran desafío con la preparación de un informe de sustentabilidad basado en los requerimientos del Global Reporting Initiative (GRI), junto con un sistema de medición de resultados y rendición de cuentas, en tres ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial: Social, Económico y Medio Ambiental. Durante el año 2011 inició la tarea de implementar una plataforma informática que permitiera consolidar la información que se genera en las áreas operativas del grupo (dentro de las cuales se encuentra Eternit Pacifico S.A.), en las áreas de Ecología, Medio Ambiente, Seguridad, Derechos Humanos, Derechos Laborales y Vinculación con la Comunidad. En 2012 se comenzó a compilar la información de las 21 plantas del grupo (incluida Eternit Pacifico S.A.), capacitando al personal en el uso del sistema informático y proporcionando apoyo técnico a las áreas operativas de las plantas del grupo, en los 8 países donde ELEMENTIA presencia: México, Costa Rica, Honduras, El Salvador, Perú, Ecuador, Bolivia y Colombia. El informe se elaboró entre los meses de enero y mayo de 2013. A finales de mayo el informe se sometió a verificación técnica in situ, por una empresa externa avalada por el GRI, quien emitió la recomendación al GRI, de cumplimiento con un nivel A+, que es el nivel más alto que puede obtener una empresa en este proceso. El día 12 de junio se recibe este reconocimiento, avalando la autodeclaración y la recomendación de un tercero autorizado en el tema. Este importante logro es resultado del esfuerzo y apoyo de los integrantes de todas las áreas y plantas de Elementia.



COMPROMISO GERENCIAL CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Diciembre 19 de 2013

Eternit Pacífico S.A en su actuar empresarial, respeta a la diversidad regional y refleja su compromiso con el actuar de acuerdo con los principios universales sobre derechos humanos, derechos laborales, respeto por el medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Dentro de todas las actividades realizadas en nuestra organización se asume una postura firme con los propósitos del Pacto Global, y se impulsa de manera continua su aplicación con el fin de que trascienda a los espacios en los que hay interacción con nuestras partes interesadas.

Por esta razón considera necesario ir más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos establecidos, y reitera su compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios, mostrando nuestra gestión a través de este segundo informe

SANDRA PATRICIA GALINDO ALVAREZ
Directora Administrativa y Financiera

Para Siempre!



INFORME DE PROGRESO

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO No. 1

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

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., apoya y respeta la protección de los derechos humanos, realizando las acciones e implementando programas y controles necesarios, en el ámbito en el que desarrolla sus actividades, la empresa, procurando una convivencia amigable con sus colaboradores, la comunidad y las partes interesadas.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

Dentro de todas las actividades de nuestra compañía se mantiene los fundamentos de respeto por los derechos humanos, valores y creencias de nuestros trabajadores.

La honestidad y la integridad son valores esenciales de nuestra Empresa que deben guiar nuestro comportamiento, orientado a construir relaciones basadas en el diálogo y la confianza mutua con nuestros clientes, accionistas, trabajadores, proveedores, contratistas, autoridades y otras partes interesadas.

Para que esto se lleve a cabo aplicamos nuestro código de buen gobierno corporativo y código de conducta donde se deja establecido los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados, enmarcado todo ello en relación con su desarrollo personal, trabajo en equipo, conducta ética, orientación al cliente, orientación a resultados, innovación, comunidad y medio ambiente.

Apoyados también con nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional manifestamos nuestro compromiso por el bienestar y condiciones seguras de trabajo de nuestros colaboradores dando cumplimiento a la norma OHSAS 18001, enmarcados en campañas de cultura contra la prevención, de autocuidado, y creando espacios de educación para los trabajadores, en el cuál puedan aprender acerca de la buenas prácticas en el trabajo, campañas contra el

consumo de alcohol y tabaquismo, estilos de vida saludables, nutrición, prevención de accidentes y enfermedades.

También, se fomenta entre ellos el trabajo en equipo y el compartir conocimientos, y procura generar un clima laboral en el que se premie el diálogo, la creatividad y la capacidad de iniciativa y a promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

► Vacaciones y Prima Vacacional

Nuestros colaboradores además de disfrutar de sus 15 días hábiles de vacaciones al año, cuentan con una prima vacacional de 15 días en salario como beneficio extralegal, la cual se les liquida en el momento de salir a disfrutar sus días de vacaciones. Adicionalmente se han dado los días 24 y 31 de Diciembre y el sábado santo como compensatorios, los cuales no son laborables dentro de Eternit Pacífico para que nuestros colaboradores puedan descansar.



► Servicio de Comedor y Zonas de Hidratación, Alimentación y Descanso



Foto: Comedor Eternit Pacífico

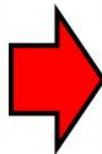
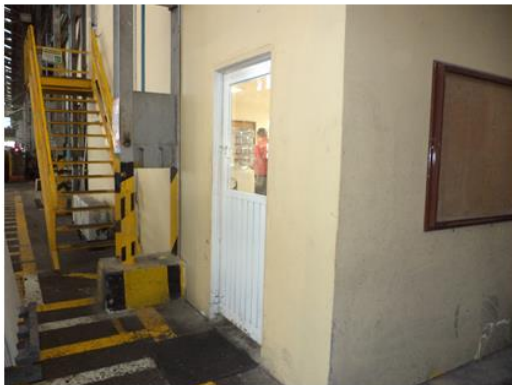
En Eternit Pacífico tenemos el compromiso de procurar la sana alimentación de nuestros colaboradores, por lo que contamos con el servicio de comedor, siendo uno de los beneficios más importantes que ofrece la empresa. Este compromiso consiste en subsidiar un 90% (+/- 5%) del costo diario de los alimentos, además de ofrecer un lugar digno donde los colaboradores puedan consumirlos.



Cabe destacar que el servicio de comedor que se otorga cumple con altos estándares de higiene y calidad en la elaboración y distribución de los alimentos, para lo cual contamos con nuestro Proveedor EUREST, una empresa del grupo COMPASS GROUP, la cual se encuentra certificada en ISO 9001 (Gestión de Calidad), OHSAS 18001 (Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional) y GMP-HACCP (Buenas Practicas de Manufactura).



Zona de Alimentación y Descanso Área de Moldaje y Maquina Placas



Zona de Alimentación y Descanso Área de Coloración

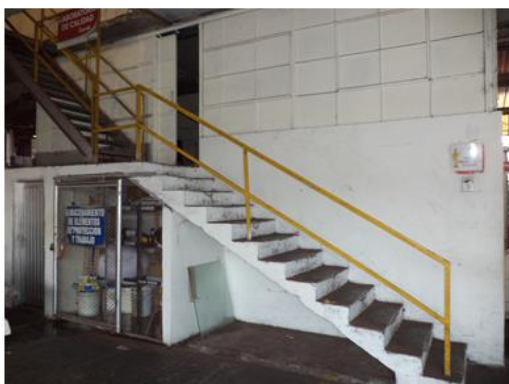


Foto: Zona común de descanso

En el mes de Julio se adecuaron dos zonas de alimentación y descanso en nuestra planta de producción para que nuestro personal operativo tenga un espacio adecuado para el consumo de refrigerio dentro de la jornada de trabajo, las cuales cuentan con aire acondicionado, sillas, mesas, dispensador de agua potable y café.

Para Siempre!

► Servicio de Transporte

Como uno de los beneficios de Eternit Pacífico para sus Colaboradores, contamos con servicio de transporte especial en buses con 4 rutas (1 ruta para nuestro personal administrativo y 3 rutas para nuestro personal operativo), y un servicio especial de transporte en taxi, para el personal que por alguna razón deba ingresar o salir en un horario diferente al habitual, o deba asistir a capacitaciones fuera de la empresa. El anterior servicio sin ningún costo para el trabajador.

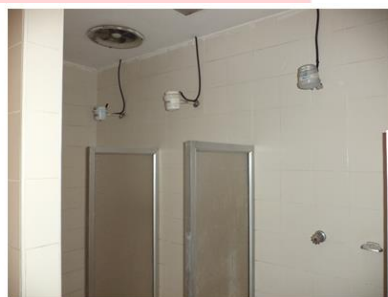


► Servicio de Cajero Electrónico



En el mes de Junio instalamos un cajero automático, el cual está a disposición de todos los trabajadores para retiro de dinero, con el fin de prevenir que sean víctimas de fleteo por retirar dinero en la calle.

► Dotación, Lavandería y Vestier



Con el fin de darle cumplimiento y sobrepasar lo establecido en el Artículo 230 del C.S.T., la empresa realiza en forma gratuita una entrega de dotación a todo el personal, la cual incluye 1 par de zapatos (botas de seguridad industrial), 3 vestidos de labor (3 jeans y 3 camisas), 1 casco de seguridad industrial y 1 par de protectores auditivos. Esta dotación es entregada cada 4 meses y/o cuando la necesidad así lo demande (cuando la dotación se ha deteriorado o se ve vieja), con el fin de garantizar una buena presentación personal y dotación suficiente y limpia para todos los días.

Adicionalmente, la empresa cuenta con un servicio de Lavandería y Vestier para que nuestros colaboradores tengan un sitio para guardar su ropa de calle y de trabajo, se puedan duchar y vestir.

► Acceso de Personas con Discapacidad



En el mes de diciembre realizamos adecuaciones en nuestras instalaciones para el acceso de personas con discapacidad (movilidad reducida), mediante la construcción de rampas de acceso y señalización a las diferentes áreas de la empresa, para la cómoda maniobrabilidad de las personas en sillas de ruedas.

Eternit®

Para Siempre!

PRINCIPIO No. 2:

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., se compromete a promover el respeto a los derechos humanos en las relaciones y actividades que tiene con sus trabajadores, clientes, proveedores, socios estratégicos y las comunidades del área de influencia.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

Eternit Pacífico S.A., cuenta con una Política de Derechos Humanos y un Manual de Principios Éticos y Código de Conducta, establecida por su casa matriz Elementia, S. A. de C. V., autorizados por el Director General del grupo.

Los documentos anteriores, incluyen los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fijan criterios sobre el respeto a la diversidad, la no discriminación y respeto a los derechos de los colaboradores en el ámbito laboral, sin distingo de edad, género, raza, religión, nacionalidad, condiciones físicas, condición social, orientación sexual, credo político o cualquier otro factor. También fija disposiciones, sobre la protección del ambiente.

Su aplicación, compromete tanto a los colaboradores como a los proveedores y contratistas de la empresa.

Se realiza amplia difusión de este compromiso, entre nuestros clientes, proveedores, colaboradores y público en general, a través de distintos medios de comunicación masiva, como son: la Intranet, banners, caballetes de escritorio, pizarrones, posters, pantallas, entre otros.

Eternit Pacífico S.A., tiene como objetivo, promover la vivencia de los valores organizacionales y estructurar la forma de resolver cuestiones de carácter ético, por lo que, alienta al empleado a reportar cualquier sospecha de violación. La empresa realizará las investigaciones necesarias sobre cualquier reporte recibido, sin tomar represalias por denuncias hechas al Comité de Dirección.

Para realizar cualquier reporte, se puede acudir a:

- Gerente
- Directora de Salud, Seguridad, Ambiente y Recursos Humanos
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Salud Ocupacional
- Buzón de Sugerencia y Denuncias
- Encuesta "Toma de Pulso"

► Capacitación en Responsabilidad Social y Ambiental Empresarial



Desde el mes de Febrero hasta el mes de Mayo 2013 se realizó con la Universidad de el Bosque el Diplomado en “Responsabilidad Social y Ambiental Empresarial: Reportes bajo las Metodologías ISO 26000 y GRI”, con una intensidad de 120 horas en el cual participaron los Jefes de proceso y la Gerencia de Planta. Los módulos fueron los siguientes:

 módulo 01	DIPLOMADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL EMPRESARIAL: Responsabilidad Social en el Marco de la Gestión Empresarial	 módulo 02	DIPLOMADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL EMPRESARIAL: Reportes bajo las Metodologías ISO 26.000 y GRI 3.1 ISO 26000:2010
 módulo 03	DIPLOMADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL EMPRESARIAL: Metodología de Informes GRI	 módulo 04	DIPLOMADO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL EMPRESARIAL: Indicadores de Sostenibilidad



► Diagnóstico Organizacional

En el mes de Septiembre 2013, nuestros colaboradores participaron en la encuesta de “Diagnostico Organizacional” que aplicó nuestro grupo empresarial Elementia S.A, para conocer su opinión con respecto a su satisfacción laboral y otros temas relacionados con la organización, para identificar áreas de oportunidad y emprender acciones de manera oportuna.

Aspecto Social

Proyecto “Elementos de Fijación” ◀

Eternit Pacífico S.A., toma en cuenta los factores humanos, para el sano desempeño de su actividad industrial, dentro de la empresa y fuera de ella. Para este último fin y en apego a la directriz corporativa del Grupo Kaluz, a través, de la Fundación Kaluz y con el apoyo de la fundación Carvajal, a partir de marzo se encuentra participando en el proyecto “*Elementos de Fijación*”.



Esta iniciativa surge de la oportunidad que brinda Eternit Pacífico de montar una planta de elementos de fijación, garantizando el 100% de las compras actuales de amarras y ganchos de fijación de techos y cubiertas, con personas vinculadas al proceso de reinserción a la vida civil que lleven más de un (1) año en la ruta de la reintegración, las cuales accederán a capacitación para fabricar y comercializar los productos, lo cual permitió la generación de 18 empleos directos permanentes.



Como **logros** obtenidos en este proyecto ganamos el concurso que todos los años hace la fundación KALUZ “Redoblando esfuerzos por mi comunidad”, con este aporte pudimos dar una donación a esta empresa para que hicieran un sueño realidad. Adicionalmente hemos realizado visitas a sus instalaciones aportando conocimientos en seguridad industrial, mantenimiento de equipos y mejoras locativas.

Actualmente les seguimos prestando apoyo por medio de donaciones y capacitaciones.



► Donación de Sangre 2013 - Hospital Universitario del Valle

Para contribuir a salvar vidas, en el mes de Agosto realizamos la jornada de donación de sangre con el Hospital Universitario del Valle, en la cual voluntariamente participan nuestros trabajadores.

► Campaña de Solidaridad Pro-Ancianato Niño de Jesús de Praga



Entrega de frutas y visita especial a los abuelitos del Niño Jesús de praga.

El 17 de Diciembre realizamos entrega de donaciones a los abuelitos del ancianato "Niño Jesús de Praga" ubicado en el sector "El Pedregal" del municipio de Yumbo, Valle. Esta donación se logra gracias al esfuerzo de los trabajadores de Eternit Pacífico S.A., quienes se encargan de recolectar los detalles para ser entregados en dicho ancianato.

► **Donación de Computadores a Ganchos y Amarras y a Mundo Maderas**



Entrega de computadores a ganchos y amarras y a Mundo maderas, con el fin de facilitar herramientas para el buen desarrollo de la labor administrativa.

► **Donación e Instalación de Tanques a Escuelas de Yumbo**



✓ Primera entrega: 05/11/2013 de dos tanques de 1000 y dos de 2000 mil para las escuelas Miguel Antonio Caro I y II de la zona urbana de Yumbo.

✓ Segunda entrega: 07/11/2013 de dos tanques de 1000 para la escuela Héctor A. Saavedra de la zona urbana de Yumbo.

- ✓ Tercera entrega: 14/11/2013 de dos tanques de 1000 para la escuela Manuel María Sánchez de la zona urbana de Yumbo.



- ✓ Instalación Primera entrega: 12/11/2013 de dos tanques de 1000 para la escuela Héctor A. Saavedra de la zona urbana de Yumbo.

180.25.
Yumbo, 25 de Octubre de 2013

Señores
ETERMIT PACIFICO S.A.
ATCN: DRA. SANDRA GALINDO
Gerente
L.C.

REF: RELACION DE ENTREGA TANQUES PLASTICOS PARA ALMACENAMIENTO DE AGUA POTABLE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Cordial Saludo.

Según lo acordado, nos permitimos solicitar la entrega de los siguientes tanques, para proceder a la instalación:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CAP. lts	
	1000	2000
Miguel Antonio Caro I Cra 15 # 7C-08 B/ Buenos Aires	1	1
Miguel Antonio Caro II Calle 5 # 13-08 B/ Buenos Aires	1	1
Héctor A Saavedra Carrera 4 #1-82 B/ El Pedregal	2	0
Juan XXIII Carrera 16 E # 6 A-08 B/ Villa Esperanza	2	0
Manuel María Sánchez Transversal 10C # 17B-17 B/ Las Americas Parte Baja	2	0
Manuel María Sánchez Cra 18 Calle 9 A B/ Las Americas (Parte Alta)	0	1
TOTAL	8	3

Agradezco de antemano la atención y colaboración dispensada.

Atentamente,

FERNANDO JAVIER LEA I OCHOÑO,
Secretario de Infraestructura y Servicios Públicos.

Procedente: Ing. Germán Vivas
Eternit, Man. Yumbo
Calle 5 N° 4-40 Barrio Belalcazar
PBX: 6016600 - www.yumbo.gov.co
E-mail: ciudadayumbo@yumbo.gov.co
NIT: 860.399.025 - 6

ETERMIT PACIFICO S.A.
RECEPCION
25 OCT 2013
RECIBIDO PARA ENTREGA

Nuestro objetivo con el Proyecto Hydros en las Escuelas urbanas y rurales más necesitadas de yumbo, es suministrar tanques plásticos de 1000 o 2000 lts para facilitar el acceso al agua potable en diferentes zonas del municipio de Yumbo.

Las escuelas fueron elegidas por la Alcaldía de Yumbo basados en las necesidades de cada una.

Este proyecto realizado conjuntamente con la alcaldía, nos permite la entrega del tanque con sus respectivos accesorios y la alcaldía se encarga de la instalación, ya que ellos tienen un contrato especial para esta labor y dichas personas se encargan de informarnos las escuelas en las cuales podemos dejar los tanques de acuerdo con sus condiciones de infraestructura.

El objetivo es completar el proyecto para 25 escuelas y se entregarán los tanques paulatinamente, de seis en seis.

Cada entrega se realiza con el personal del área comercial y de Gestión Humana. Cuando se realice la entrega final con instalación incluida, nuestra representante legal estará formalmente en el sitio.

► Campaña Decembrina Niños y Niñas de Piles – Vereda cercana a Yumbo



Para Siempre!

POR LOS NIÑOS Y NIÑAS DE YUMBO

¿Quieres donar una sonrisa y mucha alegría en el corazón?

Te invitamos a donar un regalo, el cual debes traer sin empaque de regalo con la siguiente información:

Niño o niña
Edad
Si es ropa o zapatos, indicar la talla

Te invita la Direcc. Admón y Financiera y Gestión Humana.



www.eternit.com.co



FELICITACIONES A NUESTROS HOMBRES DE GRAN CORAZÓN



Para Siempre!

Hoy queremos resaltar la bonita iniciativa de solidaridad y apoyo a los niños y niñas de Piles, por parte de este equipo de Producción, que recogió un capital especial para la compra de diferentes detalles, los cuales robarán una linda sonrisa y dejarán en nuestros niños una gran alegría.



A todos nuestros compañeros que han aportado un granito de arena para lograr esta noble campaña, muchos gracias por este gesto de nobles.

Actualmente hacen falta regalos para niños y niñas de 8 años de edad, agradecemos a todos nuestros compañeros su colaboración y activa participación con esta bonita labor. Los regalos se reciben **hasta el 16 de Diciembre del 2013**, ya que el día 17 se realizará la entrega formal.

www.eternit.com.co



El 17 de Diciembre de 2013 en la vereda Piles, ubicado cerca a Yumbo junto a la ladera del rio cauca, estuvimos entregando los regalos de navidad que nuestros colaboradores donaron para los niños de esta zona.

► Responsabilidad Social

Donativo de luces navideñas para el municipio de yumbo



Entrega de dos campanas navideñas y dos hongos a representantes de la alcaldía de Yumbo.



Gracias a cada uno de
ustedes **logramos 612 Km**,
superando el objetivo de **145**
Km.



FELICITACIONES A TOD@S



Visitas de Universidades a nuestras instalaciones ◀

Como una oportunidad de mejoramiento y una fuente de formación profesional para los estudiantes universitarios, facilitamos el acercamiento de universidades a nuestra empresa.



Eternit®

Para Siempre!

DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO No. 3

Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

COMPROMISO

Eternit Pacifico S.A., asegura y respeta el derecho y la libertad de asociación entre sus trabajadores, así como, su derecho a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, lo que ha permitido tener prestaciones superiores.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

► Negociación Colectiva Sindical

Con el fin de facilitar el derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical, el cual se encuentra mundialmente garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT, durante el 2do trimestre del año realizamos la negociación colectiva sindical, la cual se realiza cada 2 años entre representantes de la empresa y de nuestro sindicato de trabajadores, y en el cual se actualizo el nuevo convenio colectivo de trabajo para el periodo 2012-2015 permitiendo llegar a un acuerdo en cuanto a mejores condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe dicha negociación.

Nuestro equipo sindical tiene entre sus funciones facilitar los procesos de comunicación en cada unidad de negocio, analizar mejoras a los sistemas de trabajo, resolver diferencias o manejar conflictos, lo cual se lleva a cabo en juntas periódicas con los representantes de recursos humanos y los comités sindicales.

Estas acciones nos permiten trabajar en armonía. Nuestros contratos o convenios colectivos de trabajo están sustentados en la confianza y soportados por procedimientos laborales que son revisados y actualizados en los sitios de trabajo por los equipos laborales. Estos cambios nos han permitido elevar el grado de satisfacción del personal y sus índices de productividad.



SUTIMAC es un sindicato de industria que aglutina a diversos trabajadores de empresas de la rama de los materiales para la construcción, empresas cuyos accionistas y dueños no tienen relación jurídica alguna en muchos casos, por lo tanto se tienen diversas convenciones colectivas con dichas empresas y cada convención regula las relaciones obrero patronales y pacta beneficios específicos para sus obreros. Los trabajadores de Eternit Pacífico sindicalizados pertenecen a SUTIMAC.

► Boletín Informativo de nuestro Sindicato

Periódicamente nuestro Sindicato publica su boletín llamado “Venceremos”, con la información más relevante sobre lo acontecido entre la empresa y sus trabajadores, el cual lo entregan en medio físico a cada uno de los trabajadores.

PRINCIPIO No. 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio (realizado bajo coacción)

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., no acepta bajo ningún pretexto el trabajo forzado o realizado bajo coacción, los trabajadores tienen una jornada laboral justa, de tal manera que se fomente la convivencia social y familiar.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

Contamos con un Plan de Inducción, de acuerdo a la naturaleza del cargo, donde se comunica a los trabajadores sus derechos y obligaciones, los cuales, asume de manera voluntaria antes de comenzar a laborar. Los trabajadores y empleados son libres de terminar de manera unilateral la relación de trabajo en el momento que así lo decidan.

Tenemos una “Práctica de Puertas Abiertas”, para atender cualquier reclamo, por parte de la Gerencia y la Jefatura de Gestión Humana.

En ninguna de las operaciones, existen riesgos de incidentes con trabajo forzado o no consentido, por lo tanto, no se han requerido acciones. La evaluación se efectúa

en el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y el Comité de Convivencia que están formados en la misma proporción por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

Se realizan recorridos de seguridad industrial en la planta, en conjunto con la gerencia, direcciones y jefaturas de área y la brigada de emergencias, para detectar actos y condiciones inseguras, reducir los incidentes de riesgo y evitar que ocurran casos de trabajos forzados o no consentidos.

Una vez concluido el recorrido, se elabora un informe con los resultados de la revisión y se asignan responsables de verificar que las condiciones inseguras sean corregidas.

Adicionalmente, todo el personal puede manifestar a la alta dirección cualquier inconformidad o abuso a través del Buzón de Quejas, de forma anónima o abierta, por vía electrónica o en buzones físicos. Nuestros acuerdos de contratación apoyan plenamente la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y las normas de la Organización Internacional del Trabajo.



► **Evaluación de Riesgo Psicosocial**

Como parte de nuestro Programa de Riesgo Psicosocial, durante la primera semana de Diciembre 2012 realizamos la evaluación de riesgo psicosocial a todo nuestro personal por medio de la institución especializada “Labor de Vida”, con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos dados por el Ministerio de Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008 de donde se establecen las disposiciones y se definen...

...responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

► Comité de Convivencia Laboral y Derechos Humanos



Para Siempre!

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Este folleto contiene la información necesaria para que usted se entere qué es el ACOSO LABORAL y de que manera se da.

Léalo, entérese y participe activamente en el desarrollo del Comité de Convivencia laboral.



¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Conforme a la ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe

o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Lo que se busca con esta ley es evitar que los trabajadores sean vulnerados física o psicológicamente y que puedan desplegar su actividad libres de la intimidación y de la presión que ejercen sobre ellos jefes y/o compañeros de trabajo.

SUJETOS ACTIVOS

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Supervisor o cualquier otra posesión de dirección o mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona natural que se desempeñe como empleado o trabajador.

SUJETOS PASIVOS

Las víctimas del acoso laboral pueden ser las siguientes:

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Las modalidades generales del acoso laboral son:

1. **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda

expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficacia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a

Indicadores objetivos y generales de rendimiento.

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o diferentes en la operación de la misma.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el código Sustantivo del Trabajo o en la legislación.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

REPRESENTANTES DEL COMITÉ

Por parte del empleador:
Ing. Andres Idrobo
Ing. Katherine Canvajal
Carolina Patiño Alvear

Por parte de los trabajadores:
Sr. Carlos Álzate
Sr. Luis Carlos Barona
Sr. Luis Salcedo

Para mayor información consulte la ley 1010 de 2006.

Elaborado por: Jorge Hernandez - Asist. Aseguramiento
Aprobado por: 02/05/2012

Imagen: Folleto de capacitación Comité de Convivencia Laboral



Foto: Reunión Comité de Convivencia

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2008, a la Resolución 652 de Mayo 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, al GRI y al Pacto Global, y prevenir que se presenten situaciones

de acoso laboral y violación a los derechos humanos de los trabajadores, contamos con nuestro Comité de Convivencia Laboral y Derechos Humanos, y con nuestro buzón de “Sugerencias y Denuncias” interno por medio del cual nuestros colaboradores nos podrán ayudar a mejorar con sus opiniones, a decirnos lo que les gusta, lo que cambiarían o cualquier aspecto que ellos creen sea relevante que pueda mejorar nuestra empresa (felicitaciones, sugerencias, queja / denuncia acoso laboral / derechos humanos, dudas, y opiniones / comentarios).

JORNADA DE SENSIBILIZACION Y DIVULGACION COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



Durante los meses de Marzo y Abril 2013 realizamos una jornada de sensibilización y divulgación del Comité de Convivencia Laboral a todos nuestros trabajadores.



► Buzón de Quejas, Sugerencias y Denuncias

Como medio de comunicación sobre las inquietudes de nuestros trabajadores, la empresa ha puesto a disposición de estos la práctica del buzón de quejas, sugerencias y denuncias, el cual es a nivel corporativo de nuestro grupo Elementia.

Con este buzón, los colaboradores cuentan con un canal de comunicación interna, en donde pueden enviar sus observaciones y reclamos de manera anónima y preservando la máxima confidencialidad. Este sistema está instalado en la intranet organizacional y su operación es manejada de manera confidencial. Esta herramienta permite atender las denuncias de corrupción y cohecho que se pudieran presentar en Eternit Pacífico.





Para Siempre!



SUGERENCIAS Y DENUNCIAS
¡Gestión Humana te escucha!
Eres muy importante para nosotros



Ayúdanos a mejorar con tus opiniones. Dinos lo que te gusta, lo que cambiarías o cualquier aspecto que creas sea relevante que pueda mejorar nuestra empresa.

☐ Felicitaciones

☐ Sugerencias

☐ Queja/Denuncia Acoso Laboral/Derechos Humanos

☐ Dudas

☐ Opiniones/Comentarios

Tema: _____

Escribe en este espacio la situación que desees informar:

Fecha: ____ / ____ / ____

Nombre: _____
(opcional)

Área: _____

YGH-FR-017
Fecha Vigencia: 25/06/2012

Imagen: Formulario de Sugerencias y Denuncias



Foto: Buzón de Sugerencias ubicado en el Casino

PRINCIPIO No. 5

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., rechaza y condena cualquier forma de trabajo infantil y explotación de menores y da estricto cumplimiento a su política de respeto a los Derechos Humanos.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

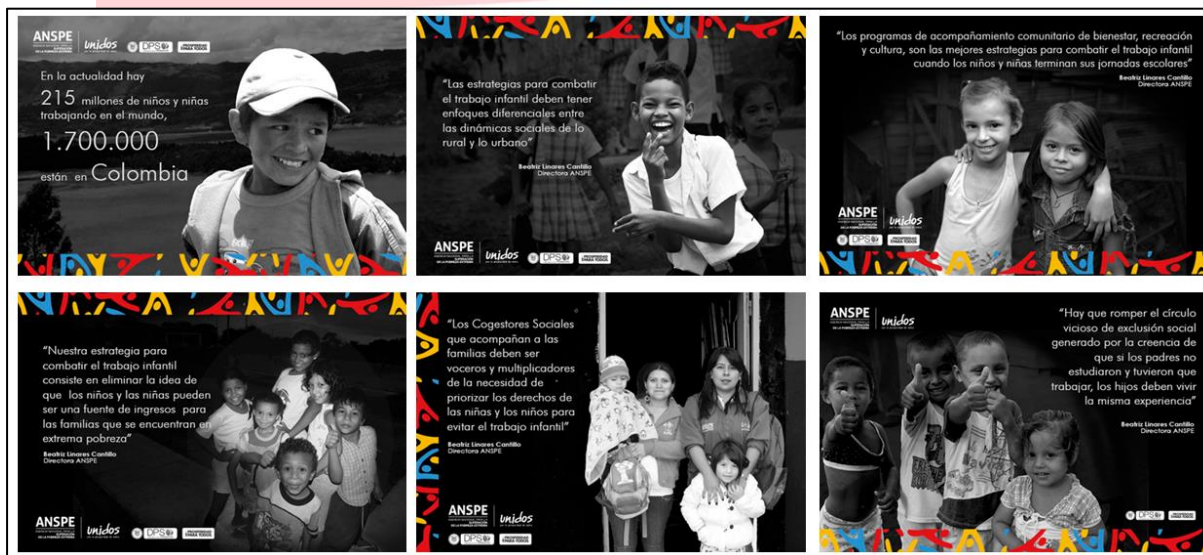
De acuerdo con nuestros procedimientos y la legislación laboral, la edad mínima de contratación de personal es de 18 años. Evitamos la contratación de menores de edad y respetamos el acuerdo de la Declaración de los Derechos Humanos al respecto. La edad de trabajo mínima esta estipulada en los contratos colectivos de trabajo.

Adicionalmente, de acuerdo a la OIT, el termino “infantil” se aplica a todas las personas menores de 15 años, excepto en ciertos países donde las economías y los servicios educativos no están suficientemente desarrollados, para los que se puede aplicar la edad de 14 años. En Eternit Pacífico, hasta la fecha no se han contratado personas con este rango de edad.

Estos mismos criterios aplican para los proveedores. No se han requerido acciones ni detectado riesgos de incidentes con trabajo infantil.

A todo el personal

Como parte del compromiso de Eternit Pacífico S.A. por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, les socializamos el último boletín informativo de la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema -ANSPE sobre trabajo infantil, con el fin de sensibilizar y prevenir esta actividad, y cumplir con el Principio No. 5 "Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil". Las áreas que manejen proveedores y contratistas tanto de productos como de servicios por favor compartir esta información.



Como parte del compromiso de Eternit Pacífico S.A. por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, en el mes de Junio 2013 comunicamos (socializamos) a nuestros trabajadores el Boletín informativo de la ANSPE - Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - sobre trabajo infantil, con el fin de sensibilizar y prevenir esta actividad.

PRINCIPIO No. 6

Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

COMPROMISO

Eternit Pacifico S.A., condena y rechaza cualquier práctica o acción referida a la discriminación en la contratación y las relaciones laborales en las actividades que se desarrollan dentro la empresa; brindando condiciones favorables a todos nuestros colaboradores para el desarrollo personal, sin distinción de género, creencias políticas o religiosas, edad o clase social.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

Contamos con programas generales de seguridad e higiene, así como programas de protección respiratoria, conservación auditiva y visual, encaminados a tomar acciones y medidas que prevengan accidentes y enfermedades ocupacionales (capacitación, exámenes médicos, estudios laborales, esquemas de vacunación, etc.), se realizan en forma anual, semanas de seguridad, higiene y ecología dedicadas a la promoción de estos temas, contando con la participación del personal, así como de autoridades, organismos públicos y privados de salud y proveedores.

La selección y contratación de trabajadores, se realiza sin distinción de género, edad raza, religión o condición social y exige a sus contratistas, garantizar los derechos laborales y de seguridad social de sus empleados, así como, el cumplimiento integral de la legislación laboral, por que **Eternit Pacifico S.A.**, reconoce al trabajador como un socio estratégico de mucho valor e importancia, brindándole un trato sin discriminación y equitativo, proporcionando las condiciones necesarias para su seguridad personal y colectiva.

Durante el presente año no se han presentado incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos.

► **Negocios de Inclusión**

Eternit, dentro de su **Política de Responsabilidad Social Empresarial**, en los últimos años ha incursionado en los **negocios de inclusión**, apoyando a personas que han decidido reincorporarse a la vida civil después de ser actores activos del conflicto armado en Colombia.

En primera instancia, **se apoyó el Programa del Proveedor de Estibas** que fue ganador del premio Kaluz en 2011. En el 2012, se apoyó a la **Fábrica de Ganchos y Amarras** que también logro un reconocimiento en el Premio Kaluz 2012. En este tipo

de programas, participa la empresa privada y también el gobierno por medio de la ACR (Agencia Colombiana para la Reintegración). La ACR inicio una campaña de bien social en las principales cadenas radiales y de televisión en Colombia, para dicha campaña Eternit fue invitada a participar con testimoniales del proceso y compromiso que se tiene con la paz en Colombia.

► Campaña “No Discriminación / Derechos Humanos”

Se mantiene la campaña “No Discriminación”, realizando la entrega de los caballetes a cada jefe de área, coordinador, supervisor y asistente resaltando la importancia de nuestros derechos humanos fundamentales y los motivos más importantes que debemos respetar, para cumplir con dichos derechos.



Fotos: Entrega caballetes para oficinas.



Foto: Publicación de avisos en Casino.

► Evaluación de Desempeño y Responsabilidades, y Promoción

En Eternit Pacífico la promoción interna de nuestro personal se constituye como la principal fuente de reclutamiento. Antes de buscar de manera externa la cobertura de una plaza vacante, difundimos una convocatoria interna en nuestros medios de

comunicación para conocer a los mejores candidatos propios. Con dicha práctica hemos favorecido que se dé un excelente clima de desarrollo y compromiso entre directivos y colaboradores, lo que sin duda es un punto a favor para alcanzar los objetivos.

En el mes de Febrero 2013 se desarrolló la evaluación del desempeño y responsabilidades anual a los trabajadores, incluyendo la retroalimentación entre evaluador y evaluado, identificando las debilidades y fortalezas de este último, respetando sus derechos para fortalecer su desempeño laboral.

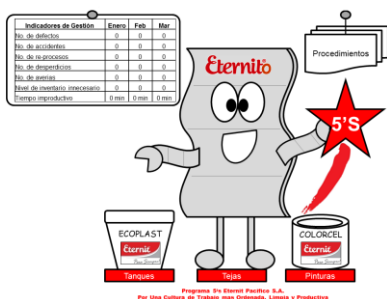
Contamos con un programa de reconocimientos y recompensas, en el cual el objetivo principal es reconocer, valorar y recompensar los esfuerzos y logros sobresalientes tanto individuales como en equipo del personal que contribuye al logro de los resultados del negocio.

Durante el presente año se han presentado cambios positivos a nivel interno en nuestro personal:

- Carolina Patiño: Fue promovida de Jefe de Gestión Humana a Directora SSA y Recursos Humanos.
- Oscar Arango: Fue promovido de Auxiliar de Producción a Auxiliar de Servicios Generales.
- Diego Echavarría: Fue promovido de Practicante de Compras a Auxiliar de Despachos.
- Isabel España: Fue promovida de Practicante de Gestión Humana a Auxiliar de Recursos Humanos.

La participación y consulta en los temas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente se ha mantenido gracias a las reuniones del COPASO en los cuales los trabajadores han sido representados por los miembros elegidos por parte de los mismos.

► Programa 5's (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina)



Con el objetivo de lograr lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y más limpios de forma permanente para conseguir una mayor productividad y un mejor entorno laboral que contribuyan a disminuir accidentes de trabajo y aumentar la eficiencia del personal y los procesos, durante el 1er semestre del 2013 finalizamos la implementación del **Programa de 5's** (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina), con al apoyo de la firma consultora CNP - Centro Nacional de Productividad.

Objetivos del Programa 5's:

- Construir una cultura de productividad en Eternit Pacifico, a través de la implementación del programa de cinco eses (5s);
- Formar al equipo gerencial en los conceptos y beneficios del programa 5s;
- Fortalecer las bases del mejoramiento continuo de la empresa, con lugares de trabajo más seguros y agradables.

Metas del Programa 5's:

- Entrenamiento en 5S's nivel Gerencial;
- Entrenamiento en 5S's nivel Operativo;
- Auditoria de resultados por la Gerencia;
- Plan del control y sostenimiento del programa indefinidamente.

Recursos Económicos Destinados por la Empresa:

\$ 20,777.00 USD

Beneficios del Programa 5's:

- Reducir elementos innecesarios de trabajo y mejorar las condiciones necesarias para el cuidado de las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, instalaciones y otros materiales;
- Asegurar condiciones seguras de trabajo, con nuevas metodologías de mejora continua;
- Participación de los colaboradores para trabajar en equipo;
- Identificación de problemas (cero inventario);
- Reducción de costos (cero desperdicio);
- Garantía de calidad (cero defectos);
- Integridad de producción (cero averías);
- Seguridad ante todo (cero accidentes);
- Fecha de entrega (cero demoras, evita reproceso);
- Cero reclamos y mayor confianza de clientes.

Recursos Humanos Asignados por la Empresa:

- | | |
|---|--|
| ▪ Dirección administrativa y financiera | ▪ Coordinación SSA Líder del proyecto 5S's |
| ▪ Jefatura de Recursos Humanos | ▪ 8 líderes de procesos |

Principales Logros Alcanzados:

- Una planta más limpia y organizada;
- Recuperación y uso eficiente de materias primas;
- Mejores costos de producción;
- Reducción de residuos;
- Menos productos defectuosos;
- Menos averías;

- Menos accidentes;
- Más espacio disponible;
- Mayor cooperación y trabajo en equipo;
- Mayor conocimiento del puesto de trabajo.

PREMIACIÓN 5'S Y MEJORAMIENTO CONTINUO PARA COLORACIÓN Y MANTENIMIENTO



Eternit
Para Siempre!
Eternit Pacífico S.A. Por Una Cultura de Trabajo Segura

MI COMPROMISO

ES CON LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

...POR ESO APLICO LOS PRINCIPIOS DE LAS 5'S

QUE SON LAS 5's ?

Son las actividades que se desarrollan para crear condiciones ambientales adecuadas en la empresa, el hogar y la comunidad, a través de reforzar los buenos hábitos de comportamiento e interacción social.

Para mejorar continuamente la eficiencia y la eficacia de todas las áreas, buscando la mayor satisfacción de nuestros clientes y la competitividad de la empresa.

METODOLOGÍA DE LAS 5'S

1. SEIRI - CLASIFICAR
2. SEITON - ORDENAR
3. SEISO - LIMPIAR
4. SEIKETSU - ESTANDARIZAR
5. SHITSUKE - AUTODISCIPLINA

1. CLASIFICAR (SEIRI)

"Eliminar todo lo innecesario"

La clasificación se usa para separar lo necesario de lo innecesario. Deben removerse todos los elementos que no son necesarios para realizar el trabajo (herramientas, equipos, materiales, etc.).

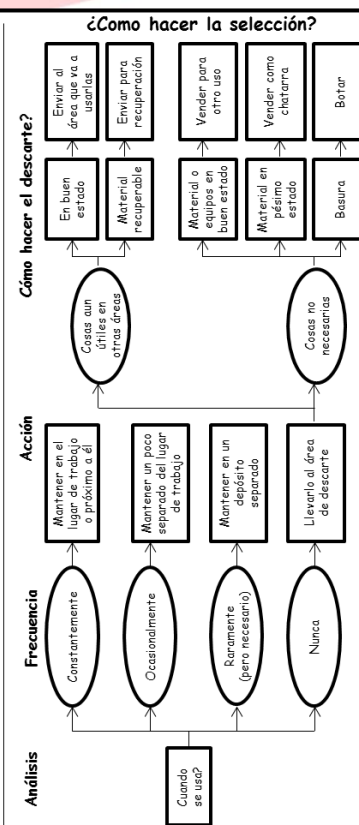
Las razones por las cuales se hace son:

- Remueve desperdicios que reducen la velocidad del proceso.
- Crea un área de trabajo más segura.
- Libera espacio que permite el almacenamiento correcto de elementos necesarios.
- Hace el proceso más fácil de visualizar.

Como implantarlo?

1. Sacar todo lo que hay y clasificar lo que sirve o lo que no.
2. Usar las Tarjetas de color: Este tipo de tarjetas permiten marcar o "denunciar" que en el sitio de trabajo existe algo innecesario y que se debe tomar una acción correctiva.

- Verde: Esta en buen estado y se puede usar en otro sitio
- Amarillo: Se puede recuperar o reparar y utilizar en otro sitio
- Azul: Equipos que no se pueden mover.
- Roja: Material para chatarra.
- 3. Manejo de zonas de descarte.
- 4. No llevar basura a las zonas de descarte



Folleto de Capacitación en 5's.

► **Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para conservación auditiva, exposición ocupacional a crisotilo y polvo de sílice, para prevención de patologías osteomusculares relacionadas con el trabajo (PORT) y cardiovascular.**

Con base en los resultados de las ultimas evaluaciones realizadas a los puestos de trabajo y a los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores, realizadas durante los meses de Junio y Julio, y con el fin de asegurar el cumplimiento de la política integral y los objetivos del SGI, iniciamos durante el 3er trimestre la Implementación de los siguientes SVE:

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica para conservación auditiva.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica para exposición ocupacional a crisotilo y polvo de sílice.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica para prevención de patologías osteomusculares relacionadas con el trabajo (PORT) y el SVE cardiovascular.

► **Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y BASC; y calificación FAS (Auditorías externas)**

Durante el mes de Noviembre, recibimos por parte de nuestro ente certificador Bureau Veritas las auditorías externas de seguimiento No. 1 a nuestras certificaciones ISO 9001 (Sistema de Gestión de Calidad), ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) y OHSAS 18001 (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional), y por parte de nuestro ente certificador BASC Sur-occidente la auditoria externa de seguimiento a nuestra certificación BASC (Sistema de Gestión en Control y Seguridad Física), las cuales arrojaron como resultados satisfactorios el mantenimiento de las certificaciones anteriormente mencionadas.



Fotos: Auditoria Externa Bureau Veritas al Sistema de Gestión Integral HSEQ



Fotos: Auditoria Externa FAS - Verificación de cumplimiento de normas nacionales en Salud Ocupacional

A continuación compartimos nuestros certificados obtenidos hasta la fecha:



Certificado Septiembre 2013 - Septiembre 2014



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015

► Formación (Inducciones, Capacitaciones y Entrenamientos)

Para nosotros la capacitación es un tema sumamente relevante. En la medida de que nuestros colaboradores se desarrollen, iremos creciendo y atendiendo de una mejor forma nuestros mercados, generando los beneficios esperados para nuestros grupos de interés.

Se cuenta con un Plan de Inducción para todo el personal que ingresa a laborar a Eternit Pacifico, dentro del cual se le informa sobre nuestra adhesión al Pacto Global y se le explica sobre los 10 principios.

Anualmente se identifican las necesidades de capacitación de nuestro personal y se realiza una programación en la cual se busca abordar diferentes temas que fortalezcan las competencias de nuestros colaboradores y un mejoramiento continuo de su desempeño, donde se incluye el personal de todas las áreas. Durante el año 2013, desde el 01 de enero hasta el 30 de Noviembre se ofrecieron **3.851** horas de capacitación, dando un acumulado promedio de nuestro indicador del **1,05%** de horas de capacitación con respecto a las horas trabajadas, por debajo de la meta del 1,07% de la meta.

	AÑO	2010	2011	2012	2013
Horas de Capacitación		4.230	2.708	4.365	3.851
% Horas de Capacitación con respecto a las horas hombre trabajadas		1,01%	0,70%	1,12%	1,05%

Durante el año 2013 se han realizado las siguientes capacitaciones y sensibilizaciones en:

- ✓ 5 Minutos Sinceros con la Seguridad
- ✓ Actualización Auditores internos del SGCS BASC Normas y Estándares BASC Versión 4-2012
- ✓ Actualización Laboral y Contratación de Personal
- ✓ Actualización Tributaria 2013
- ✓ Bloqueo y Control de Energías Peligrosas
- ✓ Capacitación Técnica a la Fuerza Comercial: Generalidades de las líneas de producto, Materias primas, Crisotilo, Manejo de reclamos y Especificaciones de almacenamiento, transporte e instalación.
- ✓ Cinemática de Trauma (Tx) - Manejo Paciente Poli Trauma (Tx)
- ✓ Decreto 1070 de Mayo de 2013
- ✓ Diplomado en Responsabilidad Social y Ambiental Empresarial: Reportes Bajo las Metodologías ISO 26000 y GRI 3.1
- ✓ Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Diplomado Harvard Manage Mentor
- ✓ Divulgación / Sensibilización Política Integral del SGI, Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y Comité de Convivencia Laboral®
- ✓ Dolor Abdominal "apendicitis, peritonitis, colesistitis, coledocolitiasis, colon irritable, gastritis y parasitosis".
- ✓ Enfermedad Cerero Vascular
- ✓ Especificaciones de Cargue de Producto - Despachos APT
- ✓ Estrategias para Mejorar la Calidad del Servicio
- ✓ Flujo de Efectivo
- ✓ Identificación, reporte y manejo de actividades y personas sospechosas / Identificación de documentos falsificados (fraude en documentos y sistemas de información) / Correspondencia y manejo de paquetes sospechosos.
- ✓ Infarto Agudo al Miocardio, Corazón Sano.
- ✓ Infarto Agudo al Miocardio, Evento Cerebrovascular y Valoración Inicial
- ✓ Instrucción y Manejo de Caninos para la Detección de Narcóticos en el Proceso de Exportaciones.
- ✓ Instrucciones sobre el correcto uso, mantenimiento y cuidado de los Equipos y Elementos de Protección Personal Respiratoria para el manejo y/o exposición a Crisotilo
- ✓ Intoxicaciones, accidente ofídico, mordeduras y picaduras
- ✓ IV Jornada de Mantenimiento Industrial
- ✓ Jornada Lúdica de Sensibilización en Protección Auditiva
- ✓ Lanzamiento Proyecto Hydros (Concientización sobre la Problemática del Agua)
- ✓ Ley 1480 DE 2011 - Estatuto del Consumidor.
- ✓ Lipotimia - Cincope - Cefalea
- ✓ Manejo Impuesto Nacional al Consumo
- ✓ Manejo Seguro e Inspección de Contenedores y Vehículos.
- ✓ Módulo F1 - SAP
- ✓ Módulos PS y Estructura PEP
- ✓ NIIF - Normas Internacionales de Información Financiera
- ✓ Normas Internacionales Contables - NIC 16 y NIC 21

- ✓ Normas ISO 9001 - ISO 14001 - OHSAS 18001 y Formación de Auditores Internos en Sistemas de Gestión Integrados HSEQ
- ✓ Normatividad, Ley de Riesgos Laborales (Reglamento de Crisotilo y Otras Fibras de Uso Similar)
- ✓ Pausas Activas
- ✓ Plan de Gestión de Riesgos para el Manejo de Vertimientos, Decreto 3930 de 2010 y Resolución 1514 de 2012.
- ✓ Presentación Indicadores Resultados de Mantenimiento y Plan de Acción
- ✓ Presentación Indicadores Resultados Financieros y Operativos Año 2012 a Trabajadores
- ✓ Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas
- ✓ Procedimiento de Evacuación
- ✓ Programa 5's: Entrenamiento en la Implementación de la 4a y 5a S (Estandarización y Disciplina) para Lideres 5's y para todo el Personal.
- ✓ Reforma Tributaria 2013 - General y con Énfasis en Retefuente para Personas Naturales
- ✓ Resolución 007 de 2011 por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad del Crisotilo y Otras Fibras de Uso Similar
- ✓ Revisión y Uso del Protector Respiratorio 3M Referencia 8210 y 7500.
- ✓ Seminario en Nueva Normatividad en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional
- ✓ Sensibilización en Seguridad Industrial y Manejo Seguro de Crisotilo
- ✓ Sensibilización sobre el Comité de Convivencia Laboral y su Importancia / Entrega Folleto Informático sobre el Comité de Convivencia Laboral y la Ley 1010 de 2006.
- ✓ Sistemas de Vivienda de Eternit - Construcción Industrializada
- ✓ Taller Practico en CSI - Identificación de Escenas Criminales en Contenedores
- ✓ Tarjeta de Cortesia con la Seguridad
- ✓ Toma de Signos Vitales / Practica de Extintores
- ✓ Trabajo Seguro en Alturas
- ✓ Trauma de Torax - Manejo L.V.E
- ✓ Uso Controlado del Crisotilo y Aspectos Relevantes de la Resolución 0007 de 2011.
- ✓ Uso, limpieza y Cambio del Protector Respiratorio

Para Siempre!

Eternit

Para Siempre!
Eternit Pacifico S.A. Por una Gestión Socialmente Responsable

NUESTRO COMPROMISO

ES CON EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE

...POR ESO NOS ENCONTRAMOS ADHERIDOS AL PACTO GLOBAL



APOYAMOS EL PACTO GLOBAL DESDE EL AÑO 2008

¿QUÉ ES EL PACTO GLOBAL?

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados. Por su número de participantes, varios miles en más de 100 países, el Pacto Mundial es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria que incluye dos objetivos:

1. Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.
2. Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs).

El Pacto Global no es...

- ✗ Vinculante jurídicamente.
- ✗ Un mecanismo para monitorear o juzgar el comportamiento de la empresa.
- ✗ Un organismo regulatorio o mecanismo de relaciones públicas.

El Compromiso Empresarial

Participar en el Pacto Global implica un compromiso visible con el apoyo de los diez principios universales. Una empresa que se ha adherido al Pacto Mundial deberá:

1. Integrar los cambios necesarios en las operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia, la cultura y el día a día de la actividad empresarial.
2. Publicar en el informe anual o reporte corporativo (por ejemplo el reporte de sustentabilidad), una descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios (Comunicación sobre el Progreso- CoP)
3. Apoyar públicamente el Pacto Mundial y sus principios, por ejemplo a través de comunicados de prensa, discursos, entre otros.



Principios pacto Global

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.



Derechos Humanos

Los dos primeros principios del Global Compact de las Naciones Unidas, se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

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

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



Estándares Laborales

Los siguientes 4 principios se derivan de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998):

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

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

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

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



Medio Ambiente

Los siguientes tres principios se derivan de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo:

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

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

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



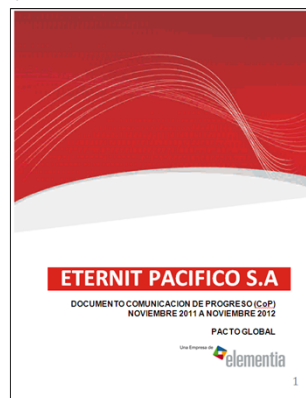
Anti-corrupción

El último principio se deriva de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción:

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

SABIAS QUE...

Anualmente, Eternit Pacifico realiza en el mes de Diciembre la autoevaluación del cumplimiento de los 10 principios y elabora un informe de progreso (CoP) sobre todas las actividades realizadas durante el último año, el cual publica a todas sus partes interesadas en la página web de la Red Pacto Global Colombia (<http://www.pactoglobal-colombia.org/>) y en la Intranet de la empresa.



A partir del 19 de Diciembre de 2012 se encuentra disponible el Informe de Progreso (CoP) del periodo Noviembre 2011 - Noviembre 2012.

Elaborado por: Jorge Hernandez - 30/11/2012

Imagen: Folleto de Inducción / Capacitación en los 10 Principios del Pacto Global

► Bienestar Laboral

Dentro de las actividades de bienestar laboral se crean espacios de entrenamiento e integración del personal, donde se hacen diferentes actividades y celebraciones con el fin de fortalecer una relación entre el trabajador y la empresa. Dentro de las actividades de bienestar laboral, realizamos durante el presente año las siguientes actividades:

- ✓ Celebración del día de la mujer.
- ✓ Celebración del día de la madre.
- ✓ Celebración del día del padre.
- ✓ Celebración del día del amor y la amistad.
- ✓ Celebración del cumpleaños de nuestros colaboradores.
- ✓ Celebración del día de Halloween.
- ✓ Celebración Novenas de Navidad.
- ✓ Celebración fin de año (fiesta de integración).
- ✓ Vacaciones recreativas para los hijos de nuestros trabajadores.
- ✓ Participación en juegos como sapo y futbol con otras empresas del sector (olimpiadas clúster de la construcción).
- ✓ Regalo de bienvenida a los nuevos bebes (para nuevos padres y madres).
- ✓ Apoyo financiero mediante la gestión de préstamos económicos y libranzas a nuestros trabajadores, dando respuesta a sus necesidades, a lo largo del año sin ningún tipo de interés.
- ✓ Auxilios educativos para los hijos de nuestros colaboradores.
- ✓ Premiación Trabajador digno de imitar.

Celebración día de la mujer



Celebración día de la mujer y de la madre



Celebración de cumpleaños y entrega de detalles al personal



Invitación Santa Ceniza



INVITACIÓN ESPECIAL



Te invitamos a la Santa Ceniza 13 de Febrero, a partir de la 1:45 p.m. hasta las 2:15 p.m. en el salón múltiple.

Entrega de detalles a los nuevos padres de familia



Día de la Secretaria



Día de los niños



Jornada de RESPETOMICINA



Jornada de la RESPETOMICINA



ENTREGA DE COMETAS A LOS TRABAJADORES PARA SUS HIJOS DE 0 – 12 AÑOS DE EDAD



ENTREGA DE CALABAZAS A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES



Despedida de nuestros compañeros pensionados



Fiesta de los niños 2013



Detalle a los nuevos padres



Celebración Halloween



Equipo de Futbol Eternit Pacifico



Fotos: Celebración día del Padre

Con la intención de honrar la paternidad y la influencia de nuestros colaboradores hombres en la vida de sus hijos, celebramos este día conmemorativo con un brindis y la entrega de un obsequio simbólico.

En honor a ellas, nuestras colaboradoras, celebramos el Día de la Madre y de la Mujer, conmemorando la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Como una oportunidad mas para la socialización con nuestros compañeros de trabajo,

celebramos el día del amor y la amistad y Halloween, y para conmemorar su aniversario de nacimiento, celebramos sus cumpleaños.

Con el fin de brindar espacios para que nuestros colaboradores compartan con sus hijos, realizamos jornadas de vacaciones recreativas, donde pueden divertirse con juegos, talleres y experiencias inolvidables donde el respeto y la solidaridad son parte de la diversión.

► Entrega de Anchetas Navideñas



Durante el mes de Diciembre estuvimos entregando anchetas navideñas a nuestro personal Cooperado, personal de seguridad y miembros del COPASO.

► Trabajador Digno de Imitar



**Colaborador
Amable
Diligente
Serenio**



**Organizado
Responsable
Comprometido**



**Eternit Pacifico S.A.
Por Una Cultura de Trabajo Seguro**

Con el fin de incentivar y resaltar el desempeño laboral y el autocuidado, y promover los comportamientos seguros de nuestros colaboradores en nuestra empresa, con un simbólico detalle, cada dos meses por área de trabajo, se seleccionan nuestros trabajadores dignos de imitar.

Otras actividades en Salud Ocupacional y Bienestar Laboral

► Charlas de 5 minutos sinceros con tu seguridad



Semanalmente dictamos charlas a nuestros trabajadores sobre la importancia del autocuidado y de cumplir con las normas de seguridad industrial, buscando como resultado la integración de nuestro grupo de trabajo y una actitud de prevención ante los riesgos laborales.

Para Siempre!

Pausas Activas ◀

Semanalmente realizamos pausas activas con el apoyo de la Fisioterapeuta de nuestra ARL, orientadas a que nuestros trabajadores recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo y prevenir posibles enfermedades laborales, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.





► Jornadas lúdicas de sensibilización con la ARL

Como parte de nuestras actividades de toma de conciencia hacia los trabajadores sobre la importancia del autocuidado, realizamos con el apoyo de nuestra ARL, jornadas lúdicas de sensibilización sobre diferentes temas: prevención consumo de alcohol, tabaco y drogas, prevención contra riesgo mecánico, entre otros.

Jornadas de salud ◀

Periódicamente realizamos dentro de nuestras jornadas de salud actividades de relajación mental, electro acupuntura, valoración nutricional, diagnósticos basados en quiromancia con última tecnología oriental, valoraciones médicas generales y ocupacionales, y desparasitación.

Jornada de Salud
Eternit



Diagnóstico por Electro acupuntura



Desparasitación



Silla Masajeadora



Optometría



Entrenaje Cardiorespiratorio



Valoración Nutricional

Viernes, Junio 14 de 2013. 08:30 am a 04:30 pm - Of. Salud, Seguridad y Ambiente

www.eternit.com.co




► Entrenamiento a nuestra Brigada de Emergencia

Permanentemente brindamos a nuestros brigadistas entrenamiento en temas de rescate en alturas, control de incendios, atención pre-hospitalaria, liderazgo en las emergencias y disciplina.



► Reunión Mensual del COPASO



Como un medio importante para promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, hemos mantenido activamente nuestro Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), el cual busca acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables, y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Inspecciones Gerenciales de Seguridad ◀

Se realizan inspecciones gerenciales de seguridad, las cuales se realizan semanalmente y son lideradas por la gerencia y los directores y jefes de cada área.



► Señalización de seguridad industrial



Fotos: Mensajes de concientización sobre la importancia del autocuidado



► Entrenamiento al personal en evacuación de sus áreas de trabajo y los puntos de encuentro en caso de una emergencia.

Enmarcados en nuestro sistema de gestión integral basados en las Normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y SGCS BASC, hacemos partícipes a nuestros colaboradores del compromiso de manejar una cultura de mejoramiento continuo en

Eternit Pacifico S.A., realizando la difusión de nuestra Misión, Visión, Política Integral y Valores Corporativos.

Durante este año modificamos nuestra Política Integral del SGI, la cual entrara en vigencia a partir del 01 de enero de 2014, alieandola con las intenciones que tiene la empresa en materia de Responsabilidad Social y Deerechos Humanos.

POLITICA INTEGRAL DEL SGI 2014

“Fabricar y comercializar productos para la construcción, que cumplan con los estándares de calidad, salud, seguridad y medioambiente, bajo un enfoque de desarrollo sostenible, buscando satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas, por medio de las siguientes directrices:

- 1. Asegurar la gestión en los procesos productivos para el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes.*
- 2. Desarrollar iniciativas para la promoción de la salud y la prevención de lesiones y enfermedades, mediante la intervención de los riesgos no aceptables.*
- 3. Prevenir la contaminación y proteger el medio ambiente, mediante el control de los impactos ambientales significativos.*
- 4. Implementar buenas prácticas de seguridad que eviten cualquier actividad ilícita como narcotráfico, terrorismo, contrabando y otros.*
- 5. Cumplir con los compromisos adquiridos por la organización con partes interesadas y lograr su satisfacción.*
- 6. Cumplir los requisitos legales aplicables.*
- 7. Cumplir con los principios del pacto global apoyando y respetando la protección de los derechos humanos a nivel internacional.**
- 8. Asegurar la mejora continua en el desempeño de nuestro sistema de gestión integral, destinando los recursos necesarios y enfocando los programas de gestión para el logro de nuestros objetivos y metas empresariales”.*

Estamos en proceso de integrar a nuestro SGI las actividades en materia de derechos humanos, derechos laborales y anticorrupcion que establece el Pacto Global, con el fin de garantizar su mejoramiento continuo.

Las relaciones laborales con nuestros colaboradores están basadas en el respeto por la integridad del trabajador, creando vínculos laborales de acuerdo a las legislaciones vigentes, y mecanismos que respeten la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO No. 7

Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., está comprometido en la prevención de la contaminación ambiental, estableciendo medidas y estrategias para el control de sus procesos industriales que disminuyan o eliminen la afectación del medio ambiente.

PRINCIPIO No. 8

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

COMPROMISO

En **Eternit Pacífico S.A.**, estamos comprometidos con la mejora continua de nuestros procesos, actividades y servicios, desarrollando estrategias e inversiones que le permitan ser más eco-eficientes.

PRINCIPIO No. 9

Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

COMPROMISO

Eternit Pacífico S.A., está comprometida con la mejora continua de sus procesos, actividades y servicios, desarrollando estrategias e inversiones que le permitan ser más eco-eficientes.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS PRINCIPIOS 7,8 Y 9

► Lanzamiento e Implementación del Proyecto Hydros (Concientización sobre la Problemática del Agua)

REUNION DE LANZAMIENTO

Viernes 22 de Marzo de 2013



PUBLICACION DE AFICHES Y CARTELES EN DIFERENTES SITIOS



Portería / Entrada - Salida de Personal

Área Comercial



Área Administrativa



"El agua forma parte de las grandes exigencias éticas que deben inspirar nuestro quehacer diario, y es indispensable tomar en cuenta las necesidades del futuro en nuestra conducta de hoy"



"Has recibido el mensaje, ahora está en tus manos aplicarlo y difundirlo"



Eternit Pacífico S.A., cuenta con la certificación ISO 14001 la cual ha mantenido mediante auditorías externas de seguimiento, la última auditoría fue en Noviembre 2013.

Contamos con programas para la realización de estudios y análisis ambientales necesarios para asegurar el cumplimiento de los límites máximos permisibles establecidos en la normatividad aplicable.

Tenemos el compromiso de cumplir con todos los requisitos legales ambientales aplicables, así como a todos aquellos requerimientos a los que la organización se suscriba.

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental que cumple con los requisitos de la Norma ISO 14001, que incluyen programas de manejo de residuos peligrosos, residuos sólidos urbanos y residuos de manejo especial, en donde se establecen medidas para disminuir su generación y promover su valorización; reduciendo de este modo, la práctica de la disposición de los mismos.

Donde es posible, los combustibles utilizados en nuestras plantas, están siendo sustituidos por gas natural, con la finalidad de tener procesos de combustión más

limpios y eficientes para minimizar la generación de gases de efecto invernadero (CO₂).

Mantenemos programas de uso eficiente de energía y agua.

Se está compilando información, para la elaboración de un Informe de Sustentabilidad de acuerdo al Global Reporting Initiative (GRI). Se diseñó un sistema informático para facilitar la captura y consolidación de la información; social, laboral y medio ambiental, que se genera en todas las plantas de Elementia. Este informe contendrá información Económica, Social y Medio Ambiental de la empresa, a este esquema en el ámbito de la sustentabilidad global se le conoce como un Informe de Triple Resultado.

► Mediciones Ambientales FAS y CVC

La compañía se encuentra muy comprometida con la protección del medio ambiente y los recursos naturales, desde su mantenimiento del certificado del sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2004 por el ente certificador Bureau Veritas, y las constantes actividades de control operacional para minimizar y/o evitar los impactos ambientales.

Como método de monitoreo se realizan internamente auditorias al sistema de Gestión, monitoreo a través de indicadores del consumo de energía, consumo de agua y mediciones ambientales.



Foto: Mediciones ambientales de ruido



Fotos: Mediciones de Exposición a Material Particulado

Durante el mes de Agosto 2013 realizamos por medio de la Fundación para el Ambiente y Seguridad FAS las mediciones ambientes de higiene ocupacional, en la cual se analizo el nivel de ruido, iluminación, calor y concentración de material particulado.



ISO 50001

► **Implementación Sistema de Gestión Energética basado en la Norma ISO 50001**

En **Eternit Pacífico**, conscientes de la importancia de cuidar el medio ambiente y de la necesidad urgente de controlar las emisiones contaminantes y el consumo de energía, el año anterior iniciamos con el estudio y la organización de la información necesaria teniendo como objetivo principal la posterior implementación de la Norma ISO 50001 en el presente año 2013, como una más de las medidas adoptadas para mejorar el medioambiente y aumentar la sostenibilidad de nuestro entorno.

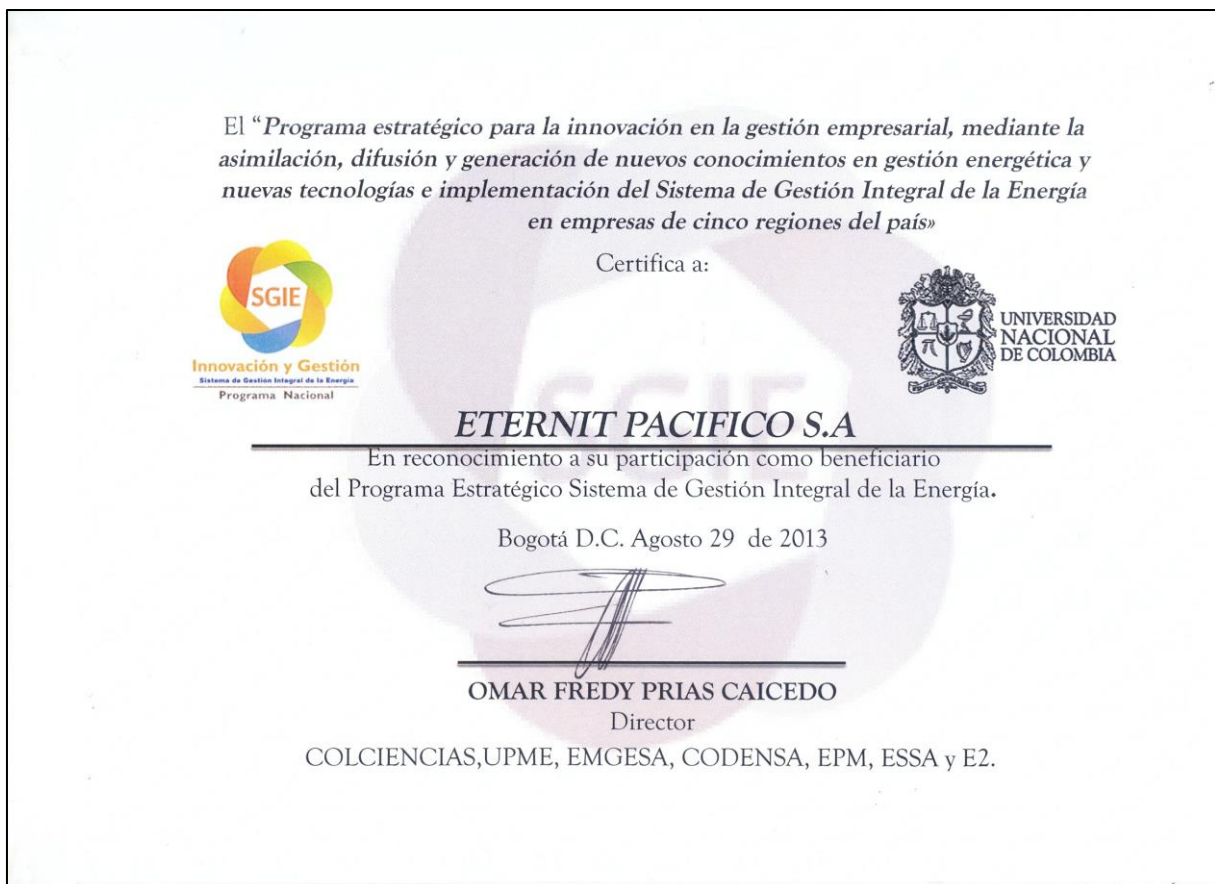
En este sentido, esta iniciativa nos servirá para alcanzar los objetivos medioambientales de nuestra Política Integral del SGI y complementar nuestro Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001. El establecimiento de un proceso de mejora continua llevará a un uso de la energía más eficiente y estimulará a realizar un plan de análisis y seguimiento energético.

Como primer paso para este proyecto, realizamos una caracterización energética de toda la planta de producción.

El 23 de Octubre 2013 en ceremonia realizada en las instalaciones de la ANDI, se cerró el capítulo de la Implementación del Programa de Gestión Energética en la Región Valle, en la cual Eternit Pacífico recibió la certificación como Gestor del Programa de Eficiencia Energética, entre doce (12) Empresas de la región. El programa a nivel nacional llamó a 250 Empresas, se inscribieron a la capacitación 52 y solo 12 de ellas le apuntaron a gestionar un plan de gestión energética, entre ellas fuimos seleccionados nosotros en Eternit Pacífico.



Fotos: Ceremonia de entrega de certificado, 23 de Octubre 2013



En nuestro SGI se encuentran los avances logrados en el indicador energético, tanto de máquina de placas como de Planta General. Esta gestión energética es el primer paso para ampliar nuestro SGI, incluso nos visualizamos como una de las empresas que muestren Gestión de ESR (Empresa Socialmente Responsable), a través de una futura certificación ISO 50001.

Destacamos este logro como un trabajo de equipo, entre Producción y Mantenimiento en la planeación y ejecución de las mejoras y el apoyo de la

Gerencia, desde el año 2011, facilitando la capacitación en el Diplomado SGIE, con una duración de 120 Horas (Seis meses) para el líder del proyecto.

► Recolección de Residuos de Pilas

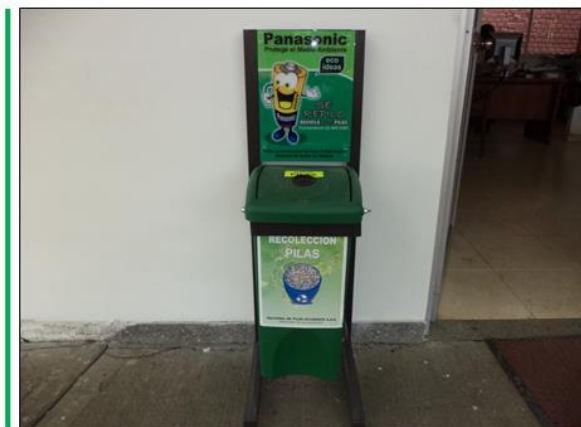


Foto: Centro de recolección de Pilas usadas.



Durante el mes de Noviembre, en conjunto con la empresa Nacional de Pilas de Occidente S.A.S., se implementó el Sistema de Recolección Selectiva y Gestión Ambiental de Residuos de Pilas y Acumuladores, para lo cual se ubicó recipientes especiales en diferentes lugares de la empresa para la adecuada disposición de las pilas, para luego ser recogidos para su correcta disposición final, según las normas ambientales vigentes, con el propósito de prevenir y controlar la degradación del medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO No. 10

Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

COMPROMISO

Eternit Pacifico S.A., asume el compromiso de promover entre nuestros empleados, proveedores, clientes, comunidad, autoridades, etc., la eliminación de cualquier tipo de corrupción en todas sus formas, estableciendo con ellos compromisos éticos y responsables.

PROGRAMAS - POLITICAS - SISTEMAS

Dentro de las actividades diarias de Eternit Pacifico se evidencia en todo momento su compromiso el fomento de los valores éticos de los miembros de la organización.

Contamos con Principios Éticos y Código de Conducta en el cual presentamos los tipos de actitudes y conductas que crean un lugar de trabajo íntegro, justo y legal.

Nuestra casa matriz Elementia, S. A. de C. V. prohíbe utilizar fondos de las empresas, para fines ilícitos, con cualquier propósito, por lo que nuestros colaboradores tienen estrictamente prohibido pagar sobornos, gratificaciones o aportaciones directas o indirectas a funcionarios y empleados de gobierno.

Desde el año 2008 la empresa se encuentra certificada bajo la Norma y Estándares BASC el sistema de Gestión de Control y Seguridad Física BASC lo que permite mantener practicas seguras con proveedores y clientes, y nos facilita controlar y fortalecer nuestras políticas en contra de actividades ilícitas.

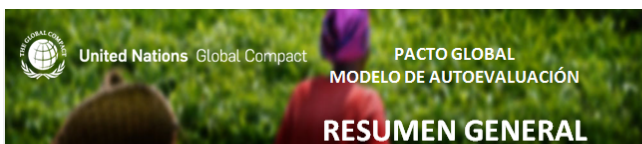
La empresa mantiene su control a través de circuito cerrado de televisión, Sistema de Control de Acceso, Servicio de Vigilancia Privada, Personal entrenado en inspección de contenedores y Capacitaciones en control y seguridad BASC.



APLICACIÓN DE UN MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Eternit Pacífico S.A., a través de un modelo de autoevaluación que se fundamenta en la realización de 50 preguntas definidas en el documento - Metodología de Implementación (8 en Derechos Humanos, 20 en Derechos Laborales, 17 en Medio Ambiente y 5 en Anticorrupción) desarrollado por una de las empresas adheridas al Pacto Global y miembro del Comité Directivo (Eternit Colombiana S.A.) y adoptado por el Comité Directivo de la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, realizó la primera autoevaluación de los 10 principios del Pacto Global a finales del año 2008, y anualmente realiza una autoevaluación para medir el avance con respecto a su cumplimiento. De acuerdo a los resultados obtenidos de la medición se generan unos planes de acción para mejorar y obtener un mejor desempeño el año siguiente.

Los resultados de la autoevaluación de los 10 Principios del Pacto Global realizada el 16 de diciembre del presente año (2013) en reunión con la alta dirección y las personas que lideran las áreas que se relacionan con el alcance de los principios del pacto global, en la cual se procedió a leer en grupo cada una de las preguntas, se analizó el estado de la organización frente a estas preguntas y mediante un consenso se calificó cada una, fueron los siguientes:



Promedio General (puntajes)	3,8
-----------------------------	-----

Promedio General (porcentajes)	95%
--------------------------------	-----

Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje
Derechos Humanos	Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	4	94%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	3	74%
Derechos Laborales	Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	4	100%
	Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	4	100%
	Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	4	92%
	Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	4	92%
	Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	4	100%
Medio Ambiente	Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	4	100%
	Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	4	100%
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	4	100%

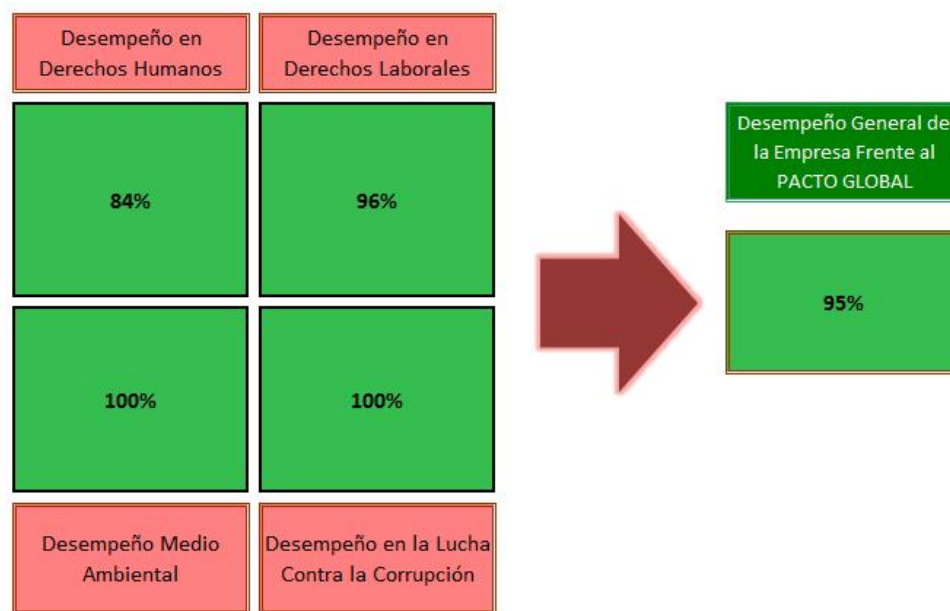
Puntaje	Interpretación
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	OCASIONALMENTE
1	CASI NUNCA
0	NUNCA

Rango de Colores para el % de los Principios
Porcentaje mayor al 80%
Porcentaje entre 50% y 80%
Porcentaje menor al 50%

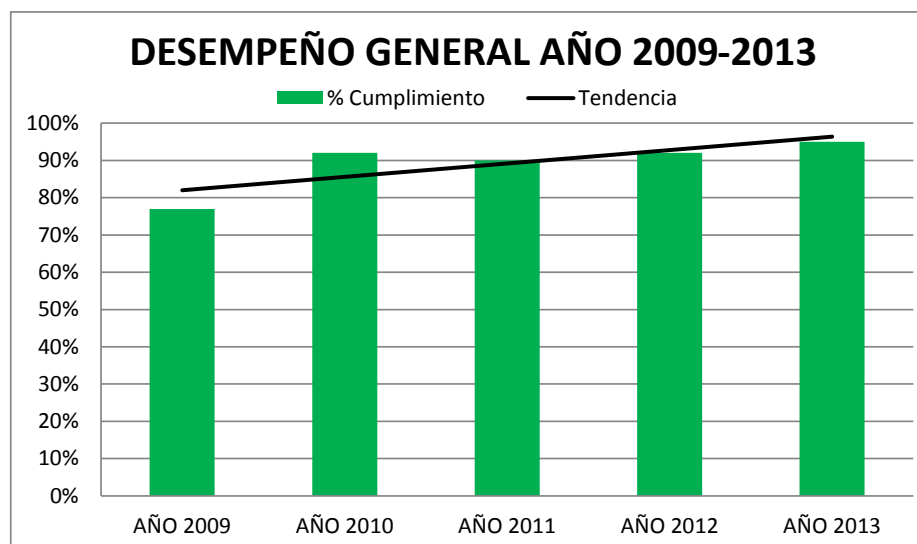

United Nations Global Compact

Pacto Global
Modelo de Autoevaluación

RESUMEN GERENCIAL



DESEMPEÑO	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
Desempeño en Derechos Humanos	80%	93%	65%	74%	84%
Desempeño en Derechos Laborales	74%	89%	96%	94%	96%
Desempeño Medio Ambiental	78%	92%	97%	100%	100%
Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción	85%	100%	100%	100%	100%
Desempeño General Frente al PACTO GLOBAL	77%	92%	90%	92%	95%



► Autoevaluación Documento - Metodología de Implementación

A continuación se da respuesta a las preguntas para la evaluación de los 10m principios del pacto global, las cuales son soporte para la calificación asignada:

▪ Pregunta No. 1:

- ✓ La empresa cuenta con la Directora de SSA y Recursos Humanos, Asistente de Aseguramiento y Jefes de Proceso, como recurso humano para evaluar la aplicación en las políticas internas sobre el respeto por los DH.
- ✓ Se aplica a nivel corporativo la encuesta de “Diagnostico Organizacional”, la cual contiene aspectos para medir la satisfacción con el respeto por los DH.

▪ Pregunta No. 2:

- ✓ Se revisó y actualizo la Política Integral del SGI, en la cual se amplió al aspecto de DDHH haciendo alusión al respeto por los DH, la cual se implementara en enero 2014.
- ✓ Se realiza divulgación de la Política y los 10 principios del Pacto Global en las inducciones a todo el personal nuevo y periódicamente al personal antiguo.
- ✓ En los mecanismos de difusión de información (página WEB, intranet, correo electrónico, inducciones y capacitaciones) se hace mención a los DH y el respeto de los mismos.
- ✓ Como estrategia dentro de la empresa para que se fomente e involucre el respeto por los DH en sus actividades este año se realizó mediante una reunión la autoevaluación de los 10 principios del pacto Global en conjunto con todos los Jefes de Proceso y la Gerencia, más la difusión mediante diferentes medios (pendones, carteleras, caballetes).
- ✓ La empresa cuenta con la Directora de SSA y Recursos Humanos, todos los jefes de proceso y el Asistente de Aseguramiento, los cuales conocen sobre los derechos humanos y pueden ser un instrumento para hacer difusión de estos principios.

▪ Pregunta No. 3:

- ✓ La compañía ha desarrollado proyectos y programas para mejorar las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo mediante el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001 y el COPASO, dentro del cual se ha desarrollado y mantenido el Programa de Salud Ocupacional, sus respectivos Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y se finalizó la implementación del Programa 5's (Clasificación, Orden, Aseo, Estandarización y Autodisciplina); se estableció el SVE contra Riesgo Psicosocial Programa 5's. En auditoria externa FAS se mejoró la calificación en cuanto orden, aseo y normas de seguridad.
- ✓ Se cuenta con los Jefes de Proceso, la Gerencia, La Directora de SSA y RRHH, el Asistente de Aseguramiento. En noviembre 2013 se nombró un líder responsable a nivel corporativo. La empresa cuenta con estas personas como recurso humano

para identificar y evaluar el impacto que puede tener un mal o buen desempeño en el respeto de los DH y hacer los ajustes necesarios para mejorar el desempeño?.

- ✓ Se pasan el informe de progreso CoP y acta de reunión mensual sobre los resultados del Comité de Planta, como informes periódicos a la alta dirección de la compañía en donde se evalúa el impacto del respeto de los DH en las actividades del negocio.
- ✓ Se comparte la evaluación de estos impactos con los grupos afectados, a los trabajadores mediante correo electrónico e intranet y en la página web del Pacto Global mediante la publicación del informe CoP.
- ✓ La empresa asegura la no discriminación en los procesos de selección. Las decisiones sobre el personal seleccionado se han tomado en consenso con todos los Jefes de proceso involucrados y con el aval de Elementia. Se está adecuando zonas para personas discapacitadas para futuros procesos de selección.

▪ Pregunta No. 4:

- ✓ Se trabaja en conjunto con los trabajadores y sus representantes en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se ha mantenido el COPASO y el Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ La empresa tiene el Comité de convivencia, el buzón de sugerencias de gestión humana y la página web de Elementia como mecanismos y espacios para que los trabajadores, sus representantes u otras partes interesadas, puedan manifestar peticiones, quejas o reclamos frente al respeto de los DH.
- ✓ La empresa respeta la libertad de asociación. En el año 2012 se contó con 60 trabajadores sindicalizados y en el año 2013 se aumento a 62 trabajadores sindicalizados.

▪ Pregunta No. 5:

- ✓ Como estrategia dentro de la empresa para que se fomente e involucre el respeto por los DH en sus actividades se tiene el Comité de convivencia mediante sus representantes, sensibilizaciones con caballetes y pendones, y reunión anual de autoevaluación de los 10 Principios del Pacto Global.
- ✓ Se facilita el acceso a los servicios básicos en salud, educación y vivienda a los trabajadores y sus familias. Se brinda auxilios educativos, fondo rotativo de vivienda, enfermería, consulta médica, entre otros.
- ✓ La empresa desarrolla acciones para evitar el desplazamiento forzoso de individuos, grupos o comunidades. Aportamos a seguridad social, brindamos trabajos directos e indirectos, apoyamos fundaciones niños y ancianato, y proyecto "elementos de fijación" con personal reinsertado.
- ✓ La empresa evita censurar la protesta social. Adicionalmente se permite la distribución de boletines sindicales.

▪ Pregunta No. 6:

- ✓ Este año la empresa comenzó a apoyarse en la página web <http://www.derechos.org/nizkor/colombia/> para informarse sobre situaciones de violación de derechos humanos en Colombia.
- ✓ En las reuniones con gerencia e informes de la alta dirección, la empresa ha identificado el riesgo potencial de verse implicada en la vulneración de derechos humanos fundamentales y ha valorado las repercusiones potenciales que ello puede acarrear.
- ✓ Se ha establecido como sistema de control la herramienta de autoevaluación de los 10 principios del pacto global.

▪ Pregunta No. 7:

- ✓ Dispone la empresa de políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de valor. En los contratos por servicios se tienen establecidas cláusulas que controlan los DDHH. Se controla el pago de los parafiscales para los trabajadores subcontratados.

▪ Pregunta No. 8:

- ✓ Como política corporativa, la empresa cumple y vela porque no se violen los DDHH por parte de los cuerpos de seguridad, pero en la política no se encuentra documentada.
- ✓ A nivel corporativo se participa de forma activa en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos. Se definió a nivel corporativo un representante quien asistirá a los eventos del pacto global.

▪ Pregunta No. 9:

- ✓ La empresa respeta que todos los trabajadores puedan afiliarse al sindicato de su elección. En el año 2012 se conto con 60 trabajadores sindicalizados y en el año 2013 se aumento a 62 trabajadores sindicalizados. La convención colectiva de trabajo con el sindicato se encuentra vigente desde el año 2012 hasta el año 2015.

▪ Pregunta No. 10:

- ✓ La empresa garantiza políticas de neutralidad hacia los sindicatos. La empresa cumple con las obligaciones contraídas con las convenciones colectivas.
- ✓ La empresa facilita espacios físicos para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor proporcional a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía. Estas facilidades incluyen la posibilidad de cobrar cuotas de afiliación dentro de la empresa, la colocación de carteles informativos y la libre distribución de documentos sindicales que tengan que ver con las actividades normales del sindicato dentro de la empresa, así como facilitar tiempo

retribuido dentro del horario laboral para dedicarlo a actividades sindicales. Se tiene la práctica de "puertas abiertas" para los representantes del sindicato. Se destina la sala de juntas para las reuniones. Se brindan permisos sindicales.

▪ Pregunta No. 11:

- ✓ La empresa reconoce a SUTIMAC como organización sindical para sentar las bases de la negociación colectiva.
- ✓ La empresa facilita toda la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido. Como evidencia se cuenta con la negociación colectiva llevada a cabo en Abril 2012 y vigente hasta el 2015.

▪ Pregunta No. 12:

- ✓ La empresa utiliza la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones respectivas. Se evidencia en la negociación colectiva llevada a cabo en Abril 2012 y vigente hasta el 2015.
- ✓ La empresa aborda los problemas y necesidades de una manera preventiva teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, salud y seguridad, condiciones y medioambiente de trabajo, y prevención y solución autónoma de conflictos. Se evidencia en la negociación colectiva llevada a cabo en Abril 2012.
- ✓ La empresa informa a la comunidad local, a los medios de comunicación y a las autoridades sobre la adhesión de su empresa al Pacto Global de las Naciones Unidas y hace pública su intención de respetar los dispositivos legales nacionales, incluyendo aquellos que conciernen a los derechos fundamentales de los trabajadores. Se ha publicado anualmente el informe del pacto global en la página web respectiva y en la intranet.

▪ Pregunta No. 13:

- ✓ A nivel corporativo la empresa brinda información fehaciente y actualizada a los organismos locales que requieran de esos datos para la elaboración de políticas públicas.
- ✓ A nivel corporativo la empresa apoya instancias de diálogo político con las instituciones de gobierno a fin de hallar soluciones comunes y beneficiosas para todas las partes cuando así se le solicita.

▪ Pregunta No. 14:

- ✓ Se cuenta con la Intranet y las carteleras informativas en 3 sitios (el área administrativa, vestiers y casino) como mecanismos para comunicar las políticas de la empresa en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso.

▪ Pregunta No. 15:

- ✓ Se ofrecen a todos los empleados contratos de trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y penalizaciones que conlleven la resolución del contrato por cualquiera de las partes. Todos los trabajadores contratados hasta la fecha tienen sus respectivos contratos de trabajo elaborados y firmados por ambas partes.

▪ Pregunta No. 16:

- ✓ Por medio del formato "Buzón de sugerencias y denuncias" del comité de convivencia y el buzón de Elementia, la empresa cuenta con mecanismos para que los trabajadores denuncien cualquier forma de trabajo forzoso y se les garantice la atención y respuesta a su denuncia.

▪ Pregunta No. 17:

- ✓ Todos los trabajadores tienen mecanismos para verificar que su salario esté dentro de lo permitido por la legislación nacional. Dentro de estos mecanismos está la Internet con acceso a las páginas que ofrecen esta información.

▪ Pregunta No. 18:

- ✓ En Mayo se dio capacitación sobre ley 1010 de acoso laboral. En la empresa se conoce todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que serían posibles adoptar en las diferentes formas de contratación.
- ✓ En los procesos de selección se le informa al candidato sobre las condiciones laborales (salario, jornada, responsabilidades, etc) y se le pregunta sobre su aceptación e interés.
- ✓ En la inducción que se da a los Contratistas que ejecutan las inversiones en infraestructura se les socializa nuestros compromisos con la prohibición del trabajo forzoso.

▪ Pregunta No. 19:

- ✓ Ninguno de los trabajadores es menor de edad. Se revisa los documentos de los contratistas antes de ingresar a la planta a realizar trabajos. Se revisa la cedula.

▪ Pregunta No. 20:

- ✓ Ninguno de los trabajadores es menor de edad.

▪ Pregunta No. 21:

- ✓ Se garantiza empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar. Se brindan algunos beneficios adicionales a lo establecido por la ley.
- ✓ Se participa dando a conocer los problemas del trabajo infantil y movilizándolo a los sectores empresariales y a la sociedad en general para tomar medidas contra el trabajo infantil?. En julio se socializó a nuestros trabajadores el informe de la ANSPE sobre el estudio del estado del trabajo infantil en Colombia.
- ✓ Hasta el momento no se participa en el desarrollo de directrices destinadas a eliminar el trabajo infantil, en conjunto con asociaciones del sector industrial y con empresas pequeñas y medianas?. Se tiene conocimiento del tema pero no se ha participado activamente.

▪ Pregunta No. 22:

- ✓ Se advierte a los proveedores y contratistas mediante manual de contratistas el cual es socializado, para que combatan el trabajo infantil.

▪ Pregunta No. 23:

- ✓ Existe una política que promueve la no discriminación en materia de empleo y ocupación, la cual es divulgada por medio de los caballetes y pendones.
- ✓ Por medio del comité de convivencia y buzón se mide la aplicación de esta política y se evalúa el desempeño de la organización en este sentido.

▪ Pregunta No. 24:

- ✓ Se tienen definidas políticas y procedimientos en las empresas cuya base para la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles son las capacidades, los conocimientos y la experiencia personales, por medio de los perfiles de cargo.
- ✓ En la alta dirección, se tienen definidas responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, mantener una política transparente aplicable a toda la actividad de la compañía y orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así como vincular el progreso con el comportamiento exigido en esta área?.

▪ Pregunta No. 25:

- ✓ Para la aplicación de las políticas salariales se consideran las capacidades, conocimientos, experiencia y desempeño personal, y se evita cualquier tipo de discriminación. Para esto se utilizan las evaluaciones de desempeño de personal.

▪ Pregunta No. 26:

- ✓ Los programas de capacitación y desarrollo del personal se adelantan en función de las necesidades del cargo, el desempeño individual y la igualdad de oportunidades.

▪ Pregunta No. 27:

- ✓ Se tiene el Buzón de sugerencias y Comité de Convivencia como mecanismos para detectar casos de discriminación o que permitan realizar denuncias sin temor a sufrir represalias o castigos por ello.

▪ Pregunta No. 28:

- ✓ Se definieron algunos indicadores que permiten prevenir la discriminación por cualquiera de sus causas, los cuales ya se empezaron a generar.

▪ Pregunta No. 29:

- ✓ La empresa tiene definido dentro de sus políticas la evaluación del impacto ambiental en sus actividades y nuevos proyectos, con el objetivo que se controlen los efectos no deseados y el desempeño ambiental se mantenga en un nivel aceptable. Lo anterior se evidencia en el Mantenimiento de la certificación en la Norma ISO 14001.
- ✓ La alta dirección considera la medición del impacto ambiental en la toma de decisiones. En la Revisión Gerencial del SGI que se realiza cada 6 meses, dentro de la cual se revisan los indicadores ambientales.

▪ Pregunta No. 30:

- ✓ La evaluación del impacto tiene una periodicidad definida y esta se cumple de manera anual.
- ✓ La alta dirección evalúa en la viabilidad de los nuevos proyectos el significado del impacto al medio ambiente.

▪ Pregunta No. 31:

- ✓ Se tiene definida la Política Integral del SGI la cual tiene el componente ambiental y racionaliza el uso de los recursos naturales no renovables.
- ✓ Dentro de los Indicadores del SGI se tienen implementados indicadores y metas que evalúan el consumo de recursos naturales no renovables. Se realizó caracterización energética de la planta como parte de la implementación del Sistema de Gestión Energética basado en la Norma ISO 50001.
- ✓ En la revisión gerencial cada 6 meses la alta dirección hace seguimiento al desempeño de estos indicadores y se toman acciones sobre su mal desempeño.

▪ Pregunta No. 32:

- ✓ Se tiene implementado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma ISO 14001.
- ✓ Se tienen identificados los aspectos e impactos ambientales significativos Mediante la Matriz de Peligros y Aspectos Significativos.
- ✓ Plan de Gestión Integral de Residuos - PGIR y cronograma de Caracterizaciones como control para las actividades y procesos críticos en materia ambiental.
- ✓ Se hace seguimiento por parte de la alta dirección al desempeño sobre el control de las actividades críticas en materia de impacto ambiental. Adicional se generan unos Indicadores de sustentabilidad que se reportan a Elementia.

▪ Pregunta No. 33:

- ✓ Se tienen implementados indicadores que evalúan el desempeño ambiental (consumo de energía, consumo de agua, consumo de gas).
- ✓ Los indicadores de desempeño ambiental son objeto de evaluación y seguimiento por parte de la alta dirección cada 6 meses en la revisión gerencial y se definen acciones para su cumplimiento.

▪ Pregunta No. 34:

- ✓ La empresa desarrolla programas de salud, seguridad y medio ambiente. Se cuenta con el Programa de Salud Ocupacional y PGIR. La implementación del Programa de Riesgo Químico, Programa de Protección Respiratoria y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- ✓ Para la formulación y actualización de estos programas se ha realizado primero un diagnóstico de la situación actual.
- ✓ Estos programas cumplen con los requisitos legales aplicables y son asesorados y auditados por personal competente e independiente como la ARL, Auditorías externas FAS y Bureau Veritas, y asesorías de consultores ambientales externos.

▪ Pregunta No. 35:

- ✓ Se cuentan con políticas orientadas a la disminución de los residuos industriales.
- ✓ Los residuos de producto se ingresan nuevamente al proceso mediante la planta Carbonato.
- ✓ Se mide la generación de residuos comunes y residuos peligrosos (waipes contaminados, aceites, aserrín, cartón y mascarillas)

▪ Pregunta No. 36:

- ✓ Se desarrollan programas para crear conciencia ambiental entre el personal directo. En las inducciones en SySO que se dictan a todo el personal se incluye este aspecto. Se participa en el Proyecto Hydros.
- ✓ Se desarrollan programas para crear conciencia ambiental en terceros y proveedores. En las inducciones en SySO que se dictan a todos los contratistas se incluye este aspecto.
- ✓ Se miden los avances en materia de creación de conciencia ambiental, mediante indicador de capacitación y los resultados de las auditorías internas y externas.

▪ Pregunta No. 37:

- ✓ Se cuenta con la Matriz de Peligros y Aspectos ambientales.
- ✓ La identificación de los aspectos e impactos ambientales cubre los productos y los servicios.

▪ Pregunta No. 38:

- ✓ Se tienen identificadas todas las fuentes de emisión en la empresa. En la Matriz de Peligros y Aspectos ambientales se incluye este aspecto.
- ✓ Se tienen caracterizadas los tipos de emisiones en cada una de estas fuentes. Se cuenta con Programa de Caracterizaciones (mediciones) ambientales, el cual se actualiza y se ejecuta todos los años.
- ✓ Las emisiones cumplen con los requisitos legales aplicables. En los informes que emiten los laboratorios se puede evidenciar su cumplimiento.
- ✓ Se cuenta con matriz de permisos ambientales los cuales todos se encuentran vigentes.
- ✓ Se hacen mediciones de las emisiones y se hace gestión sobre estos resultados para que cumplan con los límites fijados por la autoridad competente. En los informes que emiten los laboratorios y en las comunicaciones enviadas a la autoridad ambiental (CVC) se puede evidenciar su cumplimiento.

▪ Pregunta No. 39:

- ✓ Mediante las evaluaciones de proveedores, se evalúan su desempeño sobre las certificaciones.

▪ Pregunta No. 40:

- ✓ se cuenta con la Matriz de Intervención de Peligros y Aspectos Prioritarios.

▪ Pregunta No. 41:

- ✓ Se cuenta con el Formulario corporativo "Investigación de Accidentes e Incidentes" para recoger la información de accidentes e incidentes en salud, seguridad y medio ambiente.

- ✓ Se cuenta con comunicaciones documentadas con la autoridad ambiental disponibles en la oficina de SSA.

- ✓ Todos los incidentes se analizan en conjunto con el COPASO.

- ✓ La alta dirección hace seguimiento a la efectividad de las medidas de control y su mejoramiento a través de los Comités de Planta y Revisión Gerencial del SGI.

▪ Pregunta No. 42:

- ✓ Dentro de los adelantos en la tecnología en materia ambiental se esta trabajando en la implementación del Sistema de Gestión Energética bajo la norma ISO 50001.

▪ Pregunta No. 43:

- ✓ En los criterios de actualización tecnológica a futuro, se incluyen variables relacionadas con tecnología más limpia y amigable con el medio ambiente dentro de lo factible, mediante los proyectos de inversión.

▪ Pregunta No. 44:

- ✓ Se realizan informes técnicos sobre los cambios de las materias. Y se revisa conforme a la ficha de seguridad.
- ✓ Dentro de lo factible, se prefieren materiales biodegradables y menos tóxicos. Este año se cambió el Amoniaco por el PHLEX 110 modificador de PH.
- ✓ Se encuentra en implementación el Programa de Riesgo Químico. Se cuenta con diques de contención, disponibilidad de fichas de seguridad, elementos de protección personal (mascarillas con cartuchos, guantes de nitrilo, botas, bata, gafas protectoras), y se realizan mediciones ambientales.

▪ Pregunta No. 45:

- ✓ Se tiene implementado el PGIR.

▪ Pregunta No. 46:

- ✓ Se tiene identificadas las etapas de selección y contratación de personal en el proceso de gestión humana, selección de proveedores de productos y servicios en el proceso de compras, selección de proveedores de transporte (transportadores) en el proceso de servicio al cliente y selección de contratistas de mano de obra en el proceso de mantenimiento.

▪ Pregunta No. 47:

- ✓ Como mecanismos de seguridad como el doble control para los procesos susceptibles, se tienen Auditorías Externas de Deloitte y Elementia, revisión y aprobación de Órdenes de Compra y Contratos por parte de la Jefatura del Área involucrada, de la Gerencia de Planta (Dirección Administrativa y Financiera de la empresa) y la Dirección Administrativa y Financiera Corporativa.
- ✓ Se cuenta con cctv en los puntos críticos.

▪ Pregunta No. 48:

- ✓ Se tiene definida dentro de las políticas enunciados que vayan en contra de la corrupción mediante directriz BASC.

▪ Pregunta No. 49:

- ✓ Periódicamente la empresa ejerce control interno sobre los procesos susceptibles de corrupción y soborno mediante Auditorías Deloitte y Elementia, auditorías internas, Comités de Planta y Comités Directivos, y Buzón de Denuncias de Elementia.

▪ Pregunta No. 50:

- ✓ Las no conformidades en las revisiones internas, son objetos de planes de control implementados directamente desde Elementia.

Datos de la Empresa:**Eternit Pacífico S.A.**

Una empresa de Elementia, S. A. de C. V. - REGIÓN ANDINA

Construsistemas

Puerto Isaacs Kilómetro 15, Yumbo - Colombia

Tel. +57 (2) 6088500

www.eternit.com.co | www.elementia.com

Diseño, Redacción y Elaboración:

Jorge Hernández - Asistente de Aseguramiento de la Gestión

Fotografía:

Jorge Calderón - Coordinador SSA

Luis Camilo Peralta - Enfermero SSA

Jorge Hernández - Asistente de Aseguramiento de la Gestión

Revisión y Aprobación:

Carolina Patiño - Directora SSA y Recursos Humanos

Sandra Galindo - Directora Administrativa y Financiera

Agradecimientos:

Agradecemos a todos los Equipos de las diferentes Áreas y Departamentos de la Organización que nos apoyaron con la información para la elaboración de este informe:

Wilder Cerón - Jefe de Mantenimiento

Ana María Lozano - Jefe de Compras

Katherine Carvajal - Jefe de Almacén

Andrés Idrobo - Jefe de Control Calidad

James Peña - Director de Producción

Joana Robledo - Asistente de Contabilidad

Rosario Moncada - Jefe de Servicio al Cliente

Luisa Marcela Argote - Directora Comercial

Yumbo, Valle, 19 de Diciembre de 2013