

Eternit®

Para Toda la Vida

ETERNIT PACIFICO S.A

**INFORME ANUAL DE SUSTENTABILIDAD (SOSTENIBILIDAD)
Y COMUNICACION DE PROGRESO (CoP)
DICIEMBRE 2013 A DICIEMBRE 2014**

PACTO GLOBAL

Una Empresa de





Para Toda la Vida

**Eternit Pacífico S.A. Por una Gestión Socialmente
Responsable**

NUESTRO COMPROMISO

***ES CON EL RESPETO POR LOS
DERECHOS HUMANOS, DERECHOS
LABORALES, EL MEDIO AMBIENTE
Y LA ANTI-CORRUPCIÓN***

**...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 2014	8
3.1 DERECHOS HUMANOS	8
3.2 DERECHOS LABORALES	22
3.3 MEDIO AMBIENTE	56
3.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	62
4. MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	68

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 (placas onduladas y accesorios), tanques plásticos para almacenamiento de agua, y pinturas para interiores, fachadas y cubiertas, como elementos para la construcción.



También comercializamos productos de las plantas de Eternit Atlántico y Eternit Colombiana como canaletas, planos autoclavados, translúcidos y sistemas sépticos, como parte de nuestra operación.

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 en el trabajo 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 en el Trabajo) y BASC (Gestión en Control y Seguridad de Instalaciones, Personas, Bienes y Procesos).

La empresa hace parte de la División Elementia del prestigioso grupo Empresarial Kaluz (GEK) con sede en el Distrito Federal de 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.



Foto: Área Administrativa Eternit Pacífico.

En el año 2008 Eternit Pacifico y en el año 2011 Elementia se adhirieron al Pacto Global de la ONU con una sola visión y lineamiento corporativo.



Foto: Desde la Entrada Principal (Porteria).

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.



Foto: Zona de Despacho de Producto Terminado

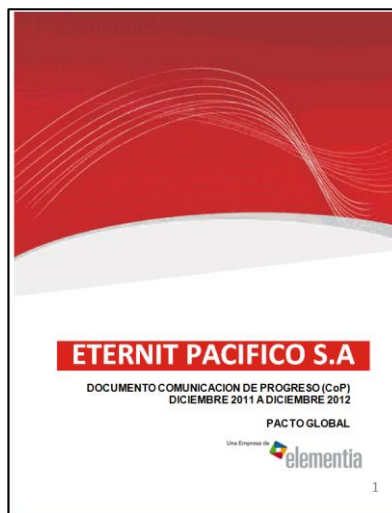


Foto: Tanque Almacenamiento de Agua



Foto: Jardin Entrada al Comedor

Desde el año 2008 en que Eternit Pacifico se adhirió al Pacto Global ha elaborado y publicado anualmente sus Informes de Progreso en la pagina web del Pacto Global <https://www.unglobalcompact.org/participant/3479-Eternit-Pacifico>.





COMPROMISO GERENCIAL CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Diciembre 19 de 2014

Me complace confirmar que **Eternit Pacifico S.A.** reafirma su apoyo continuo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Adicionalmente, nos comprometemos a difundir este documento público con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

El presente reporte describe los progresos realizados por **Eternit Pacifico S.A.** en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión de este año esta integración se visibilizó mediante difusión de la Declaración de los Derechos Humanos y nuestra adhesión al Pacto Global a todas nuestras partes interesadas, las condiciones de los contratos laborales, bienestar laboral y beneficios que hemos mantenido con nuestros trabajadores, los apoyos que hemos brindado a los negocios de inclusión y los mecanismos de control y seguimiento para dar cumplimiento a los 10 principios del Pacto Global, los cuales se detallan en el presente informe.

El alcance de este comunicado anual de progreso corresponde al periodo Diciembre 2013 a Diciembre 2014 para nuestras operaciones realizadas en nuestra Planta Ubicada en Yumbo - Valle del Cauca - Colombia.

Atentamente,

SANDRA PATRICIA GALINDO ALVAREZ
Directora Administrativa y Financiera
Eternit Pacifico S.A.

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 hacia 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.

► Difusión de la Declaración de los Derechos Humanos y del Día Internacional de los Derechos Humanos

En el Día Internacional de los Derechos Humanos (10 de Diciembre 2014) realizamos nuestra primera difusión de la Declaración de los Derechos Humanos a todo nuestro personal por medio de correo electrónico y folletos impresos plegables, en la cual dimos a conocer qué es, su estructura y contenidos, el preámbulo y los 30 artículos.

Eternit
Para Siempre!

Día Internacional de los Derechos Humanos
10 de Diciembre
Día Internacional de los Derechos Humanos

La promoción y protección de los derechos humanos ha sido una de las mayores preocupaciones para las Naciones Unidas desde 1945, fecha en la cual los países fundadores de la Organización, acordaron impedir que los horrores de la Segunda Guerra Mundial se reproduzcan.

Tres años después, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Asamblea General expresó que el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de la persona humana "son los fundamentos para la libertad, justicia y paz en el mundo". En 1950 la Asamblea General invitó a todos los Estados miembros y a las organizaciones interesadas a que observaran el 10 de diciembre de cada año como Día de los Derechos Humanos (resolución 43/V).

Con el Día se conmemora el aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General en 1948. Con el transcurso del tiempo, se han desarrollado un conjunto de instrumentos y mecanismos desarrollados para asegurar la primacía de los derechos humanos y para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos dondequiera que ocurran.

Eternit
Para Siempre!

NUESTRO COMPROMISO
ES CON EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE

¿QUÉ ES LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS?
Es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París, en el que se recogen en sus 30 artículos los Derechos Humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945. La Unión de esta declaración y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras que la Declaración, constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS
La Declaración Universal de los Derechos Humanos se compone de un preámbulo y treinta artículos, que reconocen derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural.

PREÁMBULO Y ARTÍCULOS
Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos humanos e inalienables de todos los miembros de la familia humana.
Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias.
Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.
Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones.
Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si es libre como si está privada de libertad, como de su territorio, según administración, educación, matrimonio o cualquier otra limitación de soberanía.

Art. 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Art. 4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Art. 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Art. 6. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Art. 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Art. 8. Todo ser humano tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que le asegure contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Art. 9. Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Art. 10. Todo ser humano tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oído públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra él en materia penal.

Art. 11. 1. Todo ser humano acusado de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca al contrario la culpabilidad con arreglo a la ley y a un juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. 2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Art. 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Art. 13. 1. Todo ser humano tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. 2. Todo ser humano tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio y a regresar a su país.

Art. 14. 1. En caso de persecución, todo ser humano tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país. 2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Art. 15. 1. Todo ser humano tiene derecho a una nacionalidad. 2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Art. 16. 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutar de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. 2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. 3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Art. 17. 1. Todo ser humano tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. 2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Art. 18. Todo ser humano tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Art. 19. 1. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; que incluye el derecho de adoptar una opinión y de expresarla, sin temor a represalias, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Art. 20. 1. Todo ser humano tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Art. 21. 1. Todo ser humano tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. 3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento que garantice la libertad del voto.

Art. 22. Todo ser humano, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a otros derechos, como el seguro nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado. La satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Art. 23. 1. Todo ser humano tiene derecho al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Todo ser humano tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Art. 24. Todo ser humano tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Art. 25. 1. Todo ser humano tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a la seguridad en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Art. 26. 1. Todo ser humano tiene derecho a la educación, la cual debe ser gratuita, al menos en el caso de la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todos los pueblos y las naciones y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Art. 27. 1. Todo ser humano tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. 2. Tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le corresponden por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autor.

Art. 28. Todo ser humano tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Art. 29. 1. Todo ser humano debe deber respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. 2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, todo ser humano estará limitado por las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás; y de satisfacer los justos requisitos de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. 3. Entre derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en perjuicio de los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Art. 30. Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, al individuo o al grupo, a que ejerza de manera arbitraria cualquier poder político, económico, social, cultural o religioso. 4. Ninguna de las disposiciones de esta Declaración podrá invocarse para justificar cualquier acto de opresión o discriminación.

Imagen: Folleto Sensibilización sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos

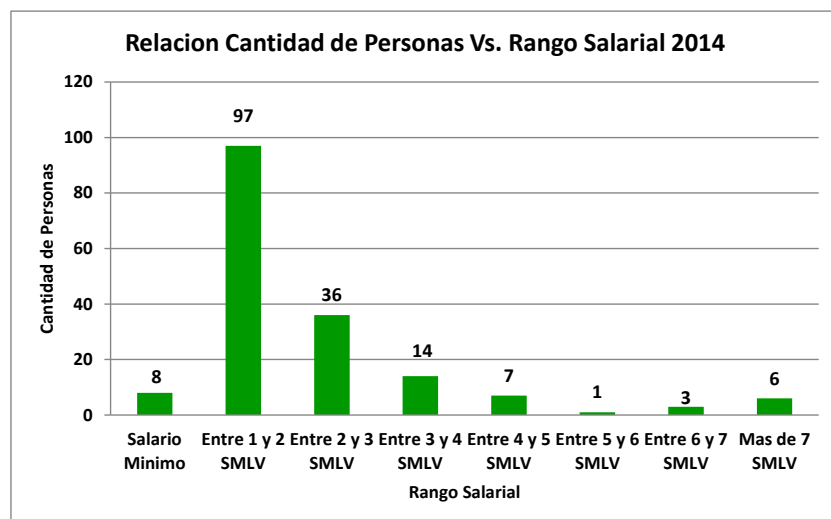
► Vacaciones y Prima Vacacional Extralegal



Nuestros colaboradores además de disfrutar de sus 15 días hábiles de vacaciones al año, cuentan con una prima vacacional de 15 días en salario adicional 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 Pacifico para que nuestros colaboradores puedan descansar.

► Salarios y Aumento Salarial Anual

Eternit Pacifico cumple con el Salario Mínimo Legal Vigente para el año 2014 el cual es de \$616,000 para los estudiantes en modalidad de practica / aprendizaje. Para el personal administrativo y operativo la empresa ha definido los salarios por encima del SMLV dependiendo de las responsabilidades de cada cargo de la siguiente manera:



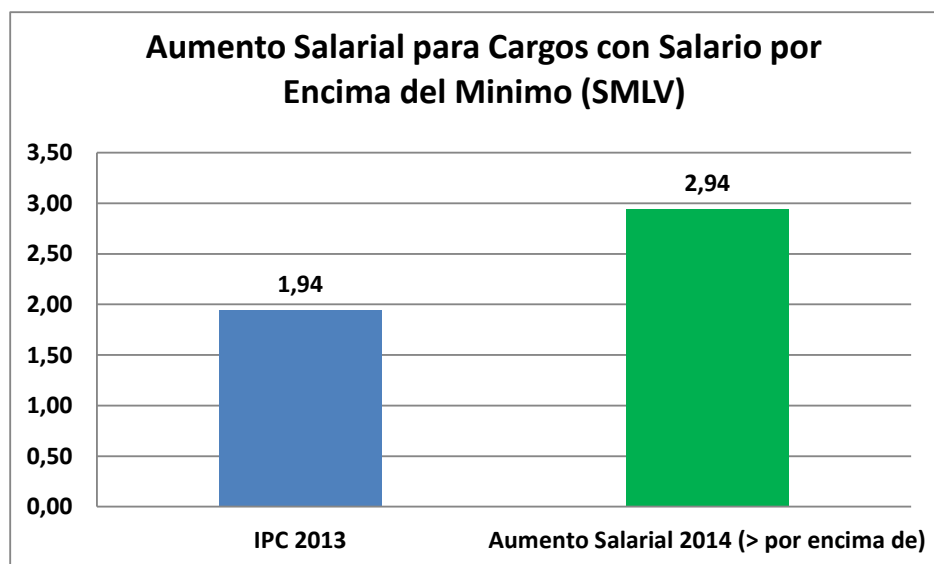
En promedio
nuestro personal gana

2.53

Veces mas que el Salario
Mínimo Legal Vigente de
nuestro país.

Las 8 personas con salario mínimo corresponden a Practicantes / Aprendices, las 97 personas con salario entre 1 y 2 SMLV corresponden a cargos de Operarios de Producción y Auxiliares Operativos, las 36 personas con salario entre 2 y 3 SMLV corresponden a cargos Técnicos, Auxiliares Administrativos y Asistentes, las 14 personas con salario entre 3 y 4 SMLV corresponden a cargos de Supervisores, Analistas y Coordinadores, las 7 personas con salario entre 4 y 5 SMLV corresponden a Ejecutivos Comerciales y las 10 personas con salario entre 5 y más de 7 SMLV corresponden a Jefaturas y Dirección.

Con el fin de garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas como la alimentación, la salud, la vivienda y la educación de nuestros colaboradores, para el aumento del salario mínimo la empresa respeto el índice legal establecido entre el Gobierno, los empresarios y los representantes de los Trabajadores el cual fue del 4.5 para el año 2014 según el Decreto 3068 de 2013 emitido por el Ministerio de Trabajo. Para el aumento del salario de los cargos que están por encima del salario mínimo, a pesar de que las empresas no están obligadas a realizar un aumento, nuestra empresa para el año 2014 tuvo en cuenta el IPC (Índice de Precios al Consumidor) el cual quedo en 1.94 para el año 2013 y realizo aumentos salariales por encima del 2.94 tomando como criterios para su cálculo los resultados de la última evaluación de desempeño y la antigüedad en la empresa de cada persona.



► Convenios y Acuerdos con Entidades

Nuestra empresa cuenta con los siguientes acuerdos y convenios con las siguientes entidades para facilitar la prestación de los siguientes beneficios a nuestros trabajadores, ya sea con acuerdos de pago por nomina (libranzas) y/o descuentos especiales como asociados:

Entidad(es)	Acuerdo / Convenio / Beneficio
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comfandi ▪ Seguros Bolívar ▪ Correcol 	Medicina prepagada (complementario al Plan Básico de Salud)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ EMI 	Medicina pre-hospitalaria
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los Olivos 	Servicios funerarios
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banco Davivienda 	Préstamos hipotecarios y para compra de vehículo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondo de Empleados de Eternit ▪ Fondo Mutuo de Inversiones Invernir 	Ahorro Programado y préstamos de dinero
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperativa Multiactiva Coopeventas ▪ Cooperativa Financiera Compartir 	Préstamos de dinero

► Servicio de Enfermería, Primeros Auxilios y Consulta Médica



Contamos con Servicio de atención básica, consulta médica con nuestro Médico Especialista en Salud Ocupacional y un servicio médico externo (EMI) para atención de emergencias.

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

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 el 90% del costo diario de los alimentos, además de ofrecer un lugar digno donde los colaboradores puedan consumirlos.



Foto: Comedor Eternit Pacífico



Foto: Comedor Eternit Pacífico

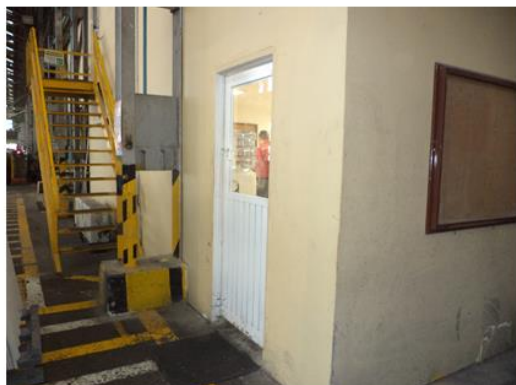




Cabe destacar que el servicio de comedor que se otorga cumple con altos estándares de higiene y calidad en la elaboración y distribución de los alimentos, para lo cual contamos con nuestro Proveedor EUREST, una empresa del grupo COMPASS GROUP, la cual se encuentra certificada en ISO 9001 (Gestión de 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

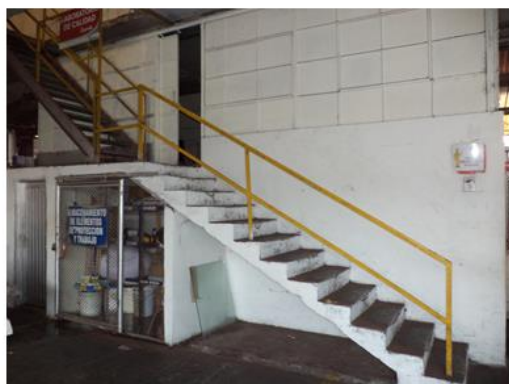


Foto: Zona común de descanso



Foto: Zona de Hidratación Administración

Se cuenta con 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. Se cuenta con una zona de hidratación en el área administrativa.

► Servicio de Transporte



Como uno de los beneficios de Eternit Pacifico 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 puerta a puerta, 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



Contamos con un cajero automático, el cual está a disposición de todos los trabajadores para el retiro de dinero de su nómina, 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. (Código Sustantivo de Trabajo), 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 Movilidad Reducida**



Durante el año 2014 realizamos adecuaciones en nuestras instalaciones para el acceso de personas con 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.

Foto: Acceso al Comedor



Foto: Acceso al Área Administrativa



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"

► Encuesta de Satisfacción Laboral



CONVOCATORIA 2014
Opinión de los Empleados.

Para Elementia es muy importante la opinión de cada uno de los que colaboran en las diferentes operaciones que la conforman, por ello, le extendemos una cordial invitación para contestar el cuestionario de Encuesta de Satisfacción, el cual tiene como finalidad el identificar tanto los factores de éxito como las áreas de oportunidad existentes, a fin de generar líneas de acción inmediatas que nos permitan mejorar y/o mantener la efectividad de nuestra empresa.

Da click sobre la imagen.

¡Su opinión es muy valiosa!

NOTA:
Contestar el cuestionario no debe llevarle más de 20 minutos de su valioso tiempo.
La fecha límite para cumplir con este importante compromiso organizacional es el día:
17 de octubre del presente.

Agradecemos de antemano su franqueza y cuidadosa colaboración, ya que de los resultados se derivarán acciones orientadas al mejoramiento de nuestra empresa.

Logos de socios: Mexalt, Eureka, Cermit, Duralt, Cementos Fortaleza, Allura, Plycem, MAXITILE, Frigoel, Fabararte, comecep.

En el mes de Octubre 2014 nuestros colaboradores participaron en la “Encuesta de Satisfacción” 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.

► Implementación Sistema de Oportunidades Internas (SOI)



Para Elementia lo más importante son sus colaboradores y el desarrollo profesional que puedan tener dentro de la compañía.

Para ello contamos con un **Sistema de Oportunidades Internas (SOI)** ubicado en la intranet.

El objetivo del SOI es el de promover las oportunidades de desarrollo y crecimiento para los empleados dentro de la organización.

Alentamente
Lic. Salvador Ochoa Delgado
Director Corporativo de Capital Humano

Logos de socios: Mexalt, Eureka, Cermit, Duralt, Cementos Fortaleza, Allura, Plycem, MAXITILE, Frigoel, Fabararte, comecep.

Para Elementia y Eternit Pacifico lo más importante son sus colaboradores y el desarrollo profesional que puedan tener dentro de la compañía, es por eso que en el mes de Junio 2014 se implementó el Sistema de Oportunidades Internas (SOI) cuyo objetivo es el de promover las oportunidades de desarrollo y crecimiento para nuestros colaboradores dentro de la organización.

► Visita Especial y Acercamiento con Nuestros Pensionados



En el mes de Octubre 2014 realizamos un acercamiento con nuestros colaboradores pensionados, en el cual tuvimos su visita y les dimos un recorrido por todas nuestras instalaciones enseñándoles la evolución que ha tenido nuestra empresa con respecto a los nuevos procesos y formas de trabajo.

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, se continúa participando en el proyecto “*Elementos de Fijación*”.



Esta iniciativa surge de la oportunidad que brinda Eternit Pacífico de apoyar 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, en el año 2013 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 2014 - Cruz Roja Colombiana

Para contribuir a salvar vidas, en el mes de Junio 2014 realizamos la jornada de donación de sangre con la Cruz Roja Colombiana, en la cual voluntariamente participan nuestros trabajadores.



Gracias a cada uno de ustedes **logramos 284 Km**, superando el objetivo de 150 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.



Foto: Visita Estudiantes SENA, Agosto 2014

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 / Cartelera 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.

También nuestro Sindicato cuenta con una cartelera ubicada en la salida del Comedor (Casino) donde publican información de interés sindical.



PRINCIPIO No. 4

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

COMPROMISO

Eternit Pacifico 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) 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.

► Desayuno Laboral con la Gerencia

DESAYUNO LABORAL ¡ASÍ VAMOS!

El presente es para informar al personal del área financiera, que están cordialmente invitados a un desayuno de trabajo con nuestra Directora Administrativa y Financiera, con el objetivo de comentar temas de interés general acerca de nuestra empresa y del área de la cual ustedes forman parte importante.

Fecha: 22 de Julio del 2014.
Hora: 8:20 a.m. a 9:20 a.m.
Lugar: Salón Múltiple.

Deben coordinar la asistencia con su Jefe Inmediato.

Agradecemos a todos su puntual asistencia.

Cordialmente,

CAROLINA PATIÑO ALVEAR
Directora de Recursos Humanos y SSA



En el mes de Mayo 2014 se inició con los desayunos de trabajo con la Gerencia y trabajadores en los cuales se está comunicando de manera fácil y directa la gestión de cada área y su impacto en los resultados de la compañía con respecto a los objetivos establecidos y brindar información acerca de los cambios administrativos y de ahorros que se presenten en la actualidad, además de que nuestros colaboradores puedan reportar directamente a la Gerencia temas o situaciones que los estén afectando.

► Comité de Convivencia Laboral y Derechos Humanos



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.

<p>CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL</p> <p>Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.</p> <p>d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.</p> <p>e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.</p> <p>f) La descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.</p> <p>g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.</p> <p>h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.</p> <p>i) 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.</p> <p>4</p>	<p>j) 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.</p> <p>k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.</p> <p>l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.</p> <p>m) 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.</p> <p>n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.</p> <p>CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL</p> <p>No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:</p> <p>a) Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.</p> <p>b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.</p> <p>c) 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</p> <p>5</p>	<p>Indicadores objetivos y generales de rendimiento.</p> <p>d) 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.</p> <p>e) 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.</p> <p>f) 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.</p> <p>g) 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.</p> <p>h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.</p> <p>REPRESENTANTES DEL COMITÉ</p> <p>Por parte del empleador: Ing. Andres Idrobo Ing. Katherine Carvajal Carolina Patiño Alvear</p> <p>Por parte de los trabajadores: Sr. Carlos Álzate Sr. Luis Carlos Barona Sr. Luis Salcedo</p> <p>Para mayor información consulte la ley 1010 de 2006.</p> <p>Elaborado por: Jorge Hernandez - Asist. Aseguramiento Aprobado por: 02/05/2012</p> <p>6</p>
---	---	---

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).



► 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.



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
☐ Dudas

☐ Sugerencias
☐ Opiniones/Comentarios

☐ Queja/Denuncia Acoso Laboral/Derechos Humanos

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 término “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.

Para Siempre!

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.

Contamos con una política y procedimiento de reclutamiento y selección de personal que promueve el desarrollo del personal interno. Para ello, en nuestro portal de internet tenemos un sistema de requisición electrónico que nos muestra un panorama de las vacantes disponibles y de los candidatos idóneos a ocupar esos cargos. Este sistema nos permite desglosar la requisición por tipo de cargo al que se debe atender, desde directores, jefes, operarios y administrativos.

En nuestra localidad de Yumbo, Valle del Cauca donde operamos damos preferencia a las personas oriundas de la región y, sólo en caso de que no se pueda atender la necesidad del puesto o cargo, se llevara algún candidato externo.

La selección del personal en Eternit Pacifico se realiza con base en la combinación de los siguientes criterios:

- Educación Académica (Títulos obtenidos en Instituciones educativas y universitarias reconocidas por el Gobierno Nacional y Ministerio de Educación como Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Profesional Universitario, Especialización y Maestría).
- Formación Complementaria (Cursos, Programas y Diplomados relacionados con el área en la cual se va a desempeñar).
- Experiencia (Años de experiencia general y años de experiencia en el sector y cargos relacionados con el cargo que va a desempeñar).
- Habilidades.
- Solvencia moral.

Con el ánimo de impulsar el crecimiento profesional, en la empresa se brindan todas las facilidades para que el personal interesado en desarrollar sus capacidades pueda hacerlo a través de cursos y diplomados, siempre que existan los acuerdos necesarios con su jefe (a) inmediato (a) y bajo el conocimiento del área de recursos humanos.

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.

► **Publicación de Vacantes en el Servicio Público de Empleo**



Con el fin de darle cumplimiento al Decreto 2852 de 2013 del Ministerio del Trabajo "Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones", en el mes de Junio 2014 nos inscribimos a la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar COMFANDI como prestador autorizado del Servicio Público de Empleo e iniciamos con el registro y publicación de nuestras vacantes en su sistema de información, para que una mayor cantidad de personas tengan la oportunidad de postularse a nuestras vacantes.

► **Negocios de Inclusión**

Eternit Pacífico, 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.

Se apoya el Programa del Proveedor de Estibas "Mundo Maderas" que fue ganador del premio Kaluz en 2011 y se apoya a la Fábrica de "Ganchos y Amarras del Valle" 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 ha realizado campañas 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.

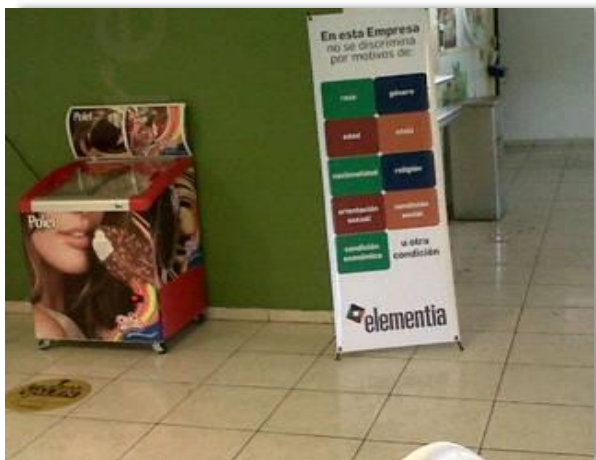


Foto: Publicación de avisos en Casino.

► Evaluación de Desempeño y Responsabilidades, y Promoción

En Eternit Pacifico 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 Enero y Septiembre 2014 se desarrolló la evaluación del desempeño y responsabilidades 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:

- Wanda Angélica Duque: Fue promovida de Practicante de Contabilidad a Auxiliar de Exportaciones.
- Edward Garzón: Fue promovido de Técnico de Mantenimiento a Asistente de Mantenimiento.
- Juan Sebastián Salas: Fue promovido de Practicante de Producción a Técnico de Calidad.
- Juan Sebastián Fernández: Fue promovido de Practicante de Producción a Auxiliar de Producción.
- José Darío Palacios: Fue promovido de Practicante de SAC a Auxiliar de SAC.

► 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, contamos con el **Programa de 5's** (clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina).

Programa 5's 2014

Estamos aplicando las 4ª y 5ª's

Eternit 10 años

Para Siempre!



LIDERES 5's RESPONSABLE
Gilmar Rik Muñoz
FECHA DE INSPECCION:
AGOSTO DE 2014
PRODUCCIÓN

www.eternit.com.co

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

Una Empresa de **elementia**

Programa 5's 2014

Estamos aplicando las 4ª y 5ª's

Eternit 10 años

Para Siempre!




LIDERES 5's RESPONSABLE
Victor Rodriguez
FECHA DE INSPECCION:
AGOSTO DE 2014
MANTENIMIENTO

www.eternit.com.co

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

Una Empresa de **elementia**



Para Siempre!
Eternit Pacifico 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

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

¿Cómo hacer la selección?

¿Cómo hacer el descarte?	Acción	Frecuencia	Análisis	
Enviar al área que va a usarse	Enviar para recuperación	Enviar para otro uso	Vender como chatarra	Botar
En buen estado	Material recuperable	Material o equipos en buen estado	Material en pésimo estado	Basura
Coisas aún útiles en otras áreas				Coisas no necesarias
	Mantener en el lugar de trabajo o próximo a él	Mantener un poco separado del lugar de trabajo	Mantener en un depósito separado	Llevarlo al área de descarte
	Constantemente	Ocasionalmente	Raramente (pero necesario)	Nunca
				Cuando se usa?

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 el año 2014, y con el fin de asegurar el cumplimiento de la política integral y los objetivos del SGI, contamos con los siguientes SVE (Sistemas de Vigilancia Epidemiológica):

- 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.

► **Nuestros Premios y Reconocimientos a la Gestión en Salud Ocupacional, Certificaciones ISO 9001 - ISO 14001 - OHSAS 18001 - BASC; y calificación FAS (Auditorías externas)**



**PREMIO
INSPIRADORES DE
TRANQUILIDAD**

Cada dos años la ARL Seguros Bolívar reconoce el premio ORO, PLATA Y BRONCE a las empresas afiliadas que por su excelente gestión en seguridad y salud en el trabajo han hecho una sobresaliente gestión.

Dentro de 6.350 afiliadas solo 200 son las nominadas y de ahí finalmente 70 son premiadas, de este último grupo ETERNIT PACIFICO calificó al premio BRONCE dentro del Sector Manufactura.








En el mes de Junio 2014 recibimos de parte de nuestra Administradora de Riesgos Laborales ARL Bolívar el Premio de Bronce “Inspiradores de Tranquilidad ARL Bolívar”.

En el mes de Septiembre 2014 recibimos 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 de Instalaciones, Personas, Bienes y Procesos) y en el mes de Noviembre 2014 recibimos por parte de nuestro ente certificador Bureau Veritas la auditoría externa de seguimiento No. 2 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), las cuales arrojaron como resultados satisfactorios el mantenimiento de las certificaciones anteriormente mencionadas.



Fotos: Auditoria Externa BASC Sur-Occidente a Nuestro Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC, Septiembre 22 del 2014.



Fotos: Auditoria Externa Bureau Veritas a nuestro Sistema de Gestión Integral HSEQ; Noviembre 05, 06 y 07 de 2014.



Fotos: Auditoria Externa FAS - Verificación de cumplimiento de normas nacionales en Salud Ocupacional y Normas específicas sobre manejo de Crisotilo; Agosto 12, 13 y 14 de 2014.

A continuación compartimos nuestros certificados obtenidos hasta la fecha:



Certificado Octubre 2014 - Octubre 2015



No CO231181



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015



No CO232839



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015



No CO231162



Certificado Noviembre 2012 - Noviembre 2015

► Formación (Inducciones, Capacitaciones y Entrenamientos)

Para nosotros la Inducción al cargo, la capacitación y entrenamiento continuo 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, y los siguientes temas:

1. Nuestra Empresa y nuestro Sistema de Gestión Integral:

- Historia: Conozca a ETERNIT PACIFICO S.A., desde sus inicios.
- Misión y Visión.
- La actividad comercial de la empresa y sus líneas de productos.
- Organigrama y Estructura Jerárquica.
- Equipo Directivo y Corporativo.
- Sistema de Gestión Integral (Calidad ISO 9001, Ambiental ISO 14001, Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, y Control y Seguridad Física BASC).
- Alcance de nuestro SGI y de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y BASC.
- Política Integral (Calidad ISO 9001, Ambiental ISO 14001, Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, y Control y Seguridad Física BASC).
- Objetivos del SGI e indicadores de Gestión (de Calidad, Ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de Seguridad Física).
- Mapa de Procesos del SGI.
- Importancia del Sistema de Gestión Integral dentro de la Compañía.
- Representante de la Dirección ante el Sistema de Gestión Integral.
- Ubicación de la documentación en la Intranet.
- Adhesión al Pacto Global y sus 10 principios.

2. Gestión Humana:

- Contratación (Términos del Contrato de Trabajo).
- Nómina y pagos (Fechas y modalidad de pago).
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Ética (Código de conducta).
- Beneficios: Transporte, alimentación, bonos.
- Presentación al personal administrativo.

3. Materias primas de los procesos (Crisotilo, cemento, carbonato de calcio, etc.):

- Definición y usos de las materias primas.
- Medidas generales de prevención.
- Como trabajar las materias primas en condiciones de seguridad.
- Posibles riesgos que provienen del uso inadecuado de las materias primas.
- Puestos de trabajo y actividades que requieren medidas especiales de protección (EPP).
- Uso correcto de mascarillas.
- Lavado de la ropa de trabajo y prohibición de llevarla a la casa.

4. Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Programa de Salud Ocupacional (Subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial y Sistemas de Vigilancia Epidemiológica).
- Programa de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas.

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Seguridad en la Planta y desplazamiento de personal dentro de las instalaciones y áreas restringidas.
- Guía para dejar de Fumar (para personas fumadoras).
- Responsabilidad por el cuidado de la salud.
- Uso adecuado del uniforme y elementos de protección personal.
- Programa 5's (de Orden, Aseo y Seguridad en los puestos de trabajo).
- Normas de seguridad obligatorias para movimiento de materiales en montacargas y otros vehículos (puente grúas, montacargas, tractores, otros).
- Plan de emergencias, planos de la empresa, ubicación de los extintores, rutas de evacuación y puntos de encuentro.
- Peligros y riesgos en S&SO a los que se encuentra expuesto dentro de la empresa.
- Prevención de accidentes y Enfermedades Profesionales.
- Trabajos de alto riesgo. Permisos de trabajo (alturas, trabajos en caliente y sitios confinados).
- Reporte de accidentes e incidentes, y de actos y condiciones inseguras.
- Importancia y obligación del cumplimiento con los controles médicos regulares.
- Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

5. Gestión Ambiental:

- Programa de Gestión Ambiental.
- Programas de Ahorro de agua y energía.
- Responsabilidad por el cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos.
- Aspectos e impactos ambientales que generan su labor.
- Gestión integral de residuos sólidos, líquidos y especiales.

6. Gestión de Calidad:

- Importancia del cumplimiento de las especificaciones de materias primas, mezclas y productos terminados.
- Responsabilidad por la calidad de los productos fabricados.
- Tratamiento del producto no conforme y reportes.

7. Gestión en Control y Seguridad Física BASC:

- Que es el BASC?, beneficios y compromisos BASC como trabajador.
- Riesgos asociados a los Procesos que interactúan en la cadena logística de exportación de ETERNIT.
- Plan de Contingencia / Concientización sobre amenazas.

8. Visita a la planta:

- Recorrido por las instalaciones de la planta.
- Entrega de dotación y elementos de protección personal.

Anualmente se identifican las necesidades de capacitación y entrenamiento de nuestro personal y se realiza una programación (**Programa de Capacitación y Sensibilización**) 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 2014, desde el 01 de enero hasta el 30 de Noviembre se ofrecieron **2.676** horas de capacitación, dando un acumulado promedio de nuestro indicador del **0,75%** de horas de capacitación con respecto a las horas trabajadas.

Durante el año 2014 se han realizado las siguientes capacitaciones y sensibilizaciones en:

Temas	No. de Sesiones/Días	Total Asistencias
5 Minutos Sinceros con la Seguridad - Bloqueo y Etiquetado, Señalización de Seguridad y Sistema de Transmisión de Fuerza	1	19
5 Minutos Sinceros con la Seguridad - Importancia del Autocuidado	2	49
5 Minutos Sinceros con la Seguridad - Riesgo de Caídas en el Lavado de Conos y Cubas	1	22
5 Minutos Sinceros con la Seguridad - Sensibilización sobre los accidentes ocurridos en la empresa	2	42
Actualización en Legislación (Normativa) en Riesgos Laborales (en Seguridad y Salud en el Trabajo)	1	4
Actualización en Legislación en Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo) - Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en materia de salud ocupacional"	2	10
Actualización en Legislación en Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo) - Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en materia de salud ocupacional": Énfasis en Definición de Accidente Laboral	1	17
Administración de Contratistas	1	6
Aplicación Estándar - Seguridad Física	1	2
Capacitación en Planta - Aspectos Técnicos y Operativos de los Procesos de Producción, Control Calidad y Almacén	1	7
Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente	1	7
Capacitación Portal de Clientes y BW	1	8
Capacitación Teórico-Práctica en Operación Segura de Montacargas	3	52
Certificación trabajo en alturas	1	
Comunicación Asertiva (Empática)	1	10
Conferencia Proceso de Actualización de las Normas ISO 9001:2015 y la ISO 14001:2015, y su Relación con la Gestión de Riesgos ISO 31000.	1	1
Conferencia Próximos Cambios Norma ISO 9001:2015 y su incidencia en la implementación, auditoria y certificación	1	1
Día de la Salud y la Seguridad en el Trabajo	1	1
Diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo	7	14
Distribución y Alistamiento en el Proceso de Cargue de Vehículos	1	7
Divulgación / Sensibilización Plan de Emergencias (YSO-DO-014 V06) y Procedimiento de Prevención y Atención de Emergencias (YSO-PR-018 V01).	1	23
Divulgación / Sensibilización Plan de Emergencias (YSO-DO-014 V06), Procedimiento de Prevención y Atención de Emergencias (YSO-PR-018 V01) y Manejo de Extintores.	2	30
Elaboración de Documentos Preliminares WR en SAP	1	6
Entrega de Estación de Gas para Montacarga y Manejo Seguro de GLP	1	11
Estatuto del Consumidor (Ley 1480 de 2012), Ley Habeas Data - Protección de Datos (Decreto 1377 de 2013, Ley 1581 de 2012 y Ley 1266 de 2008) y Ventas Efectivas para el Sector de la Construcción.	1	3
Evaluación y Tratamiento del Paciente	1	15
Fraude documental, monitoreo de la correspondencia e inspección de paquetes sospechosos	1	1

Gastos de Viaje	1	10
Inducción al Sistema de Gestión Integral y SGCS BASC	15	18
Inducción en Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	13	17
Investigación de Accidentes e Incidentes con énfasis en ISRS (International Safety Rating System - Sistema de calificación de seguridad internacional basado en la aplicación del Control Total de Perdidas "Efecto domino" y en la teoría del ICEBERG)	3	3
ISRS (International Safety Rating System - Sistema de calificación de seguridad internacional basado en la aplicación del Control Total de Perdidas "Efecto domino" y en la teoría del ICEBERG)	20	27
IV Encuentro de Brigadas ARL Bolívar	1	8
Jornada de Sensibilización en Comportamientos Seguros - Hacia la Seguridad Proactiva (Identificación de Riesgos Locativos y Riesgos Mecánicos)	1	42
Jornada de Sensibilización en Comportamientos Seguros - Posturas en el Trabajo y Caídas a Nivel (Caídas a Nivel "Festival de las Caídas")	1	70
Jornada de Sensibilización en Comportamientos Seguros - Posturas en el Trabajo y Caídas a Nivel (Levantamiento de Carga "Llevándola con Sabor")	1	41
Lean Enterprise - 6 Sigma	1	11
Liderazgo y Trabajo en Equipo	1	21
Líderes Transformadores - Un Reto por Asumir: SG-SST (Modulo 1: Líder Integral / Modulo 2: Como Abordar los Requerimientos del SG-SST / Modulo 3: El SG-SST: El Camino Hacia la Responsabilidad Social Empresarial / Modulo 4: Panel "Compartir Experiencias de Implementación SG-SST")	4	28
Manejo de Columna Cervical	1	20
Manejo de Software Matriz de Peligros y Riesgos / GTC 45:2012	1	2
Manejo del shock y reposición de líquidos	1	20
Manejo Inicial de la Emergencia (Manejo de Trauma en Columna Vertebral y Conceptos de PHTLS - PreHospital Trauma Life Support)	1	18
Manejo Inicial del Paciente: Vía Aérea (Practica)	1	15
Manejo Inicial del Paciente: Vía Aérea (Teórica)	1	21
Manejo Seguro e Inspección de Contenedores y Vehículos.	1	7
Metodologías de Evaluación de Fibras de Crisotilo (Mediciones de Higiene Ocupacional para Material Particulado)	1	5
Modelo Servicio al Cliente Elementia Región Andina	1	2
Nueva Legislación para Impuestos	1	7
Operación de Maquinaria Área de Coloración	1	9
PHTLS (Prehospital Trauma Life Support)	1	13
Presentación y Sensibilización de la Estructura, Procedimientos y Controles Antinarcóticos de los Puertos y Aeropuertos de la Policía Nacional, Programa CENSO - Centro Nacional de Selección de Objetivos y las Diferentes Modalidades de Contaminación de Mercancías en las Exportaciones.	1	5
Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco, Drogas, Juego y Otras Adicciones - Consecuencias	3	59
Primeros Auxilios	1	7
Primeros Auxilios - Procedimientos de Evacuación	1	9

Proceso de Exportación en la Aduana	1	1
Programa 5's: Clasificación, Orden, Limpieza, Estandarización y Autodisciplina / Procedimiento POE "YSO-PR-008 Clasificación, Orden y Limpieza 5'S - Área SSA y Servicios Generales"	2	4
Realidades sobre el Crisotilo y Otras Fibras de Asbesto / Resolución 007 de 2011 por la cual se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad del Crisotilo y otras Fibras de uso similar / Ley 1480 de 2011 por medio de la cual se expide el estatuto del consumidor y se dictan otras disposiciones	1	23
Reanimación Cardiopulmonar	1	15
Reglamento Interno Brigada de Emergencia	2	35
Responsabilidad Civil, Penal y Administrativa para Jefes, supervisores, coordinadores y asistentes	1	18
Seguridad Vial (Plan de Seguridad Vial)	1	20
Seguridad, Escena y Situación	1	15
Seis Sigma: Control Estadístico de Procesos	1	14
Seminario de Información Tributaria en Medios Electrónicos para la DIAN Años Gravables 2013 y 2014	1	1
Sensibilización / Asesoría en la Resolución 0222 de 2011 y Resolución 0792 de 2013 sobre PCB, y Resolución 1541 de 2013 sobre generación de olores ofensivos.	1	2
Sensibilización Inducción al ISRS - International Safety Rating System	1	10
Sensibilización Lanzamiento Proyecto Hydros (Concientización sobre la Problemática del Agua)	1	17
Sensibilización Política Integral del SGI	1	66
Sensibilización Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC dentro del Proceso de Exportaciones.	1	1
Sensibilización Sobre Manejo Seguro del Crisotilo - Resolución 007 de 2011	3	79
Sistema Liviano / Sistema de Construcción en Seco	1	6
Taller / Coaching en Gerencia de Proyectos y Administración de los Stakeholders	1	1
Taller Nuevo Reglamento Técnico Instalaciones Industriales de Gas Natural (Resolución 90902 de 2013 del Ministerio de Minas y Energía)	1	1
Tareas de Alto Riesgo: Alturas Módulo I: Andamios / Módulo II: Sistemas de Ingeniería / Módulo III: Riesgo Eléctrico (Nuevo RETIE) / Módulo IV: Excavaciones (Normas de Seguridad)	4	20
Teoría del Fuego, Maniobras para Control y Extinción del Fuego	1	14
TPM - Mantenimiento Productivo Total: Mantenimiento Autónomo	1	14
Tus Manos Herramientas Vitales: Módulo I - Generalidades / Módulo II - Control de Accidentes en Mano / Módulo III - Control De Enfermedades Laborales En Mano	3	18
Uso Controlado del Crisotilo y Aspectos Relevantes de la Resolución 0007 de 2011, Reglamento de Higiene y Seguridad del Crisotilo y Otras Fibras de Uso Similar	3	101
Uso correcto del Área Protegida EMI	1	7
XXIII Congreso Internacional & Expoacotepac	3	9
Total	158	1395

Contamos con un Folleto informativo sobre la información más relevante del Pacto Global y sus 10 principios.



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


Estándares Laborales


Medio Ambiente


Anti-corrupción

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.

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.



ETERNIT PACIFICO S.A.
DOCUMENTO COMUNICACIÓN DE PROGRESO (CoP)
NOVIEMBRE 2011 A NOVIEMBRE 2012
PACTO GLOBAL
Una Empresa de 

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 entretenimiento 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 realizadas para el año 2014 tuvimos:

Celebración del Día del Amor y la Amistad



Celebración Día de la Mujer y Día de la Madre



Fiesta Celebracion de Fin de Año para los Hijos de Nuestros Colaboradores



Detalle de Bienvenida a los Nuevos Bebés (para nuevos padres y madres)



Celebración Día de la Secretaria



Celebración del Día del Padre



Celebración del Día del Vendedor



Reconocimiento a nuestro equipo comercial, por su esfuerzo y trabajo en equipo, en el día del vendedor.

Celebración del Día de Halloween

ACOMPAÑAMIENTO A SUTIMAC EN EL DÍA DEL HALLOWEEN



ENTREGA DE CALABAZAS A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES



HALLOWEEN EN LA EMPRESA



Participación en la Carrera de la Mujer



FELICITACIONES a nuestras compañeras por su activa participación en la carrera de la mujer, el pasado 04 de Mayo del 2014.



¿Cuándo tomas tiempo para ti?

- En el ámbito Laboral, cuando las mujeres realizan actividad física, aumentan su desempeño y rendimiento en su puesto de trabajo.
- En su estado emocional, está comprobado que con media hora de ejercicio al día, las mujeres logran reducir sus niveles de estrés, y esto se ve reflejado en su estado de ánimo.
- Y físicamente, es bien conocido que la actividad física combinada con una alimentación saludable, es clave para mantener un estado adecuado de salud, pues mejora el apetito, ayuda en el control del peso y en la prevención de enfermedades.

www.eternit.com.co

Una Empresa de **elementia**

Participación en Juegos como Sapo y Futbol con otras Empresas del sector (Olimpiadas Clúster de la Construcción)

SAPO FEMENINO Y MASCULINO



IMPORTANTE:

El pasado 20 de Septiembre del 2014 nuestro equipo de sapo masculino ganó el tercer lugar entre más de 20 empresas del sector de la construcción. **FELICITACIONES A NUESTROS COMPAÑEROS POR GANAR ESTA MEDALLA EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:**



Anselmo Grisales
Jhon Jairo Arboleda
Amed Ampudia
Luis López
Ruperto Tutistar



Celebración Bienvenida a la Navidad con Seguridad y Novenas de Aguinaldo



TRABAJADORES DIGNOS DE IMITAR

Eternit
Para Toda la Vida



ETERNIT PACIFICO S.A.

El área de Moldaje de accesorios se caracteriza por la limpieza, el orden, la demarcación de sus zonas de almacenamiento y pasillos, máquinas y equipos de trabajo ordenados y pintados. Demuestran el alto desempeño y compromiso de los trabajadores que integran esta área.

Equipo de trabajadores del área de Moldaje, calidad y compromiso por la excelencia y el trabajo en equipo. Las 5 ESES forman parte de nuestra cultura.

Una Empresa de **elementia**

Eternit Pacifico S.A. Por Una Cultura de Trabajo Segura

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. Hemos realizado un reconocimiento a nuestros trabajadores que se caracterizan por sus comportamientos seguros, limpieza, orden, y aseo y alto desempeño en sus labores.

Adicionalmente, se brinda 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 y Auxilios Educativos para los Hijos de Nuestros Colaboradores.

Otras actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Laboral

► Charlas de 5 minutos sinceros con la seguridad

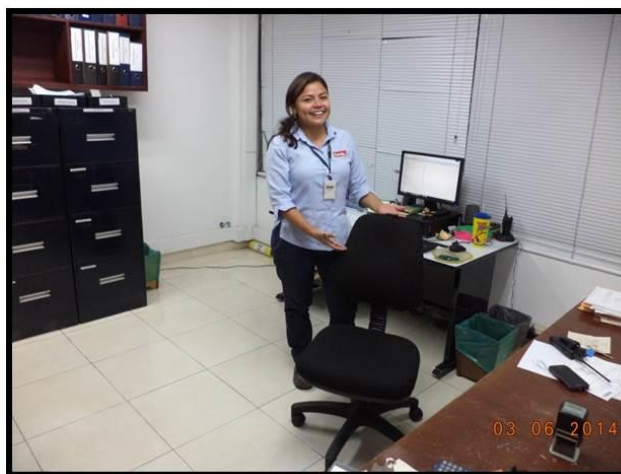


Semanalmente dictamos charlas a nuestros trabajadores sobre la importancia del autocuidado y de cumplir con las normas de seguridad industrial, buscando como resultado la integración de nuestro grupo de trabajo y una actitud de prevención ante los riesgos laborales.

► Programa de Prevención de Desórdenes Osteomusculares (Pausas Activas y Cambio de Sillas)



Como parte del Programa de Prevención de Desórdenes Osteomusculares, 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.



En el mes de Junio 2014 realizamos el cambio de sillas fijas por sillas ergonómicas que permiten graduar la altura de la base y el ángulo del espaldar, de acuerdo con las condiciones del puesto de trabajo y las dimensiones del trabajador.

► 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 como cuidado de manos, riesgos de atrapamiento, posturas en el trabajo, caídas a nivel, comunicación y respeto, y bienvenida la navidad con seguridad.

Jornadas de salud ◀

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

Jornada de Salud Eternit Pacifico S.A




Análisis Cuántico Bioenergético

Higiene Oral

Masaje relajante de espalda

Para Siempre!

Noviembre 12 y 13 de 2014. 09:00 am a 04:30 pm - Of. Salud, Seguridad y Ambiente

www.cternit.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 COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)



Como un medio importante para promocionar la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la empresa, hemos mantenido activamente nuestro Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual busca acuerdos con las directivas de la empresa y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de objetivos y metas concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables, reportar y corregir comportamientos y condiciones inseguras, 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, los directores y jefes de cada área.



► Señalización de seguridad industrial



Fotos: Mensajes de concientización sobre la importancia del autocuidado

Para Siempre!

► Simulacros de Emergencias



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

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

► Proyecto Hydros (Concientización sobre la Problemática del Agua)

Se participa en el Proyecto Hydros liderado por la Fundación Kaluz y el Grupo Empresarial Kaluz, así como sus empresas Mexichem, Elementia y Grupo Financiero BX+.

Durante todo el año se realizaron campañas de ahorro de consumo de agua, energía y optimización de recursos, dentro de las cuales se enviaron mensajes de sensibilización por correo electrónico y se publicaron en las diferentes carteleras.



► Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001

Eternit Pacifico S.A., cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental certificado en la Norma ISO 14001 la cual se ha mantenido mediante auditorías externas de seguimiento, la última auditoria fue en Noviembre 2014. Nuestro SGA 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.

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.

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



Foto 1. Punto de salida - CS



Foto 2. Caudal de salida - CS



Foto 3. Toma de muestra salida



Foto 4. Composición salida



Foto 5. Composición salida

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.

Durante los meses de Agosto a Octubre 2014 realizamos adecuaciones a nuestra PTAR con el fin de mejorar su % de remoción de DBO₅, SST, Grasas y Aceites.

A continuación se muestran los resultados de los análisis realizados después de las adecuaciones:

Análisis de cumplimiento de la norma de vertimientos vigente

CUMPLIMIENTO DE LA NORMA				
Unidades evaluadas	Remociones			Cumplimiento de la norma
	DBO5	SST	Grasas y aceites	
C _{ss}	7%	36%	70%	-
Unidades de tratamiento del agua residual de la lavandería, el casino y las baterías sanitarias	80%	86%	81%	-
Unidades de tratamiento del agua residual del proceso de producción	100%	100%	100%	-
Sistema completo de tratamiento de las aguas residuales de la empresa	99,91%	99,99%	99,11%	Si

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 auditorías al sistema de Gestión, monitoreo a través de indicadores del consumo de energía, consumo de agua y mediciones ambientales.

Durante el mes de Febrero 2014 realizamos por medio de la Fundación para el Ambiente y Seguridad FAS las mediciones ambientes de higiene ocupacional, en la cual se analizó el nivel de ruido, iluminación, calor y concentración de material particulado.



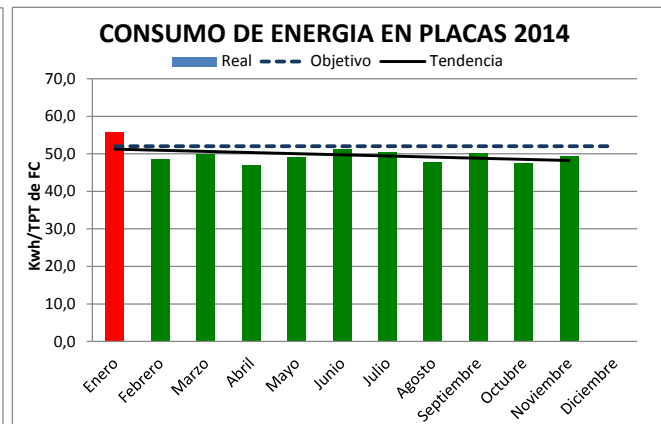
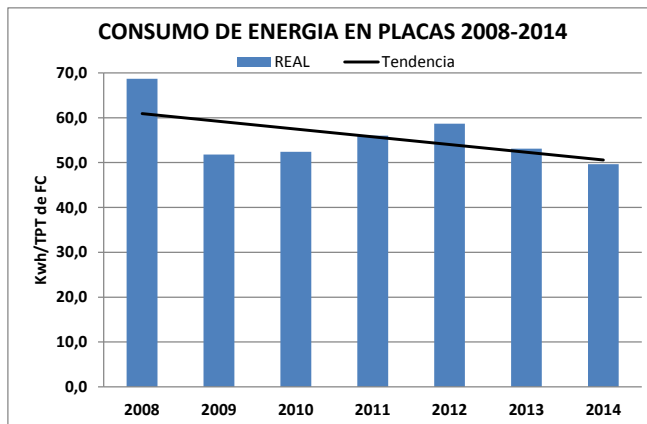
ISO 50001

► 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, se está trabajando en la implementación de la Norma ISO 50001, 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.

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kwh/TPT de FC	68,7	51,8	52,4	56,0	58,7	53,1	49,6



En nuestro SGI se encuentran los avances logrados en el indicador energético, tanto de máquina de placas como de Planta General. 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.

Se está contratando un diagnostico acerca del cumplimiento de la Norma RETIE con el fin de identificar los cambios necesarios para optimizar el consumo de energía y aumentar el cumplimiento con esta norma. También se está contratando un diagnóstico para evaluar el estado de la red de gas natural y evaluar el grado de cumplimiento de la Resolución 90902 de 2013. Se realizó un estudio de iluminación en las oficinas administrativas con el fin de optimizar el consumo de energía eléctrica mediante el cambio de las luminarias actuales (de sodio) por luminarias LED.

Durante el presente se han realizado adecuaciones en las máquinas mediante ajuste de parámetros de operación y optimización de equipos mediante mantenimientos preventivos y predictivos orientados a la rectificación de sus partes y ajuste de sus tolerancias.

► Recolección de Residuos de Pilas

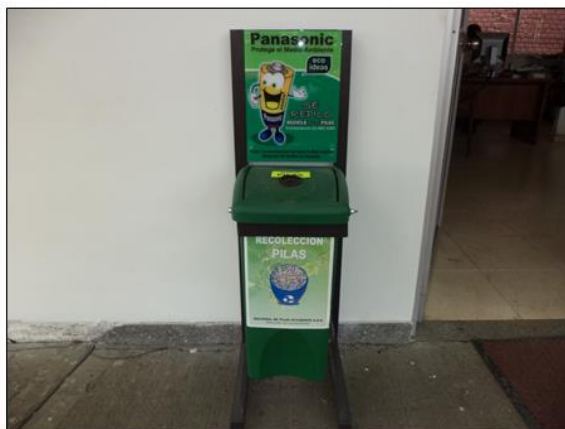


Foto: Centro de recolección de Pilas usadas.



En conjunto con la empresa Nacional de Pilas de Occidente S.A.S., se tiene implementado 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 Pacífico 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 Pacífico 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 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 un 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.

► Política de Prevención de Conflicto de Intereses

 ACTA DE COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES Y OTRAS CONDICIONES		Código: YOH-FR-088 Versión: 01 Fecha Vigencia: 06/06/2014
POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES		
Ningún empleado o trabajador debe tener intereses fuera de la empresa que puede de alguna manera, crear un conflicto de intereses con ETERNIT PACÍFICO S.A.		
Ningún empleado o trabajador puede usar su conexión con la empresa para su beneficio personal o el de su familia.		
A continuación se enumeran algunas situaciones que se puedan considerar conflictos de intereses		
<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarse personalmente, o beneficiar a familiares, y/o amigos en la compra de mercancías o servicios de la empresa o derivar beneficios personales de las decisiones que él tome en su calidad de empleado o trabajador. Recibir, dar o pedir préstamos en beneficio propio, de personas o firmas que tengan negocios o que compitan con las empresas. Tener intereses directos con firmas que tengan negocios o compitan con la empresa excepto cuando los intereses ha sido expresamente aprobado por la Gerencia. Recibir pago o tratar de hacerlo de alguna firma que tenga negocios o compitan con ETERNIT PACÍFICO S.A. a menos que la situación haya sido expresamente aprobada por la Gerencia. Usar o permitir a otros el uso indebido o para fines personales de materiales, equipos o vehículos de la empresa. Recibir propinas, pagos o recompensas por servicios de los cuales el empleado o trabajador haya recibido pago de la empresa. Todo empleado o trabajador está en la obligación de dar a conocer cualquier situación o transacción de dudosa corrección al Gerente. Toda transacción de las normas establecidas será considerada como falta grave de las obligaciones contractuales y serán causa de terminación de contrato de trabajo, de conformidad con lo estipulado en el literal a), numeral 6 del ARTÍCULO 7° del derecho legislativo 2351 de 1965, Numeral 3 del Artículo 47, Numeral 2 del Artículo 50, Numerales 4, 5, 6 en "OTRAS PROHIBICIONES" del Artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo. 		
		



 ACTA DE COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES Y OTRAS CONDICIONES		Código: YOH-FR-088 Versión: 01 Fecha Vigencia: 06/06/2014
CARTA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS		
ETERNIT PACÍFICO S.A. PRESENTE		
En consideración al contrato de trabajo que he celebrado con ETERNIT PACÍFICO S.A. y el cargo que desempeño, declaro haber comprendido los lineamientos que existen en la empresa y/o cualquiera de sus subsidiarias, con respecto a la eliminación de conflicto de intereses y por lo tanto:		
<ol style="list-style-type: none"> Me comprometo a guardar confidencialidad absoluta sobre los secretos y aspectos técnicos, tecnológicos, comerciales, administrativos y/o de fabricación de cuya elaboración, administración o comercialización intervenga directa o indirectamente, en los cuales, su divulgación pueda causar daños o perjuicios a la empresa. Igualmente, no desempeñaré otra actividad, ya sea remunerada o no, que interfiera en alguna forma con el buen desarrollo y cumplimiento de mis labores en la Empresa y de ninguna manera prestaré mis servicios o formaré sociedades con personas o empresas que en cualquier forma pueda considerarse como proveedores, distribuidores, compradores o competidores, excepto que para ello obtenga la autorización escrita del Director General de la Empresa. Así mismo, me comprometo a que cuando atienda asuntos o negocios de la Empresa, con terceras personas, lo hare para obtener el beneficio de la Empresa, sin buscar o aceptar retribuciones que puedan influir en el desempeño de mis funciones. En caso de duda, consultare con el Director del Área o jefe inmediato. Por otra parte, me comprometo a hacer del conocimiento de mi jefe inmediato o del Representante legal de la Empresa, los hechos o situaciones tanto propias como familiares, que puedan implicar un conflicto de intereses para mí. En lo referente al manejo de los sueldos, reconozco que este es un aspecto confidencial para la empresa, por lo que me comprometo a: <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Guardar la confidencialidad de mi sueldo, no dándole a conocer a otros miembros de la organización, ni a terceras personas o Empresas, salvo que exista la autorización, de las Dirección General o la Dirección de Capital Humano Corporativo. 5.2 Que si por motivo del trabajo que desempeño, tengo conocimientos de otros sueldos, no darlos a conocer a otras personas de la Organización, ni a terceras personas, o Empresas, salvo que exista la autorización de la Dirección General o de la Dirección de Capital Humano Corporativo. En lo relativo a la Tecnología de la Información: <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Reconozco y manifiesto conocer que existen programas de computo que no son propiedad intelectual de la Empresa y de los cuales ha adquirido la respectiva licencia de uso, así como también que existen programas desarrollados internamente (administrativos y de procesos) los cuales son de propiedad intelectual de la Empresa y que ambos casos se encuentran protegidos en su propiedad intelectual por la ley de Derecho de Autor. 		
		

Imagen: Política de Conflicto de Intereses (lado izquierdo) / Acta de Compromiso (lado derecho)

En el mes de Julio 2014 revisamos y actualizamos nuestra Política de Prevención de Conflicto de Intereses y Acta de Compromiso con el Cumplimiento de la Política de Prevención de Conflicto de Intereses, la cual se le hizo firmar a todo el personal con cargos críticos que están expuestos a riesgos de corrupción y soborno, y puedan verse involucrados en conflictos de intereses.

► Verificación de Antecedentes Legales, Sanciones e Inhabilidades



Con el fin de mitigar el riesgo de pérdida, robo, tráfico de drogas, contrabando, terrorismo, lavado de activos, corrupción, extorsión, soborno y cualquier otra actividad ilícita; entre los meses de Julio y Agosto 2014 realizamos la Verificación de Antecedentes periódica de nuestros 51 trabajadores que ocupan cargos críticos en nuestra empresa, de nuestros 6 clientes de exportaciones con los que hacemos negociaciones, de nuestros 11 integrantes de nuestra junta directiva y de nuestros 22 proveedores críticos que intervienen en nuestra cadena de suministro de exportaciones. A Continuación mostramos los resultados:

VERIFICACION DE ANTECEDENTES			CONFIABILIDAD DEL PERSONAL		
Total Personal Crítico	51	100%	Total Personal Crítico	51	100%
Personal con visita domiciliaria	51	100%	Personal con concepto "Favorable"	51	100%
Personal con verificación de antecedentes Policía Nacional	51	100%	Personal con resultado "Confiable - No Tiene Asuntos Pendientes con las Autoridades Judiciales"	51	100%
Personal con verificación de antecedentes Procuraduría	51	100%	Personal con resultado "Confiable - No Registra Sanciones Ni Inhabilidades Vigentes"	51	100%
Personal con verificación de antecedentes Lista OFAC	51	100%	Personal con resultado "Confiable - Sin Antecedentes"	51	100%
Personal con verificación de antecedentes Contraloría	51	100%	Personal con resultado "Confiable - Sin Antecedentes"	51	100%
Personal con verificación de antecedentes Terroristas FBI	51	100%	Personal con resultado "Confiable - Sin Antecedentes"	51	100%
Promedio Cumplimiento Verificaciones	100%		Promedio Personal Confiable	100%	

VERIFICACION DE ANTECEDENTES			CONFIABILIDAD DE LOS CLIENTES DE EXPORTACION		
Total Clientes de Exportación	6	100%	Total Clientes de Exportación	6	100%
Verificación de Antecedentes	6	100%	Clientes de Exportación con resultado "Confiable - Sin Antecedentes"	6	100%
Promedio Cumplimiento Verificaciones	100%		Promedio Proveedores Críticos Confiables	100%	

VERIFICACION DE ANTECEDENTES			CONFIABILIDAD DE LOS PROVEEDORES CRITICOS		
Total Proveedores Críticos	22	100%	Total Proveedores Críticos	22	100%
Verificación de Antecedentes	22	100%	Proveedores con resultado "Confiable - Sin Antecedentes"	22	100%
Promedio Cumplimiento Verificaciones	100%		Promedio Proveedores Críticos Confiables	100%	

VERIFICACION DE ANTECEDENTES			CONFIABILIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA		
Total Junta Directiva Eternit Pacifico	11	100%	Total Junta Directiva Eternit Pacifico	11	100%
Verificación de Antecedentes	11	100%	Integrantes Junta Directiva con concepto "Favorable"	11	100%
Promedio Cumplimiento Verificaciones	100%		Promedio Junta Directiva Confiable	100%	



Eternit Pacifico S.A..... Una empresa Segura y Confiable

► Acercamiento con la Policía Antinarcótics

Con el fin de fortalecer nuestras relaciones con las autoridades, en el mes de Julio 2014 invitamos a la Policía Antinarcótics a nuestras instalaciones para que conocieran nuestros procesos de exportación y nuestras instalaciones. El 31 de Agosto 2014 recibimos su visita en la cual:



Nos hicieron una presentación y sensibilización de la estructura, procedimientos y controles antinarcótics de los puertos y aeropuertos de la policía nacional, Programa CENSO - Centro Nacional de Selección de Objetivos y las diferentes modalidades de contaminación de mercancías en las exportaciones.

Nos realizaron una revisión de procedimientos y documentos de seguridad (hojas de vida del personal, estudios de seguridad y documentos de los proveedores de exportación).



Nos realizaron una visita a las instalaciones (todas las áreas) de la empresa con el fin de conocer nuestro proceso de fabricación y verificar nuestro nivel de seguridad.



Nos realizaron una visita a la Zona de Exportaciones con el fin de conocer nuestro

proceso de exportación, verificar el nivel de seguridad aplicado y probar la eficacia del canino antinarcóticos.



Conclusiones de la Visita: La Policía Antinarcóticos después de realizada la visita y análisis de seguridad de nuestros procesos e instalaciones concluyo que «Somos una empresa Segura» y para fortalecerla nos retroalimentaron de varias oportunidades de mejora que habían identificado entre ellas la de fortalecer el Circuito Cerrado de Televisión colocando una cámara en un punto ciego que se encuentra en la zona de exportación el cual no se alcanza a visualizar bien con las cámaras existentes, y colocar una cámara en el almacén de materias primas.

► Instalación Nuevo CCTV - Circuito Cerrado de Televisión



Con el fin de mejorar la seguridad física de nuestras instalaciones y nuestro personal, en el mes de noviembre 2014 se realizó un proyecto de instalación de un nuevo circuito cerrado de televisión para el monitoreo permanente de todas las áreas internas y externas, el cual consta de 28 cámaras de seguridad nuevas que se adicionan a las 13 cámaras existentes del CCTV actual, 3 Televisores LED de 32", 3 unidades de grabación DVR que van a permitir hasta 6 meses de grabación, una consola de manejo y control de las cámaras, y la adecuación de un centro de monitoreo permanente con la asignación de una persona responsable de su supervisión.



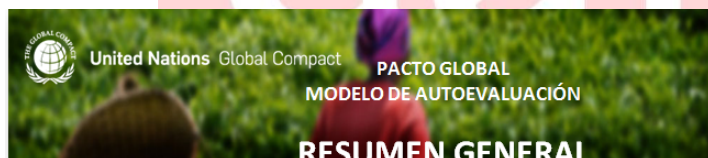
El 4 de Noviembre 2014 en ceremonia realizada en BASC Sur-occidente recibimos nuestra certificación BASC V4 para nuestro Sistema de Gestión en Control y Seguridad de Instalaciones, Personas, Bienes y Procesos - BASC

Para Siempre!

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

Eternit Pacifico 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 (2014) 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) 96%

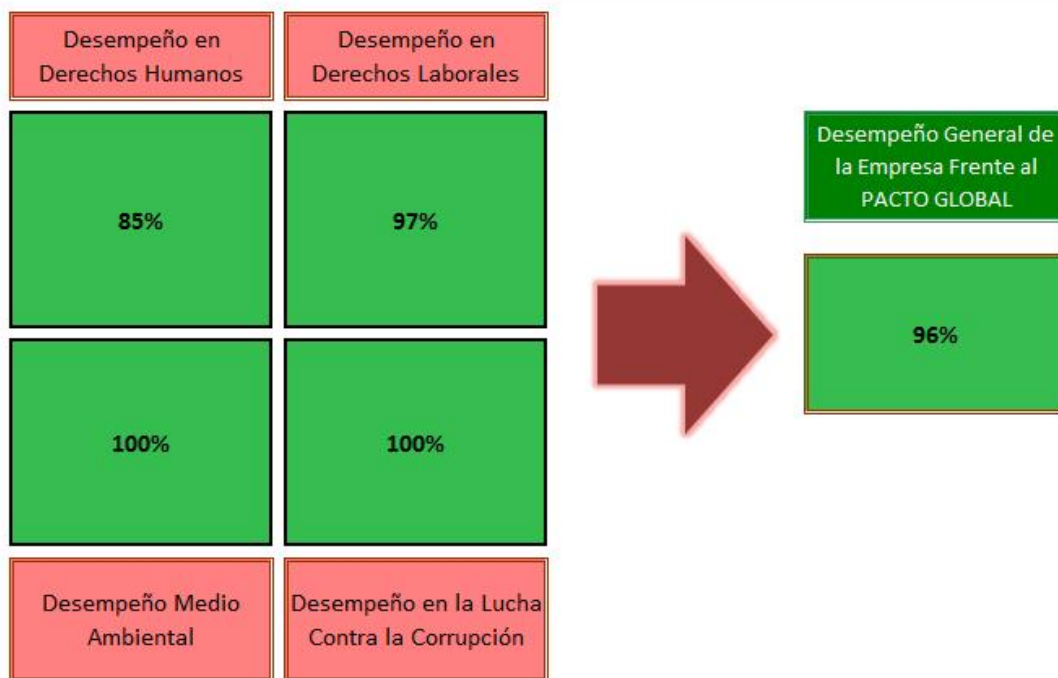
Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje
Derechos Humanos	Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	4	94%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	3	76%
Derechos 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	94%
	Principio No. 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	4	96%
Medio Ambiente	Principio No. 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	4	100%
	Principio No. 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	4	100%
	Principio No. 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	4	100%
Anticorrupción	Principio No. 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

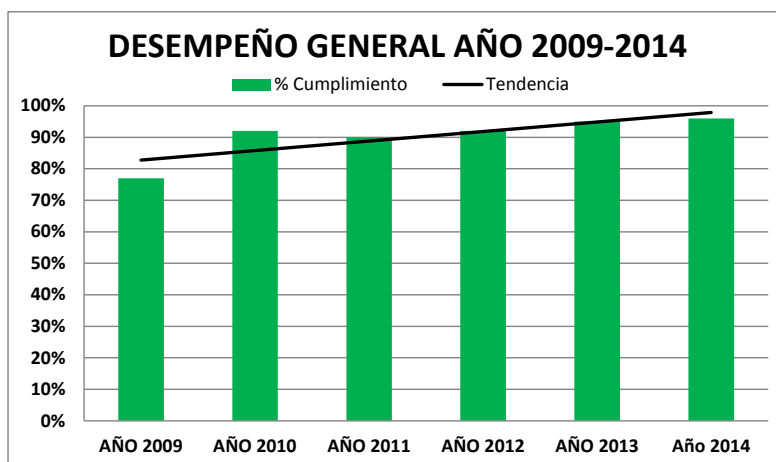
Rango de Colores para el % de los Principios
Porcentaje mayor al 80%
Porcentaje entre 50% y 80%
Porcentaje menor al 50%



RESUMEN GERENCIAL



DESEMPEÑO	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Desempeño en Derechos Humanos	80%	93%	65%	74%	84%	85%
Desempeño en Derechos Laborales	74%	89%	96%	94%	96%	97%
Desempeño Medio Ambiental	78%	92%	97%	100%	100%	100%
Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción	85%	100%	100%	100%	100%	100%
Desempeño General Frente al PACTO GLOBAL	77%	92%	90%	92%	95%	96%



► Autoevaluación Documento - Metodología de Implementación Pacto Global

A continuación se da un resumen de las respuestas a las preguntas para la evaluación de los 10 principios del Pacto Global de los últimos 3 años (2012 a 2014), 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, Jefes de Proceso, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Auditor de Calidad y Procesos a nivel corporativo, 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 actualizó la Política Integral del SGI, en la cual se amplió al aspecto de DDHH haciendo alusión al respeto por los DH.
- ✓ 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 auditoría 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 COPASST (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo) 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, en el año 2013 se aumentó a 62 trabajadores sindicalizados y en el año 2014 se aumentó a 63 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:

- ✓ En el año 2013 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 contó con 60 trabajadores sindicalizados, en el año 2013 se aumentó a 62 trabajadores sindicalizados y en el año 2014 se aumentó a 63 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, correo electrónico 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 movilizandolos a los sectores empresariales y a la sociedad en general para tomar medidas contra el trabajo infantil?. En julio se socializo 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 está 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 y del Informe de Progreso del Pacto Global:

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

Email: jahernandezp@elementia.com

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

David Monroy - Auditor Calidad y Procesos Corporativo

Wilmer Ríos - Gerente Eternit Colombiana

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 Almacén

Katherine Carvajal - Jefe de Compras

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

Carolina Patiño - Directora SSA y Recursos Humanos

Jorge Calderón - Coordinador SSA

Luis Camilo Peralta - Enfermero SSA

Yumbo, Valle, 19 de Diciembre de 2014