



COP 2017 – 2018

Elaborado por:

JORGE MARIO QUINTERO SANCHEZ

Consultor Empresarial

Contenido

1.	LA IMPORTANCIA DEL COP PARA EL IDLA.	4
2.	MI DESEMPEÑO FRENTE A LOS PRINCIPIOS.	5
2.1.	Apoyar y respetar la protección del derecho humanitario.	6
2.1.1.	Que hemos hecho.	6
2.1.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	7
2.2.	Garantizar que sus propias organizaciones no son cómplices de abusos DDHH.	8
2.2.1.	Que hemos hecho.	8
2.2.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	8
2.3.	Reconocer los derechos de libre asociación y de negociación colectiva.	9
2.3.1.	Que hemos hecho.	9
2.3.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	9
2.4.	Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	10
2.4.1.	Que hemos hecho.	10
2.4.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	10
2.5.	Abolición del trabajo infantil.	11
2.5.1.	Que hemos hecho.	11
2.5.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	11
2.6.	Eliminación de toda discriminación laboral.	12
2.6.1.	Que hemos hecho.	12
2.6.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	12
2.7.	Apoyar un enfoque preventivo en los retos ambientales.	13
2.7.1.	Que hemos hecho.	13
2.7.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	13
2.8.	Apoyar y desarrollar iniciativas para promover la responsabilidad ambiental.	14
2.8.1.	Que hemos hecho.	14
2.8.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	14
2.9.	Promover e incentivar el desarrollo y difusión de tecnologías ambientalmente amigables.	15
2.9.1.	Que hemos hecho.	15
2.9.2.	Para el periodo 2018 – 2019.	15

2.10. Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	16
2.10.1. Que hemos hecho.	16
2.10.2. Para el periodo 2018 – 2019.	16
Ilustración 1. Composición de Colaboradores.	5
Ilustración 2. Código DDHH.	6
Ilustración 3. Aportes de Donaciones.	11
Ilustración 4. Ingresos por línea de Negocio.	16

1. LA IMPORTANCIA DEL COP PARA EL IDLA.

La sostenibilidad es un elemento inherente e implícito en el desarrollo empresarial, no solo de las organizaciones que tienen fines de lucro donde su principal responsabilidad es la económica, también de aquellas sin ánimo de lucro con funciones sociales tienen la responsabilidad de alcanzar unos niveles mínimos de desempeño económico y desarrollo para cumplir con esa función social que han decidido asumir.

El Instituto para el Desarrollo de la Paila - IDLA - es una fundación creada formalmente desde 1969 por la iniciativa de los sacerdotes italianos Crescenzo Moretti y Giorgio Bissoni, las hermanas José Anna y Manuela, el doctor Rafael Arco H y la Doctora Ana Cecilia Sarasti (Ing. Riopaila), el señor Ivan Cadavid (Hacienda el Medio) y el señor Jairo Torres habitante del municipio de La Paila; este grupo de líderes comunales vieron la necesidad de aportar al desarrollo de comunidad menos favorecidas; en la actualidad su objeto y principal finalidad es propiciar el desarrollo socioeconómico de las sociedades que carecen de los medios para lograrlo y en especial de la comunidad de la Paila creando y promoviendo fuentes de empleo a través de actividades agroindustriales, servicios especiales y comercialización de productos; la acción social de la fundación se dirige a apoyar y ejecutar actividades y programas de carácter educativo, humanitario, cultural, científico, recreacional, de salud y vivienda que benefician a la comunidad y que mejoren su calidad de vida. Sin embargo es necesario que las fundaciones generen los medios económicos para continuar con su labor social, generando bienestar social a la comunidad con capacidad de proveer productos y servicios de calidad a través de la optimización de los procesos y el desarrollo integral de su gente.

En 2016 la organización se compromete con la sostenibilidad y participa en el proyecto *DCPO97-15* promovido por Innpulsa Colombia y Fundación Caicedo González cuyo objetivo fue mejorar el nivel de desempeño en materia de RSC y DDHH de las organizaciones proveedoras estratégicas del ingenio RioPaila Castilla; como resultado tangible además de la implementación de un sistema en el marco de los indicadores GRI, el IDLA se adhirió al pacto global de las naciones unidas; después de un año de actividades hoy está listo para mostrar su progreso en materia de DDHH dando cumplimiento a los principios de pacto global y es lo que se evidenciará en el presente documento correspondiente al periodo junio 2017 – julio 2018, al igual que sus metas y actividades para el 2018 – 2019.

2. MI DESEMPEÑO FRENTE A LOS PRINCIPIOS.

El desempeño del IDLA frente a los principios de pacto global, tienen un importante punto de partida y es el cómo estamos cumpliendo nuestro objeto social; es así como nuestra mayor cantidad de empleos son directos, los indirectos corresponden a actores de la comunidad que hemos involucrado en la operación del negocio, que ven en el modelo de trabajo de maquilas la mejor opción para continuar con las actividades de su hogar y aportar económicamente a este; para el 2017 – 2018 la composición de colaboradores directos e indirectos mantuvo la tendencia de periodos anteriores.

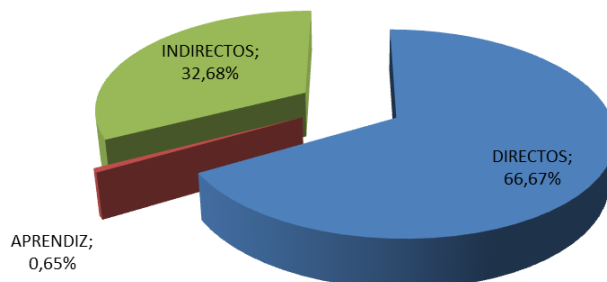


Ilustración 1. Composición de Colaboradores.

A pesar de ser el IDLA una organización sin ánimo de lucro, que tiene una función social y que en vez de recibir recursos, los entrega; destina parte de sus ingresos para donar a entidades u organizaciones que tengan carácter social; es así como el 4,64% de sus excedentes son destinados a obras sociales; la dirección de la organización ha reducido sus donaciones, pues se ha dado cuenta que debe ser estratégica en este proceso, apoyando iniciativas que están más relacionadas con su misión y que le representen un retorno a la organización en mejoramiento de imagen.

2.1. Apoyar y respetar la protección del derecho humanitario.

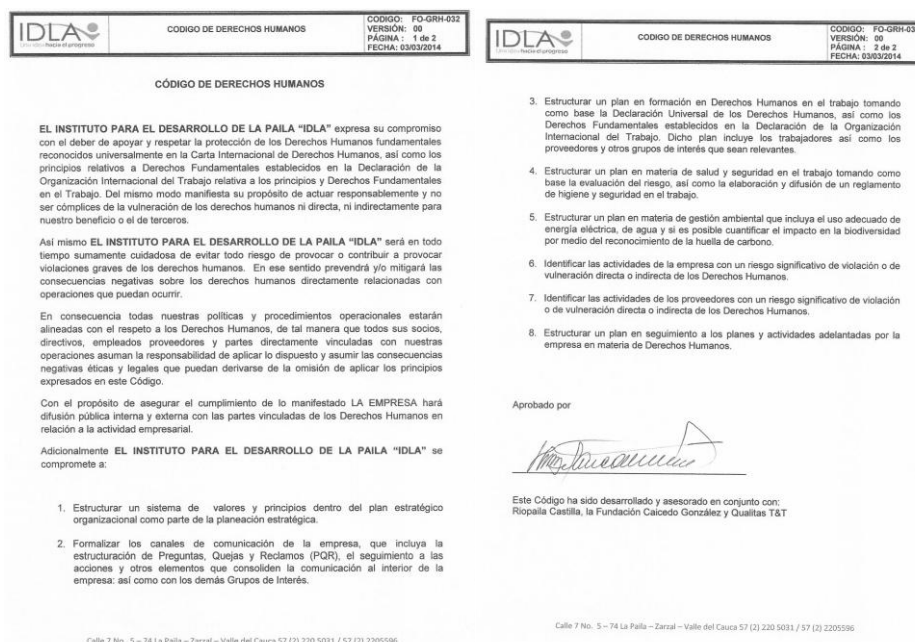
Los DDHH son hoy por hoy un elemento fundamental para el crecimiento empresarial, reconocerlos e identificarlos permiten a cualquier organización estar alineada con elementos que incumben a todos y cada uno de los habitantes del planeta, quien los vulnera será duramente señalado por la sociedad. IDLA tiene en su ADN corporativo no solo promoverlos sino también respetarlos, que se refleja en una estructura que nace fuerte alrededor de principios y valores contruidos de manera participativa y consensuada con actores y grupos de interés.

2.1.1. Que hemos hecho.

En el marco del proyecto *DCPOg7-15* el IDLA apropio, con la aprobación de la Junta Directiva, la política de Derechos Humanos como parte de la estrategia de fortalecimiento en el relacionamiento y posicionamiento ante los diferentes grupos de interés.

- El Código de Derechos Humanos fue difundido al 100% de los colaboradores y del gobierno corporativo.
- Hace parte de los elementos claves orgánicos en el proceso de inducción a nuevos colaboradores y de re-inducción a colaboradores permanentes.

Ilustración 2. Código DDHH.



2.1.2. Para el periodo 2018 – 2019.

Los retos para el nuevo periodo, llevaran en este aspecto a que el IDLA se comprometa con:

- Socializarlo con los demás grupos de interés de la organización, principalmente con proveedores.
- Promover que el proceso de evaluación de proveedores, incluya elementos de promoción y respeto de los DDHH.

2.2. Garantizar que sus propias organizaciones no son cómplices de abusos DDHH.

El IDLA tiene claro que es necesario sumar esfuerzos de todos los que directamente intervienen en la misión institucional, es así como reconoce que este proceso inicia con la educación no solo al interior sino también hacia el exterior, es por esto que actualmente está involucrando a aquellos que aportan que también le agregan valor y están dispuesta a denunciar a aquellos que los vulneren.

2.2.1. Que hemos hecho.

Se han estructurado un sistema de valores y principios contruidos de manera participativa con actores claves y estratégicos; estos principios y valores buscan la coherencia no solo del IDLA sino también de la comunidad y proveedores.

En ejercicio realizado de manera participativa con el equipo de colaboradores de la organización, se priorización así los siguientes principios:

- RESPONSABILIDAD.
- RESPETO.
- PROTECCION.
- CALIDAD.

2.2.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Incluir en los factores de evaluación de proveedores, su compromiso con los DDHH; esto implica mejorar los factores en el marco de la norma ISO 9001:2008.
- Mejorar el sistema de PQR, permitiendo tener factores que potencialicen la comunicación de manera bidireccional con los actores y grupos de interés; especialmente con la comunidad.
- Difundir los indicadores a través de diferentes medios dependiendo del grupo de interés así:
 - Colaboradores Internos: procesos de inducción y re inducción.
 - Proveedores: retroalimentación proceso de evaluación de proveedores.
 - Comunidad y otros actores: página web.
 - Sistema de Gestión de la Calidad.

2.3. Reconocer los derechos de libre asociación y de negociación colectiva.

La fuerza del trabajo conjunto, la solidaridad y el trabajo en equipo son elementos que fortalecen a la sociedad, por esto el IDLA no solo reconoce el derecho a la libre asociación, sino que además lo promueve en sus grupos de interés, especialmente en sus colaboradores internos, quienes han visto como mejora su calidad de vida desde lo individual y familiar.

2.3.1. Que hemos hecho.

Fortalecer las relaciones colaborativas, es uno de los ejes estratégicos del IDLA; en este aspecto la participación y la generación de valor para muchas partes interesadas, es así que para el periodo 2017 – 2018:

- Ningún colaborador de la organización hace parte del sindicato del sector, teniendo todo el derecho, la libertad y el apoyo desde la dirección del IDLA, el compromiso y el sentido de pertenencia de los colaboradores evidencia el alto grado de satisfacción de estos hacia la organización.
- Promovimos la participación de 25 miembros de la comunidad dentro de nuestra cadena de suministro, quienes obtuvieron ingresos de la organización gracias al modelo de MAQUILA, entregando mayor valor a la comunidad de La Paila y promoviendo el autoempleo.

2.3.2. Para el periodo 2018 – 2019.

Promover la constitución de un fondo de empleados o una cooperativa de ahorro y crédito apalancados en la experiencia administrativa de la organización, aliados estratégicos y empresas clientes permitirá entregarles nuevos y mejores beneficios a los colaboradores y sus familias.

2.4. Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Implícito en el actuar de la organización, hoy demostramos ese compromiso con una política de DDHH que lo valida; desde su misma constitución en 1969 y por convicción de sus fundadores, el IDLA rechaza cualquier acción que demuestre el mas mínimo riesgo en materia de trabajo forzado y/o obligatorio.

2.4.1. Que hemos hecho.

- Se cambiaron los turnos de trabajo para el grupo de colaboradores del proceso ambiental – Cachaza. Promoviendo un equilibrio entre la vida familiar y laboral y disminuyendo los extensos turnos de trabajo.
- Se implementaron todos los requerimientos de la ley 1072, brindando las herramientas y accesorios necesarios para que el trabajo sea realizado con el mínimo riesgo.
- **Formación en actividades relacionadas en SST, haciendo el trabajo más seguro. El indicador de ausentismos por enfermedad profesional es 0 días perdidos para el periodo 2017 – 2018 al igual que los accidentes de trabajo.**

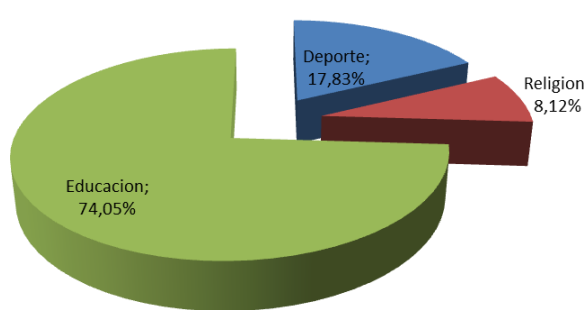
2.4.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Calificar a nuestros proveedores en términos del riesgo que estos puedan representar alrededor del trabajo forzado, solicitándoles evidencias y compromiso con su entorno.
- Trabajar con las confeccionistas satélite maquila, un nuevo modelo de negocio, haciendo transferencia de procesos y métodos que reduzcan el tiempo en pro de la eficiencia y los riesgos.

2.5. Abolición del trabajo infantil.

Buscamos que cada niño y niña de la Paila tenga las mismas oportunidades, dando apoyo a las instituciones locales para que conjuntamente desarrollemos actividades en pro de la defensa de sus derechos.

Ilustración 3. Aportes de Donaciones.



Nuestro trabajo con la comunidad también incluye la entrega de donaciones a actores estratégicos, es así como se gestionan entrega de recursos económicos a organizaciones que no solo están alineados con el corpbusiness, sino que están interesados en continuar con esta importante tarea de manera indirecta; y es

la educación de los menores de edad el elemento principal en la extensión de nuestro objeto social.

2.5.1. Que hemos hecho.

Se hizo una revisión de los procesos internos que representaron un riesgo en materia de trabajo infantil incluyendo en este análisis a proveedores y contratistas.

2.5.2. Para el periodo 2018 – 2019.

Socializar el código de DDHH con los proveedores estratégicos dando un particular énfasis a los temas relacionados con trabajo infantil, especialmente en las actividades relacionadas con maquilas y ventas de materiales.

2.6. Eliminación de toda discriminación laboral.

El respeto y la responsabilidad hacen parte de los valores bajo los que opera el IDLA y son transmitidos a los colaboradores con quienes fueron contruidos, para estos también se conviertan en agentes multiplicadores a aquellos que el IDLA no puede alcanzar por su propia gestión.

2.6.1. Que hemos hecho.

La formación ha sido un aspecto crucial en la generación de competencias para nuestro equipo de colaboradores y otros que indirectamente apoyan al IDLA en su labor misional; así se logró que temas con Salud y la seguridad en el trabajo, la integridad física. Dentro de este grupo se han incluido a las maquiladoras, quienes hacen parte fundamental de la operación de la organización.

2.6.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Establecer plan de capacitación que incluya temas como inclusión, discriminación y otros que en materia de DDHH son fundamentales.
- Reestructurar el indicador de horas hombre para el periodo 2017 – 2018.
- Incluir en el plan de capacitación y transferencia metodológica al equipo de maquiladoras.

2.7. Apoyar un enfoque preventivo en los retos ambientales.

Reconocer que los aspectos medio ambientales no obedecen solo a una moda o a una tendencia social; es así como parte del coorpbusiness, están los servicios para el manejo de residuos y estar involucrados con la huella de carbono de nuestros clientes.

2.7.1. Que hemos hecho.

- Se reestructuraron los procesos internos de cortes para reducir el desperdicio de corte.
- Se diseñaron productos con los subproductos para la diseño de dotación del personal administrativo.
- La participación en el programa Big Brother diseñado por Colombina, permito que la empresa implementara el documento PG GRH002.

2.7.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Incluir en la evaluación de proveedores, elementos relacionados con medio ambiente.
- Hacer un primer acercamiento a la evaluación de la huella de carbono.
- Socializar los resultados con clientes y proveedores.

2.8. Apoyar y desarrollar iniciativas para promover la responsabilidad ambiental.

Un primer papel, la educación, como elemento transversal del mejoramiento de las competencias, es parte del mejoramiento del equipo humano, por se han incluido no solo temas de DDHH sino también en medio ambiente hacen parte proceso formativo.

2.8.1. Que hemos hecho.

Dentro del grupo de principios, este fue aquel que no se trabajó de manera directa durante el año; las acciones relacionadas con el medio ambiente estuvieron enfocadas en el principio No. 7 de prevención; el IDLA por su objeto social y naturaleza económica no tiene que cumplir con un legislación particular para operar, sin embargo es consiente que la responsabilidad es de todos y que adicionalmente es un factor competitivo para la lograr la sostenibilidad.

2.8.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Incluir dentro de los temas de formación, sesiones de trabajo en temas relacionados con el medio ambiente.
- Estructurar el proceso de entrega de residuos con entidades reconocidas que permitan documentar y hacer trazabilidad a las acciones por medio de actas y otros certificados.

2.9. Promover e incentivar el desarrollo y difusión de tecnologías ambientalmente amigables.

Invertir en tecnologías amigables con el medio ambiente, hacer parte de la huella de carbono de los clientes, estructurar procesos medio ambientales al interior de la organización buscando identificar como, a pesar de su mínimo impacto, confirman el compromiso del IDLA con este eje estratégico; lo cual le ha permitido fortalecer sus relaciones con los grupos de interés.

2.9.1. Que hemos hecho.

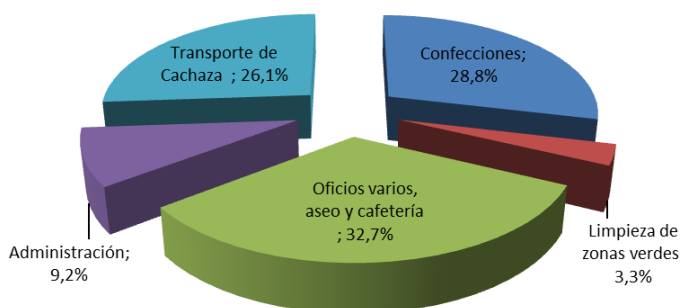
Aspecto estratégico por fortalecer, al igual que otros aspectos relacionados con el medio ambiente, han sido reducidas las acciones que la organización ha realizado, pues no es fundamental para el proceso y no hacen parte de los aspectos misionales de la organización.

2.9.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Incluir dentro del presupuesto de compras anual, implementos que incluyan un mayor compromiso con el medio ambiente, adquiriendo equipos que reduzcan el consumo de energía, que tengan tecnologías ahorradoras.
- Hacer un levantamiento de indicadores medioambientales que deberán ser incluidos el sistema integrado de gestión.
- Identificar la huella de carbono producida actualmente.

2.10. Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Ilustración 4. Ingresos por línea de Negocio.



Actuar de manera coherente con sus valores implícitos, han llevado a que el IDLA trascienda en el tiempo; esto no se hubiera logrado sino fuera porque las acciones transparentes y su rechazo a cualquier forma de corrupción que pudiera poner en riesgo la sostenibilidad organizacional.

2.10.1. Que hemos hecho.

- Todos los ingresos son verificados por un tercero externo (revisor fiscal) a la organización que valida que están enmarcados dentro del objeto social de la organización y que proceden del servicio que presta a las empresas y clientes.
- Hemos obtenido una calificación A+, por nuestros clientes como proveedor; esta calificación certifica de igual manera el adecuado manejo de fondos y recursos.
- La política de DDHH manifiesta el rechazo a cualquier forma de corrupción.

2.10.2. Para el periodo 2018 – 2019.

- Incluir en el proceso de selección y evaluación proveedores la consultay verificación ante terceros autorizados.
- Incluiremos dentro de los ejes de formación, aquellos relacionados con temas de transparencia y corrupción, elementos que están enmarcados en nuestra política de DDHH.