

Declaración muestra de apoyo continuo de Grimorum al Pacto Global 2013.

2 de Agosto de 2013

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Grimorum reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En este informe anual sobre los progresos, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés con los principales canales de comunicación.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' and 'E' followed by a long horizontal stroke.

Juan David Espinosa Vela
Representante Legal

Principios de 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.

-Valoración, política y objetivos

En la misión institucional de GRIMORUM se plantea expresamente el compromiso de "... contribuir activamente a crear un futuro con más equidad social...". Así mismo los valores sobre los que se rige el quehacer de GRIMORUM se refleja el compromiso por el apoyo y respeto a los DDHH. Estos valores son: Responsabilidad social y ambiental, enfoque de derechos, ética, innovación, perfeccionamiento y aprendizaje.

Igualmente, desde GRIMORUM Social promovemos el respeto a los DDHH en los proyectos que se asesoran propendiendo por la generación de capacidades y el empoderamiento.

-Implementación

Actualmente no tenemos una política expresa de relacionamiento con los clientes y proveedores en materia de DDHH.

Se cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, que propende por el diálogo y la solución pacífica de conflictos y reclamos al interior de GRIMORUM.

-Medición de resultados

No se han establecido mecanismos específicos ni indicadores para evaluar avances en el cumplimiento de este Principio del Pacto Global. Este es un compromiso que se asume para este año.

Principios laborales

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

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

-Valoración, política y objetivos

GRIMORUM apoya expresamente los Principios 3 y 6, mediante el funcionamiento de un Comité de Convivencia, regulado conforme a la Resolución 2646 de 2008.

Se cuenta con una política expresa de apoyo al desarrollo de iniciativas empresariales propias de las y los colaboradores/as en forma individual o asociativa.

No se cuenta con mecanismos para identificar en clientes o proveedores, el cumplimiento o no de estos principios.

-Implementación

Se cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, que propende y garantizar los derechos laborales en la empresa. Tiene un carácter preventivo y ha sido un instrumento mediante el cual los/as colaboradores/as canalizan hacia la dirección de la empresa sus solicitudes.

La persona responsable de Recursos Humanos es una persona cercana a las y los colaboradores, que busca siempre su bienestar y el cumplimiento de los compromisos laborales de la empresa. Los contratos laborales son explícitos en cuanto a beneficios, compromisos y responsabilidades tanto de la empresa como de los/as colaboradores/as.

GRIMORUM promueve la libertad de expresión en sus colaboradores/as.

En los criterios de selección se priorizan personas sin experiencia, normalmente excluidas del mercado laboral, con el ánimo de generar oportunidades de formación, cualificación y experiencia profesional.

-Medición de resultados

El diálogo es el mecanismo aplicado en todos los casos para prevenir y solucionar posibles incumplimientos en los derechos laborales.

Se asume el compromiso de elaborar participativamente con las y los colaboradores, un Marco de Relacionamiento con los clientes y proveedores enmarcado en los 10 Principios del Pacto Global.

Así mismo, se construirán indicadores específicos para el Comité de Convivencia.

Principios medioambientales

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.

-Valoración, política y objetivos

En la Misión y valores de GRIMORUM está planteado expresamente su compromiso con el fomento a la generación de impactos positivos medioambientales en todas sus actividades y los proyectos que asesora.

-Implementación

Se intentó promover una política de reciclaje interno pero no prosperó.

Se promueve activamente el ahorro de papel evitando la impresión de documentos (se reemplaza por los correos).

Se insiste permanentemente en el ahorro de recursos, pero no se cuenta con mecanismos claros de valoración de cumplimiento.

Se asesora la innovación de productos y servicios para mejorar la rentabilidad ambiental.

-Medición de resultados

No se cuenta con un Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas. Es un compromiso para este año.

Principios de anticorrupción

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

-Valoración, política y objetivos

La ética es uno de los valores expresos de la Misión de GRIMORUM y hay una política clara de no aceptar ni ofrecer sobornos.

Hay transparencia en el cumplimiento de las normativas anticorrupción en los procesos de convocatorias y contratación a las cuales nos presentamos, incluso cuando no son exigidas y aun cuando esto haya implicado no ser contratados.

-Implementación

No hay un proceso de capacitación explícito de las y los colaboradores en normas anticorrupción, pero si se propicia permanentemente un ambiente de transparencia y diálogo sobre experiencias de la empresa y sus actuaciones en favor de la anticorrupción.

-Medición de resultados

No se cuenta con mecanismos para evaluar progreso en este principio. El Marco de relacionamiento con clientes y proveedores que se construirá incluirá expresamente este asunto.