



## **Informe del Progreso 2013-2014**

### **MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO**

Para nuestros grupos de interés.

El segundo semestre del 2013 constituyó nuestro bautizo como Empresa Colombiana y en especial de la Región Caribe de este maravilloso país. Un semestre lleno de entusiasmo y felicidad por el inicio de este nuevo reto, y de ese temor reconfortante que produce el viento en la cara cuando apuntas a ignotos horizontes en una nueva embarcación. Fundimos las bases de esta nueva empresa sobre la lealtad, excelencia y compromiso, como valores y la responsabilidad, transparencia y ética y como principios. No faltaron las dificultades, ni los sinsabores, tampoco los instantes de arrepentimiento y frustración, pero la constancia, única virtud que asegura el éxito, evitó que diéramos pasos atrás.

En el primer semestre del 2014 consolidamos nuestro modelo empresarial y de negocios, llegaron los tan anhelados contratos y las oportunidades de mostrar nuestro valor. Nuestro desempeño fue excelente y nos permitió empezar a crear un nombre, una marca. Para cuando cumplimos nuestro primer año de vida (junio del 2014) y nuestro primer año de adhesión al Pacto Global (septiembre de 2014) ya sentíamos que aunque estábamos en la primera infancia, habíamos superado los obstáculos iniciales, habíamos aprendido nuestras primeras palabras y a dar nuestros primeros pasos. Con orgullo, pero sensatez, podemos afirmar hoy que somos una nueva empresa, pero no somos una empresa más. Hemos llegado para quedarnos y sin duda, los principios del Pacto Global, junto con los componentes complementarios de la Responsabilidad Social Empresarial, nos han marcado un derrotero que no puede tener otro destino que la grandeza, la permanencia y la sostenibilidad.

Agradecemos a los que han sabido confiar en nosotros, en especial al Hospital Infantil Napoleón Franco Pareja (Cartagena), que nos asignó nuestra primera misión, y ha seguido utilizando nuestros servicios de consultoría para el beneficio de la población pediátrica de Cartagena, Bolívar y la Región Caribe. A este espaldarazo se sumaron la UCI Doña Pilar (Cartagena), Clínica Bautista (Barranquilla), SISM (Santa Marta) y Clínica Recuperar (Cali), testigos de nuestras capacidades profesionales, cumplimiento y dedicación. También agradecemos a nuestros aliados estratégicos: Centro Nacional de Consultoría (Bogotá), InnoRed (Bucaramanga), Horbarth Technologies (Barranquilla), ConsultorSalud (Bogotá),



Trujillo del Río Consultores (Bogotá), por su valiosa colaboración en la formación y crecimiento de nuestras capacidades corporativas.

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

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Presentamos con humildad nuestra primera Comunicación de Progreso, en la cual describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Sin embargo, somos conscientes de que en apenas un año no era demasiado lo que se podría lograr, pero sí mucho el compromiso que se pudo generar con un modelo de operación sostenible, respetuoso de las libertades y los derechos individuales y colectivos y que apuesta por un mundo mejor para todos, al tiempo que **expresamos nuestro apoyo irrestricto y continuo al Pacto Mundial y renovamos el compromiso constante de nuestra compañía con la iniciativa y sus principios.**

Atentamente,

DAVID SCOTT JERVIS J.  
Director Ejecutivo



## INFORMACIÓN GENERAL

### PERFIL DE LA ENTIDAD

Dirección	Km 10 de la Vía al Mar (Anillo Vial). Barceloneta, Blq 1, Apt 309
Dirección web	<a href="http://www.jervis.com.co">www.jervis.com.co</a>
Presidente ejecutivo	David Scott Jervis Jálabe, MD
Persona de contacto	David Scott Jervis Jálabe, MD
E-mail de contacto	<a href="mailto:dirección@jervis.com.co">dirección@jervis.com.co</a>
Teléfono de contacto	(315)651-9985
Socio/firmante	David Scott Jervis Jálabe
Fecha de adhesión	2013/09/06
Números de empleados	5
Sector	Servicios de Apoyo
Periodo informado	Sep 2013-Ago 2014

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Jervis Consultoría S.A.S es una empresa originaria de Cartagena de Indias, Colombia, que incursiona en el sector de las Consultorías y Asesorías Profesionales Especializadas, en Desarrollo Organizacional en General y Responsabilidad Social Empresarial, especialmente. La vocación de la marca ha consistido en la prestación de servicios profesionales de altísima calidad, de uso práctico inmediato y a precios competitivos, entre los que en la actualidad se encuentra: Estrategia y Planeación, Gestión de la Productividad, Gestión de la Calidad, Desarrollo e Implementación de Sistemas de Información para la Gestión, Formación y Educación del Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial y Gestión Reputacional.

### Plataforma Estratégica

- **Misión.** Desarrollar para nuestros clientes soluciones que le permitan ser más efectivos en la gestión de sus activos intangibles para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, a la medida de sus necesidades y expectativas, con resultados palpables y retorno de inversión positivo.
- **Visión.** En el 2020 seremos la firma consultora referente para la gestión de activos intangibles de la Región Caribe colombiana y una de las más reconocidas a nivel nacional.
- **Valores.** Lealtad, excelencia y compromiso.
- **Principios.** Responsabilidad, transparencia y ética.



## **Ventas/Ingresos**

En el ejercicio de 2013-2014, con corte a agosto 31, Jervis Consultoría S.A.S. alcanzó una facturación total de ciento catorce millones ochocientos cincuenta mil pesos colombianos (\$114'850,000.00 COP), unos cincuenta y cuatro mil quinientos sesenta dólares (\$54,560.00 USD).

## **Ayudas financieras recibidas del gobierno**

Jervis Consultoría S.A.S., es una compañía privada que no recibe subvenciones del gobierno colombiano, ni de las administraciones públicas de ningún otro país.

## **Grupos de interés más significativos**

Luego de realizar el ejercicio de priorización, se ha encontrado que los grupos de interés más significativos para Jervis Consultoría S.A.S. son:

1. Los clientes.
2. Los trabajadores y consultores especializados.
3. Los accionistas.
4. Los proveedores.

## **Otros grupos de interés**

Como otros grupos de interés, menos significativos para la operación de la empresa, se identificaron

1. La opinión pública
2. Las entidades de regulación comercial en Colombia

## **Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés**

La selección y priorización de grupos de interés se realizó siguiendo la siguiente metodología.

1. Se listaron la totalidad de grupos de personas u organizaciones que tienen o pudieran tener en el futuro cercano interés en el desarrollo de las actividades propias de la Empresa y en el desarrollo mismo de la compañía.
2. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del grado de interés actual en la empresa y su desarrollo, así: 0: poco o ningún interés; 1: bajo interés; 2: moderado interés y 3: alto interés.
3. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del grado de influencia que dicho grupo podría tener en el crecimiento de la empresa, así: 0: poca o ninguna influencia; 1: baja influencia; 2: moderada influencia y 3: alta influencia.
4. Se le asignó a cada grupo identificado un puntaje entre 0 y 3 respecto del interés que la Empresa manifiesta en cada uno de los grupos de interés identificados, así: 0: poco o ningún interés; 1: bajo interés; 2: moderado interés; 3: alto interés.

Una vez tabulados los resultados de la asignación de los puntajes descritos en una matriz de priorización, se obtuvo para cada grupo un resultado final multiplicando entre si los valores obtenidos y se organizó la lista en orden descendente, considerándose prioritarios los que obtuvieron puntajes por encima de 8.



**Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos.**

La oficina principal de Jervis Consultoría S.A.S., donde reside la mayor parte de los organismos de dirección y control corporativos se encuentra en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia. La compañía además tiene operaciones en otras ciudades de Colombia como: Barranquilla, Santa Marta, Sincelejo, Montería, Medellín, Bucaramanga, Bogotá D.C. y Cali, a través de consultores especializados que residen en las mismas.

**Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen.**

Este informe de progreso se basa en los diagnósticos y acciones realizados y pensados, en Colombia, país donde la Empresa desarrolla sus operaciones principalmente.

**¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?**

Durante el diagnóstico de compromiso con los diez principios del Pacto Mundial se realizó simultáneamente una valoración de la importancia que cada compromiso reporta para la sostenibilidad financiera, legal, operativa y reputacional de la empresa. De esta evaluación se obtuvo la priorización de los temas y aspectos con mayor materialidad.

**Difusión del Informe de Progreso**

El informe de progreso será enviado vía correo electrónico a todos los grupos de interés identificados, incluyendo, clientes, proveedores, trabajadores directos, consultores adscritos y autoridades locales. También será publicado en el sitio web de la Empresa, adecuadamente promocionado en la página principal.

**Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo**

No se recibieron premios ni distinciones durante el periodo informado.

**ESTRATEGIA Y GOBIERNO**

**Naturaleza Jurídica y Organigramas**

Jervis Consultoría es una Sociedad por Acciones Simplificada –S.A.S, y su organigrama se encuentran en el documento anexo 1: Organigrama de Jervis Consultoría.

**Papel que juega la RSE y en particular los principios del Pacto Mundial en los procesos de planeación estratégica y de decisión de la Empresa**

Jervis Consultoría ha desarrollado un sistema de escucha activa de sus grupos de interés que incluye: encuestas de satisfacción y opinión estructuradas realizadas por vía electrónica a clientes, proveedores y trabajadores, consolidadas; existencia de buzones de correos electrónicos para recibir y tramitar sugerencias, quejas y reclamos; y encuestas periódicas realizadas en nuestra página web, sobre temas de interés.



La información acumulada por estos medios es organizada y analizada a fin de que se utilice como parte del diagnóstico situacional interno y externo que sirve como insumo para los procesos de planeación estratégica de largo plazo y de reformulación y ajuste de estrategias y planeación táctica de mediano plazo.

Además, una vez al año, durante la revisión de desempeño empresarial realizada por la Junta Directiva, se debaten los aspectos estratégicos de los principios del Pacto Mundial y se hace la medición de su progreso al interior de la Empresa utilizando mediciones objetivas (key performance indicators -KPI)

Los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial son responsabilidad del Comité de Dirección a nivel directivo. Es importante aclarar que el presidente de este comité, es el Director Ejecutivo de la Organización.

La entidad solo cuenta en la actualidad con su adhesión al Pacto Mundial como proyecto de colaboración para el desarrollo de acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.



## DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

***Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos Fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.***

### **Diagnóstico**

Jervis Consultoría ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgos la comunicación deficiente con los empleados y la falta de confianza de sus proveedores logísticos debido a la juventud de la Empresa. El impacto en la entidad de estos riesgos se vería reflejado en disminución del compromiso de los empleados hacia la empresa y dificultades para generar relaciones de mutuo beneficio a largo plazo con los proveedores.

Con base en estos resultados, se ha establecido un plan de comunicaciones con los empleados que incluye la emisión periódica de un boletín electrónico, la realización mensual de reuniones informativas de corta duración, la realización de rondas de liderazgo en las que trimestralmente la alta dirección visite las sedes operativas para enterarse de primera mano de sus logros y dificultades. De otra parte, se realizará una encuesta entre los proveedores para caracterizarlos y establecer sus necesidades y expectativas respecto de la relación con la empresa y a partir de su resultado emprender nuevas negociaciones que estrechen las relaciones y mejore la confianza mutua.

Se espera con estas estrategias poder alcanzar un porcentaje de empleados directos satisfechos con su relación laboral con la empresa igual o superior a un 75% y una calificación de “Confianza” o “Mucha confianza” en el 70% de las encuestas sobre la percepción de confianza en el cumplimiento de los términos contractuales que perciben los proveedores de su trato con la Compañía.

### **Políticas**

La Entidad cuenta con las siguientes políticas relativas a los Derechos Humanos por escrito y aprobadas por la Junta Directiva, con el grado de implantación, medido en porcentaje, que a continuación se detalla: Código de Ética (100%), Código de Conducta (100%), Política de Calidad (100%), Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (100%), Plan de RSE (75%), Reglamento Interno de Trabajo (100%), Política de Recursos Humanos (100%), Sistema de Escucha Activa de Clientes, Empleados y Proveedores (75%), Política de Contratación de Proveedores (50%) y Política de Compras (50%).

Como objetivos para el año siguiente se ha trazado el lograr que todas las políticas alcancen un grado de implementación o menor al 100%.



## Acciones

En relación a este principio Jervis Consultoría dispondrá de las siguientes acciones concretas de RSE y Acción Social.

1. La Empresa desarrollará un programa de Promoción y Difusión de los Derechos Humanos Fundamentales y su relación con las Relaciones Laborales, de Negocios y Operación entre sus empleados, clientes y proveedores. Dicho programa contemplará la suscripción de los proveedores al Compromiso de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Fundamentales establecido por la Empresa y la realización de eventos de promoción y difusión (conferencias, seminarios, talleres, etc.) desarrollados con participación de trabajadores, proveedores, clientes y la comunidad en general.
2. La Empresa dedicará un porcentaje variable de sus utilidades a patrocinar el desarrollo de programas de defensa de los Derechos Humanos Fundamentales y a promover la realización de eventos relacionados con la temática a través de fundaciones y otras organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro.

Los resultados del impacto que estas políticas generarán en términos de mayor entendimiento y compromiso de empleados, proveedores y clientes de los Derechos Humanos Fundamentales y la importancia de su promoción, respeto y vigilancia, representarán un insumo importante para la reformulación de las políticas relacionadas, así como para el seguimiento y ajuste de la planeación estratégica corporativa y de desarrollo institucional.

En el mismo sentido desarrollaremos procesos de comunicación a nuestros clientes sobre la idoneidad ética de nuestros servicios.

## Seguimiento

En la actualidad Jervis Consultoría sólo cuenta con un mecanismo para el seguimiento al cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, cual es el aparte correspondiente en el Sistema de Escucha Activa de Empleados, Proveedores y Clientes. Sin embargo, se propone desarrollar los siguientes en el corto plazo uno agregado: la realización de auditorías externas por parte de una entidad independiente que reportará directamente a la Junta Directiva.

Los siguientes son los resultados de la medición de los indicadores incluidos en el Cuadro de Mando Integral de la Empresa que miden la implementación de la política de Derechos Humanos Fundamentales:

Indicador	Resultado 2013-2014
Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad.	100,0%
Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente	0,0%
Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	\$0,00 COP

Como parte de la implementación de sus programas de RSE, la entidad realizará anualmente un análisis de los proyectos que desarrollará en las comunidades donde hace presencia, y lleva



a cabo campañas de educación de interés público en las mismas, tanto directamente como en asocio y cooperación con entidades educativas y de extensión comunitaria.

**Principio 2. Las entidades deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**

**Diagnóstico**

En el periodo 2013-2014, no realizamos un diagnóstico en el cual se evaluaran los factores de riesgo en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratistas, etc.) o de sus aliados estratégicos.

**Política**

En Jervis Consultorías S.A.S. contamos con una Política de Derechos Humanos, escrita y comunicada, que regulan nuestras relaciones con los proveedores, fundamentadas en el respeto por los Derechos Humanos. Estas políticas se encuentran implementadas en un 100%, a través de su uso como anexo técnico de los contratos que nos vinculan con nuestros proveedores.

**Acciones**

En la actualidad, la Empresa no dispone de una acción concreta en relación a este principio.

Para el periodo 2014-2015 nos proponemos implementar dos:

1. Realizar capacitaciones gratuitas a nuestros proveedores sobre factores de riesgo en Derechos Humanos en su operación diaria.
2. Establecer un cuestionario, que nos permita emitir de parte de Jervis Consultoría, un diagnóstico del nivel de riesgo que presenta la empresa evaluada, de generar impactos negativos significativos en materia de derechos humanos fundamentales, discriminándolos entre reales y potenciales. Para este proyecto vincularemos a una Fundación con experticia en dicho campo.

**Seguimiento**

El seguimiento a la eficacia y efectividad de las acciones descritas en el aparte anterior se realizará a través de los siguientes indicadores:

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2013-2014</b>
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se han acordado mejoras después de la evaluación.	SD
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en materia de derechos humanos con los cuales se ha puesto fin a la relación como resultado de la evaluación, y explique las razones.	SD
Número de quejas y consultas de y sobre los proveedores en materia de violación de derechos humanos, atendidas por la Empresa	0

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

**Diagnóstico**

En Jervis Consultoría no pudimos identificar para el periodo 2013-2014 ningún riesgo que pudiera poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores.

**Política**

No obstante lo informado en el ítem anterior, no contamos con una política de información, consulta y negociación con los trabajadores sobre los cambios en la operación de la Empresa, ya que la misma apenas se constituyó en junio del 2013.

Para el periodo 2014-2015 se propone elaborar y socializar una política de información, consulta y negociación con los trabajadores, acerca de los cambios en la operación de la Empresa y preparar su implementación para el periodo 2015-2016.

**Acciones**

Tampoco desarrollamos ninguna acción concreta en relación con este principio en el periodo informado.

Nuestro objetivo para el periodo 2014-2015 es desarrollar una acción en particular: realizar una reunión trimestral con los trabajadores, en la cual se les hará una rendición de cuentas del resultado de la operación y se recibirán y discutirán observaciones y propuestas para mejorar el desempeño económico, social y ambiental de la compañía y mitigar los riesgos derivados de la operación.

Así mismo, implementaremos los siguientes indicadores:

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2013-2014</b>
Número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente.	SD

**Seguimiento**

Finalmente, la Empresa no dispone a la fecha de procedimientos para realizar el seguimiento y medición de la eficacia de medidas que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización ni de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los trabajadores con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos



Para ello, en el 2014-2015 se implementará un sistema de Escucha Activa del Trabajador, con todos los componentes que le permitan a la organización un efectivo feed-back con sus trabajadores y se establecerá el siguiente indicador:

Indicador	Resultado 2013-2014
Proporción de trabajadores que toman parte efectiva de la toma de decisiones o en la gestión de la organización	SD

***Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso obligatorio realizado bajo coacción.***

**Diagnóstico**

Dado el tipo de actividad a la que se dedica Jervis Consultoría S.A.S., el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.

**Política**

Aunque la entidad tiene establecidas el número de horas de trabajo máximo por día y por semana, la forma de trabajo (presencial y virtual) y la remuneración de los trabajadores, estos factores no se encuentran en el marco de una política, ni están puestas por escrito.

Para el año 2015 estableceremos una Política de Talento Humano, en la que incluiremos los aspectos abordados por este principio.

**Acciones**

Durante el periodo 2013-2014 no se adelantaron acciones concretas en relación a este principio. Es nuestra intención, para el periodo 2014-2015, iniciar la implementación de las siguientes:

1. Llevar un control de horas de trabajo máximo por día, semana y mes, que garanticen la protección de los trabajadores contra el trabajo forzado.
2. Socializar entre nuestros proveedores la Política de Talento Humano, en su aspecto relacionado con las buenas condiciones de trabajo y la ausencia de trabajo forzoso.
3. Verificar que nuestros proveedores son fieles al cumplimiento del número máximo de horas de trabajo establecidos por la Ley para sus trabajadores.

**Seguimiento**

Jervis Consultoría S.A.S. no controla ni verifica el acatamiento de leyes y normas laborales ni dispone de Certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso, como la SA8000. Para el 2014 se espera iniciar con la revisión general y la implementación de las normas que nos permitan acceder a dicha certificación en el 2016.



## **Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

### **Diagnóstico**

Aunque en Jervis Consultoría no identificamos riesgos importantes en materia de trabajo infantil, no tenemos una cobertura del 100% en la verificación de los proveedores para el cumplimiento de este principio, sobre todo en aquellas empresas de mayor tamaño que la nuestra.

Esperamos para el siguiente año, lograr la verificación en la totalidad de los proveedores.

### **Política**

Jervis Consultoría cuenta con una política específica de prohibición del trabajo infantil y además esta política se encuentra refrendada en nuestro Código Ético, Política de Recursos Humanos, Política de RSE, Política de Contratación y Política de Compras.

### **Acciones**

Durante el año que se informa, Jervis Consultoría ha adelantado algunas acciones importantes en el campo de la RSE, como es la aplicación de la política de prohibición del trabajo infantil en nuestros proveedores menores. Para ello, se ha incluido en la minuta de los contratos que nos vincula cláusulas específicas que comprometen a los proveedores en no tener en su plantilla de trabajadores menores de 18 años y a permitir auditorías por nuestra parte para garantizar su cumplimiento. Esta acción, además, nos permite asegurar que nuestros principios y valores se transfieren a la cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, al menos en los directos. Sin embargo, en el año que se informa no se realizaron auditorías en este sentido.

Para el año entrante, esperamos poder trasladar este principio a los proveedores mayores, o al menos surtir los pasos para hacerlo.

### **Seguimiento**

Para el seguimiento en el cumplimiento de este principio en nuestra empresa se cuenta con los siguientes indicadores en el Cuadro de Mando Integral corporativo, los cuales para el año informado alcanzaron los siguientes valores:

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2013-2014</b>
Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil entre sus proveedores.	0
Número de empleados menores de 15 años, de 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos.	0
Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil en la Empresa	1

## ***Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en materia de empleo y ocupación.***

### **Diagnóstico**

La Empresa no ha realizado aún un diagnóstico que evalúe los factores de riesgo de discriminación en la contratación, formación y promoción de su talento humano. Dicho diagnóstico se llevará a cabo en el 2014.

### **Política**

En la actualidad no disponemos de una política de antidiscriminación y/o igualdad de oportunidades formalmente instituida, aunque se habla sobre el tema en nuestra política de Derechos Humanos. Es nuestro propósito para el 2014, incluirla dentro de la Política de Talento Humano que también desarrollaremos en este año.

### **Acciones**

No disponemos de acciones concretas en relación a este principio que se hayan realizado en el 2013. Nos proponemos para el 2014, realizar las siguientes:

1. Crear y aplicar un protocolo de prevención de acoso laboral y sexual en la operación de la compañía.
2. Llevar a cabo un diagnóstico de igualdad.
3. Realizar dos (2) actividades de formación sobre las prácticas discriminatorias en materia de empleo y ocupación y medidas para su prevención entre los trabajadores de la Empresa.

### **Seguimiento**

Se realiza la medición y análisis de los siguientes indicadores:

<b>Indicador</b>	<b>Resultado 2013-2014</b>
Porcentaje de Directivos frente a Empleados	37,5%
Porcentaje de Directivos Mujeres	66,7%
Porcentaje de Trabajadores Mujeres	60,0%
Porcentaje de Trabajadores Mayores de 45 años	37,5%
Porcentaje de Trabajadores Menores de 30 años	12,5%
Porcentaje de Trabajadores No Nacionales	0,0%
Porcentaje de Trabajadores con Contrato Fijo	37,5%

Además, la Compañía cuenta con un responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, el cual es el Director Administrativo y Financiero.

Sin embargo, no se realiza la publicación de los mismos, ni de otros que reflejen la composición de Órganos Directivos y del resto de trabajadores. Es un propósito de la Empresa para el 2014 configurar una página de Responsabilidad Social Empresarial en el sitio web corporativo, donde se publiquen estas variables.



**Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente y Principio 8. Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental.**

### Diagnóstico

En Jervis Consultoría no hemos realizado un diagnóstico que nos permita determinar el grado de riesgo de agresión al medio ambiente que genera nuestra actividad económica y nuestro modelo de operación. Es nuestro propósito para el 2015 establecer un modelo de evaluación que nos permita determinar nuestra huella de carbono, las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y energía por horas de consultoría facturadas y la eficacia de las medidas de mitigación de riesgos ambientales tomadas por la compañía en el curso de un año.

### Política

Hemos promulgado, publicado y socializado con nuestros proveedores y trabajadores, una Política de Protección del Ambiente, que incluye la reutilización, reciclaje y valorización de los insumos de nuestra labor profesional, la uso de transporte masivo, la disminución en el uso de energía eléctrica, la adherencia a normas de buenas prácticas de producción más limpia y la protección de la biodiversidad.

### Acciones

Como acción concreta para este principio citamos el hecho de que todos nuestros impresos, tanto de mercadeo y publicidad, como de trabajo, se hacen sobre papel reciclado y utilizando tintas amigables con el medio ambiente. Aunque hemos adecuado conductas para reducir el consumo de energía, agua, emisiones a la atmósfera, las mismas no forman parte de un programa o proyecto formal. Nuestro objetivo para el periodo 2014-2015 es realizar una medición del consumo de energía, agua y generación de huella de carbono, que nos permita tomar decisiones para su disminución. No tenemos medidas concretas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.

También nos proponemos para el periodo 2014-2015 realizar al menos una campaña de sensibilización entre nuestros clientes y proveedores para sensibilizar y formar sobre prácticas medioambientales. El seguimiento a esta iniciativa lo haremos a través del siguiente indicador:

Indicador	Resultado 2013-2014
Porcentaje de Recursos / Total de Ingresos Brutos, dedicados a campañas de sensibilización y formación sobre prácticas medioambientales	SD

### Seguimiento

Como ya se indicó, no hacemos seguimiento formal al desempeño de este principio en nuestra Empresa, pero es nuestro propósito para el siguiente año realizarlo a través de los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014
Huella de carbono	SD
Emisiones de gases de invernadero	SD
Litros de agua consumidos por hora de consultoría facturada	SD
Porcentaje de ingresos brutos invertidos en protección de la biodiversidad	SD

***Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente***

**Acciones**

No realizamos en el periodo informado (2013-2014), acciones concretas en relaciones con este principio. Para el periodo siguiente (2014-2015) nos proponemos generar, con periodicidad trimestral, un informe producto de revisión documental, para difundir la existencia de tecnologías respetuosas del medio ambiente y de mejora de eficiencia energético y que promueva su uso entre nuestros clientes, proveedores y trabajadores.

**Seguimiento**

Implementaremos para el seguimiento de las acciones ya mencionadas, los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014
Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	SD
Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	SD

***Principio 10. Las entidades deben trabajar contra todas las formas de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno.***

**Diagnóstico**

Jervis Consultoría no ha realizado, para el periodo informado, un diagnóstico que nos permita identificar las áreas de mayor riesgo dentro de la organización y en nuestro sector de actividad para la existencia o tolerancia de cualquier forma de corrupción (incluidos la extorsión y el soborno), y que, además, identifique cuáles son sus riesgos e impactos.

**Política**

En Jervis Consultoría contamos con una Política Anti-Corrupción, la cual hemos adoptado voluntariamente y solicitamos suscribir a nuestros proveedores. Así mismo, la comunicamos a



nuestros clientes en el proceso de suscripción de relaciones contractuales y la promocionamos activamente en nuestra página web. Dicha política incluye controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, entre ellos los límites y canales de información de los mismos.

### Acciones

Como acciones concretas en esta problemática podemos citar la encuesta de ambiente ético que realizamos anualmente entre nuestros proveedores, clientes, trabajadores y personas interesadas a través de nuestra página web y formularios enviados por correo electrónico; la socialización entre trabajadores, clientes y proveedores de nuestro Código de Ética y Buena Conducta

### Seguimiento

No obstante lo declarado en los puntos de Política y Acciones, no contamos durante el periodo informado con mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción.

El seguimiento a la eficacia en la implementación de este principio se realiza a través de la medición y análisis de los siguientes indicadores:

Indicador	Resultado 2013-2014
Porcentaje sobre el total, de trabajadores, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	100%
Porcentaje sobre el total, de proveedores, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	100%
Porcentaje sobre el total, de clientes, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	90%

## ANEXO 1. ORGANIGRAMA JERVIS CONSULTORÍA

