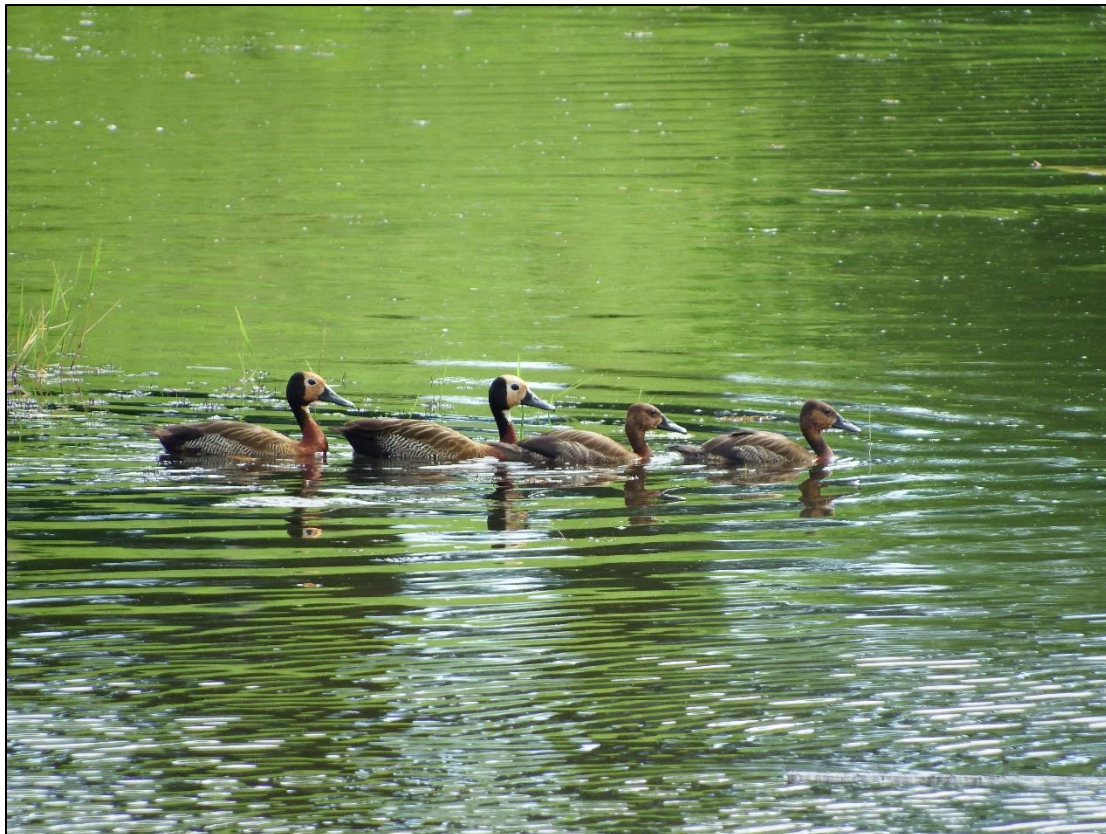


COMUNICACIÓN ANUAL DE PROGRESO



GESAMB LTDA
AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

PACTO GLOBAL DE LAS
NACIONES UNIDAS

2022



“La adhesión de nuestra Organización al Pacto Global de las Naciones Unidas y la integración de sus diez principios es para nosotros un paso muy importante en el camino correcto hacia el Desarrollo Sostenible y una Sociedad equitativa para todos, plasmamos en este informe nuestros esfuerzos y lecciones aprendidas de este segundo año de gestión y planificación estratégica.”

Equipo de Trabajo de Gesamb Ltda.

Contenido

1 Carta de declaración de apoyo y renovación del compromiso con el pacto global de las naciones unidas VI

2 Sobre la Organización:..... 1

 2.1 Misión2

 2.2 Visión..... 2

 2.3 Política Integrada de Gestión 3

 2.4 Valores y Principios.....4

 2.5 Objetivos estratégicos de la empresa.....4

 2.6 Partes Interesadas o Grupos de Interés5

 2.7 Mapa de Participación.....6

3 Descripción de las acciones frente a los 4 ejes temáticos del Pacto Global Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.7

 3.1 Derechos Humanos7

 3.1.1 Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.....7

 3.1.2 Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.8

 3.2 Condiciones Laborales.....8

 3.2.1 Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.9

 3.2.2 Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. 10

 3.2.3 Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil. 11

 3.2.4 Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 11

 3.3 Medio ambiente 12

 3.3.1 Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales..... 12

 3.3.2 Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental..... 15



3.3.3	Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.....	20
3.4	Anticorrupción	20
3.4.1	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.	21
4	Medición de Resultados e indicadores de seguimiento	22
4.1	Indicadores Derechos Humanos:	22
4.2	Indicadores Condiciones Laborales.....	22
4.3	Indicadores Medio Ambiente	24
4.4	Indicadores Anticorrupción.....	27
5	Lecciones aprendidas	27
	Bibliografía.....	29



Lista de Tablas

Tabla 3.1 Actividades del Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA: 2021-2022 14

Lista de Figuras

Figura 2.1 Estadísticas de la Empresa	2
Figura 2.2 Valores y Principios de la Empresa	4
Figura 2.3. Partes Interesadas Primarias	5
Figura 2.4. Mapa de participación	6
Figura 3.1 Piezas para Sensibilización PIGA	15
Figura 3.2 Certificado ISO 14001:2015	16
Figura 3.3 Huella Hídrica 2021-2022.....	17
Figura 3.4 Huella de Carbono 2021-2022	19
Figura 4.1 Distribución trabajadores por género.....	23
Figura 4.2 Distribución porcentual de trabajadores por grupo etarios.....	23
Figura 4.3 Antigüedad de los trabajadores de la empresa.....	24
Figura 4.4 Aspectos - Medio Ambiente	25
Figura 4.5 Generación de Residuos No Peligrosos	26
Figura 4.6 Generación de Residuos Peligrosos por Corriente de Residuos	26

1 Carta de declaración de apoyo y renovación del compromiso con el pacto global de las naciones unidas

Barranquilla, Atlántico
5 de diciembre de 2022

Señores:

Pacto Global
Naciones Unidas

VI

En calidad de Gerente de Gesamb Ltda. ratifiqué nuestro compromiso de respaldo y apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. La difusión de la comunicación anual de progreso con nuestros grupos de interés es un compromiso, lo cual efectuaremos mediante los canales oficiales de comunicación de la empresa.

La comunicación anual del periodo comprendido entre el 05 de diciembre de 2021 al 05 de diciembre de 2022 describe acciones desarrolladas, avances, esfuerzos y lecciones aprendidas de Gesamb Ltda. Hemos incluido en nuestra estrategia de negocio los principios del Pacto Global, lo cual conduce a la sostenibilidad ambiental de la Organización.

Atentamente,



Luz Carine Gomez Monsalve
Gerente General

2 Sobre la Organización:

Gesamb Ltda. es una empresa concebida para prestar asesoría al sector empresarial con el fin de lograr que la ejecución de sus actividades se fundamente en principios de sostenibilidad ambiental. Resaltamos en nuestros servicios la evaluación y seguimiento ambiental, que permite prevenir problemas de especial grado de complejidad, logrando que las empresas alcancen los estándares requeridos por la normatividad ambiental vigente.

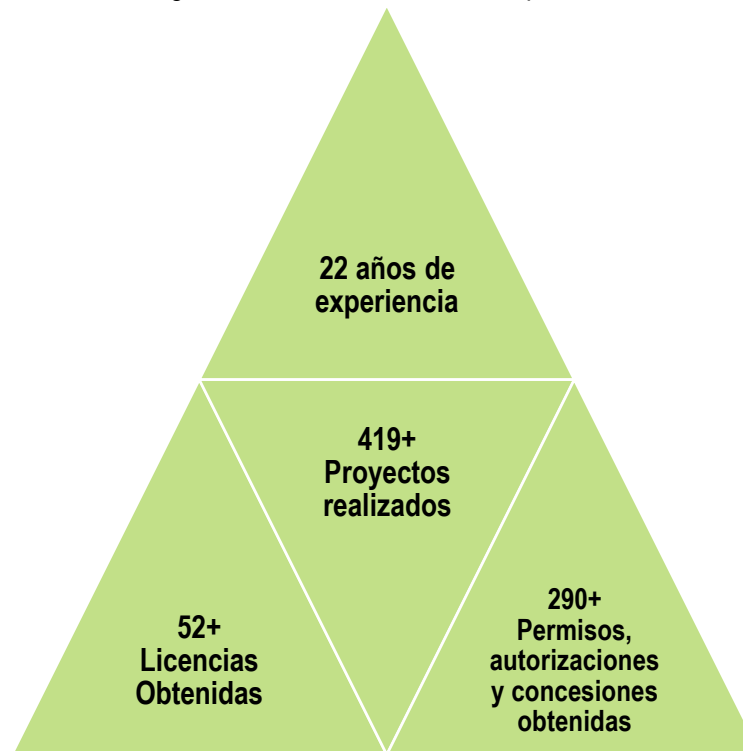
Gesamb Ltda. ofrece en su gran portafolio de servicios la elaboración de: Estudios de Impacto Ambiental, Planes de Manejo Ambiental, Planes de Gestión de Riesgo, Modelos de Almacenamiento Geográficos, Planes de Ordenamiento Territorial, Planes de Ordenamiento y Manejo de Cuencas, Estudios Biológicos, Estudios Geofísicos, Estudios Arqueológicos, Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA), Ejecución de Interventorías y Auditorías Ambientales, Aplicación de Tecnologías de Sistemas de Información Geográfica y Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros.

Gesamb Ltda. se encuentra certificada por Bureau Veritas Colombia en la norma ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, para Diagnósticos, Estudios Ambientales, Elaboración de Planes de Manejo Ambiental, Planes de Gestión Ambiental, Elaboración de Informes de Cumplimiento Ambiental, Interventorías Ambientales, Trámites de Licencias, Concesiones, autorizaciones y Permisos Ambientales. Contamos con Calificación RUC del Consejo Colombiano de Seguridad de 94/100. GESAMB LTDA., cuenta con Permiso de Estudio para la Recolección de Especímenes de Especies Silvestres de la Diversidad Biológica con Fines de Elaboración de Estudios Ambientales Otorgado por la Autoridad Nacional de Licencias – ANLA a nivel nacional mediante resolución 00791 de abril de 2022.

Contamos con 22 años de experiencia en asesorías y consultorías ambientales. En el sector público hemos ejecutado proyectos de planificación ambiental, especialmente formulación de Planes de Acción y de Gestión Ambiental Regional; en el sector privado se han formulado e implementado exitosamente Estudios de Impacto Ambiental (EIA) y Planes de Manejo Ambiental (PMA) de proyectos de gran envergadura, principalmente en el sector Minero, Portuario y Manufacturero. (Figura 2.1).

Nuestro talento Humano es experimentado y joven, diverso e inclusivo, con los valores, anhelos y preocupaciones de un mundo en constante evolución, constantemente intercomunicado y que hoy se enfrenta al reto más grande de la historia moderna, el Cambio Climático. Por eso, en Gesamb Ltda. apostados al compromiso por el Desarrollo Sostenible, por un Pacto Global que nos permita desde la diversidad y las acciones locales, superar los retos globales.

Figura 2.1 Estadísticas de la Empresa



Fuente: Gesamb Ltda. (2022)

2.1 Misión

Realizar investigaciones y asesorías en el campo ambiental satisfaciendo las necesidades de servicios generados principalmente por el sector productivo, mediante transferencia de conocimientos y fomentando el Desarrollo Sostenible a través del cumplimiento de normas ambientales, implementación de programas de seguimiento y monitoreo, aplicación de conceptos, estrategias y lineamientos que permitan a las empresas enfrentar los retos de competitividad y la globalización.

2.2 Visión

Gesamb Ltda., para el año 2023, será la empresa de asesorías, consultorías, interventorías, auditorías ambientales y HSEQ de mayor reconocimiento en la Región Caribe Colombiana, buscará consolidarse a nivel nacional e incursionará en mercados internacionales con altos estándares de calidad, ofreciendo un diverso portafolio de servicios, utilizando estrategias, políticas ambientales eficientes, y procedimientos dinámicos que estén a la vanguardia.

2.3 Política Integrada de Gestión

Gesamb Ltda., dedicada a la prestación de servicios de asesorías, consultorías e interventorías ambientales y auditorías HSEQ, ha establecido su Sistema Integrado de Gestión, el cual armoniza su dirección estratégica, los procesos y la cultura organizacional, para generar servicios que responden con confianza a los requerimientos y expectativas de los clientes y demás partes interesadas, por consiguiente, se compromete a:

- Entregar un servicio de calidad y en los términos requeridos, enfocando sus actividades a satisfacer las necesidades y expectativas de sus partes interesadas en procura de superarlas, protegiendo la propiedad de clientes y proveedores.
- El mejoramiento continuo de su Sistema Integrado de Gestión, la identificación y cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y otros suscritos por la empresa.
- La protección del ambiente y la prevención de la contaminación, controlando los aspectos socio-ambientales significativos generados por las actividades desarrolladas por Gesamb Ltda. mitigando los impactos socio-ambientales asociados a la utilización de recursos naturales y a la generación de residuos, fomentando el desarrollo sostenible y la mitigación del cambio climático.
- La promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la calidad de vida laboral, la prevención de lesiones y enfermedades laborales de sus empleados, contratistas, proveedores y visitantes; identificando, evaluando, valorando y controlando los riesgos laborales que pueden generarse en el desarrollo de las actividades operativas y administrativas.

El cumplimiento de estos lineamientos es responsabilidad de todos nuestros empleados, contratistas y proveedores, y cuenta con el permanente y completo respaldo de la Gerencia General, Equipo de Trabajo y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). De acuerdo a estos lineamientos, todas las personas que trabajan en Gesamb Ltda., se capacitan y forman en función de las actividades y procesos, para asegurar el mejoramiento continuo de la gestión, eficacia y desempeño del Sistema de Integrado de Gestión.

2.4 Valores y Principios

En la Figura 2.2 se presentan los valores y principios de Gesamb Ltda.

Figura 2.2 Valores y Principios de la Empresa



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

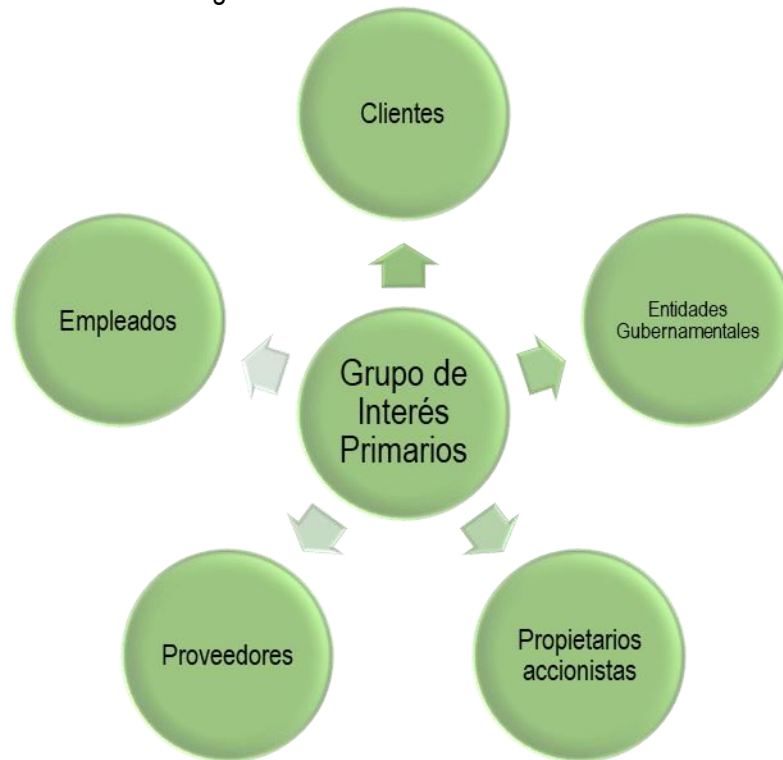
2.5 Objetivos estratégicos de la empresa

- Alcanzar mínimo un 80% en la calificación de las encuestas de satisfacción al cliente.
- Implementar como meta cero (0) sanciones y/o multas por incumplimientos de requerimientos legales, contractuales y otros aplicables que la empresa suscriba.
- Aumentar en un 2% el porcentaje de eficacia de los procesos del Sistema Integrado de Gestión con respecto al año anterior.
- Implementar como meta cero (0) accidentes de trabajos graves o mortales.
- Implementar como meta reducir 1% el consumo de agua y energía eléctrica per cápita de los empleados de Gesamb Ltda. con respecto al año anterior.
- Ejecutar el 90% del Plan de Capacitación en calidad, seguridad, salud en el trabajo y ambiente.

2.6 Partes Interesadas o Grupos de Interés

La Organización ha definido a través de una rigurosa revisión siete partes interesadas o grupos de interés pertinentes y los ha clasificado según su nivel de priorización en dos grupos, primario y secundario. En la Figura 2.3 se presentan los Grupos de Interés de Gesamb Ltda.:

Figura 2.3. Partes Interesadas Primarias



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

Adicionalmente, las partes interesadas priorizadas como secundarias son la Comunidad Local y las Instituciones Financieras.

2.7 Mapa de Participación

En 22 años de servicio y con pleno cumplimiento de nuestra Misión, Gesamb Ltda. ha participado en diversos proyectos alrededor del país, realizando Estudios Ambientales, Interventorías y Auditorías Ambientales, en cumplimiento de la normatividad Ambiental vigente y atendiendo las exigencias del cliente. Hemos desarrollado proyectos en los siguientes departamentos: Guajira, Atlántico, Magdalena, Cesar, Sucre, Bolívar, Boyacá, Córdoba, Antioquia, Santander, Norte de Santander, Valle del Cauca, Tolima y Meta. (Figura 2.4). Desde la Organización nos proyectamos para incursionar en los negocios internacionales.

Figura 2.4. Mapa de participación



Fuente: Imagen satelital de servidor ESRI (2022), adaptada por Gesamb Ltda. (2022).

3 Descripción de las acciones frente a los 4 ejes temáticos del Pacto Global Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

3.1 Derechos Humanos

Gesamb Ltda. es una organización respetuosa de los Derechos Humanos, los defiende y los aplica durante el desarrollo de sus actividades. Somos conscientes del deber legal y ético concerniente al relacionamiento con nuestros grupos de interés, promovemos e impulsamos un lugar de trabajo diverso e inclusivo, fundamentamos nuestro actuar en las políticas públicas del gobierno e involucramos a los trabajadores en la promoción, conocimiento y aplicación de sus Derechos Humanos.

7

3.1.1 Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Gesamb Ltda. promueve, adopta e implementa prácticas adecuadas en materia laboral y de derechos humanos basado en las siguientes estrategias:

- Propicia el desarrollo profesional de todos y cada una de las personas que hacen parte de su equipo de su trabajo, sin importar su medio de vinculación, soportado siempre en derechos fundamentales de igualdad, dignidad y libertad.
- Propende por el crecimiento personal, procurando la no discriminación, el trato justo y equitativo.
- Reconoce las cualidades personales, humanas, académicas y las competencias laborales.
- Garantiza al personal contratado en calidad de trabajador, un entorno laboral, libre de riesgos para la salud e integridad física en sus instalaciones, cumpliendo la Constitución Nacional, la Ley, las normas específicas y asumiendo las recomendaciones sobre el Autocuidado.
- Implementa un código de Ética, que permite definir responsabilidades, derechos y obligaciones de todos los grupos de interés, se convierte en criterio para la toma de decisiones y manifiesta el compromiso de la dirección de adoptar un enfoque ético en la gestión empresarial, proporcionando un reconocimiento a la compañía por sus valores
- Promueve la participación en charlas y capacitaciones en Derechos Humanos, así como la incidencia en mesas de trabajo sobre este mismo tema.
- Reconoce el pago de salarios justos e incentivos.
- Maneja un horario laboral conforme a la Ley laboral aplicable teniendo presente el número máximo de horas semanales permitidas para trabajar con las excepciones legales respectivas.
- Establece los días de descanso remunerado, señalados legalmente para el disfrute de cada trabajador.
- Otorga los días de descanso festivo y los días de carácter civil o religioso de conformidad a lo establecido por Colombia.

- Procura que cada trabajador disfrute de su periodo de quince (15) días de vacaciones remuneradas cuando hubiere prestado un (1) año de servicio.
- Promueve el trabajo de jóvenes fortaleciendo sus convenios con las universidades y entidades autorizadas para la prestación de las prácticas profesionales por medio de contratos de aprendizajes remunerados.
- Impulsa el empleo de jóvenes profesionales.
- Realiza capacitaciones sobre los Derechos Humanos para sus colaboradores resaltando su origen, importancia y proyecciones.
- Apoya con estudios a trabajadores en Auditoria Interna ISO: 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Apoya con estudios a trabajadores en Marco de la Responsabilidad en Riesgos Laborales

3.1.2 Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

La Organización realiza seguimiento a sus partes interesadas asegurando la no complicidad y la respectiva denuncia en el caso de que se evidencie algún abuso a los Derechos Humanos, además de manera interna aplica las siguientes estrategias:

- Cuida que todos nuestros trabajadores sean mayores de edad.
- Se prohíbe la contratación de menores
- Reconoce en su Reglamento Interno de Trabajo el pago de horas extras y trabajo nocturno, siempre y cuando sea aplicable.
- Concede los permisos y licencias remuneradas necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales, transitorios o de forzosa aceptación o por grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Establece lineamientos basados en la legislación vigente para el cumplimiento de los derechos humanos por las partes interesadas como lo son clientes y proveedores.

Resaltamos que los trabajadores cuentan con herramientas físicas y digitales para efectuar reporte de cualquier situación violatoria de los derechos humanos.

3.2 Condiciones Laborales

Gesamb Ltda. cuenta con el **Reglamento Interno de Trabajo**, documento y disposición legal que brinda un conjunto de normas que determinan y establecen las condiciones y mecanismos idóneos que se acogen entre el empleador y los trabajadores para el buen funcionamiento de las relaciones laborales, la armonía y el bienestar de todos.

La empresa está comprometida con brindar oportunidades laborales a la población sin distinción alguna, contribuyendo al crecimiento, desarrollo profesional y personal de cada uno de los trabajadores, generando oportunidades laborales, la empresa ha creado nuevos cargos dando ingreso a Jóvenes profesionales menores de 30 años.

Gesamb Ltda. brinda estricto cumplimiento a la normatividad vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.

3.2.1 Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La libertad de asociación: es el derecho de toda persona a formar o unirse libremente a una organización o grupo para actuar, expresar, promover, ejercer, defender de manera colectiva fines de interés común, y la capacidad para llevarlos adelante a través de los medios y las acciones que sus miembros consideren idóneos¹.

Lo cual se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 20:

- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

La negociación colectiva es el medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones pueden establecer salarios y condiciones justos, para promover la democracia y unas buenas condiciones laborales tanto para las mujeres y hombres².

Gesamb Ltda. promueve la libertad de asociación sindical de sus trabajadores y respalda el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva entre sus colaboradores; para ello realiza las siguientes estrategias:

- La divulgación del reglamento interno del trabajo por medio de los canales existentes de comunicación como reuniones virtuales a través de las herramientas ofimáticas.
- La divulgación del reglamento interno del trabajo se efectúa de manera impresa en las instalaciones de la empresa en un lugar visible.
- El desarrollo permanente de inducciones organizacionales cuando el trabajador ingresa por primera vez y reinducciones anuales para todos los colaboradores.

¹ CIVILIS DERECHOS HUMANOS. Libertad de Asociación. Nociones. [en línea]. Disponible en: <https://www.civilisac.org/nociones/libertad-de-asociacion-2>

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. Plataforma de Recursos de Trabajo Decente para el Desarrollo Sostenible. [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,forjar%20buenas%20relaciones%20de%20trabajo.>

- La aplicación del procedimiento de motivación, participación y consulta para el fortalecimiento del Desarrollo Humano Integral y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que motiven el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de todos.

Gesamb Ltda., establece por medio del Reglamento Interno de Trabajo la implementación y regulación de las obligaciones y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta el Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 del 2015 Capítulo 6.

Adicionalmente es importante resaltar que en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) se reglamenta las inducciones y reinducciones que se realiza al personal al inicio del contrato y anualmente dan la oportunidad de informar y afianzar los conocimientos de la organización, de los servicios y del Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A través de una evaluación se verifica la eficacia del cumplimiento.

10

3.2.2 Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Establece el Reglamento Interno de Trabajo las siguientes prohibiciones como estrategias para evitar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter civil, religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

De manera complementaria y adicional a las actividades de divulgación constante de la información del Reglamento Interno de Trabajo y el desarrollo permanente de inducciones, reinducciones y capacitaciones, Gesamb Ltda. implementa para la aplicación de este principio la ejecución del **Comité de Convivencia Laboral** con la meta de contribuir a la protección de los trabajadores y en cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo de Colombia, promoviendo así, condiciones laborales de calidad y salvaguardando contra los posibles riesgos psicosociales que puedan afectar su desarrollo laboral y personal dentro de las actividades de la empresa.

Este Comité integrado por trabajadores y representantes de la Gerencia vela en sus sesiones mensuales por los derechos de todos y asegura la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la duración máxima

legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas semanales, salvo las situaciones que configuran las respectivas excepciones; sin embargo, en el caso de Gesamb Ltda., se trabajan cuarenta y cuatro horas semanales.

Sumado con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo se señala el disfrute de los quince días hábiles consecutivos en el año trabajado como vacaciones remuneradas en cada uno de los empleados que hayan prestado sus servicios.

En relación con el Ministerio de Trabajo que emite la Resolución 652 del 2012 se establece un grupo de apoyo conformado por los trabajadores en donde se enfoca en reconocer y controlar el riesgo psicosocial o situaciones de acoso laboral se logra con Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB), donde se busca el interés de los trabajadores y de la organización para desarrollar los planes de acción que permitan una mejoría y así seguimiento oportuno de las situaciones si se llegan a presentar identificando las falencias; su funcionamiento se realiza en las reuniones cada dos meses integrado por la elección del mismo número de representantes tanto en los trabajadores y en los representantes por la Gerencia, donde prevalezca las competencias actitudinales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, habilidades de comunicación asertiva y resolución de conflictos.

3.2.3 Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Está totalmente prohibido en la Organización la contratación de cualquier persona menor de edad, como lo refleja el Reglamento Interno de Trabajo “Bajo ninguna circunstancia se podrá contratar menores de edad, ni siquiera con las autorizaciones de ley”, así mismo, se propende porque proveedores y contratistas no vinculen menores de edad al desarrollo de sus actividades mediante cláusulas en los contratos y análisis de riesgos de contratación, de esta manera Gesamb Ltda apoya la erradicación del trabajo infantil.

3.2.4 Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Reglamento Interno de Trabajo establece que “Constituye una falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran la discriminación o discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.”. Esta estrategia se complementa con el desarrollo permanente de inducciones, reinducciones y capacitaciones, además, de la ejecución del Comité de Convivencia Laboral donde se incluye la exposición y prevención de este tema asegurando en el día a día la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Adicionalmente, Gesamb Ltda. pone a disposición de los empleados el servicio completo e integral de un profesional externo para la prestación de servicios psicología al igual que una Institución Prestadora de Salud para la atención del riesgo psicosocial y la prevención del estrés laboral, el agotamiento o la depresión, a través de una eficiente organización y gestión de las tareas y la construcción de un entorno social positivo, servicio que se complementa con la evaluación del estado de salud de candidatos y trabajadores de la empresa, en las etapas de previo inicio del contrato, periódicas al cumplir un año del inicio del contrato y al finalizar relación laboral.

La organización se esfuerza por concientizar al personal por medio de charlas programadas con un profesional a cargo sobre la eliminación de la discriminación y el apoyo a la igualdad en el trabajo de manera interactiva para así sostener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que correspondan al servicio contratado.

3.3 Medio ambiente

Gesamb Ltda. se ha comprometido a “La protección del ambiente y la prevención de la contaminación, controlando los aspectos socio-ambientales significativos generados por las actividades desarrolladas; mitigando los impactos socio-ambientales asociados a la utilización de recursos naturales y a la generación de residuos, fomentando el desarrollo sostenible y la mitigación del cambio climático”. De igual manera, nos hemos comprometido con el mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y la identificación y cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y otros suscritos por la empresa, incluido el Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo ISO 14001:2015 por Bureau Veritas.

El Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA, es la principal herramienta para guiar los esfuerzos de la organización por el cuidado y la preservación del medio ambiente. El PIGA de Gesamb Ltda. parte del análisis de la situación ambiental de la empresa, con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos de sostenibilidad de nuestras actividades. El propósito del PIGA es que nuestra organización cuente con un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.

3.3.1 Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

El compromiso de la Organización frente a este principio, se refleja a través de la formulación, implementación y seguimiento a los programas de Gestión Integral de Residuos, Uso Eficiente y Ahorro de Agua y Uso Eficiente y Ahorro de Energía.

Gesamb Ltda. establece las directrices para asegurar día a día una adecuada caracterización del residuo, clasificación, segregación y gestión interna. De igual manera, se asegura la gestión externa

mediante aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final de los residuos a través de los gestores externos debidamente autorizados. La Organización ha establecido instalar canecas rotuladas adecuadamente para clasificar el 100% de los residuos generados en la empresa y sensibilizar al 100 % del personal en manejo integral de residuos sólidos.

Para lograr la minimización de los residuos se plantean diferentes alternativas que van enfocadas al desarrollo de programas y actividades, en este caso se aplicará el desarrollo de la regla de las 3R: reducir, reutilizar y reciclar.

- Reducir: la etapa de reducción se enfoca a producir menos residuos a través de actividades cotidianas.
- Reutilizar: en esta etapa lo que se quiere es darle la máxima utilidad a un objeto o producto antes de desecharlo.
- Reciclar: Esta consiste en someter materiales usados o desperdicios de un proceso de transformación o aprovechamiento para que puedan ser nuevamente utilizables.

13

En cuanto al uso eficiente y ahorro del agua, la Organización se ha comprometido a sensibilizar el 100% del personal en el ahorro y uso eficiente del agua, reparar el 100% de las fugas que se presenten. Y en el mediano plazo, disminuir su consumo per cápita; de manera complementaria, en los lugares donde se hace mayor uso del recurso se ha colocado publicidad alusiva al ahorro y uso eficiente del agua, haciendo énfasis en la importancia de hacer administración apropiada del recurso.

Otras actividades para el uso eficiente y ahorro del agua incluyen, verificar constantemente que las llaves de los grifos se encuentren cerrados en su totalidad y no estén consumiendo agua innecesariamente o que estén operando en malas condiciones y reportar de manera inmediata las fugas que se puedan presentar en las llaves de los grifos, inodoros y demás fuentes de salida de agua. En cuanto al uso eficiente y ahorro de la energía, la Organización se ha comprometido a sensibilizar al 100% de los empleados que laboran en la empresa en el uso y manejo del recurso energía y a implementar y mantener las luminarias LED en las instalaciones de la empresa al 100%. De manera complementaria, Gesamb Ltda. desarrolla jornadas de sensibilización orientadas al uso racional de energía eléctrica y publica piezas comunicativas alusivas al uso eficiente y ahorro de energía.

Igualmente se imparte directrices a los colaboradores para apagar los interruptores de las luces, el aire acondicionado y el computador cuando se termine las labores en las instalaciones de este modo se evitan consumos innecesarios de energía y de igual manera, se desconectarán las impresoras, computadores, neveras y todos los equipos electrónicos durante la noche y también durante los fines de semana; así, Gesamb Ltda. apoya y desarrolla un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales. Para el año 2022, se programaron 21 actividades del PIGA, las cuales comprenden

capacitaciones, sensibilizaciones, entregas de residuos, mantenimiento, suministro y rotulación de canecas e instalación de avisos entre otros aspectos. (Tabla 3.1).

Tabla 3.1 Actividades del Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA: 2021-2022

Sensibilización sobre el manejo adecuado de residuos sólidos	Instalación y mantenimiento de avisos alusivos al uso eficiente y ahorro del agua	Capacitación en huella de carbono
Recolección y movilización interna de residuos sólidos	Sensibilización del personal en uso racional del recurso energía	Sensibilización del personal en huella hídrica y las estrategias para su disminución
Entrega de residuos no peligrosos a gestor externo autorizado	Mantenimiento preventivo y correctivo de aires acondicionados y luminarias de las oficinas de Gesamb Ltda.	Estimación huella hídrica de Gesamb Ltda.
Entrega de RAEE a gestor externo autorizado	Instalación de luminarias tecnología LED	Capacitación en huella hídrica
Entrega de residuos no peligrosos a gestor externo autorizado	Instalación y mantenimiento de avisos alusivos al uso eficiente y ahorro de la energía eléctrica	Sensibilización al personal en ahorro de papel
Suministro de bolsas para puntos ecológicos	Sensibilización del personal en huella de carbono y las estrategias para su disminución	Reporte anual del progreso de los objetivos de Pacto Global
Sensibilización sobre el ahorro y uso eficiente del recurso agua	Estimación huella de carbono de Gesamb Ltda.	Jornada de sensibilización para desconectar equipos que no están en uso

Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

En el capítulo 30 del Programa 21, de la Cumbre de la Tierra de Río de 1992 se explicaba el papel de los negocios y la industria en la agenda de desarrollo sostenible como: "Las empresas e industrias deben aumentar la auto-regulación, orientadas por códigos apropiados, reglamentos e iniciativas integradas en todos los elementos de la planificación empresarial y la toma de decisiones, fomentando

la apertura y el diálogo con los empleados y el público." La Declaración de Río dice que las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que las actividades dentro de sus propias operaciones no causen daño al medio ambiente. La sociedad espera que las empresas sean buenos actores en la comunidad. Las empresas ganan legitimidad a través de la satisfacción de las necesidades de la sociedad, y cada vez la sociedad está expresando una necesidad clara de desarrollar prácticas ambientalmente sostenibles.

Rotulación de Contenedores de Residuos: Se cuenta con un total de 29 canecas de residuos debidamente rotuladas de acuerdo con el código de colores para realizar la segregación de residuos propuesta. La distribución de las canecas permite una cobertura en todas las instalaciones de Gesamb Ltda.

Para el primer y segundo semestre se realizó de forma integral la sensibilización de programas documentados en el PIGA: Programa de gestión integral de residuos, Programa de uso eficiente y ahorro de agua, Programa de uso eficiente y ahorro de energía, Programa de cálculo de la huella de carbono, Programa para la gestión y disminución de la huella hídrica. Se realizó Sensibilización Manejo de residuos, Ahorro y Uso Eficiente del Agua, Ahorro y Uso Eficiente de la Energía. (Figura 3.1).

Figura 3.1 Piezas para Sensibilización PIGA



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

3.3.2 Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

La Alta Gerencia ha realizado ciclos de formación con importantes Organizaciones como el Consejo Colombiano de Seguridad para formar tres (3) Auditores Técnicos Especializado en Sistema de Gestión del Riesgo ISO 31000:2018, lo cual contribuye a implementar ejemplares prácticas para los aspectos relacionados con la gestión del riesgo, incluido el riesgo ambiental. Igualmente, con

Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia se desarrolló el curso Reporte de Sostenibilidad en énfasis en COP y otros estándares.

Gesamb Ltda. desarrolla jornadas de sensibilización y establece los mecanismos para la medición de la Huella de Carbono y la Huella Hídrica anual, asumiendo y promoviendo una mayor responsabilidad ambiental. Del 25 al 30 de septiembre de 2022, se recibió auditoría externa por parte del ente certificador Bureau Veritas para validar la conformidad del Sistema de Gestión Ambiental, se emitió recertificación ISO 14001:2015 - Certificado No. CO22.07811. (Figura 3.2)

Figura 3.2 Certificado ISO 14001:2015



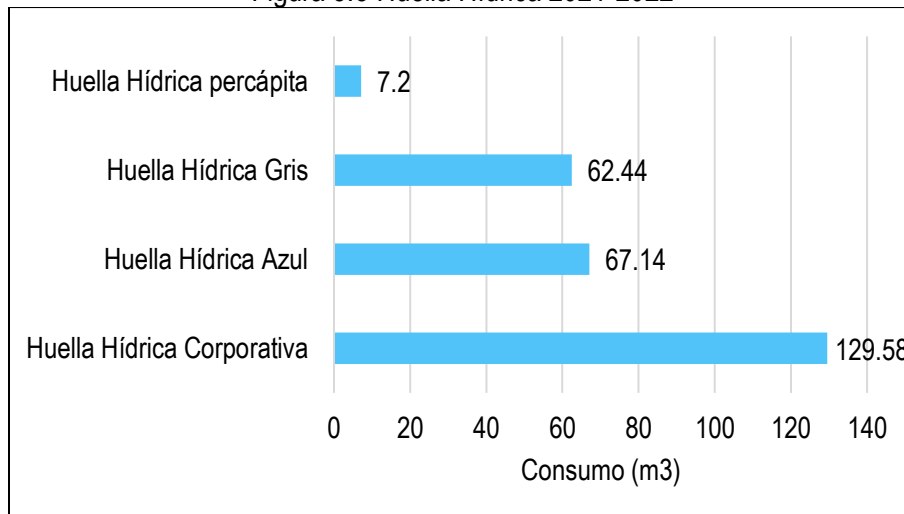
Fuente: Bureau Veritas (2022).

Un avance muy importante para Gesamb Ltda. en este año de progreso ha sido el cálculo de la Huella de Carbono y el cálculo de la Huella Hídrica de la Organización. La Huella Hídrica es un indicador del uso de agua dulce que no se centra únicamente en el uso directo del agua por parte de un consumidor o de un productor, sino que se centra también en su uso indirecto. La huella hídrica puede considerarse un indicador integral de la apropiación de los recursos hídricos frente a la medida tradicional y restrictiva de la extracción de agua. Es el volumen de agua dulce usado para elaborar el producto, medido a lo largo de la cadena de suministro completa. Se trata de un indicador multidimensional que muestra los volúmenes de consumo por origen y los volúmenes de contaminación por tipo de contaminación; todos los componentes del agua dulce total están geográfica y temporalmente especificados³.

Así, la huella hídrica ofrece una perspectiva mejor y más amplia sobre cómo un consumidor o un productor se relacionan con el uso de los sistemas de agua dulce. Se trata de una medida volumétrica del consumo y de la contaminación de agua. No se trata de una medida de la severidad del impacto medioambiental local del consumo y de la contaminación de agua.

El objetivo de calcular la Huella de Hídrica por parte de Gesamb Ltda. es iniciar la consolidación de un indicador de medición del grado de impacto sobre el medio ambiente asociado al consumo del agua y su contaminación como consecuencia del desarrollo de la misionalidad de la empresa. De esta manera, se puede emplear como referencia para la toma de decisiones y priorización de oportunidades de reducción de impactos con mira a una gestión más eficiente en el mediano y largo plazo. (Figura 3.3)

Figura 3.3 Huella Hídrica 2021-2022



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

³ HOEKSTRA, A., CHAPAGAIN, A., ALDAYA, M.; MEKONNEN, M. Manual de evaluación de la huella hídrica. Establecimiento del estándar mundial. AENOR Internacional, S.A.U. Water Footprint Network. 2011. 244p.

De acuerdo con la información presentada en la Huella Hídrica Azul, la organización consumió un total de 67,14 m³ de agua, cuya fuente es el servicio de acueducto que a su vez tiene como fuente principal el Río Magdalena. Por otra parte, la Huella Hídrica Gris de la Organización fue de 62.44 m³; al sumar estas dos Huellas (azul y gris) se obtiene que la Huella Hídrica de la Organización fue de 129.58 m³. Finalmente, si se divide la Huella Hídrica de la Organización por el número promedio de colaboradores que permanecen en las oficinas de la empresa se obtiene una Huella Hídrica per cápita de 7.2 m³. Tanto el consumo de agua como la Huella Hídrica Corporativa y per cápita de la Organización se mantienen dentro de los valores esperados por su misionalidad (consultorías y asesorías) y el número promedio de colaboradores. No obstante, la Organización reafirma su compromiso con el control de su Huella Hídrica y el Desarrollo Sostenible.

Este primer cálculo de la Huella Hídrica Corporativa es un gran avance en el compromiso de Desarrollo Sostenible de la Organización y permite iniciar la construcción de la línea base que en el mediano y largo plazo permitirán planificar y hacer más eficiente el consumo de agua de la empresa; su metodología está sujeta a la mejora continua. Gesamb Ltda. está comprometida con el aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Huella de Carbono se define como el conjunto de emisiones de gases de efecto invernadero producidas, directa o indirectamente, por personas, organizaciones, productos, eventos o regiones geográficas, en términos de CO₂ equivalentes, y sirve como una útil herramienta de gestión para conocer las conductas o acciones que están contribuyendo a aumentar nuestras emisiones, cómo podemos mejorarlas y realizar un uso más eficiente de los recursos⁴. La Huella de Carbono es un indicador que busca cuantificar la cantidad de emisiones de Gases Efecto Invernadero (directas e indirectas), medidas en emisiones de CO₂ equivalente, que son liberadas a la atmósfera debido a las actividades humanas.

El objetivo de calcular la Huella de Carbono por parte de Gesamb Ltda. es el de iniciar la consolidación de un indicador de medición del grado de impacto sobre el medio ambiente asociado a la cantidad de emisiones de GEI que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de la misionalidad de la empresa. De esta manera, se puede emplear como referencia para la toma de decisiones y priorización de oportunidades de reducción de emisiones con mira a una gestión más eficiente en el mediano y largo plazo.

La Huella de Carbono Gesamb Ltda. se calculó para el periodo correspondiente al 30 de junio de 2021 al 30 de junio de 2022, consolidándose como la primera medición anual de este indicador en la empresa. Se realizó mediante el cálculo de los tres alcances de la Huella de Carbono como se describe a continuación:

⁴ FROHMANN, Alicia & OLMOS, Ximena. Huella de carbono, exportaciones y estrategias empresariales frente al cambio climático. CEPAL. Santiago de Chile. 2013. 78p.

Alcance 1: Son las emisiones directas resultantes de las fuentes propias que consumen combustibles fósiles, su factor de emisión es de 2,18 kg de CO₂ por litro de combustible.

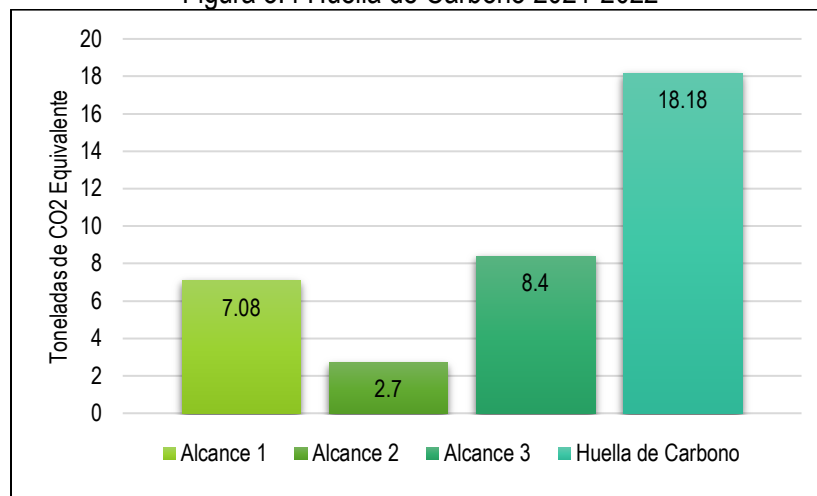
Alcance 2: Son las emisiones resultantes de la energía eléctrica consumida directamente por la Organización, su factor de emisión es de 0,39 kg de CO₂ por kW/h.

Alcance 3: Son las emisiones resultantes por las actividades en las que indirectamente incurre la organización, para este caso, se consideraran los vuelos aéreos para el transporte de personal en el desarrollo de los proyectos de la empresa; el factor de emisión correspondiente es 0,285 kg de CO₂ por km recorrido.

Se calcula y suma cada uno de los alcances mencionados anteriormente para hallar finalmente la Huella de Carbono Anual de la organización en términos de kg de CO₂ al año.

De acuerdo con la información presentada en el Alcance 1: Consumo de combustible por parte de los vehículos de Gesamb Ltda. 2021-2022. Se consumieron un total de 858,486 galones de combustible, equivalentes a 3249,72 litros de combustible, que multiplicados por el factor 2,18 kg de CO₂ por litro de combustible, equivalen a un total de 7084,39 kg de CO₂ equivalente, también expresado como 7,08 toneladas de CO₂ equivalente. Conforme con la información presentada en el Alcance 2: Consumo de energía eléctrica 2021-2022. Se consumieron un total de 6933 kW/h, que multiplicados por el factor 0,39 kg de CO₂ por kW/h, equivalen a un total de 2703,87 kg de CO₂ equivalente, también expresado como 2,7 toneladas de CO₂ equivalente. Finalmente, según la información presentada en el Alcance 3: Vuelos Aéreos 2021-2022. Se recorrieron un total de 29484 kilómetros en vuelos aéreos, que multiplicados por el factor 0,285 kg de CO₂ por kilómetro recorrido, equivalen a un total de 8402.94 kg de CO₂, también expresado como 8,4 toneladas de CO₂ equivalente. (Figura 3.4)

Figura 3.4 Huella de Carbono 2021-2022



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

La Huella de Carbono de Gesamb Ltda. para el año 2021-2022 fue de 18,18 toneladas de CO₂ equivalente, esta Huella está compuesta de la siguiente manera: 39% por el Alcance 1, 15% por el Alcance 2 y 46% por el Alcance 3. Es decir, que el mayor aporte de la Organización a la generación de Gases de Efecto Invernadero se realizó mediante los vuelos corporativos, seguido por los desplazamientos en vehículo y finalmente por el consumo de energía eléctrica.

En Colombia, una persona en promedio emite 1,6 toneladas de CO₂ equivalente a la atmósfera, este promedio está por debajo del promedio mundial de 4,47 toneladas de CO₂ equivalente⁵. De acuerdo con la información anterior, Gesamb Ltda. presenta una Huella de Carbono dentro de los valores esperados por su misionalidad (consultorías y asesorías) y el número promedio de colaboradores. No obstante, reafirma su compromiso con el control de su Huella de Carbono y el Desarrollo Sostenible.

Este primer cálculo de la Huella de Carbono Corporativa es un gran avance en el compromiso de Desarrollo Sostenible de la Organización y permite iniciar la construcción de la línea base que en el mediano y largo plazo permitirán planificar y disminuir la generación de gases de efecto invernadero de la empresa; su metodología está sujeta a la mejora continua. Gesamb Ltda. está comprometida con el aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3.3.3 Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Adicional a los esfuerzos plasmados a través de la implementación del PIGA y sus programas, este año la organización alcanzó un 100% de luminarias con tecnología LED en sus instalaciones y adicionalmente, cambió los extintores por extintores de nieve carbónica. Se continúa desarrollando el procedimiento de compras orientado a la obtención de insumos, maquinarias y equipos con tecnologías limpias y eficientes; de esta manera contribuye al desarrollo, implementación y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

3.4 Anticorrupción

Gesamb Ltda. realiza un arduo proceso de selección de personal donde se analiza el perfil profesional de candidato y su afinidad con los principios y valores de la organización, de esta manera se encaminan los esfuerzos por la búsqueda de perfiles compatibles con el trabajo en equipo, Compromiso, Creatividad, Atención personalizada, Competitividad, Ética, Entrega, Integridad, Mejoramiento Continuo, Seriedad, Liderazgo, Confiabilidad, Responsabilidad, Respeto, Eficiencia y Creatividad, valores y principios encaminados a desarrollar las actividades con el más alto grado de

⁵ BANCO MUNDIAL. Emisiones de CO₂. [en línea] Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/EN.ATM.CO2E.PC>

honestidad y responsabilidad apegados al marco legal y transparencia en relación a los compromisos adquiridos por la empresa y en contra de toda forma de corrupción.

3.4.1 Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Para la implementación de este principio en el día a día de las labores de la empresa, la Organización, desarrolla las siguientes estrategias:

- Fomentar entre sus empleados valores, estándares de ética y responsabilidad en el desarrollo de cada una de las actividades y la búsqueda que se realicen con todo el marco de la ley y altos niveles de transparencia para evitar actividades ilícitas, a través de inducciones, reinducciones, capacitaciones y la divulgación de información relacionada.
- Desde la Alta Gerencia se vela para que los colaboradores actúen de manera idónea, honesta y dentro del todo marco legal siguiendo los valores de la empresa y su compromiso por realizar sus actividades con los más altos estándares de calidad, a través del monitoreo, seguimiento y control de calidad.

De manera complementaria y para asegurar una tolerancia cero ante la corrupción, Gesamb Ltda. realiza monitoreo y seguimiento a través de la plataforma de “**Einforma**” Colombia y Visor Judicial, bases de datos en línea que brinda herramienta de vigilancia y seguimiento de Información comercial, financiera y de marketing de empresas colombianas, notificando si algunas de las empresas con las cuales tiene relación comercial es reportada en algún programa de sanción, tiene incidencias judiciales o presenta información relevante en términos de corrupción. Con base en esta información y siguiendo los valores y principios de la empresa, se trabaja en la implementación de políticas anticorrupción para todas las relaciones comerciales que tengan las partes interesadas pertinentes de Gesamb Ltda.

La Dirección Administrativa se capacito en el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – **SARLAFT**, herramienta de planificación y gestión que vela por el cumplimiento legal y el control de los riesgos relacionados de las actividades de lavado de activos y financiación de terrorismo, de tal manera que se implemente y cumpla con todos los requisitos exigidos por la Legislación Vigente y entidades competentes.

El rápido crecimiento de la tecnología ha ayudado a establecer procedimientos para evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción. En Gesamb Ltda., se realiza previamente a la contratación ya sea tanto cliente, proveedores y empleados el proceso de investigación en las diferentes plataformas donde ofrecen el servicio de la información comercial de ellas dando a conocer los riesgos legales que implica. Adicional, el personal se capacita para implementar la medida para prevenir el riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo por medios de políticas y programas

internos y generar sostenibilidad corporativa y proteger la reputación de partes interesadas prevaleciendo la ética e integridad en las prácticas comerciales.

4 Medición de Resultados e indicadores de seguimiento

En este ítem, se presentan los resultados de la aplicación de los principales indicadores de seguimiento a la gestión, los cuales reflejan los resultados obtenidos por Gesamb Ltda. en la aplicación de los cuatro ejes temáticos del Pacto Global de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, en este segundo año de gestión.

22

4.1 Indicadores Derechos Humanos:

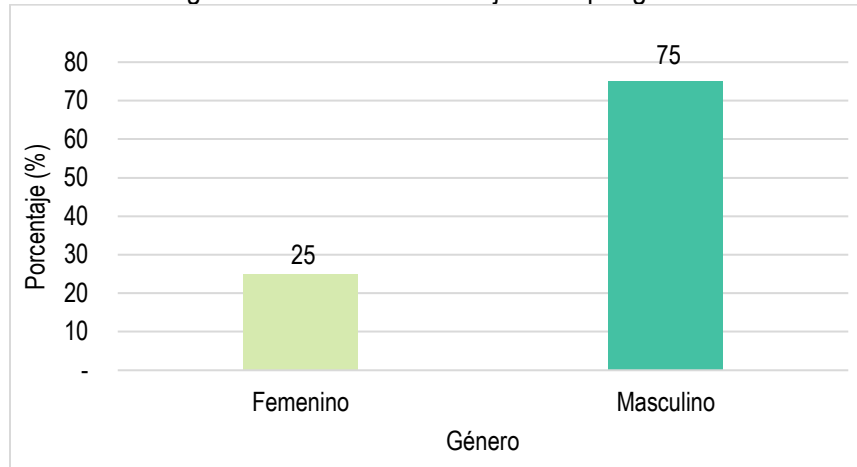
Durante el año de gestión, se presentaron cero (0) denuncias relacionadas con el abuso o la violación de los Derechos Humanos de cualquiera de nuestras partes interesadas pertinentes, tampoco se evidenciaron ni registraron condiciones que propiciaran o promovieran estos abusos. En este eje temático se realizó una capacitación durante el año de gestión, alcanzando una cobertura de 100% de los trabajadores.

4.2 Indicadores Condiciones Laborales

Durante el año de gestión no se presentaron situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, situaciones de trabajo infantil o denuncias de discriminación en materia de empleo y ocupación. Se registró un incremento en la contratación del género femenino de la empresa, se mantuvo la distribución por edad donde se evidencia un personal mayormente joven, mientras se incrementa la permanencia de los trabajadores.

- Distribución de trabajadores en porcentaje por género: Número de trabajadores por cada género/Número total de trabajadores *100. (Figura 4.1)

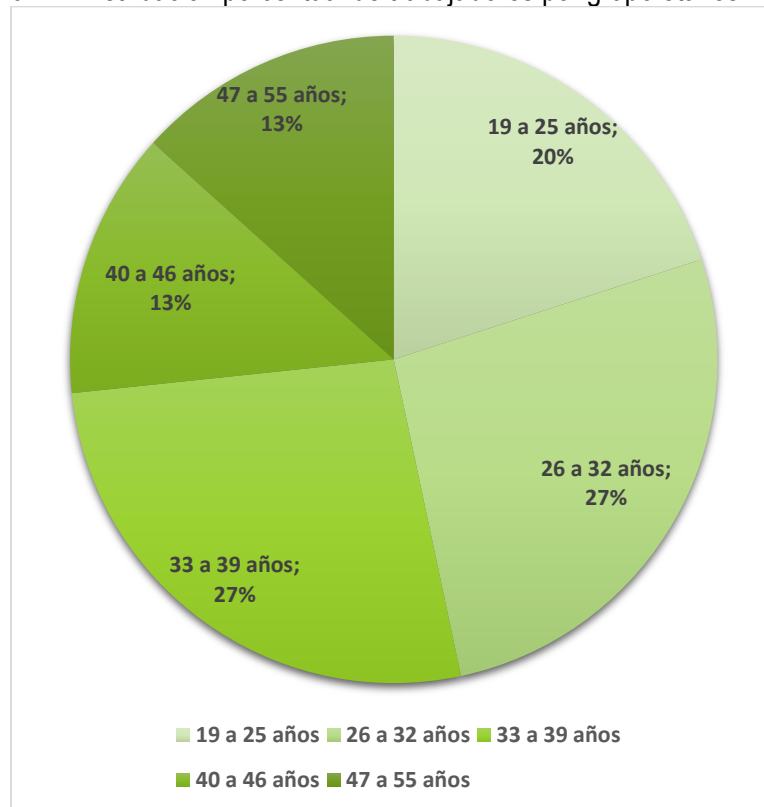
Figura 4.1 Distribución trabajadores por género



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

- Distribución de trabajadores en porcentaje por grupos de edad: número de trabajadores del promedio de la edad seleccionada/ total de trabajadores *100. (Figura 4.2)

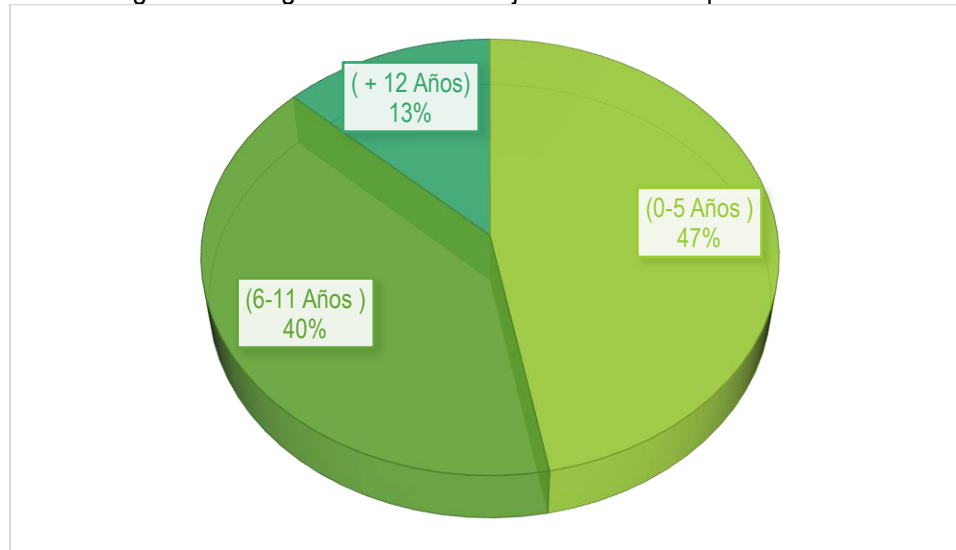
Figura 4.2 Distribución porcentual de trabajadores por grupo etarios



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

- Distribución de trabajadores por años de permanencia: número de trabajadores del promedio de los años seleccionados/total de trabajadores *100. (Figura 4.3)

Figura 4.3 Antigüedad de los trabajadores de la empresa



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

Finalmente, se dio cumplimiento al 100% del número de sesiones programadas para el Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, quienes velan por las condiciones laborales de todos los colaboradores de la empresa.

4.3 Indicadores Medio Ambiente

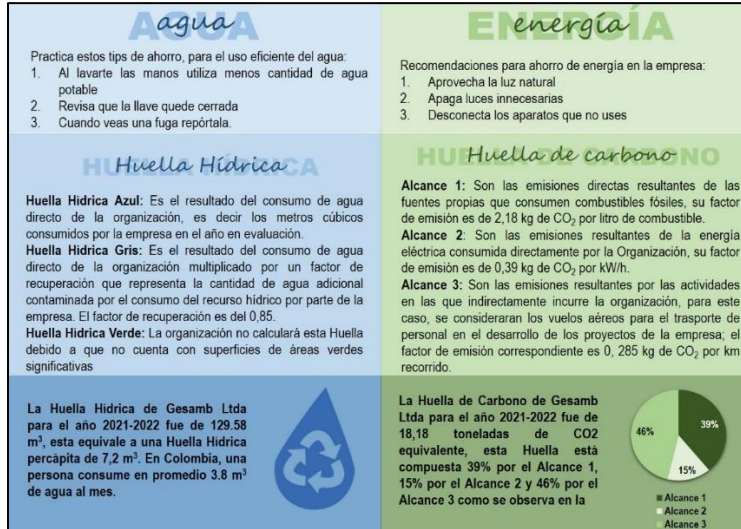
Durante el año de gestión, se aseguraron actividades de sensibilización en el uso eficiente del agua y la energía, en la gestión integral de residuos y en la disminución de la Huella de Carbono y la Huella Hídrica para todos los trabajadores de la empresa, es decir, con una cobertura del 100%.

En cuanto a disposición de residuos, la empresa realiza su separación se les da disposición adecuada de acuerdo con sus características; es así como los Residuos No peligrosos y no aprovechables fueron entregados a la empresa que presta el servicio público de aseo en el Distrito de Barranquilla mientras los Residuos Aprovechables fueron entregados a gestor autorizado para reciclaje y los Residuos Peligrosos fueron entregados a un gestor externo autorizado para su tratamiento y disposición final; de esta manera, se aseguró la segregación, tratamiento y disposición final adecuada del 100% de los residuos generados por la empresa.

Para gestionar el consumo de energía en Gesamb Ltda. se realizó cálculo mensual del indicador de consumo de energía, a corte 30 de noviembre de 2022 donde se evidencia cumplimiento a la meta de disminución del 1% del consumo en todos los meses con respecto al mismo mes del año anterior.

Finalmente es necesario mencionar que mes a mes fueron realizadas inspecciones a las instalaciones hidrosanitarias de la empresa donde finalmente, no se reportaron fugas de agua durante el año en gestión gracias a los mantenimientos preventivos efectuados. (Figura 4.4)

Figura 4.4 Aspectos - Medio Ambiente

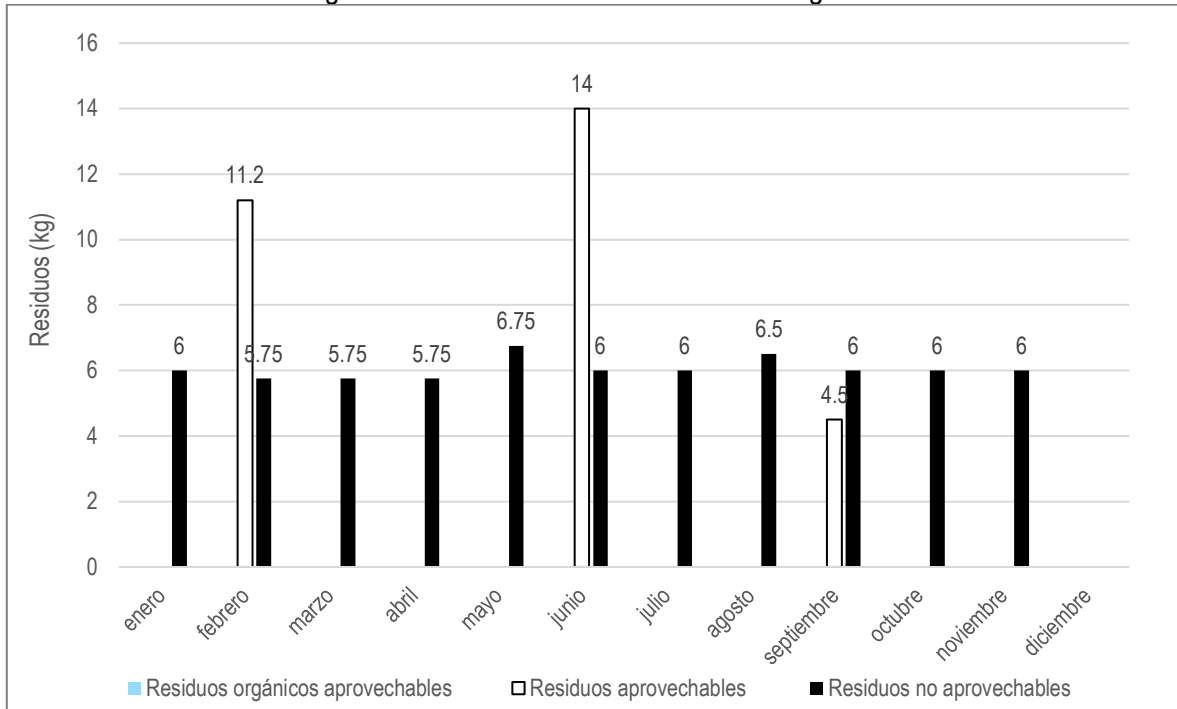


Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

En cuanto a la gestión integral de residuos, en Gesamb Ltda. se realiza la separación de residuos a los cuales se les da disposición adecuada de acuerdo con sus características como se ilustra en la Figura 4.5 y en la Figura 4.6. El 100% de los residuos generados fueron gestionados de manera integral.

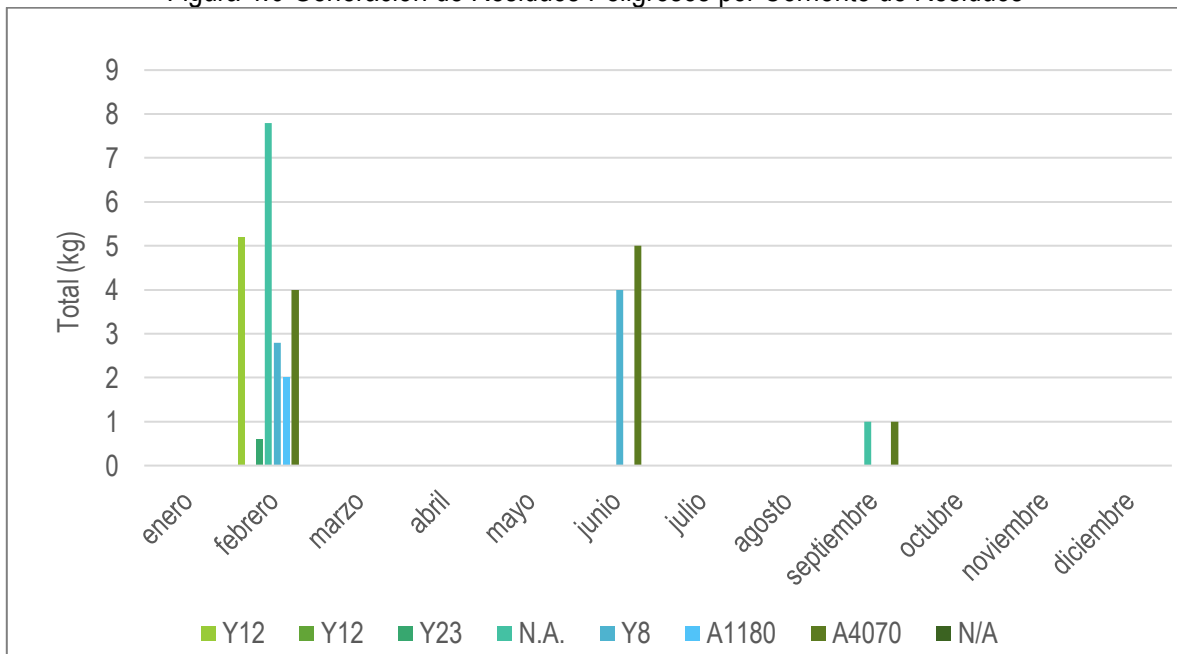
- Residuos No peligrosos: Entregado a la empresa Triple A, que presta el servicio público de aseo en el Distrito de Barranquilla. A cohorte de noviembre de 2022 se han generado 66,5 kg de residuos.
- Residuos Aprovechables: Entregados a gestor autorizado para reciclaje. A cohorte de noviembre de 2022 se han generado 29,7 kg de residuos.
- Residuos Peligrosos: entregados a gestor externo para su disposición final. A cohorte de noviembre de 2022 se han generado 33,4 kg de residuos.

Figura 4.5 Generación de Residuos No Peligrosos



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

Figura 4.6 Generación de Residuos Peligrosos por Corriente de Residuos



Fuente: Gesamb Ltda. (2022).

4.4 Indicadores Anticorrupción

Durante el año de gestión GESAMB LTDA. tuvo relación comercial con 41 proveedores activos, de estas empresas, 0% fueron reportadas o notificadas por la plataforma *Einforma* Colombia y Visor Judicial, lo que genera tranquilidad para la empresa, mientras se continúa trabajando contra la corrupción en todas sus formas.

5 Lecciones aprendidas

En Gesamb Ltda. definimos las Lecciones Aprendidas como todo el conocimiento adquirido con base en las experiencias vividas durante el día a día de nuestras acciones durante todo este año de gestión, durante la realización de todas las actividades en cada proyecto y desde la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente a esas experiencias. Las Lecciones Aprendidas pueden mostrar una nueva Amenaza u Oportunidad, Debilidad o Fortaleza, dibujar nuevas oportunidades de negocio y ayudar a mantener vigente a la Organización; por esto, documentar las lecciones aprendidas es uno de los aspectos más importantes para la Organización, pues así los errores y aciertos del pasado quedan registrados para ser usados en futuras iniciativas, y de esta manera la organización aprenda y mejore continuamente.

Este segundo año de gestión, de respaldo y apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y la implementación de sus diez principios en los cuatro ejes temáticos de Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, nos ha dejado varias lecciones aprendidas producto de lo vivido en el día a día de las actividades cotidianas de Gesamb Ltda. A través de una reflexión profunda y el análisis durante la elaboración de este segundo Informe de Progreso encontramos las siguientes Oportunidades de Mejora y Lecciones Aprendidas:

- Aprendimos sobre la fragilidad y complejidad de nuestra sociedad, la cual atraviesa por momentos históricos y requiere del compromiso de todos como empresa, Organización y Sociedad para trabajar por el bienestar común, de manera inclusiva y respetuosa con el medio ambiente.
- Aprendimos que el Cambio Climático y el Cambio Global de las relaciones derivadas de este fenómeno es el reto más grande que afrontamos como especie, solo el trabajo conjunto entre todos los sectores de la sociedad civil y los gobiernos nos permitirá hacer frente a los grandes cambios que se aproximan.
- Aprendimos que para incrementar nuestro compromiso con el apoyo y el respeto de los derechos humanos podemos ampliar el número de actividades relacionadas con la sensibilización sobre este principio fundamental.
- Aprendimos del papel fundamental que como organización desempeñamos en la sociedad, nuestro compromiso con el trabajo decente y el crecimiento económico aporta de manera significativa al bienestar de nuestros trabajadores y sus familias.

- Aprendimos que la gestión integral de los residuos aprovechables generados por Gesamb Ltda. pueden integrar una dimensión social al vincular gestores ambientales que cumplan los requerimientos de ley y que utilicen el aprovechamiento de los residuos para el bienestar social de quienes lo necesitan.
- Aprendimos que es relevante seguir desarrollando esfuerzos, estrategias, capacitaciones y procedimientos que permitan hacer frente a la corrupción.

Bibliografía

BANCO MUNDIAL. Emisiones de CO2. [en línea] Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/EN.ATM.CO2E.PC>

CIVILIS DERECHOS HUMANOS. Libertad de Asociación. Nociones. [en línea]. Disponible en: <https://www.civilisac.org/nociones/libertad-de-asociacion-2>

EPM. Uso Inteligente del Agua. Aguas, Hogar. Medellín 2017 3p.

FINDETER. Estudio del Sector Agua Potable y Saneamiento Básico Colombiano. Jefatura de Inteligencia de Negocio – Coordinación de Inteligencia Externa. Septiembre de 2021. 39p.

FROHMANN, Alicia & OLMOS, Ximena. Huella de carbono, exportaciones y estrategias empresariales frente al cambio climático. CEPAL. Santiago de Chile. 2013. 78p.

GRANADA, Lorena. Estimación del consumo básico de agua potable en Colombia. Universidad del Valle. Santiago de Cali. 2011. p. 58.

HOEKSTRA, A., CHAPAGAIN, A., ALDAYA, M.; MEKONNEN, M. Manual de evaluación de la huella hídrica. Establecimiento del estándar mundial. AENOR Internacional, S.A.U. Water Footprint Network. 2011. 244p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. Plataforma de Recursos de Trabajo Decente para el Desarrollo Sostenible. [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/langes/index.htm#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,forjar%20buenas%20relaciones%20de%20trabajo>.



**COMUNICACIÓN ANUAL DE PROGRESO 2022
PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS
SEGUNDO AÑO DE GESTIÓN**

**GESAMB LTDA
AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD**

DICIEMBRE DE 2022



Copyright by GESAMB | All Rights Reserved.