

VERSION 0.0

AGOSTO DE 2018



COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS

COP

FELIPE OCHOA Y ASOCIADOS, S.C.

RICARDO CASTRO NÚM.54, PISO 9, COL. GUADALUPE INN, C.P. 01020, CIUDAD DE MÉXICO

foa@foaconsulting.com www.foaconsulting.com

PROJECT COMMUNICATION PLAN
DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Ciudad de México, 25 de julio de 2018.

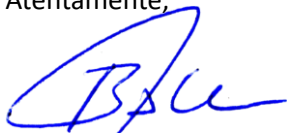
A NUESTRAS PARTES INTERESADAS.

Me complace comunicar que **Felipe Ochoa y Asociados, S.C.**, firma establecida hace 45 años y primera en México en obtener la certificación ISO 37001:2016 en su **Sistema de Gestión Antisoborno** e ISO 9001:2015 en **Integridad de Gestión de Proyectos de Consultoría**, apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a *los Derechos Humanos, los Estándares Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción*.

Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia, y nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular, los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En **Felipe Ochoa y Asociados, S.C.** manifestamos a nuestras partes interesadas y al público en general, nuestro compromiso de transparencia y rendición de cuentas, con la confianza y responsabilidad que asumimos al ser la primer firma consultora certificada a nivel mundial en Integridad de negocios y el Sistema *FIDIC Integrity Management System* (FIMS antes BIMS) de FIDIC desde el año 2001 y la primera en México en ISO 37001: 2016 *Anti-bribery Management Systems*.

Atentamente,



DR. REYES JUÁREZ DEL ANGEL
PRESIDENTE
FOA CONSULTORES

DERECHOS HUMANOS

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y METAS

En FOA Consultores, estamos convencidos que la parte fundamental para lograr los objetivos de la firma es el respeto a los derechos humanos, motivo por el cual se han establecido documentos donde se describe la cultura de integridad de la firma, así como también se han implementado mecanismos de control para la preservación de la integridad de las personas que colaboran con nuestra organización.

Al analizar de forma paralela nuestro interés por las personas y la razón de ser de FOA Consultores, definimos nuestras prioridades y determinamos enfocar nuestras acciones en materia de Derechos Humanos, al cumplimiento del siguiente **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**:

5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo.

5.5 Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Para que en FOA Consultores podamos aportar al logro de estos ODS, se cuenta con los siguientes documentos:

- Política de Integridad
- Código de Conducta
- Decálogo de Responsabilidad Social
- Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría
- Contratos del personal en apego a la Ley

Nuestra Política de Integridad ha sido elaborada por la Presidencia de FOA Consultores, lo cual refleja el nivel de compromiso adquirido en materia de Derechos Humanos, por medio de la siguiente declaración:

“En FOA consultores tenemos el compromiso de los socios y del personal de proporcionar nuestros servicios con el valor agregado de las mejores prácticas de INTEGRIDAD ÉTICA, que conduzcan a la AUSENCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN como: soborno, fraude, colusión y extorsión, con apego a los principios de responsabilidad social, a las leyes y requisitos aplicables.

El cumplimiento de la política contra las prácticas de corrupción nos compromete a la mejora continua de nuestro sistema de integridad en los componentes del ciclo integral de nuestros proyectos y servicios, con la APERTURA AL PLANTEAMIENTO DE INQUIETUDES DE BUENA FE DE LAS PARTES INTERESADAS Y SIN TEMOR A REPRESALIAS, OTORGANDO LAS ATRIBUCIONES NECESARIAS A LAS INSTANCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL SISTEMA DE GESTIÓN, Y PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ANTE COMPORTAMIENTOS QUE INCUMPLAN NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.”

De forma complementaria, la Presidencia de FOA Consultores ha adoptado un Decálogo de Responsabilidad Social, el cual se fomenta desde su Alta Dirección hacia todos los niveles de la organización y considera como parte de su compromiso:

3. Vivir esquemas de liderazgo participativo, solidaridad, servicio y de RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LA DIGNIDAD HUMANA.

Del mismo modo, la Alta Dirección de FOA Consultores ha establecido el Código de Conducta, el cual da los lineamientos de actuación de la firma por medio de seis materias:

1. Responsabilidad Social
2. Calidad de la Consultoría
3. Objetividad del Servicio
4. Integridad Corporativa
5. Respeto a los Derechos Humanos
6. Competencia

En estas materias que se prevé el cuidado de los Derechos Humanos, haciéndolo patente con los siguientes lineamientos corporativos:

- FOA Consultores mantendrá sus procesos y controles alineados con los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS y respeto a los intereses de las partes interesadas pertinentes para sus operaciones.
- FOA Consultores RESPETARÁ EN TODO MOMENTO LOS DERECHOS HUMANOS DE SU PERSONAL Y DE LAS PERSONAS CON LAS QUE INTERACTÚE por la propia naturaleza sus actividades.
- FOA Consultores reconocerá, como parte del respeto a los derechos humanos, la igualdad de derechos que poseen las personas para acceder a un trabajo digno, por lo que NO ESTABLECERÁ CONDICIONES QUE IMPLIQUEN DISCRIMINACIÓN ENTRE SU PERSONAL por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y la integridad profesional de la firma.
- FOA Consultores ASEGURARÁ LA PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES de su personal y de sus Clientes en apego a las leyes aplicables.
- FOA Consultores contará con los mecanismos que aseguren la DEBIDA DILIGENCIA ANTE CUALQUIER DENUNCIA DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS de las personas que laboran bajo su responsabilidad o de aquéllas que hayan sido afectadas en sus derechos humanos por la actividad directa de la firma.

De forma congruente con la Política de Integridad, el Decálogo de Responsabilidad Social y el Código de Conducta, en nuestro Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, se ha establecido como parte de los Principios de Operación, lo siguiente:

7. todas las Direcciones y Gerencias de la firma deben estipular estrategias, metas y acciones concretas para mantener el objetivo de integridad ética de FOA Consultores, así como también deben actuar en apego a los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

a la normativa internacional de comportamiento y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, todos ellos, componentes de la responsabilidad social de la firma.

En el año subsecuente, es nuestro interés reforzar la difusión y, en su caso, capacitación específica con respecto a las buenas prácticas que apoyan al logro de la igualdad de oportunidades en promociones y ascensos, sin diferenciar por motivos de raza, creencias, orientación sexual, salud, edad y discapacidad.

A partir de ello, podremos establecer indicadores específicos para conocer y trabajar en torno a nuestras brechas de desigualdad y respeto a los derechos humanos en FOA Consultores.

IMPLEMENTACIÓN

Para que sea implementado todo compromiso y lineamiento dado en materia de Derechos Humanos, se ha designado al Comité de Mejora Continua, quien en coordinación con la Alta Dirección y, en su caso con el Comité de Riesgos a la Integridad, determinan las acciones a emprender.

Durante este año la firma se ha enfocado en fortalecer sus políticas y lineamientos de actuación, lo cual se llevó a cabo considerando la adopción de las mejores prácticas a nivel nacional e internacional, tales como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ISO 37001:2016, Sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 26000:2010, Directrices sobre responsabilidad social.
- Decálogo de Responsabilidad Social del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- Indicadores de Responsabilidad Social Corporativa del Premio de Ética y Valores en la Industria, promovidos por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN).

A partir de la actualización de nuestras políticas corporativas, se llevó a cabo la difusión de las mismas a todos los niveles de la organización, por medio de pláticas inductivas, folletos y carteles, lo cual se complementó con la aplicación de cuestionarios para conocer su entendimiento y, en su caso, reforzar.

Del mismo modo, se aplicó por primera ocasión una encuesta de clima laboral, donde se abordaron los siguientes ejes, con el propósito de conocer la percepción del personal e identificar, entre otros temas, las oportunidades de mejora en materia de Derechos Humanos:

- Comunicación y liderazgo
- Instalaciones y equipo
- Ética
- Trabajo en equipo
- Capacitación y desarrollo

Finalmente, con el propósito de atender de forma imparcial y objetiva cualquier situación de riesgo a la integridad o violación a los derechos de las personas que laboran en FOA Consultores, se instauró el Comité de Riesgos a la Integridad, como un órgano auxiliar de la firma para dar transparencia a este tipo de procesos.

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

El Comité de Riesgos a la Integridad fue habilitado a partir de este año y cuenta con sus propias Reglas de operación documentadas, difundidas en todos los niveles y auditadas por un organismo de tercera parte.

Para que todo el personal conociera las funciones y forma de comunicar cualquier situación de riesgo a la integridad o de violación a sus derechos humanos, se llevaron a cabo pláticas de difusión, entrega de manuales de inducción y la colocación de carteles en diferentes áreas de nuestras instalaciones.

Del mismo modo, este mecanismo se encuentra difundido por medio de nuestro sitio web www.foaconsulting.com, donde puede conocerlo y hacer uso de este cualquier parte interesada y el público en general.

MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Hasta la fecha no se han recibido quejas ni denuncias relacionadas con alguna violación, real o potencial, a los Derechos Humanos de nuestro personal, ni de alguna otra parte interesada.

Por otro lado, como resultado de nuestra primera encuesta de Clima Laboral se detectó que el 92% del personal conoce y está de acuerdo con el mecanismo que se ha establecido para que pueda expresar alguna inquietud o denuncia con respecto a conductas no éticas, entre ellas, aquellas que violan los Derechos Humanos.

No se obtuvieron resultados a mejorar que impacten directamente al tema de Derechos Humanos.

Con base en lo anterior y tomando en cuenta que nuestro mecanismo para atender a este tipo de denuncias es joven, consideramos conveniente observar su comportamiento durante el siguiente ciclo anual y, en su caso, identificar e implementar cualquier mejora que requiera.

Del mismo modo, considerando el nivel de madurez de nuestras buenas prácticas en materia de Derechos Humanos, la siguiente encuesta de clima laboral abordará de forma más puntual algunos elementos de dicha materia, de tal forma que se propicie su mejora gradual y continua.

PRÁCTICAS LABORALES

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y METAS

Desde su fundación, en FOA Consultores se han fomentado y aplicado prácticas laborales donde se respeten los requisitos legales y normativos aplicables, así como prácticas laborales competitivas de acuerdo con el sector de la consultoría, de tal manera que se respeten los derechos laborales de las personas que colaboran con la firma y se desarrolle su competencia.

Tomando en cuenta el giro de nuestra organización, así como las necesidades de nuestro personal y de la firma, se ha determinado enfocar nuestras acciones en materia laboral, al cumplimiento de los siguientes **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**:

4. Garantizar una Educación Inclusiva, Equitativa y de Calidad y Promover Oportunidades de Aprendizaje durante toda la Vida para Todos.

4.4 Para 2030, aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.

5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de Todas las Mujeres y Niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas de todo el mundo.

5.5 Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Para que en FOA Consultores podamos aportar al logro de este ODS, se cuenta con los siguientes documentos:

- Política de Integridad
- Código de Conducta
- Decálogo de Responsabilidad Social
- Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría
- Contratos del personal en apego a la Ley

Nuestra Política de Integridad ha sido elaborada por la Presidencia de FOA Consultores, lo cual refleja en la siguiente declaración el nivel de compromiso adquirido con respecto a los derechos laborales del personal que colabora con nuestra firma:

“En FOA consultores tenemos el compromiso de los socios y del personal de proporcionar nuestros servicios con el valor agregado de las mejores prácticas de INTEGRIDAD ÉTICA, que conduzcan a la AUSENCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN COMO: SOBORNO, FRAUDE, COLUSIÓN Y EXTORSIÓN, CON APEGO A LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, A LAS LEYES Y REQUISITOS APLICABLES.

El cumplimiento de la política contra las prácticas de corrupción nos compromete a la mejora continua de nuestro sistema de integridad en los componentes del ciclo integral de nuestros proyectos y servicios, con la APERTURA AL PLANTEAMIENTO DE INQUIETUDES DE BUENA FE DE LAS PARTES INTERESADAS Y SIN TEMOR A REPRESALIAS, OTORGANDO LAS ATRIBUCIONES NECESARIAS A LAS INSTANCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL SISTEMA DE GESTIÓN, Y PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ANTE COMPORTAMIENTOS QUE INCUMPLAN NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.”

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

De igual forma, en nuestro Decálogo de Responsabilidad Social, se han adoptado los siguientes compromisos:

1. La promoción e impulso de una cultura de **COMPETITIVIDAD RESPONSABLE** que busca las metas y el éxito del negocio, contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la sociedad.
4. Promover **CONDICIONES LABORALES FAVORABLES PARA LA CALIDAD DE VIDA, EL DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONAL** de toda su comunidad (personal, familiares, accionistas y proveedores).
10. Tomar en cuenta e **INVOLUCRAR A SU PERSONAL**, accionistas y proveedores en sus programas de inversión y desarrollo social.

Por otra parte, en nuestro Código de Conducta se prevén las buenas prácticas laborales por medio de los siguientes lineamientos corporativos:

- FOA Consultores contribuirá permanentemente al beneficio de sus Clientes y de la sociedad, mediante el **MEJORAMIENTO CONTINUO DE SU PERSONAL** y la investigación y el desarrollo continuo de su tecnología para el mejoramiento de su productividad.
- FOA Consultores se compromete al **MEJORAMIENTO CONTINUO DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO, HABILIDADES Y HERRAMIENTAS TÉCNICAS EN LAS ÁREAS DE SU ESPECIALIDAD**. La firma aplicará la “administración de tecnología” como metodología de trabajo y pondrá a disposición de sus clientes los beneficios de sus logros profesionales.
- La actividad promocional de la firma o de sus servicios se hará solo de manera congruente con la dignidad profesional. Sus folletos y demás documentación oficial sobre recursos, experiencia, trabajos y reputación deberán **REFLEJAR FIELMENTE LA SITUACIÓN REAL DE FOA CONSULTORES Y DE SU PERSONAL**.
- FOA Consultores reconocerá como parte del respeto a los derechos humanos, la **IGUALDAD DE DERECHOS QUE POSEEN DE LAS PERSONAS PARA ACCEDER A UN TRABAJO DIGNO**, por lo que **NO ESTABLECERÁ CONDICIONES QUE IMPLIQUEN DISCRIMINACIÓN** entre su personal por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y la integridad profesional de la firma.
- FOA Consultores asegurará la **PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES DE SU PERSONAL** y de sus Clientes en apego a las leyes aplicables.
- FOA Consultores contará con los mecanismos que aseguren la **DEBIDA DILIGENCIA ANTE CUALQUIER DENUNCIA DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS QUE LABORAN BAJO SU RESPONSABILIDAD** o de aquellas que hayan sido afectadas en sus derechos humanos por la actividad directa de la firma.

De forma consistente, en nuestro Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, se han establecido los siguientes Principios de Operación, los cuales apoyan para que la firma se apegue a las buenas prácticas laborales:

2. El personal de FOA Consultores, debe estar **CONSCIENTE DE CÓMO ACTUAR ÉTICAMENTE** con los clientes y demás partes interesadas pertinentes para la firma, así como del **CUMPLIMIENTO CON**

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

LOS REQUISITOS LEGALES, NORMATIVOS Y PROPIOS DE LA FIRMA EN MATERIA DE INTEGRIDAD, evitando cualquier acto de corrupción por medio del soborno, fraude, colusión o extorsión.

3. El personal debe comunicar a su Jefe inmediato y/o al Comité de Riesgos a la Integridad, cualquier SITUACIÓN DONDE SE SIENTAN INCÓMODOS EN SU RELACIÓN DE SERVICIO CON EL CLIENTE O CON ALGUNA OTRA PARTE INTERESADA que se encuentre involucrada en el proceso y que esté poniendo en riesgo la integridad ética de la firma, siendo en todo momento la COMUNICACIÓN TRATADA SOBRE UNA BASE DE BUENA FE Y SIN TEMOR A REPRESALIAS. En el caso de considerarlo necesario puede solicitar la asesoría del Apoderado legal.
6. Todo el personal de la firma debe IDENTIFICAR, APLICAR E INTERCAMBIAR LAS “MEJORES PRÁCTICAS” DE TRABAJO.
7. Todas las Direcciones y Gerencias de la firma deben estipular estrategias, metas y acciones concretas para mantener el objetivo de integridad ética de FOA Consultores, así como también deben actuar en apego a los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, todos ellos, componentes de la responsabilidad social de la firma.

En nuestro próximo ciclo anual, es nuestro interés reforzar nuestros mecanismos y establecer indicadores para la medición del desempeño de estas prácticas laborales declaradas en nuestras políticas corporativas.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación de las buenas prácticas laborales es responsabilidad de la Dirección de Finanzas y Administración de FOA Consultores.

El Comité de Mejora Continua es responsable de verificar periódicamente su adecuado cumplimiento conforme a lo establecido en las políticas, lineamientos, manuales y procedimientos de FOA Consultores.

Parte fundamental para implementar y mejorar continuamente las buenas prácticas laborales, es el conocimiento del personal acerca de lo que implica esta materia, por lo que desde su contratación se le entrega y explica lo siguiente:

- Contrato laboral
- Funciones y responsabilidades
- Manual de Inducción al Sistema de Integridad (Política de Integridad, Código de Conducta, Principios de Operación, mecanismo de denuncias, entre otros temas)
- Manual de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social (Decálogo de Responsabilidad Social y buenas prácticas declaradas por la firma)

Como resultado del pasado ciclo de evaluación del desempeño del personal, este año se revisaron y documentaron de una forma más práctica y accesible los perfiles y descripciones de puesto del personal de la firma, de tal manera que todo el personal consulte más fácilmente cuáles son sus funciones y responsabilidades, así como también, sean un claro referente para llevar a cabo la siguiente evaluación anual del desempeño del personal.

De igual forma, se difunde a nuestro personal por medio del Manual de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, lo siguiente:

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

En FOA Consultores,

- Se proporcionan las facilidades necesarias para que el personal se capacite y desarrolle profesionalmente conforme a las necesidades de su puesto y de la firma.
- Se fomenta la igualdad de oportunidades en promociones y ascensos.
- Se prohíbe el trabajo infantil y cualquier tipo de trabajo forzoso.
- No se prohíbe la contratación de personas en situación de discapacidad.
- Se evalúa el desempeño del personal basado en sus aptitudes, conocimientos, habilidades y apego a la política de integridad de la firma.
- Se ha brindado el tiempo, los recursos y el apoyo para que su personal atienda acontecimientos familiares o personales relevantes, aun cuando coincidan con los horarios de trabajo.
- Cuando ha sido necesario, se han acordado horarios flexibles y esquemas de trabajo en casa, en las áreas donde su operación lo permite.

Para atender cualquier riesgo a la integridad ética de la firma, en materia laboral, se ha instaurado el Comité de Riesgos a la Integridad, como órgano responsable de atender a cualquier queja o denuncia al respecto.

Nuestro mecanismo de denuncia ha sido difundido al personal por medio de pláticas, manuales, folletos y carteles, y para nuestras partes interesadas se encuentra difundido por medio de nuestro sitio web www.foaconsulting.com

MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Hasta la fecha no se han recibido quejas ni denuncias relacionadas con alguna violación, real o potencial, a los Derechos Laborales de nuestro personal, ni de alguna otra parte interesada, no obstante, con la finalidad de conocer la percepción del personal y detectar oportunidades de mejora en materia laboral, se aplicó nuestra primera encuesta de clima laboral, la cual se refiere igualmente en el apartado de Derechos Humanos de este informe y cuyos resultados destacan lo siguiente:

Fortalezas

- El 88 % del personal percibe que el personal de la empresa actúa con ética en el desempeño de sus actividades.
- El 98 % del personal confirma que la implementación de prácticas éticas es benéfica para la empresa.
- El 92 % del personal confirma que conoce y está de acuerdo con el mecanismo para poder expresar alguna inquietud con respecto al trabajo o a conductas no éticas.
- El 100 % ha recibido y conoce la Política de Integridad de la firma, su Código de Conducta y objetivos.

Oportunidades de mejora

- Un 20 % del personal percibe que no se ha proporcionado la capacitación suficiente para llevar a cabo sus actividades, ni se han dado las facilidades para continuar con su formación.
- Un 28 % del personal considera que las instalaciones no son apropiadas en cuanto a iluminación, espacio, ventilación y ergonomía.
- Un 20 % del personal percibe que faltan herramientas para desarrollar su trabajo.

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

Al respecto de estos resultados, la Alta Dirección de FOA Consultores determinó lo siguiente:

1. Actualizar los perfiles y descripciones de puesto, así como los mecanismos para la evaluación del desempeño del personal, de tal manera que se cuente con una detección de necesidades de capacitación y desarrollo del personal, de forma clara y objetiva. El ciclo anual de evaluación del desempeño será aplicado en el mes de noviembre de 2018 y sus resultados deberán presentarse en la Revisión Directiva de 2019, comparando los obtenidos en 2017:

- Promedio de calificaciones de Consultores: 9.38
- Promedio de calificaciones de Personal Administrativo: 8.79

2. Habilitar el proyecto de remodelación de las oficinas de FOA Consultores, el cual incluye la renovación de la iluminación y ventilación, así como una nueva distribución de los espacios y el mobiliario. Esta remodelación se llevará a cabo de forma gradual, dado prioridad a las áreas que no tienen las mejores condiciones, por lo que se ha iniciado su primera fase en el mes de junio con el piso 9 y se estima que concluya en el mes de noviembre de 2018.

Para el año 2019, dependiendo de la condición financiera de la firma y las condiciones del mercado, se podrá dar continuidad a la remodelación con la habilitación del *roof garden*, el cual servirá como un área de esparcimiento y para eventuales capacitaciones o reuniones del personal.

3. Se ha determinado llevar a cabo una revisión y determinación del tipo y cantidad de herramientas requeridas para mejorar el desarrollo de las labores del personal, de tal manera que sean definidas las prioridades por la Alta Dirección y se establezca un plan de incorporación gradual de estas herramientas.

Este año el Comité de Mejora Continua también realizó el primer análisis para conocer nuestros factores de diversidad por género, de donde se destaca lo siguiente:

FACTORES DE DIVERSIDAD POR GÉNERO

Con este factor tenemos la posibilidad de conocer nuestras brechas para el logro de la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Composición de la plantilla de personal:

40% mujeres

60% hombres

Diversidad por género, de acuerdo con el nivel jerárquico:

Nivel Directivo:

20% mujeres

80% hombres

Nivel de Mandos Medios:

33% mujeres

67% hombres

Nivel Operativo:

45% mujeres

55% hombres

Los resultados en general reflejan una clara composición mayoritaria de personal del sexo masculino en todos sus niveles, sin embargo, considerando las medidas de nivelación establecidas en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación¹, se establece que una medida de cumplimiento el contar con una plantilla de personal integrada con al menos el 40% de un mismo sexo, por lo tanto, la composición general de la plantilla de personal de FOA Consultores, da cumplimiento a esta medida, sin embargo, las prácticas de la firma continuarán fomentando la incorporación de las mujeres a estas actividades, siempre basado en la competencia de las personas.

Otra de las medidas de nivelación establecidas en la norma referida, es la existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos, siendo ésta una de las metas aún por alcanzar en la firma, no obstante, en este año se ha logrado un incremento del 10% al incorporar a cuadro directivo a una mujer, sumando con ello el 20% del sexo femenino en la plantilla directiva.

Naturalmente son promociones y cambios organizacionales que se van generando de forma gradual y con una adecuada planificación estratégica en la empresa, por lo que el incremento presentado este año, representa un logro muy importante, principalmente considerando los años que llevó la preparación del personal dentro de la firma para acceder a este cargo directivo y la evolución del personal que ocupaba previamente dicho cargo.

¹ Se sugiere consultar la Tabla 5. Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

MEDIO AMBIENTE

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y METAS

Para FOA Consultores es de vital relevancia la protección del medio ambiente, por lo que en cada uno de sus proyectos se analiza su impacto ambiental y es uno de los factores que determinan su viabilidad, pues con ello se incide directamente en la operación de proyectos sustentables.

Es con este enfoque que se establecen las acciones que aportarán al cumplimiento de los siguientes **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**:

12. Garantizar Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles.

12.5 Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

12.7 Promover prácticas de contratación pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

En FOA Consultores, hemos establecido los siguientes documentos como marco de referencia para que nos encaminemos al logro de estos ODS:

- Política de Integridad
- Código de Conducta
- Decálogo de Responsabilidad Social
- Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría
- Manual de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social

Nuestra Política de Integridad ha sido elaborada por la Presidencia de FOA Consultores, lo cual refleja en la siguiente declaración el nivel de compromiso adquirido en relación al cuidado del medio ambiente:

“En FOA consultores tenemos el compromiso de los socios y del personal de proporcionar nuestros servicios con el valor agregado de las mejores prácticas de INTEGRIDAD ÉTICA, que conduzcan a la ausencia de actos de corrupción como: soborno, fraude, colusión y extorsión, CON APEGO A LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, A LAS LEYES Y REQUISITOS APLICABLES.

El cumplimiento de la política contra las prácticas de corrupción nos compromete a la mejora continua de nuestro sistema de integridad en los componentes del ciclo integral de nuestros proyectos y servicios, con la apertura al planteamiento de inquietudes de buena fe de las partes interesadas y sin temor a represalias, otorgando las atribuciones necesarias a las instancias de vigilancia y control del sistema de gestión, y para la aplicación de las sanciones ante comportamientos que incumplan nuestro código de conducta.”

Por otro lado, en nuestro Decálogo de Responsabilidad Social se ha adoptado el siguiente compromiso:

5. Respetar el entorno ecológico en todos y cada uno de los procesos de operación y comercialización, además de CONTRIBUIR A LA PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

De igual forma, en nuestro Código de Conducta se prevén las buenas prácticas laborales por medio del siguiente lineamiento corporativo:

- En todos los proyectos de desarrollo o de mejoramiento operacional de sus clientes, FOA Consultores INCORPORARÁ EL OBJETIVO AMPLIO DE LA SUSTENTABILIDAD, CON UN ENFOQUE DE DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE Y UTILIZANDO DE FORMA EQUILIBRADA LOS RECURSOS NATURALES, DE TAL MANERA QUE NO SEAN AGOTADOS, NI QUE SE DAÑE AL MEDIO AMBIENTE.

En congruencia con la Política de Integridad de la firma, el Código de Conducta y Decálogo de Responsabilidad Social, en nuestro Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, se han establecido buenas prácticas para el cuidado y preservación del medio ambiente, en apego a los requisitos legales aplicables.

a) Para la conservación de los recursos naturales:

- Uso responsable de papel
- Consumo responsable de energía eléctrica
- Consumo responsable del agua
- Cambio gradual a tecnologías más limpias

b) Para el manejo y disposición responsable de los residuos:

- Clasificación y disposición de residuos sólidos urbanos
- Clasificación y disposición de residuos peligrosos

En nuestro próximo ciclo anual, es nuestro interés establecer metas e indicadores para visualizar la mejora de estas prácticas.

IMPLEMENTACIÓN

A nivel interno de la firma, la implementación y seguimiento de las buenas prácticas para cuidado del medio ambiente es responsabilidad del Comité de Mejora Continua.

Estas buenas prácticas son promovidas por medios de difusión visuales y pláticas de sensibilización dirigidas a todo el personal.

En cuanto a nuestras acciones para el uso responsable de los recursos naturales, este año nos hemos enfocado a la cuantificación de nuestro consumo de papel, agua y energía eléctrica, de tal manera que en nuestro siguiente ciclo anual podamos iniciar con el establecimiento de metas al respecto.

Adicionalmente, este año se realizó la inversión para iniciar el cambio gradual de automóviles que consumen gasolina, por automóviles híbridos.

De igual forma, como parte del proyecto de remodelación de las instalaciones de FOA Consultores, se tiene considerado el cambio gradual a tecnologías más limpias, principalmente aquellas enfocadas a la eficiencia energética.

En cuanto a nuestras acciones para el manejo y disposición responsable de los residuos, en este año se hizo un mayor énfasis en la clasificación y disposición de los residuos sólidos urbanos y en los residuos peligrosos, por lo que se dispuso de lo siguiente:

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

- Colocación de contenedores suficientes en cada piso y para cada tipo de residuo sólido urbano
- Identificación de contenedores y difusión para que el personal distinga y disponga de cada tipo de residuo.
- Promoción de la compilación y disposición de residuos eléctricos y electrónicos, así como de residuos peligrosos como baterías.

Nuestra acción a nivel externo se ha mantenido por medio de nuestros proyectos de consultoría y es responsabilidad de la Dirección General, la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Infraestructura, quienes realizan el análisis y determinación de estas acciones según corresponda a cada proyecto.

MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

En cuanto al tema del uso responsable de los recursos naturales, hasta la fecha se ha observado lo siguiente:

- En cuanto al consumo de papel, se resalta la variación en su consumo, ya que, por la naturaleza de nuestras actividades, el consumo es diferente dependiendo del tipo de proyectos, las condiciones o dinámica de trabajo con los clientes, así como el formato de entregables solicitados por los clientes.
En virtud de que estas condiciones son muy variables, en este tema se ha detectado como viable solamente la aplicación de buenas prácticas en el consumo, tales como la confirmación de la información antes de la impresión y la reutilización de papel al interior de la empresa, previo a su disposición con residuo.
- En cuanto al consumo de energía eléctrica, este año se inició el registro de los datos por consumo del año 2017 y se han comparado con los obtenidos en lo que va del año 2018, sin embargo, aun cuando nos ha apoyado para observar el consumo por cada piso de las oficinas, actualmente ya se encuentra en operando el proyecto de remodelación, por lo que hemos determinado continuar sólo con esta observación de comportamiento y determinar la eficiencia con el nuevo equipamiento.
- Con la finalidad de disminuir las emisiones a la atmósfera, se ha hecho la primera inversión para la adquisición de cuatro autos híbridos, y los otros cinco autos que operan con gasolina, han mantenido sus servicios y verificaciones en tiempo y forma.
- Con respecto a nuestras prácticas para la clasificación y disposición de residuos, se ha mantenido la disposición de los residuos sólidos urbanos en apego a la legislación de la Ciudad de México y en coordinación con los condóminos del edificio donde se encuentran nuestras oficinas.

En cuanto a los residuos eléctricos y electrónicos, así como baterías y cartuchos de tóner, fueron dispuestos por medio de la campaña “Reciclatrón”, organizada por el Gobierno de la Ciudad de México y donde se ha dispuesto de residuos en dos ocasiones en el año.

Cabe señalar que este es el primer año en que dispone de los residuos eléctricos y electrónicos, por lo que la cantidad de residuos con seguridad será muy diferente en siguientes años, lo cual se realizará de una forma programada al menos dos veces al año.

Tanto para el consumo responsable de los recursos naturales, como para la disposición de residuos, se dará continuidad a las acciones de difusión y concientización del personal en cada una de nuestras buenas prácticas y los resultados obtenidos al término de 2018, serán presentados en nuestra Revisión Directiva para que se determinen las metas y acciones más convenientes para la firma y para el cuidado del medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

EVALUACIÓN, POLÍTICA Y METAS

La integridad es un valor fundamental en la operación de FOA Consultores y una marca distintiva en nuestros servicios, lo cual ha estado sustentado desde el año 2000 por medio de nuestro Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, que se ha mantenido certificado desde el año 2001 con base en la norma ISO 9001, con alcance en “INTEGRIDAD DE GESTIÓN EN PROYECTOS DE CONSULTORÍA” y, recientemente ha recibido la auditoría para su certificación con base en la norma ISO 37001 de sistemas de gestión antisoborno, que se encuentra en proceso de dictaminación para su otorgamiento.

Siendo la integridad ética parte de la cultura organizacional de FOA Consultores, observamos que nuestras acciones aportarán al cumplimiento de los siguientes **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**:

- 16. Promover Sociedades Pacíficas e Inclusivas para el Desarrollo Sostenible, facilitar el Acceso a la Justicia para todos y Crear Instituciones Eficaces, Responsables e Inclusivas en todos los Niveles.**
- 16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.**
- 16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles.**

Por medio de los siguientes documentos, FOA Consultores establece como su eje principal de actuación la INTEGRIDAD:

- Política de Integridad
- Código de Conducta
- Decálogo de Responsabilidad Social
- Principios de Operación
- Manual de Gestión para el Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría
- Manual de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social

Nuestra Política de Integridad ha sido elaborada por la Presidencia de FOA Consultores, presentando un enfoque particular hacia la integridad ética y la no tolerancia ante cualquier conducta o acto de corrupción:

“EN FOA CONSULTORES TENEMOS EL COMPROMISO DE LOS SOCIOS Y DEL PERSONAL DE PROPORCIONAR NUESTROS SERVICIOS CON EL VALOR AGREGADO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS DE INTEGRIDAD ÉTICA, QUE CONDUZCAN A LA AUSENCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN COMO: SOBORNO, FRAUDE, COLUSIÓN Y EXTORSIÓN, CON APEGO A LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, A LAS LEYES Y REQUISITOS APLICABLES.

EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA CONTRA LAS PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN NOS COMPROMETE A LA MEJORA CONTINUA DE NUESTRO SISTEMA DE INTEGRIDAD EN LOS COMPONENTES DEL CICLO INTEGRAL DE NUESTROS PROYECTOS Y SERVICIOS, CON LA APERTURA AL PLANTEAMIENTO DE INQUIETUDES DE BUENA FE DE LAS PARTES INTERESADAS Y SIN TEMOR A REPRESALIAS, OTORGANDO LAS ATRIBUCIONES NECESARIAS A LAS INSTANCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL SISTEMA DE GESTIÓN, Y PARA LA

APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ANTE COMPORTAMIENTOS QUE INCUMPLAN NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.”

El Decálogo de Responsabilidad Social, respalda de forma congruente la Política de Integridad con sus siguientes declaraciones:

- Hacer públicos los valores, COMBATIR INTERNA Y EXTERNAMENTE PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN y desempeñarse con base en su Código de Conducta.
- Participar, mediante alianzas intersectoriales con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras, agrupaciones y/o gobierno, en la discusión, propuestas y atención de TEMAS SOCIALES DE INTERÉS PÚBLICO.

En este mismo orden de ideas, nuestro Código de Conducta ha sido diseñado desde su origen para marcar la pauta de comportamiento en el personal para el cuidado de la integridad de la firma, resaltando los siguientes elementos dirigidos particularmente a evitar situaciones de corrupción:

- FOA Consultores acepta la responsabilidad permanente de su actividad consultora con sus Clientes y con la sociedad.
- FOA Consultores mantendrá sus procesos y controles alineados con los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento, respeto a los derechos humanos y respeto a los intereses de las partes interesadas pertinentes para sus operaciones.
- FOA Consultores aceptará únicamente la ejecución de estudios y proyectos en las áreas de especialidad en las que esté capacitado para ofrecer un servicio eficiente y eficaz.
- FOA Consultores habilitará los mecanismos necesarios para que sus Clientes y partes interesadas relevantes, le retroalimenten cuando lo consideren necesario, acerca de su desempeño, queja o denuncia de cualquier situación que desvíe a la firma de sus principios de integridad.
- FOA Consultores actuará siempre con lealtad hacia su Cliente y mantendrá total confidencialidad sobre la información de éste, que haya obtenido en el curso de ejecución de los servicios. Asimismo, guardará absoluta confidencialidad sobre los documentos e informes preparados para su cliente.
- FOA Consultores evitará el conflicto de intereses e informará al Cliente, con antelación, de cualquier posible conflicto de intereses que pudiera surgir durante la ejecución de los servicios de consultoría.
- FOA Consultores solo ofrecerá sus servicios bajo términos de contratación que no interfieran o impidan su independencia de criterio, integridad ni objetividad.
- FOA Consultores no aceptará remuneración o compensación alguna que pudiera predisponer a la firma de una opinión que no fuera independiente.
- FOA Consultores no solicitará trabajos de consultoría ni participará en concursos privados o públicos, sino bajo las más estrictas normas de la ética empresarial y de competencia con total integridad en sus transacciones.
- FOA Consultores actuará en todo momento en beneficio de su Cliente y llevará a cabo los servicios con total integridad profesional, cuidando que no se perjudiquen intereses superiores de la sociedad o de la Nación.
- La actividad promocional de la firma o de sus servicios se hará solo de manera congruente con la dignidad profesional. Sus folletos y demás documentación oficial sobre recursos, experiencia,

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

trabajos y reputación deberán reflejar fielmente la situación real de FOA Consultores y de su personal.

- FOA Consultores en todo momento administrará los asuntos internos de la firma y sus relaciones con el exterior, con integridad. La firma utilizará un “Sistema de Administración por Integridad” como un instrumento de trabajo, consistente con la dignidad de la consultoría, una industria del conocimiento.
- FOA Consultores asegurará la privacidad de los datos personales de su personal y de sus Clientes en apego a las leyes aplicables.
- FOA Consultores contará con los mecanismos que aseguren la debida diligencia ante cualquier denuncia de violación a los derechos humanos de las personas que laboran bajo su responsabilidad o de aquéllas que hayan sido afectadas en sus derechos humanos por la actividad directa de la firma.
- FOA Consultores favorecerá la política de “selección por calidad” para la contratación de sus servicios.
- En el caso de que se le solicite la revisión del trabajo realizado por otro consultor, actuará de conformidad con una conducta de integridad y objetividad.
- FOA Consultores no propiciará arreglos compensatorios o contribuciones destinadas a influenciar o asegurar trabajo; ni comisiones de organizaciones cuyos equipos o servicios puedan ser recomendados al Cliente como parte de sus servicios de consultoría.
- FOA Consultores contará con los controles financieros y no financieros que eviten actividades o actos que puedan dañar la reputación o el negocio de terceros.
- FOA Consultores participará activamente en foros y órganos de entidades que representen al sector de la consultoría, de tal manera que se fomenten las mejores prácticas para el comercio justo, transparente y competitivo que requieren los consumidores finales de sus servicios y la sociedad en general.

IMPLEMENTACIÓN

Una de las metas establecidas para este año, fue la de obtener la certificación con base en la norma ISO 37001:2016, por lo que desde el año 2016 se iniciaron los trabajos de actualización o ajuste de nuestro Sistema de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, siendo relevantes las siguientes acciones:

- Se reforzó nuestra Política de Integridad al hacer visible la no tolerancia ante cualquier acto de corrupción.
- El establecimiento de órganos de apoyo a la Alta Dirección, tales como el Comité de Riesgos a la Integridad y el Comité de Mejora Continua, de tal manera que se fortalece el seguimiento de las operaciones con integridad de la firma y, en el caso de presentarse algún riesgo a su integridad ética, se atienda con la debida diligencia y se determinen las acciones y sanciones que correspondan.
- Se reforzaron los Principios de Operación al incluir o ajustar algunos de ellos, tales como:
 - Todo el personal interno y externo que realice actividades bajo la responsabilidad y a nombre de FOA Consultores, tiene un rol que desempeñar para el aseguramiento de la integridad y del cumplimiento con las prácticas de responsabilidad social de la firma.

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO / COMMUNICATION ON PROGRESS COP

- El personal de FOA Consultores, debe estar consciente de cómo actuar éticamente con los clientes y demás partes interesadas pertinentes para la firma, así como del cumplimiento con los requisitos legales, normativos y propios de la firma en materia de integridad, evitando cualquier acto de corrupción por medio del soborno, fraude, colusión o extorsión.
 - El personal debe comunicar a su Jefe inmediato y/o al Comité de Riesgos a la Integridad, cualquier situación donde se sientan incómodos en su relación de servicio con el cliente o con alguna otra parte interesada que se encuentre involucrada en el proceso y que esté poniendo en riesgo la integridad ética de la firma, siendo en todo momento la comunicación tratada sobre una base de buena fe y sin temor a represalias. En el caso de considerarlo necesario puede solicitar la asesoría del Apoderado legal.
 - Todas las Direcciones y Gerencias de la firma deben estipular estrategias, metas y acciones concretas para mantener el objetivo de integridad ética de FOA Consultores, así como también deben actuar en apego a los principios de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos, todos ellos, componentes de la responsabilidad social de la firma.
- Se actualizó el análisis de riesgos a la integridad ética de la firma y se habilitó un nuevo mecanismo para su valoración para cada etapa del servicio de consultoría.
 - El fortalecimiento del mecanismo de denuncia y su difusión al personal y accesibilidad para las partes interesadas por medio de nuestro sitio web.
 - La actualización de nuestros indicadores de desempeño en materia anticorrupción, principalmente aquellos enfocados al manejo de los controles financieros y no financieros.
 - La difusión y mayor involucramiento del personal, para asegurar su adecuado entendimiento y preparación para su aplicación oportuna.

MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con el informe presentado en la Revisión por la Dirección realizada en el mes de Junio de 2018, los resultados para el logro de los objetivos globales establecidos son los siguientes:

Objetivo para el Proceso de Concurso y Contratación:

Que la totalidad de sus proyectos esté ausente de cualquier posibilidad de soborno, fraude, colusión extorsión para lograrlo.

Resultado:

- Se determinó en tiempo y forma la viabilidad de las oportunidades de negocio y ninguna de ellas representó un riesgo a la integridad de la firma.

Objetivo para el Proceso de Ejecución del Proyecto y Entrega Final al Cliente:

Evitar que durante la ejecución de los proyectos de consultoría se presente alguna conducta de nuestro personal que ponga en riesgo la integridad de la firma.

Resultado:

- Se han realizado los análisis de riesgos para cada proyecto en su correspondiente etapa y ninguna de ellos representó un riesgo a la integridad de la firma.
- No se han presentado desviaciones por responsabilidad de la firma.
- A la fecha del informe presentado a la Dirección, aún no concluía ninguno de los proyectos, por lo que aún no se determina su cumplimiento.

Objetivo para el Proceso de Control Financiero:

Asegurar que las operaciones financieras de la firma, tanto en los pagos realizados al personal y proveedores, como en la facturación y cobranza de los proyectos de consultoría, se realicen de tal forma que no exista conducta alguna que ponga en riesgo la integridad de la firma.

Resultado:

- El 100% de los cobros realizados cumplieron con los controles establecidos para su recepción.
- El 91% de los cheques emitidos cumplieron con los controles establecidos para su emisión.
- El 100% de los cheques emitidos cuentan con su correspondiente soporte.
- El 100% de las opiniones de cumplimiento del SAT, fueron positivas en el período.

Objetivo para el Proceso de Administración del Personal:

Proporcionar el recurso humano requerido por las áreas técnicas y administrativas de la firma, que cumplan con los requerimientos establecidos y con apego a las disposiciones de integridad de la firma.

Resultado:

- 100% de los pagos realizados al personal en apego a los controles establecidos.
- 100% de los pagos realizados a los subcontratistas en apego a los controles establecidos.
- 100% del personal con manifestación de su compromiso de cumplimiento con el Código de Conducta.
- 100% de los subcontratistas con compromiso de adhesión al Código de Conducta.
- 98% de asistencia a la sesión anual de actualización del Sistema de Integridad en la Gestión.

Objetivo para el Proceso de Revisión Directiva y Mejora Continua:

Asegurar que toda estrategia de la firma, así como todo mecanismo de control incorporado al sistema de gestión de FOA Consultores, esté alineado a sus Políticas de Integridad y apego a la debida diligencia.

Resultado:

- Se atendieron en tiempo y forma dos casos de análisis de riesgo a la integridad por parte del Comité de Riesgos a la Integridad (CRI).
- No se presentaron casos de denuncia.
- No se han recibido obsequios en la firma que deban ser canalizados al CRI para su análisis de riesgo y disposición.
- Se aplicaron las dos auditorías internas programadas en el período que ampara el informe a la Dirección.

Este año como en previos, se han observado resultados por la mejora continua de nuestras prácticas de Integridad en la Gestión de Proyectos de Consultoría, por lo que se logró:

- El mantenimiento de nuestra Certificación con base en la norma ISO 9001:2015.
- Se obtuvo la certificación ISO 37001:2016 en su **Sistema de Gestión Antisoborno**
- Ser parte de las empresas que recibirán el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable.