



Red Pacto Global
Colombia

Comunicación de Progreso

Ejes temáticos de Derechos Humanos ,Trabajo ,Medio
Ambiente y Lucha contra la Corrupción

Econometría Consultores

NOVIEMBRE DE 2020

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

EJES TEMÁTICOS DE ANTICORRUPCIÓN, DERECHOS HUMANOS, TRABAJO, MEDIO AMBIENTE Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

ECONOMETRÍA CONSULTORES

TABLA DE CONTENIDO

ACRÓNIMOS.....	3
DECLARACIÓN DE COMPROMISO	1
PRESENTACIÓN.....	3
CAPÍTULO 1	5
PROGRESO DE ACTIVIDADES HASTA LA PROMULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS	5
EJE TEMÁTICO I: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS.....	6
CAPÍTULO 2	7
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	7
2.1 Comité de ética y principio de acción sin daño	10
2.2 Derecho a la Salud	11
2.3 Marco normativo.....	12
2.4 Riesgos y acciones preventivas.....	13
2.5 Acciones de la política	18
2.5.1 Acción 1. Respeto de los derechos humanos.....	18
2.5.2 Acción 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	18
2.5.3 Acción 3. Revisión de Antecedentes.....	19
2.5.4 Acción 4. Transparencia de la Información	19
2.5.5 Acción 5. Política Antidiscriminación	19
2.5.6 Acción 6. Libre de injerencias indebidas.....	19
2.5.7 Acción 7. Libre de Covid-19	19
EJE TEMÁTICO II: POLÍTICA LABORAL	20
CAPÍTULO 3	21
POLÍTICA LABORAL.....	21
3.1 Justificación.....	21

3.2	Principios del Programa de Respeto de los Derechos laborales.....	21
3.3	Marco normativo.....	23
3.4	Riesgos y acciones preventivas.....	24
3.5	Acciones de la Política.....	26
EJE TEMÁTICO III: POLÍTICA AMBIENTAL		27
CAPÍTULO 4		28
POLÍTICA AMBIENTAL.....		28
4.1	Justificación.....	28
4.2	Principios de la Política de Gestión Ambiental.....	29
4.3	Marco normativo.....	30
4.4	Riesgos y acciones preventivas.....	32
4.5	Acciones de la Política.....	35
4.5.1	Acción 1. Diagnóstico de prácticas en el trabajo remoto	35
4.5.2	Acción 1. Medición.....	35
4.5.3	Acción 2. Separación en la fuente	35
4.5.4	Acción 4. Ruta del papel.....	36
EJE TEMÁTICO IV: POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN		37
CAPÍTULO 5		38
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN		38
5.1	Justificación.....	38
5.2	Principios del Programa Anticorrupción.....	39
5.3	Marco normativo.....	40
5.4	Riesgos y acciones preventivas.....	43
5.5	Acciones de la política	48
5.5.1	Acción 1. Código de Buen Gobierno	48
5.5.2	Acción 2. Política de tratamiento de datos	48
5.5.3	Acción 3. Control de gastos	48

ACRÓNIMOS

CNUCC	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
COP	Comunicación de Progreso
COPASST	Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
DDHH	Derechos Humanos
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NNA	Niños, niñas y adolescentes
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIE	Organización Internacional Empresarial
OIT	Organización Internacional del Trabajo

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Diciembre 19 de 2020

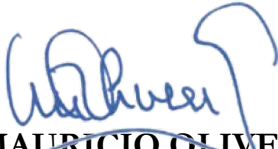
Para nuestros grupos de interés:

Asunto: Declaración **de apoyo continuo**

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

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias entre el período septiembre de **2019 a diciembre de 2020**. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,


MAURICIO OLIVERA
Director

PRESENTACIÓN

En este documento se presenta la Comunicación de Progreso (COP) que incluye la promulgación e implementación de las políticas de los ejes temáticos de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción en el marco de la vinculación al Pacto Global por parte de Econometría S.A.

Esta vinculación se traduce en el compromiso de la firma de actuar con transparencia, de inspirar el liderazgo, de fomentar el establecimiento de objetivos y de proporcionar oportunidades de aprendizaje a través de los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de hacer un seguimiento a los progresos y de rendir cuentas a la sociedad.

Desde 2016 Econometría S.A. ha estado vinculada al Pacto Global. En el 2020 se ha logrado la meta establecida de promulgar políticas de los ejes temáticos que se enmarcan en los principios de los países miembros de Naciones Unidas:

1. Los Derechos Humanos: Principios derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de Naciones Unidas (1948), que buscan promover, cumplir y garantizar el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.
2. Estándares Laborales: Principios derivados de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), que buscan que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.
3. Medio Ambiente: Principios derivados de la Declaración de Principios y un Plan de Acción Internacional (Programa 21), que buscan el desarrollo sostenible y la promoción de un futuro sostenible tanto económico, social y ambiental.
4. Lucha contra la corrupción: Principios derivados de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), que buscan prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas.

De otro lado, como parte de las responsabilidades hacia El Pacto Global, sus suscribientes están en la obligación de generar un reporte anual que dé cuenta de los avances en el desarrollo de las acciones realizadas para la implementación de dichos principios. En este sentido, desde la Dirección General de la Firma y su Comité de Buen Gobierno desde 2016 han venido documentando y sistematizando los progresos que ha obtenido en estos campos; en este tercer reporte la firma renueva sus compromisos y plasma sus resultados que, como se mencionó, consisten en la promulgación de las políticas sobre los cuatro ejes temáticos, para socializarlos al interior de la compañía y ponerlos a disposición del gremio de la consultoría, los clientes de la firma y los organismos internacionales.

El COP se ha estructurado en cinco capítulos, siendo el primero de ellos el calendario de labores planeadas hasta la promulgación de las cuatro políticas que a su vez, se presentan en los siguientes cuatro capítulos, en su orden: derechos humanos, laboral, ambiental y anticorrupción.

Capítulo 1

PROGRESO DE ACTIVIDADES HASTA LA PROMULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS

El presente capítulo reporta el progreso desde diciembre de 2019 a diciembre 2020 en la ejecución los cuatro ejes transversales: Derechos Humanos, Laboral, Medio Ambiente y Anticorrupción. Los principales avances consistieron en la formulación de cada una de las políticas, su implementación a través de las actividades realizadas durante el año, y la medición de indicadores en donde haya lugar y aplique.

METAS	INDICADORES	INICIO	META	EJECUCIÓN	ESTADO
Definir participativamente el objetivo de la política	Documento con la definición de corrupción	Abr-18	Sep-18		
Revisión de prácticas ya implementadas	Listado de prácticas	Abr-18	Sep-18		
Identificación de riesgos	Listado de riesgos	May-18	Mayo -20		
Elaboración de la matriz de riesgos	Matriz riesgos	May-18	Jul -20		
Elaborar un documento de política	Documento de política	Jun-18	Nov - 20		
Presentaciones a la Junta	# presentaciones	Sep – 18 Nov -20	3	3	
Aprobación Junta	Documento aprobado		Nov - 20	1	
Socializar la política aprobada	# de reuniones de socialización	Feb -21	3		
Seguimiento a la política	Informe anual de seguimiento	mar-19	septiembre de cada año		

Estado:

Verde: Terminado

Blanco: No iniciado

Amarillo: En proceso

En los siguientes apartes del COP se presenta cada una de las políticas, con acciones e indicadores cuando aplica

EJE TEMÁTICO I: POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Capítulo 2

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

JUSTIFICACIÓN

Econometría S.A. ha promovido desde su actuar la protección de los derechos humanos, la prohibición del trabajo infantil, la exaltación los derechos de los trabajadores, el cuidado y protección de medio ambiente y la no tolerancia a prácticas de colusión y corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y contextos.

En su proceso de internacionalización, Econometría S.A. encuentra una oportunidad de afianzar sus alianzas y presencia en otros países y de buscar otros escenarios que le permitan llegar a nuevos entornos, no sólo como oportunidad de negocio, sino también para adoptar nuevas prácticas que contribuyan a la construcción de una empresa vista en un entorno global con responsabilidad empresarial y atención explícita a la protección de los derechos humanos, en cumplimiento de los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de Naciones Unidas (1948), que buscan promover, cumplir y garantizar el goce y ejercicio de los Derechos Humanos

PRINCIPIOS DEL PROGRAMA DE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En desarrollo de lo anterior, Econometría S.A., manifiesta su compromiso con el respeto y promoción de los Derechos Humanos en todo su accionar. En este sentido, desde la Dirección General de la Firma y su Comité de Buen Gobierno vienen trabajando en documentar y sistematizar los progresos que se han obtenido en este campo, renovar sus compromisos y socializar los resultados en la materia.

Naciones Unidas, en junio de 2011, estableció los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresa, los cuales reflejan una “norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012), para que ellas establezcan un esquema de gestionar los posibles riesgos que puedan provocar consecuencias negativas para los Derechos Humanos (DDHH).

Estos Principios Rectores son asumidos por Econometría y se establece un compromiso de la empresa para su respeto, divulgación y cumplimiento, en especial, aquellos derechos

establecidos en la Constitución Política de Colombia y aquellos internacionalmente reconocidos por los convenios y declaraciones sobre DDHH suscritos por el país.

Como consecuencia de lo anterior, la empresa evitará que sus acciones provoquen consecuencias negativas en los DDHH y si las provocan se hará responsable de las mismas, para lo cual, deberá prevenir o mitigar los posibles daños que en sus operaciones puedan generar. (Freire, Sanz, Sanz, & Hernando, 2013). Econometría debe ser muy estricta en la elección de sus socios comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, y ser muy estricta con el principio de debida diligencia en su selección, para evitar que alguno de sus socios pueda provocar violaciones a los DDHH.¹

El análisis de riesgos que debe hacer la empresa, no debe basarse únicamente en un análisis de costo/beneficio, sino que debe identificar a los posibles afectados, y bajo el principio de acción sin daño, prevenir las posibles consecuencias de su actividad (Freire, Sanz, Sanz, & Hernando, 2013)

En este sentido y de acuerdo con el Principio Rector No. 15, Econometría manifiesta su compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los DDHH, de activar un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo aborda su impacto sobre los DDHH y, por último, se compromete a reparar las consecuencias negativas sobre los DDHH que haya provocado o contribuido a provocar. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2012).

En resumen, el actuar de la Empresa en materia de derechos humanos, se ve reflejada en la siguiente gráfica:

¹ Se entiende por Debita Diligencia “el conjunto de medidas que constituyen un proceso de gestión continuado, que una empresa razonable y prudente necesita llevar a cabo para cumplir con su responsabilidad de respeto de los DDHH, de acuerdo a sus circunstancias: sector de actividad, contexto operativo, dimensión y factores similares” (Freire, Sanz, Sanz, & Hernando, 2013).

Figura 2.1 - Actuar de las empresas en materia de DDHH



Fuente: (Freire, Sanz, Sanz, & Hernando, 2013)

En concordancia con lo anterior, el Pacto Global propone que las empresas contribuyan en 8 sectores (Pacto Global,, 2019), a saber:

1. Paz, justicia e instituciones sólidas.
2. Fin de la pobreza.
3. Hambre cero.
4. Reducción de las desigualdades
5. Salud y bienestar
6. Trabajo decente y crecimiento económico
7. Igualdad de genero
8. Educación de calidad

Econometría siempre ha garantizado, promovido y respetado los derechos de las personas: Ellos hacen parte de su identidad, especialmente en los relacionados con:

1. El respeto a la dignidad humana
2. El respeto a la diversidad.
3. El respeto a la libertad de conciencia, opinión, expresión y pensamiento.

4. La búsqueda permanente a la equidad de género
5. El rechazo y ninguna tolerancia a cualquier forma de discriminación.
6. La prohibición al trabajo de niños, niñas y adolescentes, salvo las excepciones legales.
7. El respeto por el medio ambiente en todas las actividades de la empresa.
8. El respeto a la vida y a todas las libertades consagradas en la ley y en los tratados internacionales de derechos humanos.
9. El respeto del debido proceso en todos los procesos administrativos de la empresa.
10. El respeto al derecho a la educación y enseñanza
11. El respeto al derecho a la salud
12. El respeto del derecho a la reunión

2.1 COMITÉ DE ÉTICA Y PRINCIPIO DE ACCIÓN SIN DAÑO

Econometría cuenta con un comité de ética que estudia a profundidad temas que pueden involucrar los derechos humanos en el desarrollo de los proyectos. Desde el año 2017 tiene por objetivo analizar la viabilidad de los proyectos que tienen información altamente sensible o que impliquen el contacto directo con la población beneficiaria de una política. A causa de las complejidades de algunas comunidades con las que trabajamos, por la diversidad de métodos y materiales que requieren los estudios de intervención y que exigen precauciones éticas y bioética para su aplicación, Econometría cuenta con los lineamientos para la conformación, el funcionamiento, el procedimiento y la evaluación operativa y administrativa del Comité de Ética, con base en la normativa nacional vigente y en los acuerdos internacionales que definen los aspectos éticos y bioéticos para la investigación. En especial, se tienen en cuenta los principios de independencia, credibilidad e imparcialidad de los evaluadores.

Con relación a las consideraciones éticas específicas se tienen las siguientes:

- La información que ha sido y será compartida con el equipo evaluador será tratada con protocolos de confidencialidad. Cada uno de los miembros del equipo debe firmar cláusulas contractuales de confidencialidad, y los archivos en donde se trabajan esos datos tienen claves seguras de acceso.
- La información recolectada en entrevistas, encuesta online y grupos focales será utilizada exclusivamente para los fines de la evaluación, y la persona informante será anonimizada en el Informe Final y sus anexos.

Respecto a los participantes de la evaluación en entrevistas se solicitará un consentimiento informado para la toma de la información y su grabación, haciendo claridad sobre los objetivos y la metodología de la evaluación, el uso de la información y la voluntariedad de la participación. El equipo evaluador se fundamentará en los principios de dignidad, no discriminación, autodeterminación, protección, participación y consulta

- Se informará de forma apropiada sobre el objetivo de las visitas/entrevistas y el rol de los asistentes
- Se respetarán los protocolos propios de cada cultura
- Se respetará el anonimato de los informantes y se garantizará la confidencialidad para preservar la seguridad de los informantes.

Los trabajos de campo que desarrolla Econometría se enmarcan en el principio de acción sin daño, enfoque ético que busca evitar que una actuación, independientemente de su intención, cause daño, lo que implica el diseño de operativos de campo que reflexionen sobre las acciones que se busca desarrollar y el efecto que puedan causar sobre las personas y las comunidades en las cuales se recogerá información. Por lo tanto trabaja con pautas de conducta y protocolos que orientan el trabajo de campo de los profesionales contratados para desarrollarlo. Estas pautas y protocolos están basados en el respeto a la dignidad, a la autonomía y a la libertad de las personas (Fundación para la Cooperación Synergia, 2011).

En cuanto al manejo y uso de la información, Econometría cuenta con una política de tratamiento de la información en donde se establecen las siguientes acciones en relación con la recolección de campo:

- Informar debidamente al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten por virtud de la autorización otorgada
- Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular.
- Tener cuidado, en la redacción y formulación de las preguntas, en que ellas no menoscaben los derechos humanos y la intimidad de los informantes.

2.2 DERECHO A LA SALUD

Con relación al derecho a la salud, en especial, en situación de pandemias como la relacionada con el COVID-19, Econometría ha adoptado las medidas preventivas requeridas a través del protocolo de bioseguridad, en cumplimiento de las medidas expedidas por la autoridad nacional y local. Así mismo, establece su compromiso para apoyar la operación de la empresa de forma segura y responsable, que permita su estabilización económica enfocada en la contención o no propagación del virus para el cuidado de su talento humano y de todos los colaboradores de la empresa. Para Econometría es importante mantener y/o implementar las medidas que permitan una operación estable, continua y sostenible, implementando medidas claves desde frentes internos, externos.

2.3 MARCO NORMATIVO

Econometría S.A. destaca, dentro de las normas y acuerdos que direccionan el accionar de su Programa de Respeto a los Derechos Humanos las siguientes:

1. Constitución Política de Colombia, 1991

2. Instrumentos de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos:

1. Declaración Universal de derechos humanos
2. Pacto Internacional de derechos civiles y políticos – Ley 74 de 1968
3. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales – Ley 74 de 1968
4. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes – Ley 70 de 1986
5. Protocolo facultativo a la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
6. Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas
7. Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, destinado a abolir la pena de muerte
8. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial – Ley 22 de 1981
9. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – Ley 51 de 1981
10. Convención sobre los Derechos del Niño – Ley 12 de 1991
11. Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares – Ley 146 de 1994
12. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
13. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas
14. Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas
15. Convención sobre el estatuto de los refugiados – Ley 406 de 1997os – Ley 35 de 1961
16. Protocolo sobre el estatuto de los refugiados – Ley 65 de 1979
17. Principios rectores de los desplazamientos internos
18. Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos las libertades fundamentales universalmente reconocidas
19. Declaración de principios sobre la libertad de expresión
20. Declaración sobre el derecho al desarrollo
21. Declaración de Río sobre el desarrollo y el medio ambiente
22. Declaración de Viena
23. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados internacionales o entre organizaciones internacionales
24. Convención sobre los derechos políticos de la mujer – Ley 35 de 1986

25. Principios rectores sobre derechos humanos y empresa
26. Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo – Ley 515 de 1999
27. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil – Ley 704 de 2001
28. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes – Ley 21 de 1991
29. Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación – Ley 26 de 1976
30. Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva – Ley 27 de 1976
31. Convenio 3 sobre protección a la maternidad – Ley 129 de 1931
32. Convenio 17 sobre indemnización por accidentes de trabajo – Ley 129 de 1931
33. Convenio 18 sobre enfermedades profesionales – Ley 129 de 1931
34. Convenio 19 sobre igualdad de trato (accidentes de trabajo) – Ley 129 de 1931
35. Convenio 29 sobre el trabajo forzoso – Ley 54 de 1962
36. Convenio 30 sobre hora de trabajo (comercios y oficinas) – Ley 23 de 1967
37. Convenio 52 sobre las vacaciones pagadas - Ley 54 de 1962
38. Convenio 95 sobre la protección al salario, - ley 54 de 1962
39. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Ley 23 de 1967
40. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Ley 54 de 1962
41. Convenio 106 sobre el descanso semanal (comercios y oficinas) – ley 23 de 1967
42. Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación – Ley 23 de 1967

3. Instrumentos del Sistema Americano de Protección de Derechos Humanos:

1. Declaración americana de derechos y deberes del hombre
2. Convención americana sobre derechos humanos – ley 16 de 1972
3. Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales – ley 319 de 1996
4. Convención interamericana para prevenir y sancionar la tortura – Ley 409 de 1997
5. Convención interamericana sobre desaparición forzada de personas – Ley 707 de 2001
6. Protocolo a la Convención americana sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte
7. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Ley 248 de 1995
8. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. – Ley 762 de 2002
9. Convención de La Habana sobre asilo – Ley 75 de 1931
10. Convención de Montevideo sobre asilo político - Ley 15 de 1936
11. Convención interamericana sobre concesión de derechos civiles a la mujer - Ley 8 de 1959

2.4 RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS

Econometría S.A. identifica los siguientes riesgos asociados al desarrollo de sus actividades normales.

Cuadro 2.1 - Riesgos y acciones preventivas del Programa de Respeto a los DDHH

TIPO DE RIESGO	IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS			CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES		SOLUCIONES		
	PROCESO	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	ESQUEMA DE VIOLACION DE DDHH	Nivel del Riesgo (1-3)	Impacto del Riesgo (1-3)	valoración del riesgo	ACCIONES PREVENTIVAS		NIVEL CONTROL (0-100%)+I2:I5	Valor del riesgo Residual (0-9)
Propuestas	Falta de diligencia en la selección de socios de Econometría	Los posibles socios hayan participado en acciones en contra de los derechos humanos en el país o en el exterior	Los posibles socios hayan participado en violaciones a los derechos humanos para acceder a contratación, a cargos públicos, a posiciones de poder		1	3	3	Todo el personal de Econometría y sus consultores externos conocen la política que bajo ninguna circunstancia se acepta o proponen conductas inapropiadas. Calificación del nivel de riesgo en materia de ddhh.	95%	0,0015	Lineamientos de reacción ante las diferentes situaciones
Propuestas	Participación en licitaciones y/o concursos con empresas que estén siendo investigadas o haya una sanción en firme por violación de los DDHH	Presentación de propuestas a empresas que abren procesos de licitación y están siendo investigadas o han sido condenadas por violación de los DDHH	Participación en procesos		1	3	3	Investigación previa de las empresas que abren procesos licitatorios	95%	0,15	No presentación de la propuesta o retiro de la misma
Proyectos	Recolección de información a diferentes actores	No acatar la normatividad en materia de confidencialidad de la información	Dar a conocer los datos de las personas que han participado en los procesos vulnerando las		2	3	6	Directriz al interior de la firma y en el persona de campo de garantizar la confidencialidad de la información	95%	0,3	Buscar con los actores involucrados soluciones alternativas

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES				
			normas de confidencialidad de la información								
Proyectos	Cohesión a la libertad de pensamiento, opinión y/o expresión	Agente externo, la dirección de la empresa o el (la) director del proyecto presionen o intimiden limitando la libertad de pensamiento, opinión y/o expresión.	Agente externo, la dirección de la empresa o el (la) director del proyecto presionen o intimiden a los consultores o personal de la empresa por sus opiniones y conceptos técnicos en el desarrollo de un proyecto.	1	3	3	Garantizar la libertad de expresión, pensamiento y opinión en todas las áreas de la empresa y en especial en el desarrollo de los proyectos	95%	0,15	Política de respeto a las opiniones y pensamientos de las personas	
Proyectos	Posibles vulneraciones a los DDHH en el desarrollo del proyecto, en especial en el trabajo de campo	Vulneración de los DDHH de las personas participantes en el proyecto	Vulneración de información altamente sensible: no contar con metodologías, herramientas e instrumentos que se adecuen a las diferentes culturas;	1	3	3	Enviar el proyecto al comité de ética cuando se requiera para su estudio y recomendaciones.	95%	0,15	El equipo evaluador deberá adoptar las recomendaciones emitidas por el Comité de ética.	
General	Trabajo Infantil	Utilización de NNA en los proyectos o como personal de la empresa cuando no esté permitido en la ley	Procesos de contratación deficientes	1	3	3	Prohibición de contratar a NNA salvo en los casos autorizados por la ley. Todo el personal de la empresa y consultores externos deben estar informados de esta prohibición.	95%	0,15	prohibición de contratar a NNA salvo en los casos autorizados por la ley	
General	prácticas violatorias de los DDHH	Contratación de proveedores que tienen prácticas	Mantener proveedores a sabiendas que utilizan mano de	1	3	3	Informar a los proveedores sobre la política de la empresa de cero	95%	0,15	Liquidación del contrato con los proveedores que	

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES				
			violatorias de los DDHH	obra infantil, o que no respeta los derechos laborales, o hay discriminación de género, racial, política, religiosa o cualquier tipo de discriminación, beneficiándose en sus costes de aprovisionamiento				tolerancia a las prácticas violatorias de los DDHH			mantiene dichas prácticas;
General	Discriminación	Discriminación causada por género, política, religión, discapacidad, etnia y otras formas de discriminación	Los directores, socios, personal de Econometría o consultores externos tienen actitudes discriminatorias por género, racial, política, religiosa o cualquier tipo de discriminación	1	3	3	Informar a todos sobre la política de la empresa de cero tolerancia a la discriminación	95%	0,15	política de cero tolerancia a la discriminación	
General	Transparencia en la información	La empresa no cuenta con información transparente	Los directores, socios, personal de Econometría o consultores externos tienen actitudes discriminatorias por género, racial, política, religiosa o cualquier tipo de discriminación	1	3	3	Informar a todos sobre la política de la empresa de cero tolerancia a la discriminación	95%	0,15	Publicar en la página web de la empresa la política de ddhh.	
General	Transparencia en la información	Los miembros de Econometría y sus diferentes asociados no conocen la política de DDHH de la empresa	Desconocimiento de la política de DDHH	1	2	2	Publicación y socialización de la política de ddhh	95%	0,1	Publicar en la página web de la empresa la política de ddhh.	

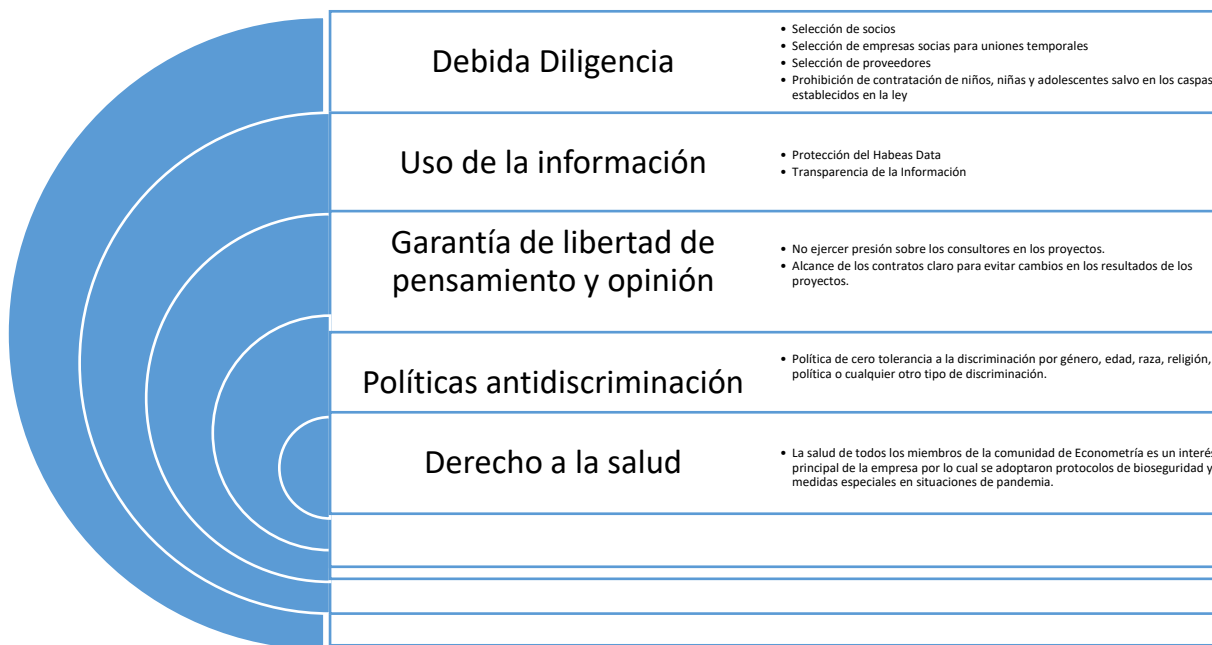
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES				
	General	pandemia del Covid 19	Contagio de alguno de sus colaboradores	vulneración del derecho a la salud	1	3	3	Adopción, publicación y socialización del protocolo de bioseguridad	95%	0,15	Implementación seguimiento permanente del protocolo de bioseguridad

Fuente: Elaboración de Econometría Consultores

2.5 ACCIONES DE LA POLÍTICA

Las acciones del Programa de Respeto de los Derechos Humanos están dirigidas a prevenir los riesgos identificados y se enmarcan en el proceso estratégico que se ilustra a continuación.

Figura 2.2 - Proceso estratégico de acciones del Programa de Respeto de los DDHH



Fuente: Elaboración de Econometría Consultores

Como resultado del análisis del proceso productivo de la firma se han definido siete acciones específicas para poner en práctica el Programa.

2.5.1 Acción 1. Respeto de los derechos humanos

Econometría busca en todo su accionar la promoción, divulgación y respeto de los derechos humanos de las personas sobre las cuales realiza sus investigaciones, estudios y consultorías, y de sus colaboradores sobre el principio de pertinencia de consulta sobre las poblaciones observadas y el de acción sin daño. Para la empresa el respeto de los derechos humanos es un valor fundamental y el respeto y la dignidad del otro hace parte de su identidad.

2.5.2 Acción 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Econometría busca que sus recomendaciones a entes gubernamentales y organismos internacionales estén encaminadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2.5.3 Acción 3. Revisión de Antecedentes

Con el fin de garantizar la debida diligencia se realizará una revisión de antecedentes legales, penales y sancionatorios, de posibles socios, de empresas socias en uniones temporales, así como de proveedores y consultores. La verificación se realizará por medios oficiales.

2.5.4 Acción 4. Transparencia de la Información

Todas las políticas de Econometría son públicas y conocidas por todas las personas naturales y jurídicas contratadas por la empresa. Las políticas se encuentran a libre disposición del público en la página web.

2.5.5 Acción 5. Política Antidiscriminación

Econometría, como uno de sus valores fundamentales cuenta desde su creación con una política de cero tolerancia a la discriminación por cuestiones de género, edad, etnia, religión, orientación sexual, política o cualquier otro tipo de discriminación que se pueda presentar.

2.5.6 Acción 6. Libre de injerencias indebidas

Econometría garantiza la libertad de opinión, pensamiento y expresión de todos sus colaboradores en todas las áreas de la empresa, en especial en la ejecución de proyectos. Basados en los principios de objetividad e integridad, los resultados de los estudios de la firma no pueden ser modificados o influenciados por los clientes o ejecutores de las intervenciones.

2.5.7 Acción 7. Libre de Covid-19

Para la empresa la salud de sus colaboradores así como de todos los actores que intervienen en los estudios e investigaciones de la firma, es de vital importancia por lo que cuenta con protocolos robustos de bioseguridad en todas las áreas y en la ejecución de proyectos, especialmente si estos involucran la realización de metodologías cualitativas y cuantitativas.

EJE TEMÁTICO II: POLÍTICA LABORAL

Capítulo 3

POLÍTICA LABORAL

3.1 JUSTIFICACIÓN

Econometría S.A. ha promovido desde su actuar y en línea con la política de derechos humanos, la protección de los mismos, la prohibición del trabajo infantil, la exaltación los derechos de los trabajadores, el cuidado y protección de medio ambiente y la no tolerancia a prácticas de colusión y corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y contextos.

En busca de este objetivo, y como se estableció también en el primer eje temático, desde el 2016 Econometría S.A. solicitó ser incluida como parte de las empresas miembro de Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndose a cumplir los estándares Laborales basados en los Principios derivados de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), que buscan que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

3.2 PRINCIPIOS DEL PROGRAMA DE RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES

Econometría S.A., manifiesta su compromiso por el respeto y promoción de los Derechos laborales de nuestro país, al igual que de todos los lineamientos que entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han promulgado, tendientes a garantizar la aplicación y cumplimiento de los principios laborales como contribución al desarrollo social. Es por ello por lo que a lo largo de sus años de operación siempre ha trabajado por garantizar espacios de trabajo enmarcados en la apropiación de las buenas prácticas laborales.

La OIT es el organismo de las Naciones Unidas destinado a elaborar normas internacionales del trabajo Los principios laborales se derivan de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, que establecen las normas internacionales del trabajo respecto de una amplia gama de temas relacionados con el mundo del trabajo, incluidos los derechos humanos en el trabajo, la Seguridad y Salud en el Trabajo, las políticas de empleo y el desarrollo de los recursos humanos.

Habida cuenta de la creciente preocupación por las consecuencias sociales de la globalización, en 1995, los miembros de la OIT - los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del ámbito internacional - reconocieron que cuatro categorías de principios y derechos del trabajo expresadas en ocho Convenios (los denominados “convenios fundamentales”) deberían considerarse fundamentales, pues protegen los derechos básicos de los trabajadores. Las categorías son las siguientes¹:

- a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Estos Principios Rectores son asumidos por Econometría, que manifiesta el compromiso de la empresa para su respeto, divulgación y cumplimiento, en especial, aquellos derechos establecidos en la Constitución Política de Colombia y en las normas laborales vigentes. Como parte de su iniciativa para promover prácticas laborales que respeten estos principios, se han establecido las siguientes políticas, que van más allá del cumplimiento de las normas legales:

1. Compromiso permanente para evitar que nuestras acciones provoquen consecuencias negativas sobre cada uno de nuestros colaboradores, en caso de que llegará a suceder nos hacemos responsables de las mismas, y tomamos las medidas tendientes para evitar su repetición²
2. Basados en el hecho de que casi siempre, las causas del trabajo forzoso son la pobreza, la desigualdad y la discriminación³, propendemos por brindar a nuestros colaboradores oportunidades de acceso a la educación, como herramienta para mejorar su calidad de vida y la de su entorno familiar.
3. El género de las personas no es un criterio de selección de los colaboradores de Econometría. Nuestra planta de personal está conformada mayoritariamente por mujeres, al igual que nuestros cargos directivos. Contamos con políticas salariales que garantizan remuneraciones igualitarias entre ambos sexos.
4. Promovemos la inclusión laboral como una manera de contar con personal calificado sin ninguna discriminación. En nuestra planta de personal contamos, y seguiremos contando, con personas con discapacidad.

² Organización Internacional del trabajo (OIT) 2010, Principios Laborales del pacto Mundial de Naciones Unidas Guía para Empresas.

³ Ídem 1

5. Todos nuestros empleados cuentan con un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, y la libertad de renunciar al puesto de trabajo.
6. Apoyamos la inclusión laboral de jóvenes, es por ello que tenemos convenios con diferentes universidades, a través de los cuales vinculamos pasantes, con opción de ser contratados por Econometría, al momento de finalizar su pasantía.
7. Nos acogemos a las disposiciones relativas a la edad mínima, consignadas en la legislación laboral nacional y nos aseguramos que en la cadena de suministro de nuestros servicios no exista vinculación laboral infantil.
8. Contamos con un Comité de Convivencia que es responsable no solo de revisar casos relacionados con acoso laboral y sexual, sino de atender reclamaciones y casos relacionados con discriminación.
9. Nuestro Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, trabaja para garantizar a las personas de Econometría un ambiente laboral saludable y seguro.
10. Nuestra cultura organizacional estimula la participación de los colaboradores y se caracteriza por un componente de flexibilidad, lo que redundará en un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

3.3 MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia, 1991**
- **Código Sustantivo del Trabajo**
- **Convenios sobre el Trabajo** ⁴
 1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), 1948
 2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98), 1949
 3. Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), 1930
 4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105), 1957
 5. **Convenio sobre la edad mínima (núm. 138), 1973**
 6. **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), 1999**
 7. **Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), 1951**
 8. **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958**

⁴ Los textos de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT se encuentran en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

3.4 RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS

TIPO DE RIESGO	PROCESO	FACTOR DE RIESGO	IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES		CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROLES			
			RIESGO	ESQUEMA DE VIOLACION	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL DE CONTROL	CALIFICACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL	SOLUCIONES
TIPO DE RIESGO	General	Desigualdad y discriminación	Procesos de selección y contratación que no sean inclusivos Políticas salariales diferenciales	Trato diferencial en los procesos de selección, contratación y promoción de las personas, donde existan sesgos por genero, condiciones de discapacidad, raza etc. Salarios variables de acuerdo al genero de quien ocupa el cargo	1	3	* Procesos de selección basados en las competencias de la persona que ocupa el cargo (Perfil Cargo) * Remuneraciones establecidos por cargo, experiencia y educación cumpliendo con las normas legales vigentes y acordes al mercado laboral * Flexibilidad ideologica *Beneficios no discriminatorios	95%	5%	Revisar políticas y acciones establecidas contra los casos específicos
	General	Trabajo Involuntario	Exigir un trabajo o servicio a una persona sin que esta se ofrezca para el mismo en forma voluntaria	Vinculación de personal que no ofrece servicios en forma voluntaria sino bajo coaccion	1	3	* Contratos de trabajo estandarizados que establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de renunciar al puesto de trabajo. Los cuales incluyen todos los aspectos legales relacionados con el trabajo y su remuneración. * Hojas de tiempo	95%	5%	Revisar políticas y acciones establecidas contra los casos específicos
	General	Trabajo Infantil	Utilización de NNA en los proyectos o como personal en condiciones no permitidas por la ley	Procesos de contratación deficientes	1	3	Prohibición de contratar a NNA salvo en los casos autorizados por la ley .	95%	5%	Revisar políticas y acciones establecidas contra los casos específicos

TIPO DE RIESGO	PROCESO	FACTOR DE RIESGO	IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES		CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROLES			
			RIESGO	ESQUEMA DE VIOLACION	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL DE CONTROL	CALIFICACIÓN DEL RIESGO RESIDUAL	SOLUCIONES
TIPO DE RIESGO	General	Acoso Laboral	Conductas persistentes y sistemáticas ejercidas sobre una persona para intimidar, o causar perjuicio laboral	* Expresiones verbales injuriosas actos de violencia * Cargas laborales excesivas * Obstaculizar o retardar labores asignadas * Trato diferencial por razones de raza, genero, credo religioso etc * Asignación de funciones inequitativas y sin requisitos mínimos de seguridad y protección	1	3	*Manual de Convivencia *Comité de Convivencia *Procedimiento para atención de quejas *Capacitación a los trabajadores	90%	10%	Revisión periódica a los manuales Reinducción en temas de convivencia
	General	Riesgos Laborales	No prevención de accidentes y enfermedades laborales	Condiciones laborales que ponen en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores	1	3	SGGST implementado	85%	15%	Seguimiento y revisión continua al SGSST, para detectar a través de acciones correctivas y preventivas aspectos de mejora

3.5 ACCIONES DE LA POLÍTICA

Medición

INDICADORES POLITICA LABORAL			
NOMBRE			
PARTICIPACION MUJERES			
	CALCULO	FRECUENCIA	RESULTADO
Accionistas	% de Participación accionaria	Anual	40%
	# Mujeres Socias /Total Socios	Anual	47%
Junta Directiva	# Mujeres Junta Directiva/Total miembros Junta Directiva	Anual	50%
Direccion	# Mujeres Cargos Directivos/Total personas en cargos Directivos	Anual	60%
Planta Personal	# Mujeres Vinculadas/ Total Personal Vinculadas	Anual	72%
BRECHA SALARIAL			
	CALCULO	FRECUENCIA	RESULTADO
Total	Salario Promedio Mujer/Salario Promedio Hombre	Anual	0,99
Analistas	Salario Promedio Mujer por cargo/Salario Promedio Hombre cargo	Anual	1,35
Auxiliar			1,09
Directores			1,05
Directivos			0,83
PARTICIPACION PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD			
	CALCULO	FRECUENCIA	RESULTADO
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VS PLANTA TOTAL	# personas en condición de discapacidad/#Total Personas	Semestral	9,76%
COMITÉ DE CONVIVENCIA			
	CALCULO	FRECUENCIA	RESULTADO
ACOSO LABORAL			
Quejas Acoso	Porcentaje de quejas # resueltas	Semestral	0%
	Número de quejas presentadas	Semestral	0
SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
	CALCULO	FRECUENCIA	RESULTADO
SGSST	Porcentaje de avance diseño e implementacion SGSST	Semestral	93%

EJE TEMÁTICO III: POLÍTICA AMBIENTAL

Capítulo 4

POLÍTICA AMBIENTAL

4.1 JUSTIFICACIÓN

Econometría S.A. es consciente de que sus actividades tienen un efecto sobre el medio ambiente y por lo mismo desde hace varios años ha adoptado el compromiso de desarrollar estrategias y fomentar buenas prácticas enfocadas a la prevención, control y mitigación de los impactos ambientales generados en sus operaciones. Si bien ese tipo de estrategias han venido siendo desarrolladas con éxito al interior de la Empresa, ellas todavía no han sido documentadas ni se han medido sus impactos.

En su proceso de internacionalización Econometría S.A. ha encontrado una oportunidad de afianzar sus alianzas y presencia en otros países, y de buscar otros escenarios que le permitan llegar a nuevos entornos, no sólo como oportunidad de negocio, sino también para adoptar nuevas prácticas que contribuyan a la construcción de una empresa que sea vista en un entorno global como ejemplo de responsabilidad empresarial.

En busca de este objetivo, desde el 2016 Econometría S.A. solicitó ser incluida como parte de las empresas miembro de Pacto Global de las Naciones Unidas, la cual es una “iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas” (Pacto Mundial, 2018). Dichos principios están enmarcados en declaraciones suscritas entre países miembros de Naciones Unidas:

5. Los Derechos Humanos: Principios derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de Naciones Unidas (1948) y buscan promover, cumplir y garantizar el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.
6. Estándares Laborales: Principios derivados de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y buscan que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

7. Medio Ambiente: Principios derivados de la Declaración de Principios y un Plan de Acción Internacional (Programa 21) y buscan el desarrollo sostenible y de la promoción de un futuro sostenible tanto económico, social y ambiental.
8. Lucha contra la corrupción: Principios derivados de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) y buscan prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas.

En el marco de la solicitud de admisión como miembro de Pacto Global de las Naciones Unidas Econometría S.A. encontró una oportunidad para documentar sus prácticas en favor del medio ambiente y de fortalecerlas al plasmarlas en una Política de Gestión Ambiental que ofrezca a todos los miembros de la firma orientaciones sobre los compromisos en materia de responsabilidad ambiental, desde una perspectiva integral de las actividades de la compañía. En este orden de ideas, la primera versión de la Política de Gestión Ambiental fue elaborada y adoptada por la firma en el primer semestre de 2018.

Econometría S.A. revisa sus políticas anualmente. En lo que toca con la Política de Gestión Ambiental la revisión de 2019 ratificó el documento producido en 2018; en la revisión de 2020 se identificó la necesidad de realizar algunos ajustes, principalmente por los cambios en la dinámica laboral derivados de la pandemia del COVID19 que llevó a incrementar de manera muy importante el trabajo remoto. Este documento corresponde entonces a la versión ajustada de la Política.

La Política de Gestión Ambiental la adoptan las directivas de la compañía y aplica a todos sus empleados, así su vinculación sea en forma temporal o como contratista. De la misma manera, la compañía promueve que sus colaboradores, socios y contratantes adopten prácticas para el cuidado del medio ambiente.

4.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La Política de Gestión Ambiental de Econometría S.A. se soporta en el principio de uso eficiente de recursos y de manejo y disposición adecuada de residuos, bajo las siguientes tres definiciones:

- Uso eficiente de recursos. Utilización de los insumos en la empresa de manera que logre su máximo aprovechamiento, de conformidad con prácticas aceptadas como amigables con el medio ambiente.
- Manejo adecuado de recursos. Recolección o almacenamiento de residuos de manera que no genere riesgos de contaminación al interior de la empresa y de forma que facilite su adecuado manejo.

- Disposición adecuada de recursos. Entrega de los residuos de la firma a terceros idóneos, para su disposición o aprovechamiento.

Econometría S.A. acepta que sus actividades tienen un efecto sobre el medio ambiente y por lo mismo adopta como principios de su Política de Gestión Ambiental, los siguientes:

- Divulgar y cumplir estrictamente la legislación ambiental vigente.
- Mejorar continuamente el desempeño ambiental de la compañía bajo un enfoque de prevención, soportándose en el control de sus procesos, en información fiable y oportuna, y en la promoción y participación de sus empleados.
- Definir estrategias para el mejor desempeño ambiental de la compañía, fijándoles metas y analizando sus resultados e impactos, periódicamente.
- Identificar las necesidades presupuestales para el desarrollo de las estrategias definidas y adelantar los trámites pertinentes para la consecución de los recursos necesarios y la adopción de ellas.
- Monitorear el consumo mensual de papel, agua y energía eléctrica, y la generación de residuos sólidos, definiendo acciones para su reducción a niveles eficientes.
- Además de reducir el consumo de insumos y prevenir la generación de residuos sólidos, dar a estos últimos el manejo adecuado para su reutilización, recuperación de partes, reciclaje, tratamiento y disposición final.
- Adelantar prácticas de divulgación de conocimientos que fortalezcan en nuestros empleados la cultura del cuidado de los recursos.
- Actualizar y publicar periódicamente la política y compromisos medio ambientales de la compañía.

4.3 MARCO NORMATIVO

Econometría S.A. destaca, dentro de las normas y acuerdos que direccionan el accionar de su Política de Gestión Ambiental, las siguientes.

INICIATIVAS DE AUTORREGULACIÓN	DESCRIPCIÓN
Las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	Específicamente, en lo que respecta al Objetivo 6 (Agua Limpia y Saneamiento) aportar para: <ul style="list-style-type: none">• reducir la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de materiales peligrosos• aumentar el reciclado y la reutilización sin riesgos• aumentar el uso eficiente de los recursos hídricos

INICIATIVAS DE AUTORREGULACIÓN	DESCRIPCIÓN
	<p>Específicamente, en lo que respecta al Objetivo 7 (Energía Asequible y No Contaminante) aportar para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aumentar la proporción de energía renovable en sus fuentes energéticas • mejorar la eficiencia energética <p>Específicamente, en lo que respecta al Objetivo 12 (Producción y consumo responsables) aportar para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización • adoptar prácticas sostenibles e incorporar información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. • asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
Pacto Global	<p>Sétimo principio: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.</p> <p>Octavo principio: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.</p> <p>Noveno principio: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.</p>
Constitución Política de Colombia	<p>Artículo 58. “La propiedad es una función social que implica obligaciones. Como tal, le es inherente una función ecológica”.</p> <p>Artículo 95. “Son deberes de la persona y del ciudadano... 8. Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano”</p>
Ley 99 de 1993	Ley del medio ambiente
Decreto 3102 de 1997	En relación con la instalación de equipos, sistemas e implementos de bajo consumo de agua.
Decreto 1713 de 2002 y normas que lo modifican	Normatividad del servicio público de aseo en Colombia desarrolladas en un marco de gestión integral de residuos sólidos ordinarios.
Decreto 596 de 2016	Esquema de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
Ley 1931 de 2018	Directrices para la gestión del cambio climático de las personas públicas y privadas

4.4 RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS

Econometría S.A. identifica los siguientes riesgos asociados al desarrollo de sus actividades normales.

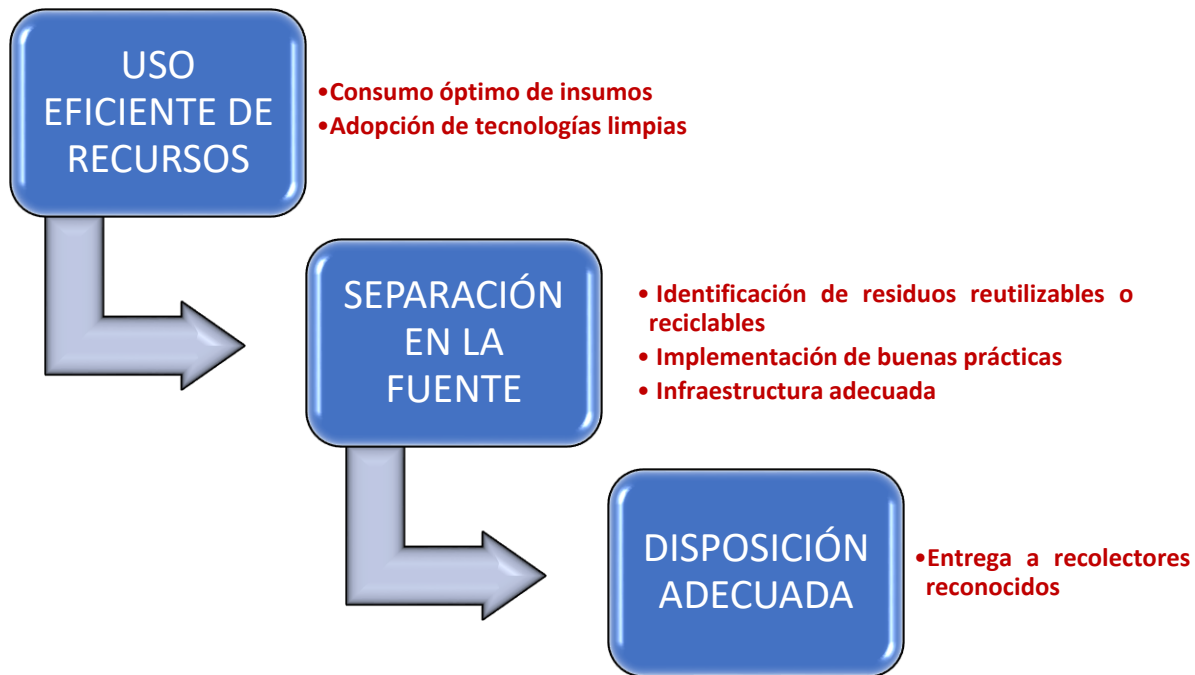
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)
Consumo ineficiente de recursos	Es la utilización de los insumos en la empresa de maneras que NO se logre su máximo aprovechamiento, de conformidad con prácticas aceptadas como amigables con el medio ambiente.	Consumo en las instalaciones de la empresa de insumos mayor al necesario para el desarrollo de las actividades de la firma	Prácticas no amigables con el medio ambiente	1	2	2	Seguimiento al consumo de agua, energía eléctrica y papel Implementación de buenas prácticas de consumo de papel	50%	1,00
		Consumo en los lugares de trabajo remoto de insumos por encima de los niveles necesarios	Prácticas no amigables con el medio ambiente	2	1	2	Identificación y socialización de buenas prácticas de consumo de papel	25%	1,50
		No adopción de tecnologías limpias o eficientes	Desconocimiento y/o falta de recursos para adoptar	3	1	3	Revisión anual de alternativas limpias y eficientes que pueda adoptar la firma	75%	0,75
Generación de ruido	Generación de niveles de sonido, por efecto de las actividades propias de la firma, en magnitudes y durante periodos de tiempo que se reconocen como perjudiciales para la salud humana.	Utilización de equipos generadores de ruido.	Desconocimiento de los límites saludables del nivel de ruido.	1	2	2	Mediciones de niveles de ruido	90%	0,20

PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) / 4 o 1	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)
Manejo inadecuado de residuos	Es la recolección o almacenamiento de residuos de manera que genere riesgos de contaminación al interior de la empresa o que dificulte la adecuada disposición de los residuos.	No separación en la fuente	Desconocimiento de los residuos generados en los lugares en que se desarrolla trabajo remoto	1	1	1	Diagnóstico de residuos generados en trabajo remoto y socialización de buenas prácticas para su manejo	25%	0,75
			Desconocimiento de la adecuada clasificación de los tipos de residuos, para facilitar su disposición. No disponer de la infraestructura adecuados para cada tipo de residuo.	1	3	3	Implementación de proceso de separación en la fuente Implementación de procesos específicos para la recolección de pilas, residuos electrónicos, tóner y desechos de aseo	75%	0,75
		Recolección inadecuada de los residuos	Falta de procesos internos seguidos por todo el personal de la firma para disponer adecuadamente de sus residuos	3	2	6	Implementación de proceso de separación en la fuente	80%	1,20
		Almacenamiento inadecuado de los residuos	Desconocimiento de la forma adecuada de almacenar los residuos. No disponer de la infraestructura adecuada para cada tipo de residuo.	1	2	2	Implementación de proceso de separación en la fuente Implementación de procesos específicos para la recolección de pilas, residuos electrónicos, tóner y desechos de aseo	75%	0,50

PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)
Disposición inadecuada de residuos	Entrega de los residuos de la firma a terceros, de forma inadecuada	Embalaje de residuos de forma incorrecta	Desconocimiento de las características de las bolsas que se deben utilizar para la entrega de cada tipo de recurso. No utilización de las bolsas adecuadas.	1	2	2	Implementación de procesos específicos para la recolección de pilas, residuos electrónicos, tóner y desechos de aseo	75%	0,50
		Entrega de residuos a la empresa o recolector de residuos inadecuado	No existencia de acuerdos con empresas de reciclaje para la disposición de residuos reutilizables. No utilización de lugares donde se pueden disponer adecuadamente de residuos electrónicos, computadores, periféricos y peligrosos.	2	3	6	Identificación de agentes recicladores y de puntos de entrega de pilas, residuos electrónicos, tóner y desechos de aseo	90%	0,60

4.5 ACCIONES DE LA POLÍTICA

Las acciones de Política de Gestión Ambiental están dirigidas a prevenir los riesgos identificados y se enmarcan en el proceso estratégico que se ilustra a continuación.



Fuente: Elaboración propia

Como resultado del análisis del proceso productivo de la firma, tanto en las instalaciones de la empresa como en los lugares de trabajo remoto, se han definido cinco acciones específicas para operacionalizar la Política. Ellas inciden principalmente en el consumo y manejo del papel, la energía eléctrica y la disposición de los residuos electrónicos.

4.5.1 Acción 1. Diagnóstico de prácticas en el trabajo remoto

Realización de un taller virtual con el personal de la firma, al finalizar el año 2020, para identificar cómo las prácticas de trabajo remoto pueden generar residuos y conocer el manejo que a esos residuos de les está dando. Con base en este diagnóstico elaborar y socializar una guía de buenas prácticas para su manejo.

4.5.2 Acción 1. Medición

Seguimiento al consumo de energía eléctrica, agua y papel. Esta acción estará bajo la responsabilidad del Director Administrativo de la Firma.

4.5.3 Acción 2. Separación en la fuente

Formalización, en las instalaciones de la firma, de los procesos de separación en la fuente y manejo de desechos que pueden implicar mayores riesgos, específicamente pilas, tóner y residuos electrónicos. Esta acción se encuentra bajo la responsabilidad del área de sistemas.

4.5.4 Acción 4. Ruta del papel

Proceso de manejo del papel en las instalaciones de la firma, para reducir su uso y promover su reutilización cuando esto sea posible. La siguiente imagen ilustra esta estrategia.



Fuente: Elaboración propia

EJE TEMÁTICO IV: POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Capítulo 5

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

5.1 JUSTIFICACIÓN

Econometría S.A. ha promovido desde su actuar, y en línea con la política de derechos humanos, la protección de los mismos, la prohibición del trabajo infantil, la exaltación los derechos de los trabajadores, el cuidado y protección de medio ambiente y la no tolerancia a prácticas de colusión y corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y contextos.

Econometría S.A. encuentra una oportunidad de afianzar sus alianzas y presencia en otros países y de buscar otros escenarios que le permitan llegar a nuevos entornos, no sólo como oportunidad de negocio, sino también para adoptar nuevas prácticas que contribuyan a la construcción de una empresa que sea apreciada en un entorno global por su responsabilidad empresarial.

En busca de este objetivo, y como se estableció también en los demás ejes temáticos, desde el 2016 Econometría S.A. solicitó ser incluida como parte de las empresas miembro de Pacto Global de las Naciones Unidas, la cual es una “iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas” (Pacto Mundial, 2018). Dichos principios están enmarcados en declaraciones suscritas entre países miembros de Naciones Unidas:

1. Los Derechos Humanos: Principios derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de Naciones Unidas (1948) y buscan promover, cumplir y garantizar el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.
2. Estándares Laborales: Principios derivados de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y buscan que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.
3. Medio Ambiente: Principios derivados de la Declaración de Principios y un Plan de Acción Internacional (Programa 21) y buscan el desarrollo sostenible y de la promoción de un futuro sostenible tanto económico, social y ambiental.

4. Lucha contra la corrupción: Principios derivados de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC) y buscan prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción de las funciones públicas y actividades relacionadas.

5.2 PRINCIPIOS DEL PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN

Econometría S.A. entiende como corrupción la definición de Transparencia Internacional Colombia Colombia : *“Abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones”*.

Se entienden como prácticas corruptas aquellas que van en contravía de la Integridad:

- Sobornos
- La malversación de recursos
- El tráfico de influencias;
- El abuso de funciones;
- El enriquecimiento ilícito;
- El blanqueo del producto del delito;
- El encubrimiento del producto del delito
- La obstrucción a la justicia

Econometría S.A. promueve la apropiación de prácticas orientadas a la prevención de los posibles riesgos de corrupción. En este sentido, se identifican las siguientes acciones prioritarias:

- ✓ Manejo transparente manejo de la información
- ✓ Procesos de auditoría interna
- ✓ Política laboral
- ✓ Procesos de rendición de cuentas
- ✓ Control en recepción y gastos de regalos, entretenimiento y viajes
- ✓ Prohibición de realizar contribuciones políticas;
- ✓ Lineamientos para donaciones y patrocinios
- ✓ Comunicación y capacitación al personal de la firma
- ✓ Apoyo para la denuncia de irregularidades (protección de denunciantes y denunciados)
- ✓ Medidas disciplinarias adecuadas
- ✓ Relación transparente con las entidades oficiales que actúen como contratantes de la firma. Ello se traduce en respeto a las normas sobre contratación pública, y en la negativa a participar en pactos y colusiones que pueden afectar la competencia en la adjudicación de estos contratos.

- ✓ Instrucción a los empleados y contratistas de la firma para manifestar cualquier conflicto de interés que pueda afectar su independencia en el trabajo realizado.
- ✓ Revisiones periódicas y acciones para actualizar y mejorar el Programa de Cumplimiento

5.3 MARCO NORMATIVO

El siguiente cuadro resume las normas y acuerdos que direccionan el accionar del Programa Anticorrupción de Econometría Consultores:

Cuadro 5.1 - Normas y acuerdos relevantes para el Programa Anticorrupción

Iniciativas de Autorregulación	Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno	<p>Iniciativa de Transparencia Internacional y Social Accountability International, para que los empresarios cuenten con una herramienta práctica para prevenir y combatir el soborno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa prohibirá el soborno en cualquiera de sus formas, ya sea directo o indirecto. • La empresa se comprometerá a poner en marcha un Programa para combatir el soborno. El Programa representará los esfuerzos de la empresa contra el soborno incluyendo los valores, código de conducta, comunicación interna y externa, capacitación, orientación, supervisión, controles internos, seguimiento y garantía. <p>Estos Principios Empresariales están basados en un compromiso de la parte de la Junta Directiva con los valores fundamentales de integridad, transparencia y rendición de cuentas. Las empresas basadas en la confianza, en la cual no se tolerará el soborno.</p>
	Pacto Global	Décimo principio de esta iniciativa de corresponsabilidad, impulsada por la Organización de Naciones Unidas, establece que “las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”.
	PACI	Principios y prácticas anticorrupción a nivel global. La Iniciativa de Alianza contra la Corrupción. Surge de los esfuerzos de la Cámara de Comercio Internacional, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), Transparencia Internacional, el Pacto Global de Naciones Unidas y algunas instituciones financieras. Los principios fundamentales son la prohibición de la corrupción en la empresa en cualquiera de sus formas y; el compromiso de la empresa para implementar y darle sostenibilidad a un Programa efectivo frente a la corrupción.
	Reglas de conducta de la Cámara de Comercio Internacional	La Cámara de Comercio Internacional es la organización empresarial que representa a nivel mundial los intereses empresariales. Entre sus actividades se encuentra la elaboración de reglas y códigos de conducta que regulan las actividades empresariales a nivel internacional, una de ellas son las Reglas contra la extorsión y el cohecho en las transacciones internacionales que buscan la eliminación del soborno y la extorsión a través de una combinación de acción pública e iniciativa privada.
	FTSE4Good Index Series	Busca crear incentivos de mercado que impulsen el mejoramiento de la conducta empresarial en distintos temas, entre ellos la corrupción y el soborno. Este índice, realizado por FTSE The Index Company, es de voluntaria adopción y se dirige hacia valores como la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas. Sirve para brindar información más clara a los inversionistas sobre el grado de compromiso de cada empresa con estos principios.
	Iniciativa para la Transparencia de Industrias Extractivas	Creada por una coalición de gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil, inversores y organismos internacionales de varios países del mundo; promueve la mejora de los índices de gobernabilidad en los países ricos en recursos naturales mediante la transparencia y rendición de cuentas.
	Convención Interamericana	Constituye un marco de referencia regional, concentrado en el desempeño del sector público y sus funcionarios. Fue ratificada por Colombia mediante la Ley 412 de 1997.

Marco Normativo de Regulación	contra la Corrupción - OEA, 1996-	Permitió tipificar como delito en Colombia el soborno transnacional, en 1999. Los propósitos de la Convención son: <ul style="list-style-type: none"> • Promover y fortalecer el desarrollo de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción, por cada uno de los Estados Parte, • Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Parte, con la n de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.
	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción	Firmada en diciembre de 2003, ratificada por Colombia mediante la Ley 970 de 2005, y depositada ante la Secretaría General de las Naciones Unidas en octubre de 2006. Esta Convención busca que los países firmantes adopten políticas severas contra el soborno y hace referencia explícita a la importancia de incluir al sector privado en la lucha contra la corrupción. Los compromisos internacionales frente al desarrollo y cumplimiento jurídico, cada día se comprometen y se alinean más con la sanción de leyes y normas para combatir el soborno socioeconómico.
	Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales	Expedida en el año 1997 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE. “Es un acuerdo internacional suscrito por países que establecen medidas para disuadir, prevenir y penalizar a las personas y a las empresas que prometan, den o encubran gratificaciones a funcionarios públicos extranjeros que participan en transacciones comerciales internacionales.() Busca prevenir la realización de actos de cohecho en transacciones comerciales internacionales de los países signatarios y promueve el establecimiento e imposición de sanciones a servidores públicos, personas, empresas y profesionistas que encubran o participen en un acto de esta naturaleza”
	Action Statement on Bribery and Officially Supported Export Credits	Declaración sobre el soborno para las agencias multinacionales y agencias de crédito exterior de la OCDE, expedida en el año 2006. Surge como respuesta a la Convención de 1997 y profundiza la lucha contra el soborno en las transacciones de comercio internacional.
	Convenciones e instrumentos legales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE	Colombia desde finales del 2011 adelanta acciones para ingresar como miembro participante de la Comisión de Inversiones de la OCDE, adhiriéndose a las líneas directrices para empresas multinacionales, establece el Punto Nacional de Contacto (PNC) y avanza en la adopción de las convenciones e instrumentos legales de esta organización para convertirse en miembro pleno de la misma.
	El Código Penal Colombiano Ley 559 de 2000	Tipifica y castiga algunas conductas relevantes. Sin embargo, no cubre aún todos los casos de ocurrencia del soborno, pues se concentran en la actividad de los funcionarios públicos y de quienes testifican en procesos judiciales: Soborno transnacional, Cohecho propio, Cohecho impropio, Cohecho por dar u ofrecer, Concusión.
	Ley Anti trámites Ley 962 de 2005	Instaura “directrices fundamentales de la política de racionalización de trámites, que guían las actuaciones de la Administración Pública en las relaciones del ciudadano-empresario con el Estado en sus diferentes niveles, para el ejercicio de actividades, derechos o cumplimiento de obligaciones”
	Estatuto Anticorrupción - Ley 1474 de 2011	En esta norma se dictan disposiciones orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Los elementos más importantes del Estatuto Anticorrupción que competen al sector privado son: Corrupción privada, Administración desleal, Acuerdos restrictivos de la competencia, Inhabilidad por corrupción, Puerta giratoria, Financiación

	de campañas políticas, Secreto profesional, Tráfico de influencias, Responsabilidad de las personas jurídicas, Soborno transnacional, Participación contra la corrupción.
Ley de Transparencia y de Derecho de Acceso a la Información Pública Ley 1712 de 2014	Reglamenta el derecho ciudadano de recibir respuesta a las solicitudes de acceso a la información pública. Está basada en la Ley Modelo de Acceso a la Información de la Organización de Estados Americanos (OEA). Igualmente, promueve el derecho fundamental de recibir respuesta a las solicitudes de acceso a la información pública y el deber estatal de visibilizar y promover activamente esta información sin necesidad de solicitud previa.
Ley 1778 de 2016, por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción	Esta ley establece la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, un régimen sancionatorio para las personas jurídicas que incurran en las conductas tipificadas, establece el procedimiento por medio del cual la SuperSociedades determinará las responsabilidades de las personas jurídicas y establece inhabilidades para contratar a financiadores de campañas políticas entre otras normas
Circular externa Superintendencia de Sociedades: Guía destinada a poner en marcha programas de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el art 2 de la Ley 1778 de 2016	"La Guía contiene las instrucciones administrativas relacionadas con la promoción de los programas de transparencia y ética empresarial, así como de los mecanismos internos de auditoría, anticorrupción y prevención del soborno transnacional, en el contexto de la ley 1778 de 2016". La Guía también contempla un alcance, diferentes definiciones, los principios del programa de ética empresarial (entre los que se encuentra el compromiso de los altos directivos en la prevención del soborno transnacional, evaluación de riesgos relacionados con el soborno transnacional, el programa de ética empresarial, la necesidad de un oficial de cumplimiento, el principio de debida diligencia, el control y supervisión de las políticas de cumplimiento y de ética empresarial, la divulgación de las políticas de cumplimiento y de ética empresarial y los canales de comunicación".

Fuente: Universidad Externado de Colombia; Transparencia por Colombia (Capítulo Transparencia Internacional (2015): Cuarta Encuesta Nacional sobre prácticas contra el soborno en empresas colombianas. Cuaderno de Transparencia No. 23

5.4 RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS

Econometría S.A. identifica los siguientes riesgos relacionados con la corrupción, que pueden estar asociados al desarrollo de sus actividades normales.

Cuadro 5.2 - Riesgos y acciones preventivas del Programa Anticorrupción

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES			
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)	ACCIONES CORRECTIVAS
Soborno	Es el ofrecimiento, promesa, autorización o aceptación de cualquier dádiva monetaria indebida o de cualquier otro beneficio o ventaja, con el fin de obtener o retener un negocio o cualquier otro beneficio o ventaja inapropiada; por ejemplo, las relacionadas con la adjudicación de contratos de entidades públicas o privadas para el suministro de bienes o servicios.	Buscar contraprestaciones para la firma a través de entrega de dinero, donaciones, viajes, entretenimiento, regalos, etc... Para los clientes o potenciales clientes.	Presión o solicitud explícita del cliente o potencial cliente.	1	3	3	Tener y socializar el código de buen gobierno y los lineamientos para las relaciones con otros agentes del mercado.	95%	0,15	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
Colusión	Concertar con otro con el fin de alterar ilícitamente el procedimiento contractual para obtener un negocio.	Ser invitados por competidores a formar un cartel o al desarrollo de estrategias o acciones que va en contra de la libre competencia.	Solicitud para formar un cartel.	2	3	6	Tener y socializar el código de buen gobierno y los lineamientos para las relaciones con otros agentes del mercado.	95%	0,30	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES			
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)	ACCIONES CORRECTIVAS
		Intervenir en la selección al presentar o conseguir otras ofertas a nombre de terceros para justificar la contratación de la firma. Incidir en los procesos para la inclusión de condiciones que favorezcan únicamente a Econometría.	Fallas en el proceso de contratación.	2	3	6	Establecer y aplicar criterios para limitar la participación de la firma en la elaboración de TdR y procesos.	95%	0,30	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
Tráfico de influencias	Ejercer indebidamente influencias sobre servidores públicos o sobre los directivos de clientes del sector privado o de firmas socia o aliadas.	Uso inapropiado de las relaciones de los miembros o aliados de la firma.	Desconocimiento de prácticas indebidas.	1	2	2	Tener y socializar el código de buen gobierno y los lineamientos para las relaciones con otros agentes del mercado.	95%	0,10	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
Extorsión	Exigencia de un soborno o pago bajo violencia o intimidación.	Utilizar información en custodia de Econometría para extorsionar a alguien.	Falta de canales de comunicación para denunciar este tipo de comportamiento. Uso inapropiado	1	2	2	Cláusulas de confidencialidad en los contratos laborales. Política de tratamiento de datos. Manejo del	80%	0,40	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES			
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)	ACCIONES CORRECTIVAS
			de la información.				archivo. Lineamientos para las relaciones con otros agentes del mercado.			las acciones preventivas.
Abuso de funciones	Cometer u ordenar actos arbitrarios en perjuicio de clientes, potenciales clientes o terceros.	Uso inapropiado de información confidencial.	Falta de claridad en la identificación de la información confidencial. Fallas en el manejo de la información.	2	1	2	Cláusulas de confidencialidad en los contratos laborales. Política de tratamiento de datos. Manejo del archivo. Lineamientos para las relaciones con otros agentes del mercado.	80%	0,40	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
		Alterar la información contable.	Desconocimiento de la normatividad. Falta de instancias de revisión y control.	1	2	2	Cumplimiento de la normatividad NIIF. Capacitaciones periódicas para el equipo administrativo.	95%	0,10	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
		Alterar las hojas de vida y documentación soporte para cumplir	Fallas en el registro de la experiencia del personal vinculado a	1	2	2	Implementación del sistema de hojas de vida y sus soportes.	95%	0,10	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES			
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)	ACCIONES CORRECTIVAS
		requisitos de las licitaciones.	Econometría, consultores externos o aliados.							las acciones preventivas.
Obstrucción a la justicia	Destruir, modificar, dirigir, impedir, ocultar o falsificar elementos de prueba; o se considere que inducirá a coimputados, testigos, peritos o terceros para que informen falsamente o se comporten de manera desleal o reticente; o cuando impida o dificulte la realización de las diligencias o la labor de los funcionarios y demás intervinientes en la actuación.	No atender debidamente una solicitud por parte de autoridades de vigilancia y control	Desconocimiento de las obligaciones frente a la autoridad competente. No tener la información organizada o documentada.	1	2	2	Tener y socializar lineamientos para la entrega de información efectiva y oportuna a las autoridades competentes. Manejo del archivo.	95%	0,10	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.
Malversación de recursos	Administración desleal: el administrador de hecho o derecho, o socio de cualquier sociedad constituida o en formación, directiva, empleada o asesor, que en beneficio propio o de un tercero, abusivamente disponga de los bienes de terceros.	Incumplimiento de contrato por el mal uso de recursos de los clientes.	Poder incontrolado por parte de los ordenadores del gasto en Econometría o en uniones temporales o consorcios, cuando aplique.	1	3	3	Revisar periódicamente los controles y límites de gastos de los ordenadores del gasto. Incluir cláusulas en los contratos de unión temporal o consorcio sobre la administración de recursos. Solicitar	95%	0,15	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.

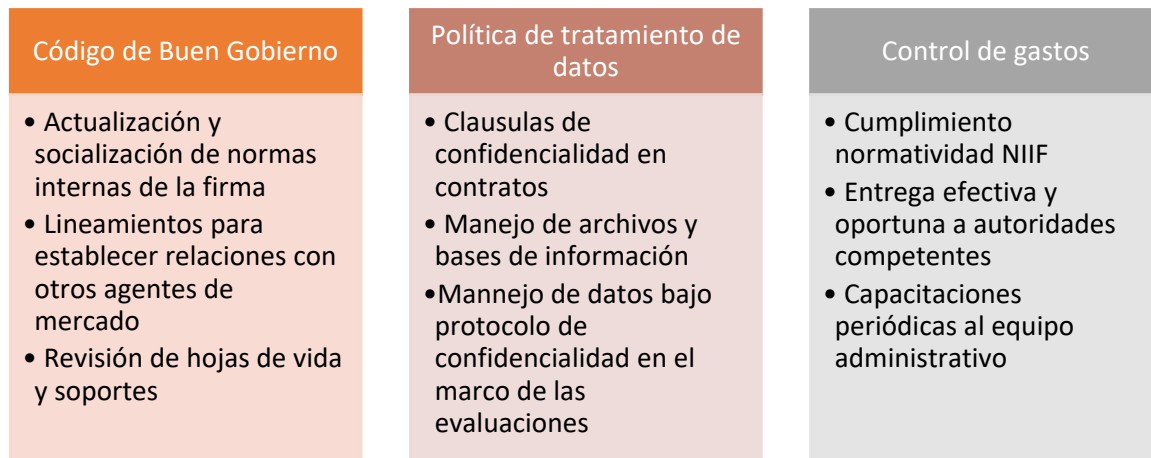
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN				CATEGORIZACIÓN DEL RIESGO			CONTROLES			
PRÁCTICA	DEFINICIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO ESPECÍFICO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DEL RIESGO (1-3)	IMPACTO DEL RIESGO (1-3)	VALORACIÓN DEL RIESGO (NIVEL X IMPACTO) (1-9)	ACCIONES PREVENTIVAS	NIVEL CONTROL (0-100%)	VALOR DEL RIESGO RESIDUAL (0-9)	ACCIONES CORRECTIVAS
							pólizas de cumplimiento cuando no se administran los recursos directamente.			
Blanqueo o encubrimiento del producto del delito	Es el ocultamiento o encubrimiento del origen ilícito, de la fuente, ubicación, disposición, movimiento o titularidad de una propiedad, con conocimiento de que tal propiedad es producto del delito.	Utilizar en las actividades de la firma recursos que se conocen que provienen de actividades ilícitas.	Falta de conocimiento sobre el origen de los recursos de los clientes y/o aliados. La firma sea usada como testaferros.	1	3	3	Protocolo de investigación sobre los orígenes de los recursos de los clientes.	95%	0,15	Revisión del caso para atender la situación y retroalimentar las acciones preventivas.

Fuente: Elaboración de Econometría Consultores

5.5 ACCIONES DE LA POLÍTICA

Las acciones del Programa Anticorrupción están dirigidas a prevenir los riesgos identificados y se dividen en los siguientes grupos

Figura 5.1 - Proceso estratégico de acciones del Programa Anticorrupción



Fuente: Elaboración de Econometría Consultores

A continuación, se presentan los avances a la fecha de cada una de estas acciones:

5.5.1 Acción 1. Código de Buen Gobierno

- ✓ Se actualizó el Código de Buen Gobierno y se presentó a los miembros de la Junta Directiva y de la Asamblea de Socios para su aprobación.
- ✓ El equipo administrativo ha establecido lineamientos de relación con proveedores que se utilizan para todos los contratos que se efectúan
- ✓ El equipo de propuestas ha establecido un protocolo de revisión de todos los soportes de hojas de vida que presentan los consultores externos.

5.5.2 Acción 2. Política de tratamiento de datos

- ✓ Todos los contratos laborales y de prestación de servicios con proveedores incluyen cláusulas de confidencialidad de la información.
- ✓ El equipo de apoyo transversal estableció un protocolo para el manejo anonimizado de las bases de datos y la garantía de la confidencialidad de la información que se recoge en los proyectos de consultoría.

5.5.3 Acción 3. Control de gastos

- ✓ El equipo de Econometría ha atendido oportunamente todas las visitas de auditoría fiscal realizadas por la DIAN.
- ✓ La contabilidad de Econometría se realiza con base en las normas NIIF
- ✓ Capacitaciones

Las capacitaciones realizadas este año que contribuyen a la formación del personal administrativo en aras de formar capacidades para las acciones establecidas son:

NOMBRE	CARGO	CAPACITACION	ENTIDAD
Liliana Casas	Contadora	Actualización en Jurisprudencia y Doctrina en materia tributaria	ASTAF CONSULTORES
		Foro declaración de Renta 2019	ASTAF CONSULTORES
		Estrategía y protección lega tributaria durante la emergencia Economica	ASTAF CONSULTORES
		Aspectos claves a tener para el cierre de estados financieros 2020	ASTAF CONSULTORES
		Taller práctico de facturación electrónica	HELISA
		Aspectos claves a tener para el cierre de estados financieros	HELISA
		Información Exogena	HELISA
		Aspectos fundamentales para la preparación de los medios Nacionales	HELISA
		Reporte Estados Financieros	Superintendencia de Sociedades
Maira Quiroz	Asistente Financiera y Administrativa	Herramientas de la inteligencia de negocios	Plataforma EDX
		Financial markets from yale university	Universidad de Yale
Margarita Moreno	Gerente de Talento Humano	Diplomado en Gestión Legal y Administrativa del Talento Humano	LEGIS
		Cumbre Laboral 2020	ACRIP
		Seminario Aspectos Legales, de Salud Laboral y de Cultura Organizacional en las Modalidades de Trabajo Remoto, Teletrabajo y Trabajo Flexible	Universidad del Rosario