

Política de Género

Econometría Consultores

MAYO DE 2025

Contáctenos

📍 Cl. 94a # 13-59 - Piso 5to
📍 Bogotá-Colombia

☎ +57 601 6237717
🌐 www.econometria.com

Conoce nuestro
portafolio de servicios



POLÍTICA DE GÉNERO

ECONOMETRÍA CONSULTORES

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	2
PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	4
MARCO NORMATIVO	1
RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS.....	8
ACCIONES ADICIONALES DE LA POLÍTICA.....	13
Línea de Acción 1. Liderazgo y estrategia	13
Línea de acción 2. Lugar de trabajo	13
Línea de acción 3. Mercados	15
Línea de acción 4. Comunidad.....	15
INFOGRAFÍA PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	16
GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO	17

JUSTIFICACIÓN

Según la subsecretaria de ONU Mujeres “La desigualdad de género es el mayor reto contra los derechos humanos al que se enfrenta el mundo en la actualidad, con enormes consecuencias económicas y sociales para toda la sociedad. Por el contrario, con la plena participación de las mujeres en la economía se genera la creación de empleo, la innovación, la productividad y el crecimiento económico sostenible.” (Restrepo Torres & Vélez Rolón, 2023). Ante este reto y la oportunidad que se crea, Econometría S.A.S. ha apreciado la necesidad de crear una política de género que propenda por la equidad tanto al interior de la empresa consultora, como en su relación con sus colaboradores externos, clientes y proveedores.

Nuestra política habla de equidad de género, ya que esta busca tener en cuenta la diversidad y así evitar la discriminación dando un trato igualitario, pero diferencial en cuanto a factores que impactan negativamente y de forma mayoritaria a las mujeres.

Econometría S.A.S. es consciente de que en Colombia, aspectos relacionados con el empleo, la violencia y la falta de oportunidades de participación, afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Baste la siguiente cita para confirmar esta situación:

“... antes de la pandemia ya existían brechas para las mujeres en la economía respecto a los hombres: 20 puntos porcentuales menos de participación en el mercado laboral, brecha salarial en su contra del 17.5, desempleo mayor en 5.1 p.p. y dedicación del doble del tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado ...” (ONU MUJERES, 2024).

Adicional, se ha evidenciado que, a pesar de los avances en cuanto a equidad, las mujeres aun enfrentan discriminación, marginalización y exclusión en ámbitos sociales y laborales. Dicha discriminación no siempre se trata de desempleo o pobreza, también existe una predeterminación basada en roles de género en los cargos o empleos a los que ellas acceden. Para ejemplificar lo anterior, se habla de los doctores en masculino y las enfermeras en femenino, y en su mayoría los empleos que tienen que ver con labores del cuidado son ocupados por mujeres y los que tienen que ver con la toma de decisiones por hombres.

Otro aspecto que ha sido un reto para la lucha de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral es el techo de cristal, que hace referencia a una limitación en cuanto a ascenso y posibilidad de aumento de ingresos dentro de una empresa. El techo de cristal afecta de manera particular a las mujeres en puestos gerenciales, debido a que llegado un punto en el organigrama empresarial no tienen posibilidad de ascenso y de mejora salarial.

Es por lo anterior que nuestra Política de Género está dirigida a combatir ese tipo de situaciones al interior de nuestra organización y mediante el ejemplo en promover su réplica

en nuestros colaboradores, clientes y proveedores. Para tal fin, se han contemplado dichos aspectos y se han implementado acciones de respuesta para reducir el riesgo de su existencia. Estamos seguros de que así Econometría se posicionará como una empresa ejemplo de fortalecimiento para las mujeres, que enfrenta posibles situaciones de vulneración de derechos e inequidad de manera directa y efectiva.

Para Econometría trabajar en pro de lograr la equidad es una prioridad, puesto que reconoce que con ella no solo mejora a su interior sino que ayuda a generar una sociedad cada vez más justa. Es por esto por lo que en nuestra Política de Género reconocemos las bondades y adoptamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, Woman's Empowerment Principles), reconociendo en ellos herramientas centrales para evaluar nuestras prácticas actuales e identificar acciones de mejora. Esto no solo con respecto a las mujeres sino también con respecto al accionar de los hombres, como lo puede ser en la toma de licencias de paternidad, solo por mencionar un ejemplo.

Los principios WEP's buscan contribuir a la construcción de economías fuertes, establecer sociedades justas y estables, mejorar la calidad de vida de la comunidad en general (hombres, mujeres, familias, etc.) impulsar a las empresas y lograr los ODS, en particular el #5. Junto con esto reconocemos que el implementar una política de género mejora nuestro rendimiento como empresa yal contribuimos al desarrollo personal de todos nuestros empleados. De esta manera también contribuimos al desarrollo social del país.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

En desarrollo de lo anterior, Econometría S.A., manifiesta su compromiso con el respeto y promoción de la equidad de género en todo su accionar. En este sentido, desde la Dirección General de la Firma y su Comité de Buen Gobierno se trabaja en documentar y sistematizar los progresos que se han obtenido en este campo, se renuevan nuestros compromisos y se socializan los resultados en esta materia.

De esta manera, y siguiendo los lineamientos brindados por la ONU se establecen 7 principios que buscan el empoderamiento de las mujeres:

- **Promover la igualdad de género desde la Alta dirección.** Afirmar el apoyo de la Alta Dirección; Establecer un grupo de trabajo en la Alta Dirección de la empresa para definir la situación estratégica para la igualdad de género; Establecer metas y objetivos para toda la empresa; Asegurar que las políticas existentes sean sensibles al género, identificando factores que impactan a mujeres y hombres de manera diferente; Revisar los lineamientos para ser miembro de la Junta Directiva y otros órganos y comités de gobierno para eliminar cualquier discriminación o prejuicio contra las.
- **Tratar a todas las personas de forma equitativa en el trabajo, sin distingo pero respetando su género, y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.** Fomentar: una cultura laboral inclusiva; la misma remuneración para quienes desarrollan labores iguales, incluyendo beneficios y bonificaciones; prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género; contratos de trabajo flexibles; mecanismos de apoyo a nuestros empleados para el cuidado de niños y dependientes; el aprovechamiento de las licencias de maternidad y de la licencia parental; la igualdad de oportunidades para liderar organizaciones y grupos de trabajo importantes.
- **Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, sin distingo de género.** Establecer políticas y procedimientos internos que garanticen la confidencialidad de quejas para prevenir y abordar todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo; capacitar al personal en general para reconocer los signos de violencia de género; garantizar el acceso equitativo a servicios médicos y atención psicosocial; respetar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de contar con tiempo libre para recibir atención médica.
- **Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.** Invertir en políticas y programas en el lugar de trabajo que abran el camino para el avance de las mujeres en todos los niveles; estimular a las mujeres a ingresar

a campos laborales no tradicionales; garantizar la igualdad de acceso y participación en todos los programas de educación y formación, contando con el respaldo de la empresa; proporcionar igualdad de oportunidades para acceder programas formales e informales de creación de redes y mentores, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares del personal al programar actividades; y dar un especial énfasis en la realización de actividades de formación y sensibilización sobre nuestra Política de Género.

- **Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.** Promoviendo mediante el ejemplo que nuestros colaboradores externos, clientes y proveedores adopten los principios de nuestra Política de Género, para lo cual se considera esencial contar con una estrategia de comunicación de nuestra Política de Género; eliminar los estereotipos dañinos de género en todos los medios, materiales y publicidad de la empresa; y garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para la discriminación laboral por género y mucho menos para la trata de personas o para la explotación sexual
- **Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.** Reconociendo el liderazgo y las contribuciones de las mujeres; y trabajando con ellas para eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.
- **Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.** Generar, analizar y utilizar estadísticas de género, datos y puntos de referencia desglosados por sexo para medir e informar nuestros resultados en todos los niveles; recopilar información primaria (encuestas, entrevistas, grupos focales, etc.) periódicas a los grupos de interés internos para comprender sus percepciones y necesidades con respecto a la igualdad de género; compartir con nuestros colaboradores externos, clientes y proveedores las lecciones aprendidas, buenas prácticas y principales resultados de la implementación de los WEPEs.

MARCO NORMATIVO

En la siguiente tabla se hace un resumen de los instrumentos internacionales y la normatividad nacional relacionadas con la prevención y abordaje para reducir y eliminar la discriminación por cuestiones de género y promover la igualdad entre ellos. Este marco sustenta la presente política.

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Definición de discriminación en contra de la mujer	“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1).
	Mandato a los Estados parte para prevenir la discriminación en contra de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación contra la mujer. Los Estados que han ratificado esta Convención están llamados a brindar protección jurídica a los derechos de la mujer, sancionar los actos discriminatorios, eliminar las disposiciones normativas que resulten ser anacrónicas o discriminatorias para las mujeres y abstenerse de incurrir en cualquier acto de discriminación. - Tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres
Convención Americana sobre Derechos Humanos e	Discriminación como una violación de los derechos	Reconoce que la discriminación en contra de la mujer es una vulneración de los derechos humanos.

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)	Prevención y acciones contra la discriminación	Obligatoriedad de los Estados de implementar acciones para erradicar la discriminación contra las mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su tratamiento inferior en la sociedad.
	Prevención e investigación de la violencia	Obligación de los Estados de actuar diligentemente para prevenir, investigar y sancionar los actos de violencia contra las mujeres, y proveer los mecanismos judiciales efectivos
OIT	Derechos laborales	C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
ODS	ODS número 5 Rol de las empresas en el cumplimiento de este ODS	El ODS 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas. Conforme a lo establecido por Pacto Global “Las empresas juegan un rol clave en este sentido, debiendo adoptar a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a la mujer e invirtiendo a nivel externo en programas de empoderamiento económico de las mujeres y niñas, fomentando así el crecimiento económico y el desarrollo social. Además, cuando se trata de avanzar en la igualdad de género, las organizaciones tienen un papel importante que desempeñar y mucho que ganar. Las empresas con un nivel alto de mujeres en su equipo ejecutivo tienen un 21% más de probabilidades de registrar ganancias superiores al promedio que las empresas con niveles más bajos.” ¹

¹ Tomado de: <https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/#:~:text=El%20ODS%205%20pretende%20facilitar,de%20decisiones%20pol%C3%ADticas%20y%20econ%C3%B3micas.>

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Constitución Política de Colombia	Reconocimiento de los derechos sin discriminación	<ul style="list-style-type: none"> - El artículo 5º reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona. - El artículo 13 precisa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo. De igual manera, impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
	Participación igualitaria de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> - El artículo 40 prevé una garantía para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública. - El artículo 43 señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. -
	Protección en el entorno laboral	El artículo 53 señala una protección especial a la mujer y a la maternidad en el trabajo.

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Ley 1257 de 2008 y Decreto reglamentario 4463 de 2011	Medidas en relación con la equidad laboral	<p>"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"</p> <p><i>“Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral</i></p> <p>El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres. <p>Parágrafo.</p> <p>Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.”

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Ley 1413 de 2010	Contribución de las mujeres al desarrollo económico	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1434 de 2011	Participación de las mujeres	Fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.
Ley 1482 de 2011	Acciones contra la discriminación	Sanciona penalmente con pena privativa de la libertad y multa, los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación
Ley 1496 de 2011	Derechos laborales	Busca promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, el derecho a la igualdad salarial, y desarrolla campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral
Ley 2117 de 2021	Fortalecer y promover la igualdad de la mujer en sectores económicos	Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones.

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Auto 092 de 20086 de la Corte Constitucional	Reconoce y emite alertas sobre la discriminación hacia las mujeres	<p>Reconoce la presencia constante de condiciones de inequidad e injusticia propias de la discriminación, la exclusión y la marginalización habituales que deben sobrellevar las mujeres del país, y enciende las alarmas de cara a los niveles de violencia y subordinación que las mujeres deben enfrentar en espacios públicos y privados, situación que les ubica en una posición de desventaja en el desarrollo de sus vidas.</p> <p>Resalta la Corte que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado al respecto, exponiendo “su preocupación por la discriminación por razón de género que afecta a las mujeres colombianas, en particular en los ámbitos de trabajo, educación y su participación en asuntos políticos, así como las diferentes formas de violencia”.</p>
Sentencia C-804 de 2006 de la Corte Constitucional	Dignidad humana de las mujeres	<p>Establece que “El respeto por la dignidad humana exige reconocer en las mujeres igual dignidad a la que durante mucho tiempo sólo se reconoció en los hombres. Requiere que las mujeres sean tratadas con el mismo respeto y consideración con que son tratados los varones. Lo anterior no como resultado de un acto de liberalidad o condescendencia sino porque las mujeres por sí mismas son reconocidas como personas y ciudadanas titulares de derechos cuya garantía está amparada en forma reforzada por los ordenamientos jurídico interno e internacional.”</p>
Sentencia T878-2014 de la Corte Constitucional	Protección de derechos, especialmente al trabajo	<p>Reconocimiento a las mujeres a una vida sin violencia en la protección de sus derechos fundamentales, especialmente igualdad y al trabajo, en el entendido que no se debe discriminar a la mujer por su condición de ser mujer en el ámbito laboral. Realiza una compilación normativa que protege a la mujer, además de reconocer la responsabilidad de la sociedad y las entidades a la hora de brindar mecanismos de ayuda a la mujer víctima de violencia.</p>

INSTRUMENTO	PERTINENCIA	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO
Sentencia T-012 de 2016 de la Corte Constitucional	Enfoque diferencial en la justicia	Hace hincapié en que existe un deber constitucional de los operadores judiciales consistente en “(...) eliminar cualquier forma de discriminación en contra de la mujer. Por esa razón, entonces, es obligatorio para los jueces incorporar criterios de género al solucionar sus casos.
Sentencia T-005 de 2017 de la Corte Constitucional	Estabilidad laboral reforzada mujer trabajadora estado de embarazo	-
Sentencia T-145 de 2017 de la Corte Constitucional	Dignidad humana de las mujeres	“exige reconocer en las mujeres igual dignidad a la que durante mucho tiempo solo se reconoció en los hombres. Requiere que las mujeres sean tratadas con el mismo respeto y consideración, no como resultado de un acto de liberalidad o condescendencia sino porque las mujeres por sí mismas son reconocidas como personas y ciudadanas titulares de derechos cuya garantía está amparada en forma reforzada por los ordenamientos jurídico interno e internacional”
Sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional	Víctimas de VBG	Reconoce el derecho que tienen las víctimas de violencia contra la mujer, a que se les proteja en el ámbito laboral. A la No discriminación laboral y el rechazo al acoso laboral, como actos generadores de violencia

RIESGOS Y ACCIONES PREVENTIVAS

Los riesgos asociados a la Política de Género de Econometría S.A.S. se encuentran íntimamente asociados a los siete (7) principios que la direccionan. La siguiente tabla presenta los riesgos identificados, las acciones preventivas previstas para garantizar su buena operación y los indicador que se utilizarán para hacerles seguimiento². Cabe señalar que el sexto principio – Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias - se considera implícito en la aplicación de las acciones de prevención definidas para cada riesgo identificado.

Los lineamientos de la Política de Género se considera que deben ser considerados en las demás políticas de la firma, por tal motivo una de las acciones preventivas establecidas es la necesidad de que “En todas las políticas de la Firma se consideren los factores de riesgo pueden impactar de forma diferente a hombres y mujeres”. Dentro de esas otras políticas resulta especialmente la laboral, a través de la cual se desarrollan acciones de prevención de la Política de Género, específicamente: Implementar contratos de trabajo flexibles, sensibles al género; Incentivar el aprovechamiento de las licencias de maternidad y parental; Contar con procesos (prácticos y fáciles de usas) para la presentación de quejas relacionados con temas de género; Establecer un mecanismo de sanción a las faltas relacionadas con la discriminación, acoso o violencia de género, conocido por los empleados.

PRÁCTICA	ACCIONES PREVENTIVAS	INDICADOR	PERIODICIDAD
Falta de apoyo de la Alta Dirección de la firma a la Política de Género	Establecer un grupo de trabajo para definir la situación estratégica de la empresa y hacerle seguimiento.	El Reglamento de La Junta Directiva de Econometría SAS incluye el nombramiento de un Grupo Responsable de la Gestión de su Política de Género.	Anual
		El Grupo Responsable de la Gestión de su Política está nombrado.	Anual

² En el archivo Excel anexo a esta Política se encuentra la relación de estas acciones con los principios de la Política y las acciones correctivas previstas para casos en que alguno de los riesgos se materialice.

PRÁCTICA	ACCIONES PREVENTIVAS	INDICADOR	PERIODICIDAD
	Establecer requisitos para ser miembro de Junta que incluyan consideraciones de género	La Política de Buen Gobierno considera el balance de género para la conformación de la Junta de Econometría SAS.	Anual
	Establecer indicadores y metas para la Política de Género de la empresa	Los indicadores incluidos en esta matriz son adecuados para hacer seguimiento a la Política. Se entiende por adecuados aquellos que cumplen con el test de SMART.	Semestral
	Establecer en la agenda de la Junta Directiva un punto en el que se rinda cuentas del avance, resultados y metas de la Política de Género.	Por lo menos una vez al semestre, la Junta Directiva incluye en su orden del día el informe de avance de la Política de Género	Semestral
	Informar a la Asamblea de Socios el avance, resultados y metas de la Política de Género.	El informe anual de la Junta Directiva presenta en la Asamblea Ordinaria incluye los avances logrados en la Política de Género.	Anual
Falta de información que sirva de alarma sobre posibles situaciones de discriminación.	El Grupo Responsable de la Gestión de la Política hace seguimiento a los indicadores de la Política	Porcentaje de indicadores a los que se hace seguimiento de acuerdo con la periodicidad indicada en su definición	Trimestral
	En todas las políticas de la Firma se consideran los factores de riesgo pueden impactar de forma diferente a hombres y mujeres.	Porcentaje de políticas (diferentes a la de género) que incluyen un análisis del enfoque de género.	Anual
	Definir, en nuestras políticas, acciones para mitigar los factores de riesgo diferencial por género.	Porcentaje de políticas (diferentes a las de género) que identifican riesgos diferenciales de género e incluyen medidas de mitigación.	Anual
Cultura y política laboral no inclusiva	Incluir dentro de los indicadores de la política, unos que hagan seguimiento a posibles diferencias salariales por género	Existen indicadores de la remuneración por cargo y que se discriminan por género	Semestral
		Diferencia de remuneración por género por cargo y área	Semestral

PRÁCTICA	ACCIONES PREVENTIVAS	INDICADOR	PERIODICIDAD
	Contar con un enfoque que garantiza la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación	Capacitar a quienes seleccionan y promocionan el personal de la firma para evitar sesgos de género. Se consideran como válidas las capacitaciones de ONU Mujeres, Ministerio de Igualdad de España y UNAM.	Anual
	Implementar contratos de trabajo flexibles, sensibles al género.	La política laboral incluye acciones para garantizar esta flexibilidad.	Anual
	Incentivar el aprovechamiento de las licencias de maternidad y parental	La política laboral incluye acciones para incentivar el aprovechamiento de estas licencias.	Anual
	Contar con un enfoque que garantiza la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de acceso de la firma	Capacitar a quienes seleccionan y promocional el personal de la firma para evitar sesgos de género. Se consideran como válidas las capacitaciones de ONU Mujeres, Ministerio de Igualdad de España y UNAM.	Anual
	Contar con indicadores que den cuenta del porcentaje de hombres y mujeres en los cargos de Directores y Coordinadores de proyectos.	Existen indicadores del porcentaje de hombres y mujeres en cargos de dirección y de coordinación	Semestral
Fallas en el conocimiento del personal sobre temas de género	La Política Laboral cuenta con procesos para la presentación de quejas relacionados con temas de género que sean práctico y fáciles de usar.	La Política Laboral cuenta con procesos para la presentación de quejas relativas al género.	Semestral
	Los trabajadores de la firma, no contratados para recolecciones de campo, conocen los procesos para la presentación de quejas	Porcentaje de trabajadores de la firma, no vinculados para recolecciones de campo, que conocen el proceso	Anual
	Las capacitaciones a personal de campo incluyen el proceso para presentar quejas	Número de capacitaciones que incluyeron el tema / Número de capacitaciones realizadas	Trimestral
	Medir a través de una encuesta interna, aplicada a los trabajadores, no contratados para recolecciones de campo, el nivel de conocimiento y satisfacción con el proceso de quejas.	Porcentaje de trabajadores, no contratados para recolecciones de campo, que conocen el proceso y se encuentran satisfechos o muy satisfechos con él.	Anual

PRÁCTICA	ACCIONES PREVENTIVAS	INDICADOR	PERIODICIDAD
	Realizar por lo menos una capacitación al año en que se le informe al personal, no contratado para recolecciones de campo, sobre la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; así como para que puedan prevenir, identificar y denunciar violencias de género, acoso y explotación sexual.	Se realizaron una o más capacitaciones sobre la Política de Género de la firma	Anual
	Las capacitaciones al personal de campo incluyen la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; así como herramientas para que puedan prevenir, identificar y denunciar violencias de género, acoso y explotación sexual.	Número de capacitaciones que incluyeron el tema / Número de capacitaciones realizadas	Trimestral
Debilidades en los mecanismos de atención de quejas	La Política Laboral cuenta con procesos para la presentación de quejas que sean prácticos y fáciles de usar.	Los procedimientos de quejas diseñados por la Política Laboral garantizan la confidencialidad.	Anual
	Se establecen mecanismo de sanción a las faltas relacionadas con la discriminación, acoso o violencia de género, los cuales son comunicados a los empleados o potenciales empleados	La Política laboral incluye mecanismos de sanción para estos comportamientos.	Anual
No disponer de programas de formación con enfoque de género	Contar con un sistema de formación dirigido a los empleados o contratistas que garantice la igualdad, participación y acceso de género	Número de mujeres capacitadas sobre total de trabajadores que recibieron apoyo de la firma para su capacitación	Anual
No promover que nuestros clientes, colaboradores y proveedores adopten principios de equidad de género	Contar con una estrategia de comunicación para dar a conocer la Política de Género de Econometría SAS y su evolución.	Se cuenta con la estrategia de comunicación actualizada e implementada en su componente de divulgación al interior de la firma. Se entiende actualizada si ha sido revisada en los últimos 5 años.	Anual
	Eliminar los estereotipos dañinos de género en todos los medios, materiales y publicidad de la empresa	Se cuenta con principios de comunicación para evitar estereotipos dañinos al género en los materiales producidos por la firma y estos han sido divulgados al interior de la firma.	Anual

PRÁCTICA	ACCIONES PREVENTIVAS	INDICADOR	PERIODICIDAD
No tener un enfoque de marketing responsable	Eliminar los estereotipos dañinos de género en todos los medios, materiales y publicidad de la empresa	Se cuenta con principios de comunicación para evitar estereotipos dañinos al género en los materiales producidos por la firma y estos han sido divulgados al interior de la firma.	Anual
No contar con un proceso de evaluación de la Política de Género	El Grupo Responsable de la Gestión de la Política hace seguimiento a los indicadores de la Política	Porcentaje de indicadores a los que se hace seguimiento de acuerdo con la periodicidad indicada en su definición	Trimestral
No difundir los progresos de la compañía en relación con la equidad de género	Contar con una estrategia de comunicación para dar a conocer la Política de Género de Econometría SAS y su evolución.	Se cuenta con la estrategia de comunicación actualizada e implementada en su componente de divulgación al interior de la firma. Se entiende actualizada si ha sido revisada en los últimos 5 años.	Anual

ACCIONES ADICIONALES DE LA POLÍTICA

Además de las acciones enunciadas en el acápite anterior, que reducen el riesgo de discriminación de género, Econometría S.A.S. tiene el compromiso de mantener y/o apropiar como parte de su cultura organizacional las siguientes acciones complementarias.

LÍNEA DE ACCIÓN 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

1. Declarar públicamente el compromisos de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres [por ejemplo, la Declaración de Apoyo del CEO a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés)]
2. Defender en foros públicos el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

LÍNEA DE ACCIÓN 2. LUGAR DE TRABAJO

1. Adoptar un enfoque que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación, para lo cual:
 - prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre el estatus o los planes de los siguientes temas: matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares.
 - adoptar medidas proactivas para contratar mujeres en todos los niveles.
 - adoptar medidas para contratar mujeres en roles tradicionalmente subrepresentados.
 - asegura que tanto mujeres como hombres sean preseleccionados como candidatos para las entrevistas.
 - garantiza el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de trabajo
 - informar a los grupos de interés, la junta directiva o directorio sobre el número y la tasa de nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados, con datos desagregados por sexo.
2. Tener un enfoque de no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional

- Incluir oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, y apoya la conformación de un pool de mujeres calificadas para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
 - ofrecer programa/s de tutoría no discriminatorios con las mujeres.
 - ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.
 - Establecer medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de hombres y mujeres (teniendo cuenta las responsabilidades familiares).
 - Informa a la junta directiva o directorio sobre el número promedio de horas de formación, con desglose por sexo y nivel del empleado.
3. Tener un enfoque que garantice que las mujeres y los hombres son compensados en forma igualitaria
- aborda el salario igual por trabajo igual, conforme a los requerimientos regulatorios y/o el Convenio de la OIT de 1951
 - tener procedimientos para corregir las desigualdades salariales (incluyendo trabajo con los sindicatos o representantes de los trabajadores).
4. Tener un enfoque que apoya a los empleados en su papel de madres, padres y cuidadores
- proporciona la opción de un gradual retorno al trabajo tras la licencia por maternidad o paternidad.
 - brinda tiempo libre remunerado para lactancia o extracción de leche.
 - ofrece tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con dependientes.
 - consultar a los empleados y las empleadas para determinar si los beneficios para padres y cuidadores se ajustan a sus necesidades.
5. Tener un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los empleados
- considerar arreglos para incluir a trabajadores de tiempo parcial
 - ofrece horario flexible.
 - ofrece trabajo a distancia (teletrabajo).
 - ofrece trabajo compartido ("job sharing") o trabajo de tiempo parcial con beneficios
 - ofrece semanas laborables condensadas.

- consultar a los empleados y a las empleadas para determinar si las prácticas se ajustan a sus necesidades
6. Tener un enfoque que garantice un entorno libre de violencia, acoso y explotación sexual
 - brinda capacitación en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todos los empleados, incluido el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.
 - contar con un proceso para supervisar o auditar los viajes de negocios y gastos de entretenimiento del cliente para detectar gastos empresariales inadecuados, como el uso de fondos de la empresa en la explotación sexual de mujeres y niñas o el «entretenimiento» para adultos que impliquen desnudez o comportamiento lascivo

LÍNEA DE ACCIÓN 3. MERCADOS

1. La empresa tomará medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la contratación de proveedores
2. La empresa alentará a proveedores y vendedores a mejorar el desempeño en igualdad de género

LÍNEA DE ACCIÓN 4. COMUNIDAD

1. En el desarrollo de sus trabajos tomará medidas para:
 - respetar los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en donde opera
 - asegurar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las consultas a la comunidad.
 - contar con mecanismos operacionales de reclamos y resolución de conflictos en la comunidad que son transparentes.
 - analizar impactos diferenciales sobre hombres y mujeres en las evaluaciones de los derechos humanos o de impacto social.
 - Asegurar que quienes realicen consultas a la comunidad cuenten con capacitación en sensibilización de género.
2. Tener un enfoque que incorpore el tema del género en las actividades de responsabilidad social corporativa y obras sociales.

INFOGRAFÍA PARA LA SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Política de Género

En Econometría S.A.S.

- Se ha creado una política de género que busca la equidad tanto al interior de la empresa consultora, como en su relación con sus colaboradores externos, clientes y proveedores.
- Busca tener en cuenta la diversidad y así evitar la discriminación, dando un trato igualitario, pero diferencial, teniendo en cuenta factores que impactan negativamente a las mujeres.
- Se posicionará como una empresa ejemplo en el fortalecimiento para las mujeres.
- En nuestra Política de Género reconocemos las bondades y adoptamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP's, Woman'sEmpowermentPrinciples).
- Los principios WEP's buscan contribuir a la construcción de economías fuertes, establecer sociedades justas y estables, mejorar la calidad de vida de la comunidad en general (hombres, mujeres, familias, etc.).

¿Cuáles son los 7 principios WEP's?

- 1 Promover la igualdad de género desde la Alta dirección.
- 2 Tratar a todas las personas de forma equitativa en el trabajo, sin distingo, pero respetando su género, y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, sin distingo de género.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

La política de género de Econometría se ha asociado a cada uno de los principios WEP's:

- ✓ Acciones preventivas
- ✓ Indicador
- ✓ Periodicidad de medición

La política de género ha diseñado 4 líneas de acción:

- ✓ Línea de acción 1: liderazgo y estrategia
- ✓ Línea de acción 2: lugar de trabajo
- ✓ Línea de acción 3: mercados
- ✓ Línea de acción 4: comunidad



GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO

Lenguaje inclusivo

Guía práctica de Econometría Consultores

El lenguaje inclusivo en las empresas no solo es una cuestión de corrección lingüística, sino que también puede generar beneficios, al promover un ambiente laboral donde todos se sientan valorados y respetados, lo cual puede mejorar la productividad, atraer talento diverso y fortalecer nuestra reputación empresarial.

Compartimos algunas buenas prácticas.



	❌	✅
Palabras de género neutro	Jefe, jefa, el equipo	Líder, las y los trabajadores
Reemplazar los/las/ellos/ellas con palabras neutras	Los ciudadanos, los migrantes	La ciudadanía - La población, Población migrante - Personas migrantes
Repetir el sustantivo en lugar del pronombre	El contratista reconoce el presupuesto asignado y él actuará en interés de ambas partes	La persona contratista reconoce el presupuesto asignado y la persona contratista actuará en el mejor interés de ambas partes
Eliminar pronombres cuando no sean necesarios	En caso de que el trabajador cause daño al equipo, él deberá asumir los costos correspondientes a su reparación	En caso de que la persona trabajadora cause daño al equipo, deberá asumir los costos correspondientes a su reparación
Emparejar pronombres	Los niños y las adolescentes	Las niñas y los niños, los y las adolescentes

