INFORME DE SOSTENIBILIDAD

★ 2022 ★

Medalla al Mérito Empresarial, Mariscal Jorge Robledo Otorgada por la Asamblea Departamental de Antioquia a la Lotería de Medellín por 91 años de servicio a la comunidad, transfiriendo recursos para la salud.

Lotería de Medellín | GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA | UNIDOS

CONTENIDO

ACERCA DE LA LOTERÍA DE MEDELLÍIN

La organización ----------1
Contexto de la organización ----------2
Objetivos estratégicos ----------3
Prácticas de presentación de informes ----------5
Actividades y trabajadores ----------7
Los grupos de interés ----------10

GOBIERNO CORPORATIVO

Gobernanza ---------- 12
Organigrama ----------12
Comités de apoyo ----------13
La junta directiva ----------14
Estrategias, políticas y prácticas ----------22
Palabras de la gerencia sobre la estrategia de desarrollo sostenible ----------22
Otros aspectos de gobernanza y cumplimiento ----------23

LOS TEMAS MATERIALES

Determinación y Lista de temas materiale ----------28

PRÁCTICAS DE NEGOCIO

Desempeño económico ----------32
Presencia en el mercado ----------45
Impactos económicos indirectos ----------50
Anticorrupción ----------56
Control a las rentas ilegales ----------64

PRÁCTICAS AMBIENTALES

Energía ----------70
Emisiones de gases de efecto invernadero ----------78
Medición de la huella de carbono ----------79
Residuos ----------85
Un caso de éxito: el reciclaje de la billetería ----------89
Emisiones evitadas (reciclaje, tapitas y botellas) ----------91-92

PRÁCTICAS LABORALES

Empleo ----------94
Seguridad y salud en el trabajo ----------102
Gestión del conocimiento y la innovación ----------114

PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD

Juego Responsable ----------122
Información para niños y adolescentes - campaña por el juego responsable ----------126
Privacidad del cliente ----------130
Gestión de las comunicaciones ----------137
Actividades asociadas al respeto de los derechos humanos ----------143
Evaluación social de proveedores ----------148
Otras iniciativas que elevan nuestra reputación ----------153
Certificado en responsabilidad social ----------153
Reconocimientos ----------154 - 155 - 156
INDICE GRI ----------157

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022

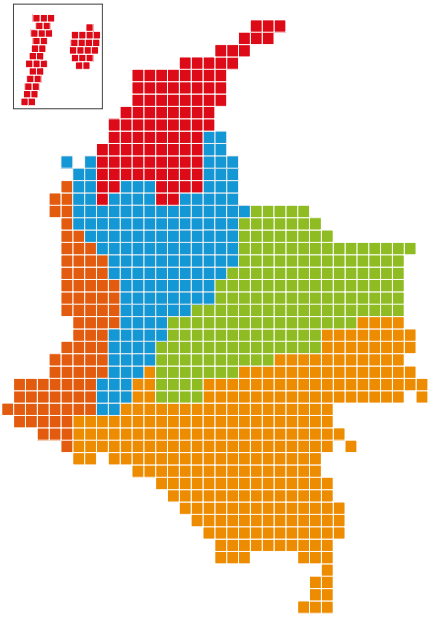
LA ORGANIZACIÓN

[GRI 2-1]

Nombre legal y naturaleza: LOTERIA DE MEDELLIN

La empresa Lotería de Medellín es una entidad pública del orden departamental, cuya función es el ejercicio del monopolio rentístico de juegos de suerte y azar en el departamento de Antioquia, Colombia. Operamos en todo el país el producto "Lotería de Medellín" y concedemos las autorizaciones de las rifas y promocionales en el Departamento. Además, supervisamos el juego de chance (como se conoce a las apuestas permanentes). Estamos ubicados en la ciudad de Medellín, desde donde atendemos todo el país a través de una cadena de distribuidores que nos apoyan para que el producto llegue a la mayor cantidad de clientes en todas las regiones del territorio colombiano. La operación comercial y administrativa se circunscribe a la República de Colombia y no tiene operaciones internacionales.

La división territorial de la República de Colombia incluye 32 departamentos divididos en cinco regiones, las cuales se atienden presencialmente y de manera virtual.



Región Caribe

Región Andina

Región Pacífico

Región Llanos

Región Amazonía

DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA	
Antioquia	Cauca
Valle del Cauca	Huila
Cundinamarca	Santander
Sucre	Boyacá
Córdoba	Nariño
Cesar	Norte de Santander
Atlántico	San Andrés y Providencia
Bolívar	Casanare
Guajira	Caquetá
Chocó	Arauca
Caldas	Putumayo
Quindío	Guaviare
Risaralda	Guainía
Tolima	Vichada
Magdalena	Amazonas
Meta	Vaupés

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Nuestro sistema de gestión de la calidad aporta elementos invaluables para determinar las cuestiones internas y externas, para reconocimiento de la situación particular de la Lotería de Medellín en el momento histórico específico. Una organización con 92 años en el mercado acumula sus experiencias para fortalecer sus procesos y generar valor a partir del relacionamiento con sus partes interesadas.
(Ver Manual de Calidad en ***https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/m-ge-01_manual_de_calidad.pdf) Microsoft Word - M-GE-01 MANUAL DE CALIDAD (loteriademedellin.com.co)***

El Plan Estratégico Institucional 2020-2023 de la Lotería de Medellín fue aprobado mediante el acuerdo N°18 de septiembre de 2020 por parte de la Junta Directiva de la Entidad. Dicho Plan, está establecido dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación como una herramienta que define la ruta estratégica que guiará la gestión institucional de la Entidad y que velará por satisfacer las necesidades de los grupos de interés, así como por el fortalecimiento de su confianza y legitimidad. El Plan está formulado para un periodo de cuatro años. De allí tomamos cinco pilares filosóficos que soportan la superestructura de nuestra empresa: la visión, misión, política de calidad, objetivos institucionales y valores corporativos:

VISIÓN

La Lotería de Medellín será la empresa de juegos de suerte y azar más confiable, más amada, más vendida y la que genere más aportes para la salud.

Lotería de Medellín @loteriamedellin

MISIÓN

Crear oportunidades que hagan realidad los sueños e ilusiones de nuestros apostadores, a través de los juegos de suerte y azar, generando confianza y transparencia, promoviendo el potencial humano y el uso de tecnologías , para transferir más recursos a la salud.

Lotería de Medellín @loteriamedellin

POLÍTICA DE CALIDAD

Asegurar la transparencia y confiabilidad en la operación, comercialización, administración y control de juegos de suerte y azar, soportados en el mejoramiento continuo de procesos, incorporando tecnologías adecuadas, para garantizar la satisfacción de todos los grupos de interés.

Lotería de Medellín @loteriamedellin

Como un referente de planeación de largo plazo, alineamos nuestros objetivos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales son pensados como objetivos particulares, audaces y transformadores, que persiguen el camino de la sostenibilidad y que le apuntan a solucionar aspectos críticos de la comunidad como la pobreza, el hambre, la salud, la educación, la discriminación, el trabajo decente, la responsabilidad en el consumo y la producción, además de un trato adecuado al medio ambiente y el fortalecimiento de las instituciones para la consecución de la paz, el bienestar y la prosperidad de las comunidades, fin último del estado. Para articular los ODS con la plataforma estratégica en la Lotería de Medellín es necesario desagregar los objetivos estratégicos definidos en este documento e identificar los componentes inmersos en la propuesta.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Nuestros objetivos son los siguientes y los presentamos en relación con los ODS:

Primer Objetivo Estratégico: GENERAR MÁS APORTES A LA SALUD.

1. FIN DE LA POBREZA

La Organización contribuye al fin de la pobreza mediante generación de aportes para la salud, que tiene como destino el régimen subsidiado de la población más vulnerable.

3. SALUD Y BIENESTAR

Contribuye con instituciones del Estado para el desarrollo de programas especiales en salud.

Ofrece programas complementarios para la salud, de sus empleados y sus familias

Posee programas especiales que beneficien a los empleados que estén próximos a Jubilarse y a sus familias.

16. PAZ,JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

La empresa está comprometida en mantener el liderazgo en el mercado de la lotería tradicional del país.

Que sea la más vendida y la que genere más aportes a la salud

Segundo Objetivo Estratégico: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

5. IGUALDAD DE GÉNERO

La empresa evita la discriminación por razones religiosas, políticas, étnicas, sexuales, de género, de edad o con alguna discapacidad física.

8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Se propende por mantener un clima laboral adecuado y se establecen relaciones de respeto basadas en la justicia con los servidores.

9. PAZ,JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

La empresa se preocupa por mantenerse a la vanguardia en el ámbito de los juegos de suerte y azar, mediante la adquisición de tecnología de punta.

12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Hacemos énfasis en la importancia del tratamiento de datos de los clientes. Garantizamos total reserva con los ganadores en el proceso de pagos de premios.

16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

El Modelo de Operación por procesos y las certificaciones institucionales como Fenalco, Contraloría, Fitch Ratings, GRI, etc., dan fe de una institución fuerte y sostenible

17. ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Lideramos el sector de juegos de suerte y azar y establecemos alianzas locales e internacionales. Con nuestros aliados estratégicos fortalecemos las relaciones.

Tercer objetivo estratégico: PROMOVER LA CULTURA DEL JUEGO LEGAL

1. FIN DE LA POBREZA

En la medida que las economías ilícitas recobren el camino de la legalidad, los gobiernos locales pueden emprender acciones de apoyo a la población vulnerable y desarrollar programas sociales en su favor. El juego legal garantiza el flujo de recursos hacia la salud como una condición especial para erradicar la pobreza.

8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

La entidad fomenta el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Las actividades de combate a las rentas ilícitas normaliza las rentas del departamento para que se mantengan los empleos actuales y la ilegalidad en los juegos de suerte y azar se controlen.

16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Desarrollamos buenas prácticas con los grupos de interés. La transparencia y confiabilidad son valores institucionales que son vividos por los funcionarios en todas las relaciones con terceros. La aplicación del plan anticorrupción genera confianza en la comunidad.

7. ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Mediante convenios interinstitucionales, nos asociamos con la Secretaría de Gobierno de Antioquia para combatir la ilegalidad de los juegos de suerte y azar. También realizamos campañas de sensibilización en diferentes regiones apoyados con los líderes locales en el desarrollo de actividades para las comunidades llevando el mensaje de legalidad.

En la siguiente declaración de valores institucionales se evidencia el respeto por Los Derechos Humanos. Por ello, en la Lotería de Medellín los adoptamos, asumimos y nos comprometemos a cumplir con ellos:

IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS IMPACTOS REALES Y POTENCIALES

En el relacionamiento con las partes interesadas se producen una serie de situaciones que generan un mayor o menor impacto (positivo o negativo) las cuales deben gestionarse como parte del quehacer diario de la empresa. Este ejercicio de determinación de los impactos puede asumirse como la posibilidad de visibilizarlos para tomar medidas adecuadas de tratamientos de los riesgos inherentes o cuando el resultado es positivo, potenciarlos para aumentar la reputación.

Se colige entonces, que una relación con partes interesadas debe estar permeada por un profundo respeto por los derechos humanos (al fin y al cabo son las personas con las que interactuamos) y considerar una adecuada gestión del riesgo en dichas interrelaciones que le permitan a la organización operar bajo condiciones no apremiantes. El ejercicio de determinación de temas materiales, que se desarrolla en el capítulo respectivo, nos permite no solo pensar en los elementos propuestos por la metodología sino identificar la presencia de otros temas no listados que también producen impactos y que deben ser considerados.

Como se describe alli mismo, la priorización se determina a partir de una encuesta focal en la que los temas afloran según la elección que tiene cada respuesta. Priorizar es un proceso integrado para la identificación, prevención y respuesta a los potenciales impactos negativos sobre las partes interesadas externas y a los riesgos para el negocio. (Ver matriz de riesgos de la Entidad: *1.3.2 Mapa de riesgos y SARLAFT | loteriademedellin.com.co https://www.loteriademedellin.com.co/132-mapa-de-riesgos-y-sarlaft).*

PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

ENTIDADES INCLUIDAS EN LA PRESENTACIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD

[GRI 2-2]

La Lotería de Medellín es una Empresa Industrial y Comercial del Estado que prepara su información con el resultado de sus propias operaciones; en consecuencia, el presente informe se refiere exclusivamente a datos para la Lotería de Medellín; sin consolidar con ninguna otra entidad ni excluir proceso alguno o unidad de negocio integrada.

PERIODO OBJETO DEL INFORME, FRECUENCIA Y PUNTO DE CONTACTO

[GRI 2-3]

El ejercicio de revelación de información en temas de sostenibilidad se refiere al período anual, año 2022 de enero 1 a diciembre 31, y se vienen presentando de manera ininterrumpida desde el año 2018.

La información financiera también corresponde al año 2022 de enero 1 a diciembre 31 y puede ser consultada en informe_de_gestion_2022.pdf (loteriademedellin.com.co)

El punto de contacto es el Profesional Universitario de la oficina de Planeación, Carlos Evelio Cano Vásquez, cuyo e-mail es ***cecano@loteriademedellin.com.co*** Teléfono (+57) 604 5115855, extensión 1804 o, en su defecto, escribir al correo ***contactenos@loteriademedellin.com.co***

ACTUALIZACIÓN (REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN)

[GRI 2-4]

No se ha hecho ninguna actualización en el periodo objeto del informe. Se han aplicado de manera uniforme los procedimientos que se necesitan para determinar los resultados obtenidos.

VERIFICACIÓN EXTERNA

[GRI 2-5]

Tres altos directivos de la empresa expresaron su apoyo en la selección de los temas materiales. El informe de sostenibilidad se presenta con el fin de difundir nuestras buenas prácticas en materia de sostenibilidad y la información recopilada proviene de documentos oficiales publicados y difundidos bien sea en el sitio web o a través de los canales internos. Somos auditados en nuestro sistema de calidad por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC) en la norma IS 2001:2015 y mediante auditorías internas. Además, por ser una entidad pública los procesos de revisión de información son realizados por entidades como la Contraloría General de Antioquia, la Contaduría General de la Nación y la Procuraduría.

No obstante, el informe de sostenibilidad no ha sido auditado externamente. Somos conscientes del efecto positivo que tiene para los usuarios de la información, pero por ser el primer año de reporte bajo los nuevos estándares 2021 no hemos contratado con ninguna organización pública o privada, nacional o internacional para que nos lleve a cabo el proceso de verificación descrito. Se considera someter la revisión en futuras versiones del informe.

ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 2-6]

La empresa Lotería de Medellín es una entidad pública del orden departamental, cuya función es el ejercicio del monopolio rentístico de Juegos de Suerte y Azar en el departamento de Antioquia, Colombia, y comercializa sus productos a través de una cadena de distribuidores ubicados en todo el territorio nacional.

Uno de los proveedores misionales está asociado al diseño y distribución de los billetes de lotería, lo mismo que a la recuperación del material reciclado una vez se recogen estos billetes devueltos con posterioridad a los sorteos.

Los distribuidores representan el cierre del proceso (son los clientes de primer orden puesto que reciben los billetes que posteriormente se entregan a los loteros para la venta al menudeo de las fracciones o billetes de lotería).

Otras relaciones en la cadena de valor lo constituyen:

- Otros proveedores de bienes y servicios misionales o no.
- El contrato de concesión de apuestas permanentes.

RASPA&LISTO: PREMIO INMEDIATO

Durante el año 2022 se incursiona en una nueva unidad de negocio denominada "Raspa & Listo" que utiliza el sistema de premio inmediato y que representó una inversión importante por ser la primera lotería del país que lo implementa.

Así mismo se espera que la rentabilidad genere mayores recursos para el fin último de la Lotería, que es la transferencia de recursos para la salud de los colombianos.

EMPLEADOS

[GRI 2-7]

La Oficina de Talento Humano provee los puestos de trabajo requeridos de acuerdo con la planta de cargos definido en la estructura de la Lotería de Medellín. Los datos recopilados para este capítulo proceden de las estadísticas referidas al personal que labora en la Entidad. La distribución de los empleados es como se muestra a continuación, y corresponde a 63 personas empleados de tiempo completo.

COMPOSICIÓN POR PROCEDENCIA

	MUJERES		HOMBRES	
ASISTENCIAL	MEDELLÍN	5	MEDELLÍN	2
	VALLE DE ABURRÁ	2	VALLE DE ABURRÁ	3
	OTROS MUNICIPIOS	-	OTROS MUNICIPIOS	1
	SUBTOTAL	7	SUBTOTAL	6
DIRECTIVO	MEDELLÍN	3	MEDELLÍN	6
	VALLE DE ABURRÁ	1	VALLE DE ABURRÁ	-
	OTROS MUNICIPIOS	1	OTROS MUNICIPIOS	-
	SUBTOTAL	5	SUBTOTAL	6
PROFESIONAL	MEDELLÍN	11	MEDELLÍN	6
	VALLE DE ABURRÁ	5	VALLE DE ABURRÁ	2
	OTROS MUNICIPIOS	-	OTROS MUNICIPIOS	1
	SUBTOTAL	16	SUBTOTAL	9
TÉCNICO	MEDELLÍN	6	MEDELLÍN	4
	VALLE DE ABURRÁ	4	VALLE DE ABURRÁ	-
	OTROS MUNICIPIOS	-	OTROS MUNICIPIOS	-
	SUBTOTAL	10	SUBTOTAL	4
	TOTAL MUJERES	38	TOTAL HOMBRES	25

Todas las personas que laboran en la Lotería, independiente del tipo de contratación en que se encuentre y en cualquier nivel de la organización, sea como empleado ya como directivo, ya como profesional, como técnico o como asistencial, o vinculado como contratista, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión de la Entidad, que finalmente es cumplir con el objetivo del Estado, al servicio de la comunidad, para garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La procedencia geográfica del personal vinculado a la Lotería de Medellín pertenece mayoritariamente al área metropolitana de la ciudad de Medellín, Colombia, en la que ésta desarrolla sus operaciones. Localmente existe el talento humano suficiente y con los perfiles requeridos, lo que posibilita la contratación de personal

de la ciudad misma o de municipios aledaños.

La operación comercial de la Lotería de Medellín tiene aceptación en la población por una tendencia generalizada hacia los juegos de suerte y azar.

La contratación de mano de obra local apoya a la economía sectorial y se reconoce su idiosincrasia pues se privilegia el empleo regional y las competencias específicas para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos. No tenemos personal contratado por horas ni de forma temporal ni tampoco por tiempo parcial.

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Las fluctuaciones significativas del número de empleados durante el periodo objeto del informe puede ser corroborado con detalle en el [Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal]

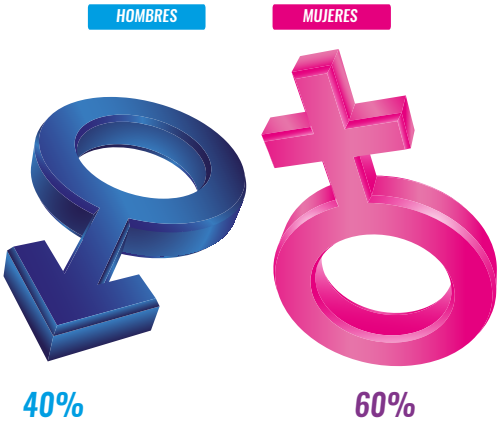
La planta de personal es fija y se compone de 68 personas. A la fecha de presentación del informe contamos con 63 personas en la que 3 profesionales están en funciones temporales con las responsabilidades de la jefatura de sus respectivas oficinas y 2 personas que se retiraron no han sido remplazadas pero el proceso se adelanta para llenar las vacantes, mediante oferta al interior de los actuales empleados.

En el período objeto de análisis ingresaron 5 personas (3 hombres y 2 mujeres) y se retiraron 7 personas (4 hombres y 3 mujeres).

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

[GRI 2-8]

Por la duración del contrato, los denominamos contratistas o temporales. En el siguiente cuadro se muestran dentro del total de empleados que integran la empresa. La proporción hace referencia a la totalidad de trabajadores, vinculados o no, que laboran para la Lotería de Medellín.



Composición por género

Temporales: *12*
H: 5 M: 7

Vinculados: *63*
H: 25 M: 38

Total: *75*
H: 30 M: 45

La ubicación funcional de los contratistas o temporales es:

ÁREA	HOMBRES	MUJERES
Financiera	2	3
Secretaría general	1	2
Comercial	2	-
Loterías	-	1
TIC's	-	1
Total	5	7

El 16% de los empleos provistos (12 personas en total), son desarrollados por contratistas externos sin vinculación laboral directa, que suscriben un contrato de prestación servicios en actividades de apoyo. La característica es la temporalidad y corresponde a aumentos impredecibles del volumen de actividad, tales como los pagos de premios, o a otros muy específicos como asesores en temas particulares.
Las necesidades de personal son muy variables, no obstante, se presentan necesidades casi en las mismas áreas de trabajo, pero para requerimientos diferentes. No hay estacionalidad en las operaciones para suplir el personal requerido. Por ejemplo, un abogado puede necesitarse para la defensa jurídica de la Entidad o para atender requisitos de pensiones de jubilación o para adelantar procesos comerciales con implicaciones judiciales o para apoyar la labor de contratación cuando se presenten incrementos inusuales en la operación.

LOS GRUPOS DE INTERÉS

ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-29]

La consideración de los grupos de interés es un insumo del sistema de gestión de la calidad, bajo el llamado "contexto de la organización", numeral 4.2 NTC ISO 9001:2015.
Es decir, al hablar de grupos de interés o partes interesadas, estamos refiriéndonos a los clientes propios de la empresa, en un sentido amplio: los empleados, los dueños, propietarios o accionistas, proveedores, competidores, sindicatos y organismos reguladores o, incluso grupos de ciudadanos que puedan ejercer una determinada presión. Además, de manera especial, el medio ambiente se convierte en un tercero al que las actividades de la organización afectan de alguna manera.
Por factores internos entendemos todo el conjunto de elementos sobre los que la organización puede ejercer un control, son inherentes a la propia empresa, la dirección de esta los puede cambiar y adaptar a las condiciones cambiantes. Mientras que los factores externos por lo general son todos aquellos sobre los que la organización no puede ejercer control alguno. Los factores externos son las reglas del juego que son

iguales para todas las entidades y a las que toda empresa debe acogerse. Las partes interesadas son diversas y cada una tiene sus propios requerimientos ante la Lotería.

En [GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes] se presentan los canales de comunicación disponibles para la comunicación en doble vía con los grupos de interés.

En el siguiente cuadro se clasifican entre internos y externos y se ubican en tres vértices representativos: Entorno, Socios de Valor y Clientes, de acuerdo con el criterio definido en el Modelo de Operación por Procesos (MOP).

CONSIDERACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
(Tomado de la cartilla de Caracterización de Grupos de Interés)

CONSIDERACIÓN	EXTERNOS	INTERNOS
CARACTERÍSTICAS	*Están por fuera de la entidad pero su interacción es constante y su actividad con la entidad determina el relacionamiento.*	*Están dentro de la entidad y son parte activa de la Lotería de Medellín*
NECESIDADES	*Mantener en el tiempo las relaciones comerciales y de diversa índole, sostenibles y de beneficio mutuo.*	*Generación recursos financieros para el cumplimiento del objeto social de hacer transferencias a la salud*
INTERESES	*Relacionamiento con una entidad reputacionalmente fuerte y con compromisos recíprocos*	*Fortalecimiento de la gestión institucional en todos sus frentes.*
PREFERENCIAS	*Entidad con altos estándares de calidad, socialmente responsable, que represente los valores regionales. Que tenga crecimiento en los montos transferidos a la salud.*	*Reconocimiento del esfuerzo por brindar información útil y cumplir con el objeto social.*
EXPECTATIVAS	*Trato digno. Respuestas favorables a las PQRS. Pago oportuno de premios y seguridades del billete para confiar en la Lotería.*	*Trabajo eficiente, útil y de calidad que responda a los requerimientos de los usuarios.*

Externos	*Entorno*	*Entes de control (*)*
		Comunidad
		Medio ambiente
		Competidores
	Socios de valor	*Concesionario*
		Distribuidores y loteros
		Agremiaciones
		Proveedores de bienes y servicios especializados
	Clientes	*Apostadores*
		Entidades receptoras de recursos (**)
Internos	*Socios de valor*	*Gobernación se Antioquia*
		Junta directiva
		Servidores públicos, Practicantes y Aprendice

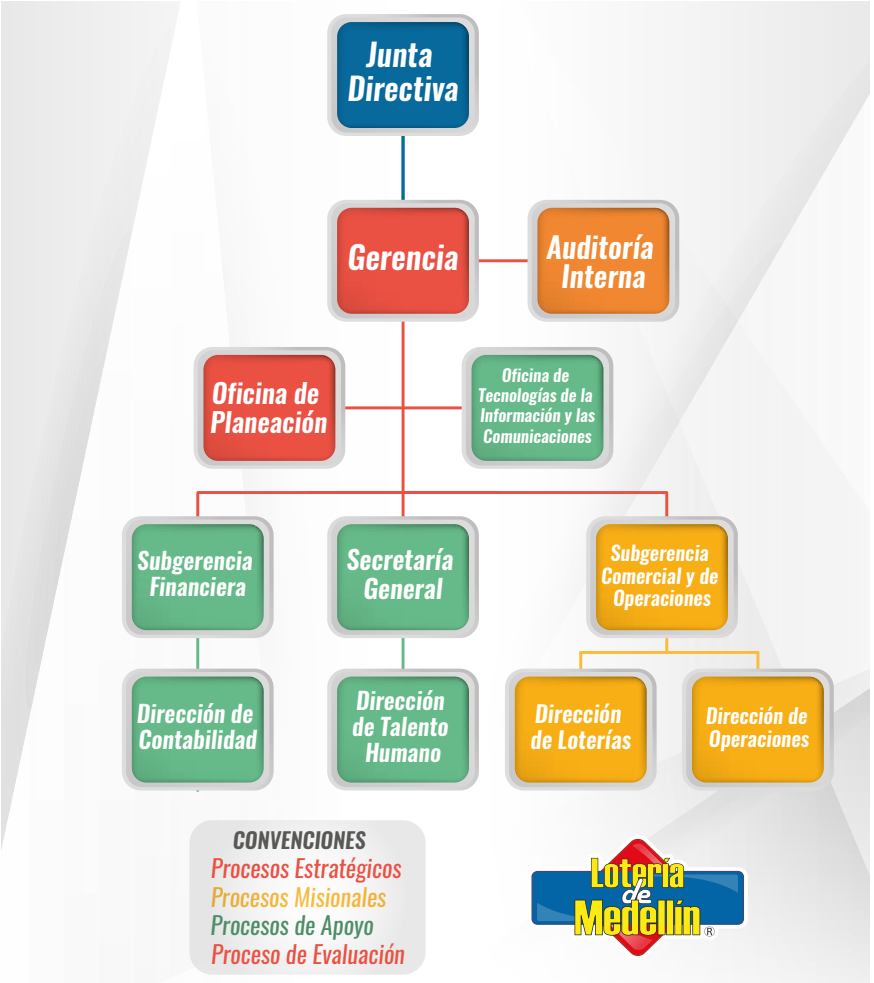
Internamente se elabora un documento denominado "Caracterización de los Grupos de Interés" y en él, la Lotería de Medellín ha identificado las siguientes consideraciones que facilitan la permanente evaluación de las partes interesadas. El documento puede ser consultado en la página web: *https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/cartilla_caracterizacion_grupos_de_interes_2023.pdf*

GOBERNANZA

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN

[GRI 2-9]

Nuestra estructura de gobernanza, bajo una mirada de procesos se plasma en el siguiente organigrama:



COMITÉS DE APOYO, DESCRIPCIÓN Y TEMAS QUE TRATAN

Nombre del comité	Descripción del comité	Temas del comité
Junta Directiva	La junta directiva es un órgano colegiado que se encarga de administrar y diseñar la estrategia de la Lotería para que alcance los objetivos establecidos. Es una entidad integrada por personal que no son funcionarios de la Lotería y es nombrada por la Gobernación de Antioquia.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité de Gerencia	Integrado por el gerente y los jefes de las áreas. Se encargan de la orientación general de la entidad y tratan todos los temas administrativos, misionales, de apoyo y en general abordan todas las temáticas para mantener la ruta de la entidad en el desarrollo del objeto social.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)	Debe gestionar todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Absorbe los siguientes comités: de Archivo, gobierno digital y seguridad, gestión del conocimiento, comité de innovación y competitividad y el comité ambiental.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité de control de cambios	Encargado de hacerle seguimiento al contrato de concesión de apuestas permanentes. Incluye cuatro personas de la Concesionaria.	Económicos
Comité de contratación	Es un comité de corte jurídico para atender el cumplimiento de los requisitos formales exigidos en la contratación.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité de control interno	Se encarga de evaluar el sistema de control interno a partir de la normatividad vigente, las recomendaciones de la oficina de control interna y las recomendaciones del modelo estándar de control interno (MECI).	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité de convivencia	Se encarga de analizar y dirimir situaciones que se presenten entre los empleados. Revisa la aplicación del plan de beneficios y prevenir situaciones de acoso y convivencia laboral.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)	Es un comité de apoyo al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que se encarga de la prevención de peligros y propende por la salud de los servidores	Sociales
Comité de conciliación	Es una instancia administrativa que vela por la prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad. Es igualmente un medio alternativo de solución de conflictos y decide sobre la procedencia de la conciliación.	Ambientales, Económicos y Sociales
Comité de cartera	Está conformado por el área financiera y se encarga de analizar las cuentas por cobrar tanto de los distribuidores por la venta de lotería como el saldo por cobrar de los préstamos de vivienda a los empleados	Económicos y Sociales
Comité Ambiental	Apoya al CIGD en temas relativos a la a la gestión ambiental y el relacionamiento con el Pilar de la Sostenibilidad de la Gobernación de Antioquia	Ambientales

COMITÉS DE APOYO, DETALLE DE LA COMPOSICIÓN

En total son 28 servidores públicos que ocupan 74 puestos en los comités de apoyo, que a su vez tienen diversas responsabilidades dentro de la planta de cargos. Es de anotar que, por el grado de compromiso y afinidad con el cargo, los servidores pueden integrar diversos comités

El siguiente cuadro muestra la conformación de los diez (10) comités que funcionan internamente y son integrados por personal vinculado a la Entidad con excepción de la Junta Directiva que es personal ejecutivo externo designado por el gobernador. Se observa también el equilibrio de género al momento de integrar los comités de apoyo: *[GRI 405-1]*

INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE APOYO

DIRECTIVOS

HOMBRES

COMITÉ DE GERENCIA = 6
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO = 4
COMITÉ CONTROL DE CAMBIOS= 2
COMITÉ DE CONTRATACIÓN = 2
COMITÉ DE CONTROL INTERNO = 4
COMITÉ DE CONVIVENCIA = 2
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 2
COMITÉ DE CONCILIACIÓN = 5
COMITÉ DE CARTERA = 3
COMITÉ AMBIENTAL = 0

30 CARGOS

MUJERES

COMITÉ DE GERENCIA = 4
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO = 3
COMITÉ CONTROL DE CAMBIOS= 1
COMITÉ DE CONTRATACIÓN = 3
COMITÉ DE CONTROL INTERNO = 3
COMITÉ DE CONVIVENCIA = 1
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 1
COMITÉ DE CONCILIACIÓN = 3
COMITÉ DE CARTERA = 5
COMITÉ AMBIENTAL = 0

24 CARGOS

NO DIRECTIVOS

HOMBRES

COMITÉ DE GERENCIA = 0
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO = 0
COMITÉ CONTROL DE CAMBIOS= 2
COMITÉ DE CONTRATACIÓN = 0
COMITÉ DE CONTROL INTERNO = 0
COMITÉ DE CONVIVENCIA = 2
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 2
COMITÉ DE CONCILIACIÓN = 0
COMITÉ DE CARTERA = 0
COMITÉ AMBIENTAL = 2

8 CARGOS

MUJERES

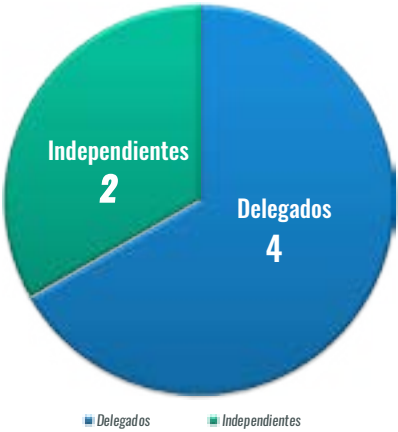
COMITÉ DE GERENCIA = 0
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO = 0
COMITÉ CONTROL DE CAMBIOS= 0
COMITÉ DE CONTRATACIÓN = 0
COMITÉ DE CONTROL INTERNO = 0
COMITÉ DE CONVIVENCIA = 3
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD = 3
COMITÉ DE CONCILIACIÓN = 0
COMITÉ DE CARTERA = 2
COMITÉ AMBIENTAL = 4

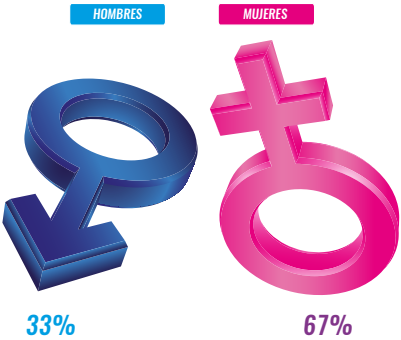
12 CARGOS

LA JUNTA DIRECTIVA

Con respecto a los integrantes de la Junta Directiva de la Lotería de Medellín, la diversidad, independencia y competencias pertinentes los hace merecedores del cargo que ostentan en la Gobernación de Antioquia y en virtud de esa capacidad son elegibles para representar el gobierno departamental en nuestra Entidad. Los cargos originales de los integrantes en el gabinete departamental son: dos representantes de la Secretaría de Hacienda, el secretario de Productividad y Competitividad y el director Seccional de Salud de Antioquia, más dos miembros particulares, independientes.

CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA





Junta Directiva por género

Los miembros de la Junta Directiva actúan con pleno conocimiento, de buena fe, con la diligencia y la atención debidas, en cumplimiento de los fines del Estado y lo establecido en el objeto social de la Lotería. En constancia de la transparencia de las actuaciones, quedan las actas de la Junta Directiva en las que se encuentran las decisiones tomadas por este órgano, y donde se puede observar las actuaciones de cada miembro.

DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

[GRI 2-10]

No obstante que el nombramiento de los miembros de la Junta Directiva es discrecional del Gobernador, la Lotería de Medellín y la Gobernación de Antioquia han establecido, además de lo dispuesto en los estatutos y en la normatividad aplicable, un perfil mínimo de idoneidad, educación, competencias, experiencia, diversidad y requisitos éticos para la selección de miembros de la Junta, así como la evaluación de inhabilidades e incompatibilidades establecidos en el régimen correspondiente. Existe el procedimiento formal, transparente, basado en el mérito y atendiendo la normatividad aplicable, para la selección, designación o delegación de los miembros de las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas como lo es la Lotería de Medellín.

PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

[GRI 2-11]

De acuerdo con la normativa interna, el Gobernador del Departamento de Antioquia o su delegado, será quien presida la Junta Directiva. Para el caso actual, la presidencia de la Junta fue delegada y es ejercida por la Secretaría de Hacienda Departamental quien no desempeña labor distinta al servicio de la Lotería de Medellín.

LA JUNTA DIRECTIVA Y LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

[GRI 2-12]

La Gobernación de Antioquia promueve un Modelo de Gerencia Pública entre las entidades descentralizadas que la conforman, incluyendo sus propias secretarías, reunidas en lo que se denomina Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia, que facilita la adopción e implementación de los procesos de fortalecimiento del Gobierno Corporativo para la gestión de lo público de acuerdo con la normatividad aplicable, de manera transparente y promoviendo su constante aplicación.

Sin perjuicio de la autonomía que le es propia a cada entidad descentralizada, y de las responsabilidades de sus órganos de dirección y administración, el modelo en mención facilita el entendimiento de los órganos y posiciones individuales clave, así como las relaciones entre ellos. Es pública, transparente, permite determinar líneas claras de responsabilidad y comunicación, facilitando la orientación estratégica, supervisión, control y administración efectiva de dicho conglomerado.

La Lotería de Medellín cuenta con un marco de políticas de Gobierno Corporativo formal, a través de un código de buen Gobierno que aborda los principios de Gobierno Corporativo, el papel de los miembros de la Junta Directiva, el cumplimiento de la ley, los derechos y el tratamiento de la Gobernación de Antioquia, como propietaria y el relacionamiento con otros grupos de interés, así como los principales asuntos ambientales y sociales, la transparencia y divulgación de información.

Entre las funciones establecidas para la Junta Directiva se encuentran, además de la estrategia y lo establecido en la normatividad aplicable, las relacionadas con análisis de riesgos estratégicos, presupuestos, planes de negocio y prácticas de Gobierno Corporativo y por supuesto la adopción de las prácticas sostenibles en armonía con las organizaciones asimiladas del conglomerado.

También es responsable por la existencia y adecuado funcionamiento de un sólido ambiente de control adaptado a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos y establece las expectativas para los controles, el cumplimiento y la gestión de riesgos.

LA DEBIDA DILIGENCIA, CLAVE EN LA ORIENTACIÓN INSTITUCIONAL

La Junta Directiva recibe información, de parte de la Auditoría Interna a la Gestión y a la Calidad, en la que puede evidenciar que los datos, documentos y reportes recibidos reflejan con exactitud e integridad los asuntos relacionados con el ambiente de control y con la información financiera y no financiera de la Lotería. El máximo órgano de gobierno de la Lotería de Medellín reconoce el fin último de la Entidad, relacionado con la transferencia de recursos para la salud de la comunidad; se sensibiliza con el tema y apoya las actividades que propendan por el objetivo institucional. La debida diligencia establece el modelo de conducta a seguir por los administradores en pos de los objetivos sociales para cumplir con las obligaciones que se derivan de la Ley, los estatutos, los acuerdos de la misma Junta y que sean necesarios para el desarrollo y consecución

del objeto social.

Las prácticas de Gobierno Corporativo acogidos por la Lotería de Medellín permiten evidenciar una separación efectiva entre la administración o gobierno de la sociedad (representada por la Junta Directiva) y la gestión institucional operativa (a cargo de la Alta Gerencia con el liderazgo del gerente o director).
La Gobernación de Antioquia (aunque participe en la Junta Directiva), no interfiere en la gestión ordinaria de la Lotería y es respetuosa de la autonomía que les es propia para alcanzar sus metas en el cumplimiento de su objeto social; esto se evidencia al permitir al gerente de la Entidad ejercer sus funciones y respetar su independencia.

El modelo de gerencia acogido por la Gobernación de Antioquia y adoptado por la Lotería de Medellín, permite la autonomía de los órganos de dirección de las entidades descentralizadas, en el que actúa como escenario de coordinación y articulación del nivel central y descentralizado y ejerce las funciones que le asigne la ley, así como las relacionadas con el direccionamiento estratégico y con el marco de Gobierno Corporativo del Conglomerado.

APOYO A LA GESTIÓN DE CALIDAD INSTITUCIONAL

La Junta Directiva se orienta por un reglamento interno que regula su organización y funcionamiento, así como las funciones y responsabilidades de sus miembros, de sus comités cuando aplique, del presidente y del secretario de la Junta, así como sus deberes y derechos, en línea con la normatividad aplicable y su contenido es vinculante para los miembros de la Junta.

Los documentos e informes resultantes de las actividades de control como el informe de revisión por la dirección de la auditoría de calidad, el informe de gestión con cumplimiento de los planes institucionales, el seguimiento al plan estratégico, las auditorías internas, las matrices de riesgos, el mantenimiento de las certificaciones, etc., le llegan a la Junta Directiva para su información y conformidad al respecto. La alta dirección es la encargada de reportar esta información con la periodicidad que demande la Junta o de oficio en cada reunión.

DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

[GRI 2-13]

La delegación de funciones está definida de acuerdo con la estructura orgánica que rige a la Lotería de Medellín. Una de las funciones de la Junta Directiva de conformidad con los Estatutos y la naturaleza de la Lotería, es determinar la organización interna de la empresa, sus unidades administrativas, dependencias y cargos, señalándoles sus correspondientes funciones y remuneración, ciñéndose a la escala salarial del departamento para el mismo oficio y evaluación. Y tan importante como esa función, la Junta Directiva debe definir temas trascendentales como la adopción de la estrategia y lo establecido en la normatividad aplicable, las relacionadas con análisis de riesgos estratégicos, presupuestos, planes de negocio y prácticas

de Gobierno Corporativo.
La Junta Directiva creará los comités que considere necesarios, sean estos permanentes o provisionales, dependiendo del tema que se trate. Al crear los comités, la junta reglamentará su funcionamiento, y definirá la necesidad o no de asesores externos o personal interno de apoyo, así como su remuneración.

La Lotería de Medellín organiza eventos de presentación de avances y resultados periódicos, financieros y no financieros, dirigidos a sus partes interesadas, que pueden ser virtuales o presenciales y de acuerdo con la normatividad vigente. Es un ejercicio de rendición de cuentas en el que participan en su preparación los directivos y sustentada por el gerente.

PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

El presidente de la Junta, con el apoyo del secretario y del gerente de la Lotería, prepara un plan de trabajo anual para la Junta Directiva determinando el calendario anual de reuniones (al menos 4 veces al año) con su duración y agenda típica de temas, incluyendo al menos en una sesión los temas específicos correspondientes a la estrategia de la empresa y a su impacto en asuntos ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo.
Para ejercer adecuadamente sus responsabilidades, cumplir con sus deberes y supervisar objetivamente la estrategia, junto con la convocatoria de la reunión y, como mínimo, con una antelación de cinco (5) días comunes, se entregan a todos los miembros los documentos o la información precisa, pertinente y oportuna, asociada a cada punto del orden del día.

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

[GRI 2-14]

La información no financiera relacionada con aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, está sujeta a revisión interna por parte del Jefe de la Oficina de Planeación, en la que se verifica que cumple con las prácticas generalmente aceptadas y es de fácil comprensión para la comunidad. Un documento de obligatoria consulta lo constituye la plataforma de nuestra entidad certificadora en responsabilidad social, la Corporación Fenalco Solidario, quienes validan nuestras buenas prácticas y emiten el Certificado en Responsabilidad Social que respalda nuestras buenas prácticas con los grupos de interés.

Con base en la determinación de los temas materiales y la metodología propuesta para la elaboración de informes de sostenibilidad, se prepara un documento que aprueba la alta dirección en cabeza del gerente y por delegación al equipo de dirección y que posteriormente se publica en la web para conocimiento de las partes interesadas. Cada informe anual de sostenibilidad incluye comentarios de la gerencia, la política general de la Entidad y los objetivos comerciales, e información de asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

La Junta Directiva no aprueba el informe, pero recibe la información como parte de la rendición periódica interna. De la misma manera es la alta dirección quienes aprueban la escogencia de los temas materiales para el desarrollo del informe de sostenibilidad.

CONFLICTOS DE INTERÉS

[GRI 2-15]

No se han presentado conflictos de interés ni en la conformación de la Junta Directiva ni en el desarrollo de sus funciones en la toma de decisiones. Sin embargo, no se cuenta con una política y un procedimiento definido y formalizado en la normativa interna para el conocimiento, administración y resolución de las situaciones de conflicto de interés, ya sean directos, o indirectos a través de partes vinculadas, que pueden afectar a los miembros de la Junta Directiva y demás administradores. La prevención y mitigación de esta situación se hace a través de los compromisos del Código de Integridad que dicta unas normas de comportamiento de los servidores adscritos a la Lotería de Medellín.

La empresa prepara anualmente un informe de gestión en el que se describe el relacionamiento con el gobierno corporativo, de cuyo contenido es responsable la Junta Directiva, que se presenta junto con el resto de los documentos de cierre de ejercicio. En el informe anual de la empresa, se incluye una presentación general de los principales riesgos estratégicos identificados para la vigencia, incluidos los resultantes de conflictos de interés, los potenciales del plan anticorrupción, los de gestión y los referidos al riesgo de lavado de activos. La Junta Directiva es responsable de la existencia de una estrategia de gestión para el cumplimiento, que permita la toma informada de decisiones, la administración de riesgos y el control en todos los niveles de la organización. Además, verifica la existencia de un proceso de gestión de riesgos que señale claramente el papel y responsabilidades tanto del cuerpo colegiado, como de la alta gerencia y del resto de empleados en la organización descentralizada, y que proporcione una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos conforme al perfil de riesgos definido.

El informe de gestión que se prepara anualmente incluye el marco general de gobierno corporativo, las

políticas y prácticas implementadas, la realidad de su funcionamiento y los cambios más relevantes en este aspecto durante el periodo del informe. En el informe anual se publican las principales decisiones tomadas por la Junta Directiva, su evaluación, actividades de formación y plan de fortalecimiento para la siguiente vigencia. En el informe anual de la Lotería, se incluye una presentación general de los principales riesgos estratégicos identificados para la vigencia.

COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

[GRI 2-16]

La Lotería de Medellín está comprometida con el respeto de todos sus públicos de interés y enfoca sus acciones y su propósito hacia estos públicos en cumplimiento de su objeto social y de la normatividad aplicable. Tiene establecidos canales de comunicación a través de mecanismos de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) que se resuelven de acuerdo con los tiempos establecidos para cada tipo de petición.

En realidad, los temas más recurrentes son de índole comercial que no alcanzan a catalogarse como críticas y que se resuelven operacionalmente desde el funcionario encargado. Las propuestas estratégicas son aprobadas por el debido conducto trazado y son parte de la operación. En desarrollo de un tema material con impactos internos, denominado [No GRI Gestión de las Comunicaciones] se trata el tema de "Comunicaciones en casos de crisis" para orientar la comunicación oficial en situaciones adversas.

CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

[GRI 2-17]

El mérito personal de los integrantes de la Junta es la competencia y capacidad personal para el ejercicio de sus funciones. El Modelo de Gerencia Pública propuesto por la Gobernación de Antioquia y adoptado por la Lotería de Medellín fomenta la transparencia, tiene presente una visión integral del departamento, los beneficios obtenidos de su implementación y el buen funcionamiento de todas las entidades. Además, fortalece la integración entre las organizaciones que conforman el Conglomerado porque permite un intercambio de saberes para facilitar las actividades que sean comunes. Los miembros de la Junta Directiva, aparte del empalme de inducción con ocasión de iniciación de sus labores, no cuentan con un plan de capacitación, formación y fortalecimiento de sus capacidades y en temas relacionados con el ejercicio de su rol.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

[GRI 2-18]

La Junta Directiva no se somete a un proceso de evaluación, puesto que el nombramiento y la continuidad de

los miembros de la Junta Directiva son discrecionales del Gobernador.

RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

[GRI 2-21]

Con un salario mínimo legal mensual de COP$ 1.000.000, los resultados de la compensación dentro de la Entidad son:

RATIO DE LA PERSONA MEJOR PAGADA.	$COP	RATIO
Salario Máximo de la Empresa	*13.993.782*	*13,99*
Salario ANUALIZADO	*167.925.384*	***167,93***
Compensación anual de todos los empleados	*3.681.011.525*	*3681,01*
Mediana anualizada de todos los empleados	*49.297.104*	***49,30***

341%

CONCEPTO	AÑO 2021	AÑO 2022	Variación
A) Ratio de la compensación anual de la persona mejor pagada de la entidad	*172,3223*	*167,9254*	**-3%**
B) Mediana de todos los empleados sin la persona mejor pagada de la entidad	*50,5879*	*49,2971*	**-3%**
Relación comparativa A/B	**341%**	**341%**	

ACERCA DE LOS DATOS ANTERIORES:

La planta de cargos es el documento principal para la preparación de esta información, mediante la cual se consolida el salario de todos los empleados, se anualiza y se determina la medida de tendencia central denominada mediana, que corresponde al dato central de una tabla de datos organizada. Este valor se anualiza, simplemente, a través de la multiplicación por 12 meses y se divide por el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del país, que para el año 2022 fue de un millón de pesos (COP$1.000.000).

Así mismo se determina el salario más alto, se anualiza y se halla la ratio que se determina dividiendo el salario anualizado entre el valor del SMMLV.

El mismo procedimiento se aplicó para el año anterior con el propósito de comparar los resultados. Mientras el salario mínimo legal en Colombia aumentó el 10%, el reajuste salarial en la Lotería fue cercano al 7%, lo que explica la variación en la ratio comparativa del -3%.

PALABRAS DE LA GERENCIA SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

[GRI 2-22]

La sostenibilidad:

Ni moda ni tendencia...
es cuestión de conciencia

Trabajar para la empresa de juegos de suerte y azar más amada del País, la que más recursos genera para la salud de los colombianos y la que, además, pertenece a un grupo de entidades públicas que le apuestan a la vida, la equidad y la sostenibilidad, es para mí motivo de orgullo.

Eso es la Lotería de Medellín, una empresa del Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia, que permanece en constante innovación y cuya gestión tiene como fin transferir cada vez más recursos para la salud, en bien de las comunidades, una Entidad que le apuesta a la sostenibilidad y a la que realmente le preocupan el deterioro ambiental y las consecuencias del cambio climático.

Las buenas prácticas en materia de sostenibilidad, han ayudado a que la Lotería de Medellín obtenga su Certificado en Responsabilidad Social, el reconocimiento por la Global Reporting Initiative (GRI) y ser destacada por Aníbal Gaviria Correa, Gobernador de Antioquia, como "una organización ejemplo a seguir", resaltando nuestras buenas acciones, materializadas en la medición y compensación de la huella de carbono, la presentación de informes de sostenibilidad bajo estándares internacionales, las diversas actividades de tipo ambiental y la activa participación en las estrategias del pilar de sostenibilidad.

Sumado a lo anterior, actualmente estamos sensibilizando a nuestros públicos internos sobre la importancia de reconocer la "dignidad de las personas" y por ello, UNIDOS, nuestra Junta Directiva, directivos, servidores y contratistas, estamos construyendo una política en derechos humanos, para declarar que somos una organización que los protege, los respeta y puede remediar el impacto negativo que cualquier eventual actividad pudiera llegar a afectarlos.

Ahora, superados los desafiantes retos del 2020 y 2021, principalmente a causa del COVID 19, culminamos un 2022 caracterizado por la consolidación financiera. Para la Lotería de Medellín, este año, 2022,

significó el retorno pleno a la normalidad y, de modo muy especial, con la creación de una nueva unidad de negocio ampliamos nuestras expectativas, proyectándonos hacia el futuro y propiciando la sostenibilidad, permanencia y crecimiento de nuestras operaciones en el tiempo.

Nuestro direccionamiento estratégico sigue apostándole al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) conscientes de la importancia del cuidado de la vida, la protección del empleo, la continuidad del negocio y la conservación del planeta.

Finalmente, y no menos importante, le agradezco al equipo de trabajo de la Lotería, nuestro talento humano, motor de desarrollo y centro de nuestro quehacer, por mantener el liderazgo de una empresa que llega a sus 92 años de servicio a la comunidad, apostándole a la vida, promoviendo el juego legal y aportando a la salud de todos los colombianos, con equidad, decisión y compromiso.

¡Mantenemos la convicción de que trabajando unidos, siempre nos va bien!

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA WILCHES MESA
Gerente
Lotería de Medellín

OTROS ASPECTOS DE GOBERNANZA Y CUMPLIMIENTO

COMPROMISOS Y POLÍTICAS

[GRI 2-23]

El ejercicio de responsabilidad social de la Lotería de Medellín, lo garantiza el establecimiento de compromisos y políticas que velan por la realización de la debida diligencia, la identificación y el tratamiento de los riesgos, la debida precaución para el cumplimiento de las medidas anticorrupción, el respeto de los derechos humanos y la consideración del código de integridad para los servidores de la empresa. Nuestro proceso de contratación se blinda haciendo públicas estas políticas mediante una adecuada difusión y comunicación de los compromisos y políticas a los colaboradores, distribuidores, proveedores y otras partes interesadas, sea a través de comunicaciones internas (correos, e-cards, capacitaciones, etc.) y comunicaciones externas (página web) según sea la índole de la información.

Las políticas vigentes se pueden conocer a través del seguimiento del vínculo propuesto para cada una de ellas. Siguiendo el enlace a continuación: *2.1.3.1 Políticas y lineamientos sectoriales e institucionales | loteriademedellin.com.co*

Política de seguridad de la información	SARLAFT
Política de gestión del conocimiento	Política contable
Política de tratamiento de datos personales	Política de administración de riesgos
Política ambiental	Política de gestión documental
Política de calidad	Política de atención al ciudadano

EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS ESTÁ INMERSO EN NUESTRO QUEHACER

[GRI 405] [GRI 406] [GRI 407] [GRI 408] [GRI 409]

La Lotería de Medellín como entidad socialmente responsable, tiene el compromiso sólido de reconocer una política de derechos humanos cuyo alcance abarque no solo el respeto a sus empleados en temas como: igualdad de oportunidades, derecho al trabajo digno, justa remuneración, libertad de asociación y sin prácticas asociadas al acoso y la discriminación, sino también, declarar que la inclusión, no discriminación por razón alguna y la equidad de género, son prácticas que fortalecen su reputación y apoyan el logro de los objetivos institucionales. Es un tema transversal en el desarrollo de las políticas que se visibiliza en el clima laboral y el estricto cumplimiento de la ley.

Para validar esta intención, tenemos interés en la elaboración explícita de una política de derechos humanos que abarque contenidos amplios por la dignidad de las personas. Es una declaración del compromiso de la Lotería de Medellín, con la inclusión, la equidad de género, la no discriminación y el respeto profundo sobre los DDHH en el marco del relacionamiento no solo con los servidores públicos, con observancia de la legislación laboral, sino con todos nuestros grupos de interés, considerando que representan un elemento fundamental para potenciar el progreso sostenible, más allá del mero cumplimiento de las normas vigentes

RESPALDO A LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las políticas que la Entidad emite son vinculantes para todos sus servidores y su alcance puede involucrar, además, a otros miembros de la cadena de valor en cuanto a los compromisos adquiridos en el relacionamiento. Por ejemplo, un estudio de contratistas requiere analizar aspectos como el lavado de activos, o antecedentes judiciales; así mismo los análisis de riesgos deben verificar los posibles impactos que las partes involucradas pueden llevar a cabo.

Estos compromisos y políticas tienen dos niveles de aprobación, ya sea por la Junta Directiva o el Comité Interinstitucional de Gestión y Desempeño en los que están representados la alta dirección de la lotería de Medellín. Además, son divulgadas a través de los medios de comunicación internos disponibles.

INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

[GRI 2-24]

Como medida preventiva para evitar riesgos por contagio en el relacionamiento con terceros, la Lotería de Medellín ha implementado la aplicación de una encuesta autoevaluativa para que proveedores, distribuidores y contratistas, reconozcan el grado de avance en buenas prácticas tanto comerciales, como laborales y en general de derechos humanos.

A cada política se le determinan objetivos y alcances para que no se presenten inconvenientes en su aplicación. Consideran el debido proceso en caso de no aplicarse adecuadamente.
La Lotería de Medellín establece con sus servidores, procesos de formación y entrenamiento al momento de las inducciones o reinducciones, para refrescar siempre el valor del servicio público. En las siguientes dos políticas se resume el compromiso del empleado de la Entidad:
2.1.3.1 Políticas y lineamientos sectoriales e institucionales | loteriademedellin.com.co

Código de integridad	Código de buen gobierno

PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

[GRI 2-25]

A través del sitio web buscamos la participación de la ciudadanía, poniendo a disposición el canal de comunicación para atender los requerimientos que nos planteen. La URL es: *6.1 Descripción General | loteriademedellin.com.co*

Mecanismos de participación ciudadana	Presentación Rendición de Cuentas 2022
Plan anticorrupción y atención al ciudadano 2022	

MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES

[GRI 2-26]

La Lotería de Medellín tiene establecidos canales de comunicación a través de mecanismos de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) que se resuelven de acuerdo con los tiempos establecidos.

La Ley de Protección de Datos Personales es clara y es obligatorio adherirse a ella en todos sus componentes. Nuestra declaración al respecto contempla que los datos recibidos directamente en los puntos de recolección, tomados de los documentos que suministran los terceros al personal de seguridad y obtenidos de las videograbaciones que se realizan dentro o fuera de las instalaciones de la Lotería de Medellín, podrán ser utilizados bajo las consideraciones que la misma ley impone. Más información en [GRI 418 Privacidad del Cliente 2016]

En la siguiente dirección web, se encuentran los informes generados por la auditoría interna en donde se establecen los tratamientos dados a las solicitudes diligenciadas con el mecanismo de peticiones, quejas y reclamos.

Control Interno | loteriademedellin.com.co
(https://www.loteriademedellin.com.co/gestion-y-control/control-interno)

Se tiene previstos canales de comunicación para la participación de los grupos de interés, sea mediante la presencia física o a través de la virtualidad en redes sociales o correo electrónico. De hecho, las peticiones,

quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) son una manera de establecer comunicación en doble vía y permitir la participación de los grupos interesados.

NUESTRAS REDES SOCIALES

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

[GRI 2-27]

La Lotería de Medellín es respetuosa de la legislación en todos sus ámbitos. Por eso no presenta sanciones por incumplimiento de la normativa que le atañe ni de ninguna índole.

AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

[GRI 2-28]

La Lotería de Medellín participa de reuniones significativas para la defensa del sector tanto a nivel interno como externo. Localmente estamos afiliados a la Federación de Lotería de Colombia (FEDELCO https://www.coljuegos-----.gov.co/galeria/181/version-no-50-fedelco-loterias/) a la Federación Colombiana de juegos de azar (FECEAZAR https://www.yogonet.com/latinoamerica/noticias/2015/06/25/67390-feceazar-presenta-un-documento-que-regira-el-comportamiento-de-los-vendedores-de-chance-en-colombia). Internacionalmente estamos afiliados a la Corporación Iberoamericana de Loterías y Apuestas del Estado (CIBELAE https://cibelae.net).

FEDELCO
FEDERACIÓN DE LOTERÍAS DE COLOMBIA

FECEAZAR

cibelae
CORPORACIÓN IBEROAMERICANA DE LOTERÍAS Y APUESTAS DE ESTADO

CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[GRI 2-30]

La Lotería de Medellín se declara respetuosa de los acuerdos a que se llegue con los dos sindicatos existentes al interior de la empresa, denominados Unión de Trabajadores de la Beneficencia de Antioquia (UTRABAN) y el Sindicato de Trabajadores de Loterías y Beneficencias (SINTRALOTEBEN), a las que la totalidad de los empleados pertenecientes a la categoría de "Trabajadores Oficiales", están afiliados.

Se firmó Convención Colectiva para el período 2023-2027, bajo un clima de mutuo respeto.

Edificio de la Lotería de Medellín, en el centro de la ciudad.

TEMAS MATERIALES
PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

[GRI 3] [GRI 3-1]

Se elaboró una encuesta con participación de 31 empleados de la organización quienes se encargaron no sólo de priorizar los temas de acuerdo con el impacto positivo o negativo, sino además, sugerir otros temas materiales considerados de mayor impacto aún sobre los propuestos en la metodología GRI. Se calificaron de acuerdo con las expectativas de cada uno, definiendo la priorización particular, y luego se consolidaron las respuestas por niveles, para finalmente totalizar las respuestas con mayor valoración para cada uno de los 30 temas propuestos por GRI y 8 No GRI.

Luego de tener las calificaciones para la totalidad de los temas, se utilizó una aplicación para visualizar los resultados, que arroja gráficamente una nube de palabras y que puede ser consultada en la siguiente dirección: (https://wordart.com/edit/unfsmzvk0ss6)

Una vez seleccionados los temas se validó el procedimiento de determinación de los temas materiales con tres altos ejecutivos de la Entidad.

Los temas NO-GRI sugeridos y los niveles en la planta de cargos de los empleados consultados es la siguiente:

# Participantes	Nivel
7	Directivos
11	Profesionales
5	Técnicos
5	Asistenciales
3	Contratistas
31	Total encuestas recibidas

GRI 418	Privacidad del cliente
GRI 205	Anticorrupción
GRI 403	Seguridad y Salud en el trabajo
GRI 401	Empleo
GRI 202	Presencia en el mercado
GRI 201	Desempeño Económico
GRI 203	Impactos económicos indirectos
GRI 302	Energía
GRI 306	Residuos

No GRI	Control a las rentas ilegales
No GRI	Juego responsable
No GRI	Innovación y tecnología
No GRI	Gestión de las comunicaciones
No GRI	Gestión del conocimiento y la innovación

Estos últimos temas No GRI son asimilables a temas sectoriales, de interés para la Entidad.

LISTA DE TEMAS MATERIALES

[GRI 3-2a]

Con base en la tabulación de las respuestas se tuvo la siguiente priorización de 17 temas, de los cuales se desarrollarán 13, como se explica a continuación.

Control a las rentas ilegales
Juego responsable
Innovación y tecnología
Privacidad del cliente
Anticorrupción
Administración de riesgos
Gestión de las comunicaciones
Seguridad y Salud en el trabajo
Derechos Humanos
Empleo
Gestión del conocimiento y la innovación
Presencia en el mercado
Desempeño Económico
No discriminación
Impactos económicos indirectos
Energía
Residuos

Los temas asociados a Derechos Humanos, No discriminación Y Administración de riesgos, se consideran transversales a toda la actividad y en consecuencia no se desarrollan aparte.

De la misma manera el tema asociado a Aspectos de Gobernanza fue tratado en [GRI 2: Contenidos Generales 2021] y por ello no se desarrolla nuevamente.

Nótese la aparición de temas NO GRI a desarrollar por el impacto que genera dentro nuestra actividad.

La gestión del conocimiento se aborda con el de innovación.
En la siguiente nube de palabras se aprecia la aparición de los temas priorizados y los no priorizados

CAMBIOS EN LOS TEMAS MATERIALES CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

[GRI 3-2b]

En la presentación del Informe de Sostenibilidad para el año 2021, que puede consultarse en https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/informe_de_sostenibilidad_2021_vr5_agosto_.pdf, se trabajaron seis temas materiales así:

[GRI 202 Presencia en el mercado 2016],

[GRI 205 Anticorrupción 2016],

[GRI 302 Energía 2016],
[GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo 2018],
[GRI 401 Empleo 2016],
[GRI 418 Privacidad del cliente 2016]
y además se planteó un tema No GRI denominado "Juego Responsable".
Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información.

ESTÁNDARES TEMÁTICOS GRI

DESEMPEÑO ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO

[GRI 201 Desempeño económico 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 201 Desempeño Económico 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

La Lotería de Medellín es la titular del monopolio rentístico de los juegos de suerte y azar en el departamento de Antioquia, para ello opera y comercializa su producto principal la Lotería de Medellín. También otorga y supervisa la concesión de apuestas permanentes para todo el Departamento; adicionalmente a través de la Sociedad de Capital Público Departamental concede las autorizaciones para los juegos promocionales y las rifas que se pretendan realizar en el territorio departamental.

La finalidad social de la Entidad es la destinación de las rentas a los servicios de salud. Por ello procura maximizar su rentabilidad para que la generación de recursos sea incremental, procurando además combatir las rentas ilegales en las actividades de juego de suerte y azar en el departamento de Antioquia.

MARCAS QUE COMERCIALIZA LA ENTIDAD

A través de la impresión de billetes y mediante la comercialización virtual, la Lotería de Medellín hace presencia en todo el territorio nacional colombiano. Explotamos las siguientes marcas en desarrollo del objeto social, debidamente autorizados por el decreto ordenanzal 0819:

Lotería de Medellín.

La Lotería de Medellín es el producto principal de la Entidad, hace parte del sector de juegos de suerte y azar, en la categoría lotería tradicional o de billetes. La mecánica consiste en acertar el número del premio mayor de cuatro cifras y su serie. Adicionalmente, el plan de premios ofrece múltiples opciones de ganar gracias a los premios secos y al pago de aproximaciones al premio mayor.

LottiRed.

Es una alianza entre la Lotería de Medellín y los distribuidores de loterías a nivel nacional, para posibilitar la compra de lotería de manera electrónica y acceder a otros servicios. LottiRed opera, distribuye y comercializa todo tipo de juegos de suerte y azar autorizados en el territorio colombiano, a través del canal electrónico. Tiene la ventaja de ofrecer a sus clientes el número que desee y la posibilidad de compra en un horario extendido.

Sorteo Extra de la Medellín.

El Sorteo Extraordinario de diciembre de la Lotería de Medellín, es un juego especial que ofrece un plan de premios superior a los $44.140 millones, incluyendo un premio mayor de $15.000 millones, un seco de $700 millones, un seco de $500 millones, dos secos de $100 millones, cinco secos de $50 millones y veinticinco de $20 millones, además de otras múltiples posibilidades de ganar por las aproximaciones al premio mayor.

Sociedad de Capital Público Departamental

S.C.P.D

Sociedad de Capital Público Departamental. SCPD

Es el ente competente para autorizar juegos de suerte y azar en la modalidad de rifas y promocionales a nivel departamental. Creada a través de la Asamblea Departamental, mediante la Ordenanza 12 del 24 de julio de 2001. Está integrada por la Gobernación de Antioquia y la Lotería de Medellín.

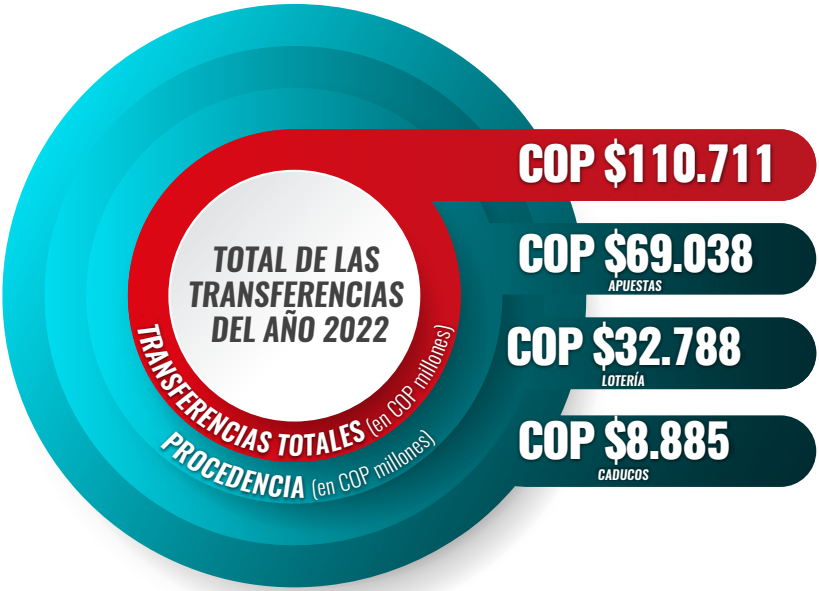
FUENTES DE RECURSOS

LOTERÍAS	CHANCE	JUEGOS DE SUERTE Y AZAR	JUEGOS ELECTRÓNICOS	LOTERÍAS FORÁNEAS
Organizar, dirigir, administrar, explotar, desarrollar y comercializar loterías, en sorteos ordinarios y extraordinarios directamente o a través de terceros.	Organizar, dirigir, administrar, explotar, desarrollar y comercializar el juego de Apuestas permanentes directamente o a través de terceros.	Explotar, administrar, desarrollar, comercializar, directamente o en asocio o a través de terceros, todos los juegos de suerte y azar, derivados de monopolios estatales o por fuera de ellos.	Explotar, administrar, desarrollar y comercializar,, cualquier producto o actividad que permita generar mayores recursos aprovechando las tecnologías de la información.	Recaudar el impuesto de loterías foráneas y los demás que se le hayan encomendado o que se le encomienden de acuerdo con la ley.

TRANSFERIR AL SECTOR SALUD EL PRODUCTO DE SU RENTABILIDAD

Al mes de diciembre de 2022, la Lotería de Medellín transfirió recursos para la salud por valor de COP 110,711 millones de pesos, lo que representó un crecimiento del 14.41% con respecto al año anterior.

Una composición del origen de las transferencias se presenta en el siguiente cuadro, en el que el término "caducos" hace referencia a los premios no reclamados por los ganadores del cual se transfiere el 75% del monto. El otro 25% que permanece en la Entidad se usa de acuerdo con la ley para el combate de las rentas ilegales, que constituye en una actividad que merece toda la atención por parte de la organización, ya que es un flagelo que le resta recursos a la salud.

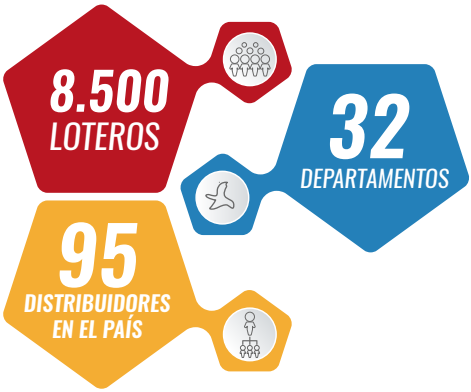


RELACIONES COMERCIALES

Lotería.

La comercialización de nuestro producto principal, el juego de lotería tradicional se hace a través de la impresión de billetes de lotería o virtualmente a través de máquinas dispensadoras o usando el portal LottiRed con el cual se puede conseguir un abanico mayor de números, por cuanto no se imprime la totalidad de billetes, como una manera de reducir un impacto ambiental porque la venta de lotería alcanza un valor cercano al 4% del total de números disponibles para el juego.

Tal como se ha indicado, las ventas de lotería se logran a través de ventas por el canal físico compuesto por 95 distribuidores en todo el país (distribuidos en 32 departamentos) que a su vez le entregan los billetes a una red de unos 8.500 loteros que finalmente llevan el producto a las manos de los clientes compradores o apostadores en todo el país.



Raspa & Listo.

Los Incentivos con Cobro de Premio Inmediato «RASPA&LISTO» son una modalidad diversificada, modernizada y autónoma que consiste en emitir y poner en circulación un número predeterminado de tiquetes físicos, en los cuales se pre sortean e imprimen aleatoriamente combinaciones de números, letras, imágenes, símbolos, marcas, señales o signos, en las áreas de juego especificadas en el tiquete, que se encuentran ocultas con una capa de seguridad, la cual se debe raspar para determinar de inmediato sí coinciden con las combinaciones que otorgan premios, según las reglas establecidas en el plan de premios.
El Consejo Nacional de Juegos de Suerte y Azar - CNJSA expidió el Acuerdo 607 de 2022 "Por medio del cual se valida el inicio de la operación individual del incentivo con cobro de premios inmediato «RASPA&LISTO» operado por la Lotería de Medellín". Estos se encuentran reglamentados mediante Acuerdo 572 de 2021 expedido por el Consejo Nacional de Juegos de Suerte y Azar.
(https://www.loteriademedellin.com.co/raspaylisto/index.html)
(Raspa y Listo Lotería de Medellín (loteriademedellin.com.co)

RASPA&LISTO de la Lotería de Medellín. ¿QUÉ ES?

Raspa & Listo es el nuevo producto que te trae la Lotería de Medellín con el que podrás convertirte en ganador al instante. Son 7 Juegos diferentes, solo tienes que raspar y si encuentras el símbolo o la combinación ganadora indicada en el tiquete ¡Ganaste!
Hay millones de tiquetes premiados.
¡Cómpralos ya y cambia tu suerte al instante!

El Contrato de Concesión para las Apuestas Permanentes o chance.

Es una modalidad de juego de suerte y azar en la cual el jugador, en formulario oficial, en forma sistematizada (no manual), indica el valor de su apuesta y escoge un número de no más de cuatro (4) cifras, de manera que, si su número coincide, según las reglas predeterminadas, con el resultado del premio mayor de la lotería o juego autorizado para el efecto, gana un premio en dinero, de acuerdo con el plan de premios predefinido y autorizado por el Gobierno Nacional.

La operación de este juego se hace mediante un contrato de concesión, que es un acuerdo de voluntades que celebra la Lotería de Medellín (para estos efectos La Concedente) con el objeto de entregar a una persona jurídica llamada Concesionario la operación del juego de apuestas permanentes o chance en jurisdicción del Departamento de Antioquia, el cual se ejecutará por cuenta y riesgo del Concesionario y bajo la vigilancia y control de La Concedente; en contraprestación, aquél deberá cancelar los derechos de explotación y los gastos de administración a que haya lugar.

Para el período 2021-2026 mediante un proceso contractual ajustado a una licitación pública se otorgó la concesión para la operación de las apuestas permanentes (o chance) a la empresa Réditos Empresariales y su marca GANA.

(https://www.gruporeditos.com)

EL COMPONENTE ECONÓMICO EN EL PLAN ESTRATÉGICO

En el Plan Estratégico Institucional (PEI), la Lotería de Medellín 2020-2023 ha definido tres objetivos estratégicos y dos de ellos le apuntan al desarrollo económico de la Entidad, para el cumplimiento de su razón de ser: las transferencias de recursos a la salud.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	CUMPLIMIENTO PROMEDIO
1. Generar más aportes a la salud	100%	73,2%
2. Fortalecer la gestión institucional	100%	100, 0%
3. Promover la cultura del juego legal	100%	72,00%

Se ha hecho el correspondiente estudio de riesgos para hacer seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, concluyendo que debemos reforzar la participación en ventas virtuales y electrónicas, además de adelantar el estudio de mercado de juegos ilegales en el departamento de Antioquia.

En general el cumplimiento del PEI en tres años de avance, va en el 67.15% de la meta proyectada de 75%,

restando un año para la culminación del período para el cual fue elegida la actual Administración.

CIFRAS REPRESENTATIVAS AL CIERRE DE 2022

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

[GRI 201-1]

La siguiente información corresponde a los estados financieros certificados y están disponibles en:

https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/informe_de_gestion_2022.pdf

informe_de_gestion_2022.pdf (loteriademedellin.com.co)

Todos los valores en pesos colombianos (COP $)

LOTERÍA MEDELLÍN
ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL INDIVIDUAL
A DICIEMBRE DE 2022

Conceptos	Año 2022	Año 2021
Ingresos operacionales	**$ 112.087.302.984**	**$ 99.936.328.330**
Venta de servicios	$ 137.122.362.000	$ 119.028.534.000
Sorteo Extraordinario	$ 8.410.120.000	$ 11.575.300.000
Apuestas permanentes	$ 690.381.274	$ 563.653.920
Incentivo Premio Inmediato	$ 968.000.000	$ -
Devoluciones, rebajas y descuentos en venta de servicios	-$ 35.103.560.290	-$ 31.231.159.590
Ingresos Brutos en venta	**$ 112.087.302.984**	**$ 99.936.328.330**
Costos de ventas y operación	**$ 100.044.214.988**	**$ 89.794.159.351**
Pago de premios	$ 38.237.568.473	$ 33.142.169.571
Bonificación por pago de premios	$ 221.666.666	$ 94.999.999
Impresión de billetes	$ 4.829.960.071	$ 4.281.703.436
Publicidad	$ 3.926.421.731	$ 5.298.119.619
Reserva técnica para el pago de premios	$ 29.773.082.337	$ 26.237.143.021
Renta del monopolio de los juegos de suerte y azar	$ 17.580.057.840	$ 15.672.460.080
Otros costos por juegos de suerte y azar	$ 5.475.457.870	$ 5.067.563.625
Utilidad Bruta en ventas	**$ 12.043.087.996**	**$ 10.142.168.979**
Gastos ordinarios de administración	$ 11.572.329.976	$ 9.944.084.760
Provisiones, depreciaciones y amortizaciones	$ 1.125.253.682	$ 908.487.203
Subvenciones	$ -	$ 298.418.537
Utilidad de la operación	**-$ 654.495.662**	**-$ 1.008.821.521**
Otros ingresos	**$ 10.713.826.982**	**$ 4.827.731.519**
Interés sobre depósitos en instituciones financieras	$ 3.696.559.491	$ 2.581.871.635
Rendimiento Efectivo Inversiones (CDT)	$ 4.503.288.984	$ 68.730.026

Otros ingresos	$ 2.513.978.507	$ 2.177.129.858
Otros gastos	**$ 4.032.222.296**	**$ 1.415.072.465**
Impuesto a las ganancias corrientes	$ 822.031.840	$ 282.201.584
Otros gastos	$ 3.210.190.456	$ 1.132.870.881
Resultado del ejercicio	**$ 6.027.109.024**	**$ 2.403.837.533**

La mejora en el resultado del ejercicio se debe fundamentalmente al aumento en las tasas de los CDT y las cuentas de ahorro, que pasaron de un 3% a un 9.6% en promedio. Por otra parte, los ingresos aumentaron en 12% con respecto a la vigencia anterior debido a la redistribución del plan de premios ordinario y diseño de los sorteos tradicional ordinario, tradicional especial y tradicional premium, la oferta de incentivos en especie con cobro, y los esfuerzos comerciales y de mercadeo emprendidos por la Lotería de Medellín durante la vigencia.

IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

[GRI 201-2]

Es la actividad humana la que causa el cambio climático. Con esa perspectiva abordamos el tema de las implicaciones que nuestra actividad tiene para la generación de gases de efecto invernadero y las prácticas que pueden implementarse, derivadas del estudio de los riesgos y oportunidades que dicha actividad encierra. Si bien el tema involucra un alto componente ambiental, esto trasciende por sus repercusiones sociales y económicas... cada vez más graves. Algunos de los efectos ya se presentan, como:

- Falta de agua potable debido a las sequías
- Deshielo de los glaciares debido a las altas temperaturas
- Fenómenos climáticos extremos como tormentas, huracanes, sequías y olas de calor.
- Inseguridad alimentaria por cambios en las condiciones de producción de alimentos.
- Aumento de la pérdida de biodiversidad
- Serios impactos en la salud humana

Es indudable que el cambio climático produce fuertes efectos económicos con repercusiones hacia la capacidad de trabajo y la productividad, impactando la infraestructura de energía, transporte y agua, desestabilizando la producción energética y aumentando el riesgo de incendios.

No obstante, la existencia de grupos sociales que siguen afirmando que es una falacia, el cambio climático es una realidad. De acuerdo con expertos sobre cambio climático, si las emisiones globales de CO2 continúan la

tendencia actual, a finales de este siglo nos podríamos encontrar con un calentamiento global que supere los 4°C, lo que tendría consecuencias devastadoras sobre la naturaleza, las sociedades y, por ende, la economía.

A pesar de estas voces discordantes con la realidad, otros grupos sociales han empezado a tomar cartas en el asunto, como en el Acuerdo de Paris, donde los 195 países rubricaron el primer acuerdo integral para mitigar el cambio climático. En el documento final de dicha reunión se establece un plan de acción dirigido a limitar el calentamiento global por debajo de los 2°C y a hacer esfuerzos por limitarlo a 1,5°C. Esto se pretende conseguir a través de una rápida reducción de las emisiones de CO2 para alcanzar el objetivo de limitación de las emisiones para la segunda mitad del siglo XXI.

Por esto, el cambio climático es un tema trascendental en lo económico por sus efectos en el desempleo, la digitalización de la economía o el envejecimiento poblacional, entre otros.

En el ámbito local, la Gobernación de Antioquia, a la cual la Lotería de Medellín pertenece y acata sus decisiones, se convirtió en la primera entidad territorial del país en declarar el Estado de Emergencia Climática, la voluntad política y la responsabilidad con la vida de las futuras generaciones impulsaron a definir acciones estructurales de mediano y largo plazo para afrontar y mitigar los efectos del cambio climático en el departamento.

Este acto político consecuente con los desafíos mundiales hace énfasis en los problemas ambientales ocasionados por la humanidad y, sobre todo, en las soluciones para avanzar.

Antioquia es uno de los principales emisores de Gases Efecto Invernadero – GEI en Colombia. El departamento emite 23 millones de toneladas de GEI al año y solo se absorben 10 millones, es decir, hay un déficit de 13 millones de toneladas de CO2 al año.

La Lotería de Medellín considera en su matriz de riesgos, las siguientes situaciones asociados a situaciones ambientales-climáticas que pudieran materializarse provocando dificultades en nuestro proceso contractual (pueden consultarse el número del riesgo identificado, accediendo al siguiente enlace y revisando los riesgos de procesos):
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/matriz_de_riesgos_institucional_2023.pdf

PROCESO	RIESGOS ASOCIADOS
Talento humano	No. 2
Gestión de bienes y servicios	No. 8
Seguridad y salud en el trabajo	No. 14

Gestión estratégica	No. 16 - 17
Financiera	No. 23
Gestión contable	No. 26
Gestión Apuestas	No. 33 – 34 - 35
Gestión de Loterías	No. 38 – 41 -42 – 43 - 45
Gestión de mercadeo	No. 46 – 47 – 48 – 49 - 50
Tecnología	No. 56 - 57
Gestión documental	No. 61

OBLIGACIONES DEL PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS Y OTROS PLANES DE JUBILACIÓN

[GRI 201-3]

En la actualidad, en Colombia existen dos regímenes pensionales que componen el Sistema General de Pensiones, conformados por el Régimen de Reparto o de Prima Media (RPM), el cual es administrado por una entidad pública denominada Colpensiones, y el régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), compuesto por administradoras privadas (Colfondos, Porvenir y Protección y Skandia). Una vez que el trabajador alcanza las condiciones definidas para su retiro: mínimo 1.300 semanas cotizadas al sistema y el rango de edad exigido, 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, pueden empezar a disfrutar la pensión, mediante los pagos sucesivos de los dineros convenidos.

Este sistema inicia en 1993 tras la reforma de la constitución política de Colombia en el que se impuso un modelo sustitutivo de pensiones en donde se crean fondos privados de ahorro.

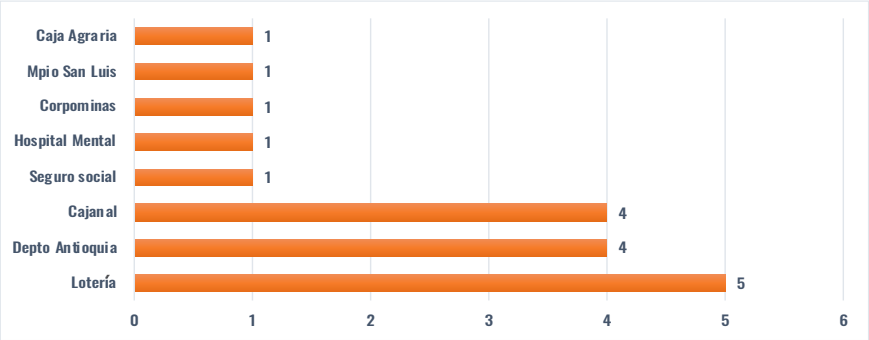
Antes de esa fecha los trabajadores se pensionaban en las respectivas empresas y las condiciones eran: para mujeres a los 55 años y 500 semanas en los últimos 20 años o 1000 semanas en cualquier tiempo y los hombres a los 60 años y 500 semanas en los últimos 20 años o 1000 semana en cualquier tiempo.

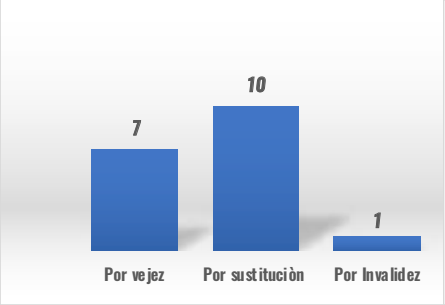
Se denomina **pensión por vejez,** la alcanzada por los trabajadores al momento del retiro. **Por sustitución** se refiere al pensionado fallecido después de cumplir las condiciones o cuando causa el derecho que la ley dispone y además **por invalidez** cuando en los términos por ley se define que un trabajador está inhabilitado para trabajar, pero reúne las condiciones para pensionarse.

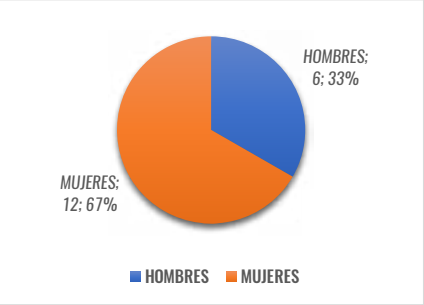
CUOTAS PARTES POR COBRAR.

Se refiere a aquellos trabajadores que se pensionaron estando al servicio de la Lotería de Medellín,

pero tuvieron paso por otras entidades para lo cual la Lotería les paga la totalidad de la mesada y luego repite el cobro contra las organizaciones en las que cotizaron algunas semanas. En total son 18 personas discriminadas así:





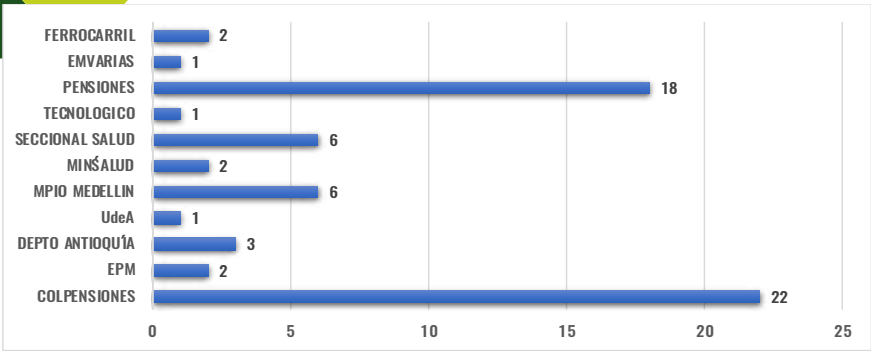


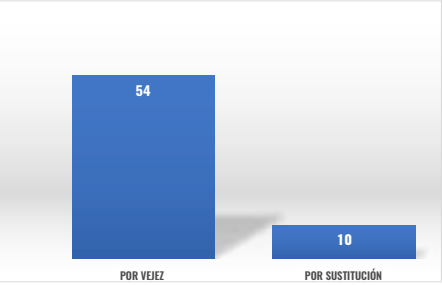
El valor mensual de la mesada, que se le garantiza a los pensionados y por quienes se establece el procedimiento de cobro mediante el sistema de cuotas partes, asciende a COP $ 32.721.998.

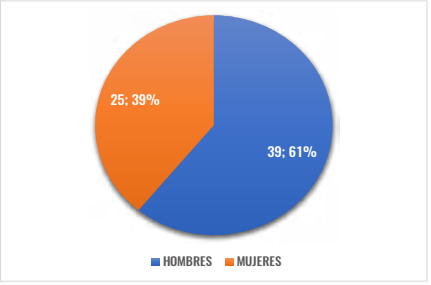
CUOTAS PARTES POR PAGAR

Hace referencia a trabajadores que estuvieron laborando para la Lotería de Medellín, pero obtuvieron su jubilación al servicio de otra empresa, constituyéndose en una obligación el reconocimiento a esas organizaciones de la porción de la cuota parte mensual. En total se presentan 64 personas cubiertos en los riesgos de vejez y sustitución por fallecimiento del titular pensionado.

En los siguientes cuadros se presentan las entidades a las cuales se le remite el dinero correspondiente y la categoría de género a que pertenecen.







Es importante aclarar que el ingreso base para su liquidación asciende a COP $27.819.305 y para garantizar el pago se suscribió un contrato de Fiducia Mercantil con la empresa FIDUCOLDEX con las características y montos que se ven a continuación, al cierre de diciembre de 2022:

1. INFORME CONTABLE DEL PATRIMONIO

1.1 Evolución de los aportes y del patrimonio del fideicomiso

CONCEPTO	VALOR
CUENTAS INDIVIDUALES DE AHORRO PENSIONAL	**$ 8,702,084,831.00**
Aportes en dinero	8,702,084,831.00
INGRESOS DE OPERACIONES	**$ 814,994,824.67**
Vigencia 2019	118,114.68
Vigencia 2020	678,489,617,46
Vigencia 2021	5,329,767.11
Vigencia 2022	131,057,325.42
PAGOS	**$ 4,335,284,454.00**
A 31 de diciembre de 2022	4,335,284,454.00
GASTOS OPERACIONALES	**$ 450,317,694.97**
Vigencia 2019	5,741,604.27
Vigencia 2020	84,372,088.00
Vigencia 2021	240,262,987.52
Vigencia 2022	119,941,015.18
SALDO DEL FIDEICOMISO	**$ 4,731,477,506.70**

1.2 Activos fideicomitidos

CONCEPTO	VALOR
Efectivo	136,450,149.07
Inversiones y operaciones con derivados	4,370,553,120.75
Inversiones a valor razonable con cambios	224,474,236.88
Cuentas nor cobrar	-
Otros activos	-
TOTAL ACTIVO	**$ 4,731,477,506.70**

PRESENCIA EN EL MERCADO

PRESENCIA EN EL MERCADO

[GRI 202 Presencia en el mercado 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 202 Presencia en el mercado 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

La ciudad de Medellín es la capital del departamento de Antioquia y está ubicada en la subregión denominada Valle de Aburrá que se localiza en el centro del departamento; está compuesta por 10 municipios: Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Medellín, Envigado, Itagüí, Sabaneta, La Estrella y Caldas; dicha área zona denominada metropolitana, alberga la mayor población del departamento y es el principal polo de desarrollo.

La procedencia geográfica del personal vinculado a la Lotería de Medellín pertenece mayoritariamente al área metropolitana en la que desarrolla sus operaciones. Localmente existe el talento humano suficiente y con los perfiles requeridos, lo que posibilita la contratación de personal de la ciudad misma o de municipios aledaños. La economía del departamento de Antioquia está sustentada en la prestación de servicios, la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería. La operación comercial de la Lotería de Medellín tiene aceptación en la población por una tendencia generalizada hacia los juegos de suerte y azar. Vale decir, que, aunque la operación comercial se realiza en todo el país, a través de distribuidores que son clientes de la Lotería, sin vinculación laboral, la administración de la Lotería está centralizada en la ciudad de Medellín. Esta situación la hemos considerado como positiva para definir las relaciones empresa-trabajador bajo conocimientos reales de las situaciones particulares en el área geográfica de influencia.

La contratación a nivel regional apoya a la economía y se reconoce su idiosincrasia pues se privilegia la mano de obra local para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos. Ver cuadro de procedencia en ***[GRI 2-7 Empleados].***

POLÍTICAS ASOCIADAS.

En la Lotería de Medellín el recurso fundamental es el recurso humano y por esta razón consideramos a las personas como el eje principal de la estructura organizacional. La Oficina de Talento Humano se encarga de conseguirlo, adiestrarlo, hacerlo crecer y proporcionarle un buen retiro para completar el ciclo, según el Plan Estratégico de Talento Humano.

En el capital humano habita el conjunto de conocimientos y habilidades necesarios alcanzar los objetivos definidos. Cualquier negocio sea cual sea su actividad necesita de: recursos económicos, recursos tecnológicos y recursos humanos. Es fundamental equilibrar y gestionar estos tres recursos para poder funcionar con éxito. La Lotería de Medellín concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan la Entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que nos facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en esta empresa, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento

de la misión del Estado, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.
Nuestra justificación en la escogencia de este tema como material, radica en la necesidad de gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

Se ha establecido como Compromiso Institucional que "El bienestar laboral de los servidores públicos de la Lotería de Medellín, constituye una prioridad, entendida como la búsqueda de calidad de vida del servidor público en general y la de su familia. Por esta razón, la Lotería de Medellín establecerá un Plan de Bienestar Laboral, dotado de recurso financieros, físicos, humanos y tecnológicos para adelantar programas y capacitaciones e incentivos para los servidores, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, de conformidad con lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG". Tomado del Acuerdo No. 25 de noviembre 27 de 2018, de la Junta Directiva, por medio de la cual se unifica y adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Lotería de Medellín.

El compromiso fundamental con el talento humano es el mejoramiento y conservación de la calidad de vida de todos los servidores públicos y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral, para un mejor desempeño laboral.

Es importante mencionar que, para la prevención de conflictos, existe, al interior de la Lotería de Medellín, el Comité de Convivencia que se encarga de analizar y dirimir situaciones que se presenten entre los empleados, revisar la aplicación del plan de beneficios y prevenir situaciones de acoso y convivencia laboral.

EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN

A través de metodologías de evaluación del clima laboral, la caja de compensación está atenta a esta situación en la que se ha ganado en confianza y relacionamiento para el bienestar de los servidores. Los programas de variada índole que realiza la lotería han beneficiado notablemente el clima laboral pues vincula de manera efectiva a los empleados y las familias. La virtualidad ha estado presente en el tiempo de la emergencia sanitaria, pero regularmente las actividades se realizan en espacios destinados para el efecto con amplia participación. Este buen clima laboral favorece la productividad porque se genera confianza y sensación de estabilidad. El seguimiento médico y las conversaciones permanentes son un ejemplo del cuidado por la intervención del riesgo social debido a la exposición de los servidores, enfatizando el cuidado de la salud mental.

Desde todos los estamentos de la Lotería de Medellín se reconoce que el clima laboral y las relaciones de trabajo pasan por un momento armónico y de fraternidad que redunda en un buen ambiente de trabajo y de productividad notable. La Entidad es cumplidora de todos los compromisos con la Unión de Trabajadores.
Los estudios acerca de la planta de personal concluyen que se trabaja con lo justo. Algunas veces, la existencia de contratos de asesoría deja entrever la necesidad de crear nuevos cargos. Ver cuadro asociado

al tema en [GRI 2-8 trabajadores que no son empleados]. Esta situación se evalúa para contratar, pero el despido no se contempla como opción.

Desde la Dirección de Talento Humano se proponen acciones descritas en el plan institucional para que las actividades que promueven el autocuidado y la salud mental sean tenidas en cuenta por los servidores con charlas de auto cuidado, capacitación en temas diversos de salud y mensajes institucionales en ese sentido a través de los medios internos de difusión.

RATIOS ENTRE EL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

[GRI 202-1]

Ratio por ubicación con operación significativa	Mujeres	Hombres	Consolidado
DIRECTIVO	10,10	9,79	9,93
PROFESIONAL	5,32	5,41	5,35
TÉCNICO	3,23	3,43	3,29
ASISTENCIAL	2,53	2,33	2,44
RATIO	**4,88**	**5,41**	**5,09**

La retribución laboral en la Lotería de Medellín es un asunto normativo y se rige por lo definido por la Junta Directiva, de acuerdo con la categoría del cargo o como lo denominamos "ubicación con operación significativa". Según esto, la retribución mínima es de COP $1.970.592, dentro de la categoría Asistencial, la cual es superior al salario mínimo legal para la región en COP $1.000.000. De esta manera la ratio para estos empleados es de 1.97, mientras que en promedio para la categoría es de 2.53. Esta retribución asistencial de la Entidad es devengada por 13 personas (6 hombres y 7 mujeres). Ver [GRI 2 contenido 2-7 Empleados].

El salario mínimo legal en Colombia es definido para todo el territorio nacional y ninguna empresa podrá establecer salarios por debajo de ese valor.

Las operaciones administrativas están concentradas en la ciudad de Medellín, Colombia y las ventas de nuestro producto se realizan en todo el país a través de una red de distribuidores sin vinculación laboral.

Los trabajadores no empleados que denominamos contratistas, no se rigen por el régimen salarial, sino que cada uno de acuerdo con el requisito de la actividad a contratar establece el valor del contrato por mutuo acuerdo.

PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS EN LA COMUNIDAD LOCAL

[GRI 202-2]

Definición de "LOCAL"

En la Lotería de Medellín, definimos lo "local" como lo regional. Para nuestro caso lo local está ubicado en la ciudad de Medellín, Colombia; aunque en algunos casos ante eventos globalizados lo local puede entenderse como lo sucedido en el territorio de Colombia.

Definición de "ALTOS EJECUTIVOS"

Bajo esta categoría hemos clasificado a la persona natural en quien recaen las mayores responsabilidades en el ejercicio de dirección de una compañía, entre las cuales se encuentran: desarrollar e implementar estrategias administrativas y de marketing, hacer uso eficiente de los recursos y en algunos casos, ser el representante de los dueños ante el grupo de dirección y la comunidad..

Definición de "UBICACIONES DE OPERACIÓN SIGNIFICATIVAS"

Las ubicaciones con operaciones significativas lo hemos utilizado, arbitrariamente, para mostrar las diversas categorías salariales que existen en la Entidad: directivos, profesionales, técnicos y asistenciales.

Porcentaje de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

100%

Todos los altos ejecutivos son de la región

Al cierre de operaciones del año 2022, en la Lotería de Medellín se ha definido una estructura compuesta de 11 directivos (5 mujeres y 6 hombres), que representan el 17.5% del total de la plantilla del personal, el cual está definido para 63 personas. El salario devengado representa el 34% de la nómina y en dicha plantilla se encuentran: la Gerente General, el director de la Oficina de Control Interno, el jefe de la Oficina de Planeación, el jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la Secretaría General, la Directora de Talento Humano, la Subgerente Financiera, la Jefe Contable, el Subgerente Comercial y de Operaciones, el Coordinador de Loterías y el Director de Operaciones.

Más de

$26.000 millones,

una hermosa sinfonía

IMPACTOS ECÓNOMICOS INDIRECTOS

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

[GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

El ejercicio de la responsabilidad social es visible a través de las prácticas con la comunidad. Si bien es cierto que a las entidades públicas no le es posible comprometer sus recursos para actividades con particulares, a menos que de alguna manera suplan una obligación del Estado, en el caso particular, para la Lotería de Medellín en su condición de Entidad pública, a través de las campañas publicitarias de promoción del juego legal, es posible llegar con el mensaje e impactar las comunidades.

La sentencia C-507/08 establece lo siguiente: "La Constitución prohíbe toda donación de recursos públicos, lo que no significa que el Estado no pueda implementar políticas sociales o económicas que tengan como herramienta la asignación de bienes o recursos sin una contraprestación directa e inmediata a cargo del beneficiario. En un estado social de derecho, el Estado tiene ciertas obligaciones sociales que se concretan, entre otras, en la asignación de bienes o recursos públicos a sectores especialmente protegidos por la Constitución, y para que este tipo de asignaciones resulten ajustadas a la Carta, se requiere que satisfagan, cuando menos, cuatro requisitos constitucionales: En primer lugar, debe respetar el principio de legalidad del gasto; en segundo término, toda política pública del sector central, cuya ejecución suponga la asignación de recursos o bienes públicos, debe encontrarse reflejada en el Plan Nacional de Desarrollo y en el correspondiente plan de inversión, y tiene que encontrarse fundada en un mandato constitucional claro y suficiente que la autorice; por último, debe respetar el principio de igualdad."

En este aparte presentamos evidencias del impacto social a través de diversos apoyos, en que la ciudadanía se beneficia de programas deportivos, culturales o de relacionamiento, que difunden el mensaje de combate a la ilegalidad en los juegos de suerte y azar (Ver [NO GRI: Control a las Rentas Ilegales]). Este es un ejercicio de rendición de cuenta en que la Lotería de Medellín, revela la transparencia como uno de los valores estratégicos. Es una muestra de respeto hacia los grupos de interés y de afirmación de que las actividades de la Lotería de Medellín apuntan no solo en su propósito fundamental de obtención de recursos para la salud, sino que a través de la operación comercial también se realizan buenas prácticas en pro del juego legal, del respeto hacia la niñez y adolescencia y hacia el bienestar de comunidades. (Ver [NO GRI: Juego Responsable]).

Este informe, refleja buenas prácticas de administración, comercialización y de relacionamiento directo o indirecto con las partes interesadas que mejoran la reputación de esta Entidad, tan estimada por los antioqueños, y que en este año llega a los 92 años de presencia institucional, siendo una organización que establece sus actuaciones en la rectitud y está soportada en la calidad de su personal, productos y servicios, en armonía con las políticas de un estado participativo al servicio de la ciudadanía, con el manejo cuidadoso

de los dineros y bienes oficiales, buscando el bien común en la gestión de lo público.

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS APOYADOS

[GRI 203-1]

A través del operador logístico de eventos se contrataron actividades por valor de COP$930 millones, los cuales se ilustran algunos de ellos que implican impactos positivos en la comunidad.

APOYO A LA CULTURA

La presencia de la marca de la Lotería de Medellín con su mensaje de legalidad en los juegos de suerte y azar para la generación de rentas encuentra en las manifestaciones artísticas un espacio propicio para la vinculación de la comunidad. En este tipo de eventos se asocia la imagen de la Lotería de Medellín con el juego legal al tiempo que nos vinculamos con causas artísticas, solidarias o medioambientales elevando la reputación de la marca. A través de este marketing social la Lotería de Medellín reconoce el impacto que la cultura tiene en el desarrollo de una región como un elemento incluyente y democrático.

Festival CORTIPLE, Envigado, julio de 2022

APOYO AL DEPORTE

Con el propósito de llegar a muchas audiencias con el mensaje del juego legal, cuyo fin es aumentar los recursos para la salud, la Lotería de Medellín recurre a la estrategia del uso de referentes sociales, entre ellos deportistas reconocidos, para que porten en sus distintivos los mensajes alusivos a la legalidad o para que de manera directa lo expresen o para que en los escenarios de competición se vea la presencia institucional.

En las siguientes imágenes podemos ver cómo a través del fútbol y el ciclismo se hace presencia institucional a través de la marca de la Lotería de Medellín.

Equipo de ciclismo Orgullo Paisa

Equipo de fútbol Águilas Doradas

CARAVANAS DE ACTIVACIÓN DE MARCA

Son actividades promocionales de la marca con el fin de incentivar las ventas. Su presencia llega a las principales ciudades.

Caravana con Tropicana, en Bogotá. Octubre de 2022

ACTIVIDADES CON LOTEROS

Semana tras semana, la Lotería de Medellín llega a manos del público apostador, gracias a la labor de miles de loteros que, apoyados por los distribuidores, obtienen los billetes de lotería para su comercialización y generación de recursos para la salud de los colombianos.

Los eventos que la Entidad prepara para la fuerza de ventas fortalecen lazos de respeto y colaboración con los distribuidores y los loteros. Estos eventos se convierten en actividades que los motivan a continuar su actividad con compromiso. Consecuentes con el sentimiento de gratitud hacia los loteros y distribuidores, la Lotería de Medellín ofrece una actividad de fin de año, que además de ser la oportunidad de proveer de los elementos que facilitan su labor comercial, como material textil, material POP y orientarlos con capacitaciones para su desempeño en la venta, es también para una gran cantidad de ellos, una oportunidad de compartir con sus amigos y colegas, de recibir obsequios y de referir experiencias de crecimiento.

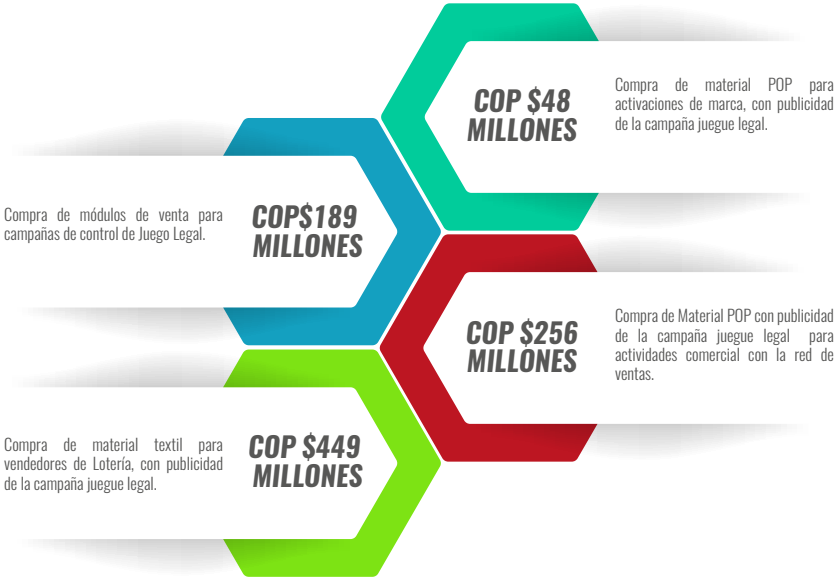
Reunión de loteros en noviembre de 2022, Medellín

Activación en el edificio de la Lotería, Medellín

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS

[GRI 203-2]

En desarrollo de nuestra actividad socialmente responsable buscamos apoyar a nuestros loteros para ayudarles con su actividad comercial. Si bien es cierto, no son empleados nuestros, la actividad que desarrollan nos favorecen y apoyándolos la inversión se está revertiendo en más recursos para la salud.



ANTICORRUPCIÓN

ANTICORRUPCIÓN

[GRI 205 Anticorrupción 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 205 Anticorrupción 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

Este es un tema muy sensible por la percepción generalizada de que en las Entidades públicas es muy frecuente hallar prácticas corruptas para que la ciudadanía acceda a las obligaciones del Estado previa entrega de dádivas a los funcionarios encargados de gestionar los servicios que por obligación el Estado mismo presta en las diferentes instancias.

Por ello, para las empresas del sector público, el tema referido a prácticas indebidas estará siempre presente. Por mandato legal las entidades públicas deben elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. En el documento que se presente, se incluye el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva organización, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. Se entiende que se cumple con el proceso de formalización de las estrategias a través de la publicación, socialización, promoción y el seguimiento a través de un documento denominado Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

La Lotería de Medellín es una organización que soporta con sus actuaciones la rectitud y la calidad de su personal, ofrece excelentes productos y servicios, y convive con las políticas de un estado participativo al servicio de la ciudadanía, con el manejo cuidadoso de los dineros y bienes oficiales, buscando el bien común en la gestión de lo público.

Desde nuestra plataforma estratégica se ha declarado el valor de la transparencia en todas las actuaciones y en particular en los procesos de rendición de cuentas. Acorde con esa declaración estamos comprometidos en el desarrollo de una gestión empresarial en la que se permita la lucha contra la corrupción, la gestión transparente, el control y la prevención de los riesgos, en cumplimiento de su objeto social. El compromiso además se materializa con la racionalización en sus procesos y relaciones, con la responsabilidad en el acatamiento de todas sus obligaciones y el respeto a todos aquellos con quien tiene vínculos.

POR Y PARA LOS CIUDADANOS

Es responsabilidad de la Lotería de Medellín, como entidad del sector público, entregar a los ciudadanos lo mejor de la gestión y, en consecuencia, producir cambios en las condiciones de vida, mayor valor público en términos de bienestar, prosperidad general y fortalecer la lucha contra la corrupción.

ACERCA DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN

En desarrollo del objeto social de la Lotería de Medellín se pueden presentar riesgos de corrupción que son los que justamente tratamos de mitigar utilizando las herramientas de control, con enfoque preventivo, vanguardista y proactivo de modo que el manejo del riesgo genere la tranquilidad a nuestras partes interesadas. El juego de suerte y azar no está exento del apetito de los ilegales y por ello nuestra matriz de riesgos no solo se orienta a fomentar la credibilidad en él sino en desestimular a los ilegales mediante la persecución de esas acciones que le quitan recursos a la salud de la comunidad que es la destinación de los recursos que generamos. En la Lotería de Medellín, el riesgo de corrupción no se ha materializado debido, justamente, al enfoque de riesgos que se ha hecho consciente en las actividades de todos los servidores y por supuesto al convencimiento interior de hacer bien las cosas, y por la asimilación por parte de los empleados a todo nivel, del manual de integridad que nos rige.

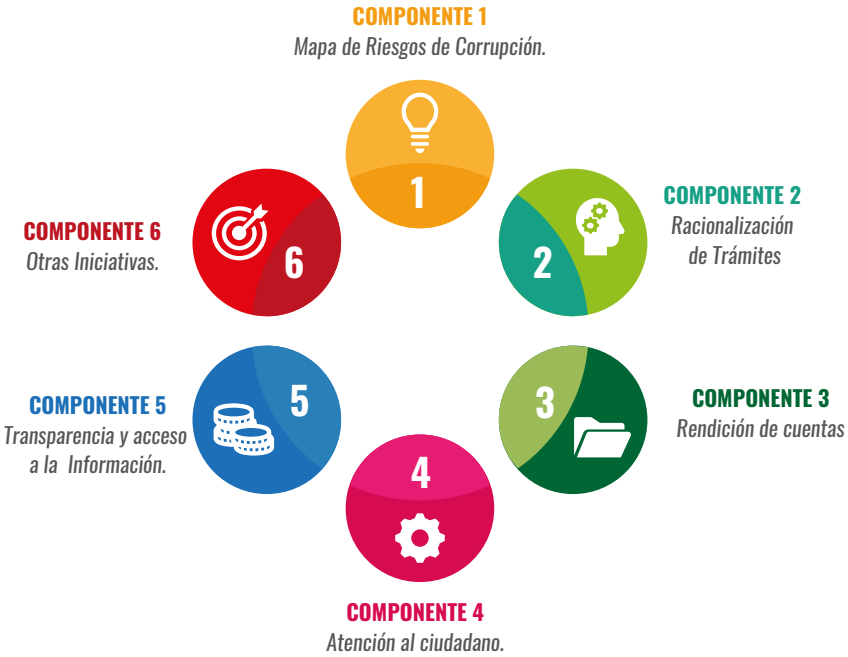
En la siguiente dirección web puede consultarse la matriz de riesgos de la Lotería de Medellín en sus tres elementos: Riesgos de Gestión, Riesgos de Corrupción y Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo (SARLAFT):
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/matriz_de_riesgos_institucional_2023.pdf

EL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

El Plan Anticorrupción tiene como objetivo fundamental, fijar estrategias institucionales encaminadas a la lucha contra la corrupción y el acceso a la información pública y transparente, que permitan prevenir, evitar y mitigar el riesgo de corrupción, posibiliten el fácil acceso a los trámites y servicios de la Entidad y la generación de espacios de participación y diálogo para la ciudadanía; mejorando la gestión y generando un proceso de aprendizaje institucional, orientado a las mejores prácticas para la generación de recursos para la salud y satisfacción a la sociedad, en coherencia con el cumplimiento de la misión de la empresa.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano aplica para todos los procesos de la Lotería de Medellín y se integra con los siguientes componentes:

COMPONENTES DEL PAAC



El documento completo puede ser consultado en nuestra dirección web:
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/9._plan_anticorrupcion_y_de_atencion_al_ciudadano_2023.pdf

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Este Código inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.

A los tradicionales valores adoptados en el Código de Integridad: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, se le adicionaron la Transparencia, Fidelidad, Consideración y Disciplina Organizacional, con base en lo establecido por la entidad que regula los juegos de suerte y azar en el país (Acuerdo 574 de 2021 del CNJSA).

GOBIERNO CORPORATIVO

La adecuada segregación de funciones y la identificación de las líneas de autoridad, además del enfoque de líneas de defensa sugerido desde el departamento administrativo de la función pública (DAFP) permiten que el tema de gobernanza tenga una administración adecuada. Este tema puede consultarse con mayor profundidad en [GRI 2-9] hasta [GRI 2-21] referido a temas de gobernanza. Así mismo, el documento que soporta nuestro quehacer administrativo puede ser verificado en nuestra dirección web:
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/codigo_de_buen_gobierno.pdf

EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO...

... establece el modelo de gestión ética y transparente de la Lotería de Medellín, que promueve una visión analítica, coherente y socialmente responsable de la relación de la Administración con los diferentes grupos de interés.

... está basado en principios y valores, que son el pilar para la toma de decisiones eficientes y transparentes de la entidad, los cuales fueron acogidos colectiva y participativamente entre todos los funcionarios de Lotería de Medellín.

OPERACIONES EVALUADAS POR RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

[GRI 205-1]

Se tienen identificados 24 riesgos de corrupción, todos con evaluación permanente, debidamente controlados y con el tratamiento que cada uno de ellos exige. En la dirección web sugerida se puede encontrar los detalles de este ítem, identificando el proceso asociado al riesgo, así:

https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/matriz_de_riesgos_institucional_2023.pdf

COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

[GRI 205-2]

La difusión de la estrategia anticorrupción ocupa un lugar importante dentro de las actividades comunicacionales por la sensibilidad del tema y porque la materialización de un riesgo en ese sentido produce un impacto grande, afectando enormemente la credibilidad y la reputación de la Entidad.

Una vez elaborado el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano debe publicarse a más tardar el 31 de enero de cada año en el sitio web de la Lotería. A partir de esta fecha cada responsable iniciará la ejecución de las acciones contempladas en cada uno de sus componentes. Cada responsable del componente con su equipo y el jefe de Planeación deben monitorear y evaluar permanentemente las actividades establecidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, las acciones contempladas en cada uno de sus componentes.

ESTRATEGÍAS DE DIFUSIÓN DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN

Publicación Anual: el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano será publicado en la página web de la Lotería de Medellín en el enlace: 6.1.5. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) bajo la responsabilidad de la Oficina de Comunicaciones, previa entrega de la Oficina de Planeación, a más tardar el 31 de enero de cada año.

También se publica el informe de seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano en la página web, bajo la responsabilidad de la oficina de Comunicaciones, previa entrega de la Oficina de Auditoría Interna.
Se dará a conocer a los servidores públicos, la junta directivo, a la ciudadanía y a los interesados, a través de mecanismos de comunicación para que al interior de la entidad conozcan, debatan y formulen apreciaciones y propuestas sobre el proyecto.

Puesto que la Transparencia y todas las actividades asociadas a buenas prácticas, ocupan un lugar preponderante entre los Valores Institucionales de la Lotería de Medellín, se hacen esfuerzos de difusión de la Política Anticorrupción para asegurarnos que sea entendida y apropiada por todos los niveles de la Entidad.

La participación y conocimiento de la Política Anticorrupción, puede especificarse así:

Nivel	Relación con la Política	Porcentaje de Formación
Junta Directiva	Aprobación	100%
Directivos	Discusión	100%
Oficina de Planeación	Elaboración	100%
Área de Comunicaciones	Difusión	100%
Empleados en general	Conocimiento	100%

CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPCIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS

[GRI 205-3]

El estricto seguimiento a los procesos contractuales, amparados en el Manual de Contratación y a través de la aplicación del Código de Integridad, en el cual se vivencian los valores institucionales y sobre todo, la identificación de los riesgos potenciales y el mismo Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC), arroja como resultado que ara el año 2022 no se presentó ningún caso asociado con la corrupción.

0 CASOS
Asociados con la corrupción durante el período objeto de este Informe

TEMA NO GRI:
CONTROL A LAS RENTAS ILEGALES

CONTROL A LAS RENTAS ILEGALES

[Tema No GRI Control a las Rentas Ilegales]

[Contenido 3-3 Gestión del tema No GRI Control a las Rentas Ilegales]

El control a las rentas ilegales representa el tema material más votado en las encuestas realizadas al interior de la Lotería de Medellín, por parte de un grupo representativo de empleados, tal como se describe en los puntos GRI [Contenido 3-1 Proceso de determinación de los Temas Materiales] y GRI [Contenido 3-2 Listado de Temas Materiales] y su desarrollo comprende el esfuerzo de varios estamentos e iniciativas como se enuncia a continuación:

• El Contrato de Concesión descrito en el contenido [GRI 201: Desempeño económico 2016] y que puede ser consultado en la página web, bajo el nombre de Licitación Pública 001_2001, https://www.loteriademedellin.com.co/licitacion-publica-2021 tiene la obligación por parte de la entidad concedente, para el caso la Lotería de Medellín, de "ejercer sobre El Concesionario todos los controles y la fiscalización que considere necesarios para lograr la ejecución eficiente del contrato de concesión, ejerciendo las facultades determinadas en el artículo 43 de la Ley 643 de 2001".

EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CONCESIÓN DURANTE 2022

• La estrategia de combate a las rentas ilícitas, prevé que el 25% de los premios no reclamados, denominados también "caducos", ver "fuentes de recursos" en [GRI 201: Desempeño económico 2016] se deben invertir en programas para tal fin y la Lotería de Medellín, a través de un contrato interadministrativo, patrocinó la publicación de un libro resultado de la investigación sobre Juegos de Suerte y Azar (JSA) en particular de apuestas permanentes o chance, desarrollada por la institución de educación superior Tecnológico de Antioquia denominado ***"Las rentas departamentales en Antioquia: una experiencia de control a la ilegalidad El chance: experiencias, tendencias y desafíos para un caso digno de replicar".***

En la primera parte del libro, sobre la presentación académica, se plantea:

"En esa preocupación por fortalecer, desde distintos escenarios, las rentas de Antioquia para la inversión

Primera edición. Medellín: Sello Editorial

Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, 2020

https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1202/chance.pdf

social, es que los resultados de la investigación, presentados en este libro, son importantes para el devenir de la política pública que bordea la relación de los JSA con la salud de los antioqueños, pues da elementos de análisis, en clave de prospectiva, para tomar decisiones desde la cultura de la legalidad y el comportamiento de los públicos que hacen parte del campo de actuación de una las empresas más relevantes para la economía local como lo es la Lotería de Medellín.

En este sentido, los JSA son el pilar fundamental para los recursos destinados a la salud de los colombianos, además de un importante renglón económico en este país. Antioquia tiene una participación representativa en este mercado, gracias a una fuerte cultura apostadora, lo que también le otorga grandes ventajas frente a los procesos de innovación que se requieren para el desarrollo del sector."

Tal como se describe en el [GRI 201: Desempeño económico 2016] uno de los productos de nuestra operación comercial se refiere a la Concesión de Apuestas Permanentes o Chance, por lo que el tema es relevante, en la medida que es una importante unidad de negocio que transfiere recursos considerables para la salud. La investigación en consecuencia es importante porque se plantea como propósitos:

* Cuantificar el tamaño del mercado de la ilegalidad del chance en el área metropolitana, identificando las diferentes causas y comportamientos del fenómeno desde el análisis de las modalidades de apuestas, tamaño físico del mercado, tamaño monetario, perfil poblacional de los jugadores y participación de mercado de los juegos operados por internet.

* Determinar los motivadores e inhibidores que tiene el público joven con el chance, intentando identificar las tendencias en el comportamiento del joven no jugador.

* Diseñar un plan estratégico de mercados de mediano y largo plazo para chance con el fin de combatir la ilegalidad de los JSA en el área metropolitana en el departamento de Antioquia

El siguiente gráfico tomado del libro en mención, describe que el mercado ilegal alcanza el 53% del tamaño monetario del mercado del chance, tasado en COP $627 mil millones.

Elaboración propia con datos obtenidos de encuestas propias, GANA, DANE, Fedesarrollo y Coljuegos.

Teniendo en cuenta que según el último censo oficial de Colombia (DANE, 2019b), en el área metropolitana el 68,6% de la población es mayor de 20 años, es decir, 2.556.872, y que según Coljuegos (2017), el 53% de la población mayor de edad apuesta en chance, podemos calcular que los jugadores actuales del área metropolitana ascienden a 1.355.142.

Según GANA, el tamaño monetario del mercado del chance para el año 2018 fue de $292.400.296.000. Además, la apuesta legal per cápita anual en chance fue de $215.771 y si tenemos en cuenta que, según lo expresado previamente, el mercado ilegal de chance es 2,14 veces el legal, podemos calcular que la apuesta per cápita de chance legal e ilegal ascendería a $462.754; por tanto, la ilegal sería de $246.983.

OTRAS CONSIDERACIONES RETADORAS CON RESPECTO AL CONTROL A LAS RENTAS ILEGALES

Para los colombianos, los JSA son actividades que ayudan a bajar la tensión del día a día, y particularmente el chance, el cual se ha convertido en un mecanismo para tener acceso a dinero extra que por sus pequeños montos se usa principalmente para ajustar los ingresos del mes (Coljuegos, 2017). De acuerdo con esto, tiene sentido que, por los costos de vida en el país, ingresos de entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), que son los que tienen la mayoría de los jugadores de chance del área metropolitana, no les sean suficientes para solventar sus necesidades y su estilo de vida, y por tanto deban recurrir al azar para mejorar sus condiciones.

Otro aspecto para señalar es que las personas que juegan chance no electrónico, es decir el manual que es ilegal, en su mayoría poseen niveles básicos de formación e ingresos limitados, incluso por debajo de la media establecida para los jugadores de chance legal, esta condición hace que el chance sea visto como una oportunidad de mejorar los ingresos con una relativa baja inversión.

Los operadores de juegos territoriales como el chance y la lotería deben enfrentar grandes retos en el mercado de los JSA que garanticen la sostenibilidad de sus empresas, para ello es necesario innovar en los canales de comercialización y en la variedad de incentivos del plan de premios, ajustados, claro está, a lo dictaminado por la ley.

ACTIVIDADES DE IMPACTO PARA EL CONTROL A LAS RENTAS ILEGALES

[Indicador para Tema No GRI

Total Operativos realizados	113
Total Visitas realizadas	912
Total boletas rifas ilegales	184,176
Total unidades de chance manual	1,104,295
Total fracciones de lotería falsa	64
Total bingos	126,715
Total capacitaciones impartidas (sesiones)	114
Total personas capacitadas	505
Total capturas (privaciones de libertad)	17

CONCLUSIONES QUE OFRECE EL ESTUDIO DEL CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.

Las nuevas necesidades de un sector cambiante, junto con algunos retos en temas de coordinación entre autoridades y entes territoriales, así como los altos niveles de ilegalidad en las diferentes modalidades de juego y los conflictos sociales que refuerzan la presencia de juegos no autorizados en las regiones, entre otros, han llevado al Estado a definir una serie de estrategias orientadas a hacer más segura y competitiva esta industria.

La principal estrategia gubernamental es una legislación fuerte y en constate evolución, que se adapte a las nuevas formas de apuestas y, por consecuencia, minimice las posibilidades del crecimiento de la ilegalidad en el sector. Pero que, del mismo modo, regule y controle los juegos de mayor tradición que siguen teniendo una participación importante en el mercado de los JSA.

Para la exitosa venta del chance ilegal, se reconocen aspectos importantes: se presenta en lugares en donde las autoridades y los vendedores legales de chance no tienen acceso, debido al entorno peligroso, es decir,

el chance ilegal se ofrece en lugares en donde las transacciones se hacen en efectivo como en plazas de mercado y barrios de invasión; en donde se presenta de igual manera, otras prácticas ilegales como el microtráfico y la prostitución.

El mercado ilegal del chance representa un 53% del mercado legal en el área metropolitana, según cifras del tamaño físico y monetario determinados en el primer capítulo. Se presentan algunas particularidades especiales: se genera a la vista de todos los participantes y no es considerado de manera abierta como una práctica ilegal, evidenciando una cultura de la ilegalidad, en donde parte de la población cansada ante los hechos de corrupción no legitima que los impuestos sean destinados a la salud, a la inversión social o a la destinación específica para lo cual han sido creados.

Adicionalmente, a los anteriores motivadores descritos, se suman algunos otros aspectos que incrementan la práctica del chance no electrónico, como mayor rentabilidad (40% de diferencia en la ganancia, tanto para el vendedor como para el jugador de chance ilegal, respecto al legal), el no pago de impuestos y el apoyo a su entorno inmediato.

Los avances en la tecnología han permitido mejorar el control de las apuestas; sin embargo, las prácticas ilegales aún continúan. En este aspecto, para la empresa, se le presentan dos retos importantes: uno es participar en la creación de una cultura de la legalidad, desde donde se puntualice a la ciudadanía de los perjuicios tanto a nivel social, económico y de seguridad que ofrece el chance no electrónico. Y el segundo, repensar las formas de acceder al chance electrónico desde otras fuentes diferentes a los puntos de venta físicos.

ENERGÍA

ENERGÍA

[GRI 302 Energía 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 302 Energía 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

El uso adecuado de los recursos se enmarca en las buenas prácticas en sostenibilidad. En particular el uso racional de la energía busca lograr el ahorro de costos y mejoramiento de las condiciones ambientales. Al perseguir este objetivo se pretende maximizar el aprovechamiento de los recursos naturales. En Colombia, como en casi todos los países, el sector energético se nutre de recursos no renovables (por ejemplo, las centrales funcionan con combustibles que se extraen del suelo como lo son el petróleo y el gas que son agotables).

Debemos propender por la eficiencia energética para la preservación del medio ambiente, que tiene por objetivo lograr un consumo eficaz y eficiente de la energía, disminuyendo así el consumo. La Gobernación de Antioquia a través de la Ordenanza 036 de 2021 insta a todas las entidades del conglomerado a emprender acciones para la mitigación del cambio climático.

El uso de la energía está dentro de nuestros temas materiales porque queremos ser conscientes de los impactos que nuestra actividad puede generar y los cambios en la utilización para generar ahorros y para promover el uso racional entre los empleados.

En el propósito de moderar los consumos de servicios públicos, mensualmente se hace revisión de la facturación recibida analizando lo gastado en energía, acueducto, alcantarillado, alumbrado público y recolección de residuos (incluida la tasa de aseo).

Con respecto a la energía, reducir el consumo es tarea de todos, por ello, tener conocimiento de nuestro impacto ambiental y tomar acción en nuestro día a día es la manera más eficaz para garantizar en la industria y comunidades, la adecuada y correcta eficiencia energética.

El edificio que ocupamos fue renovado y se aprovechó para hacer una actualización con tintes de sostenibilidad:

se tuvo la precaución en la utilización de tecnologías más amigables con el ambiente, como uso de tecnología LED con sensores de movimiento para el encendido automático de bombillas, los dispensadores reguladores de agua que desembocan en ahorros en los gastos de servicios públicos.

Ser integrantes del Pilar de la Sostenibilidad de la Gobernación y vincularnos al programa de eficiencia energética de la misma nos alinea en la intención de consolidar una cultura para el manejo sostenible y eficiente del recurso energético.

En armonía con la eficiencia energética planteada en la Ordenanza 036 de 2021 nos proponemos:

Planear, diseñar y elaborar proyectos de innovación relacionados con la Gestión Ambiental de la Lotería de Medellín.

Diseñar y sostener en el tiempo, campañas para el uso racional de la energía en la oficina y aplicación en los hogares de los servidores de la entidad.

Mantener el control a los consumos de energía y agua y generar mecanismos de corrección a las desviaciones que eventualmente se presenten.

Mantener el interés en el estudio del proyecto de instalación de paneles solares

Contratar el análisis de la huella de carbono para identificar el impacto ambiental generado por el consumo energético.

Es imperativo en el desarrollo del tema de control al consumo energético, crear conciencia entre los colaboradores de la Entidad a través de acciones de sensibilización, que propicien un espacio de cultura enfocado a la sostenibilidad y la responsabilidad social, la aplicación de buenas prácticas para la adecuada gestión ambiental y la minimización de impactos negativos en el entorno.

Para contribuir a un desarrollo sostenible, equilibrado y compatible con la conservación del medio natural, es preciso aplicar herramientas que contribuyan a la gestión ambiental, aplicando principios de prevención y/o corrección de los deterioros causados al ambiente y potenciando los impactos positivos, siendo la evaluación del impacto ambiental un instrumento que permite determinar estas alteraciones para su gestión posterior. Acciones tan sencillas como el despejar ventanas en el hogar y el trabajo para utilización óptima de la luz natural en gran medida, ayudará al ahorro de energía. Más sencillo aún, desconectar aparatos electrónicos cuando no se estén utilizando. No basta con solo apagarlos, pues aún conectados, pueden consumir energía. Y un impacto directo en la calidad del aire es utilizar transportes alternativos como bicicleta para ir al trabajo o caminar.

EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GESTIÓN

Mediante el registro histórico de consumos se monitorea la consistencia del gasto anualizado. El costo del kilovatio/hora es definido por la Entidad pública encargada de la prestación del servicio y se les hace seguimiento a los costos.

En este cuadro de resumen anualizado del consumo de kwh, el año 2019 es más comparable con el resultado del año 2022, por la consabida situación de emergencia sanitaria que embargó al mundo durante el año 2020 por la presencia del covid19. En la Lotería de Medellín hubo ausencia del personal en más del 70% tanto en el año 2020 (a partir del mes de marzo) como en el 2021 (se volvió

a la normalidad a partir del mes de julio) cuando se implementó la virtualidad como una manera eficaz de prevenir los contagios por contacto entre las personas.

EL PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA DENTRO DEL CONGLOMERADO

En concordancia con las orientaciones de la Gobernación de Antioquia, la Lotería de Medellín es consciente de la necesidad de implementar una política energética, para emprender un proceso de optimización en el uso de la energía. El objetivo es la búsqueda del uso racional y eficiente de la misma, así como también el aumento de la fiabilidad del sistema. Para ello se emitió la Ordenanza 036 de 2021, por medio de la cual la Gobernación de Antioquia promoverá e impulsará la implementación de programas, planes y proyectos de eficiencia energética en las obras de infraestructura y edificaciones del Conglomerado Público.

IMPORTANCIA DE UN SISTEMA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Beneficios energéticos y ambientales	*Optimización del uso de energía.*	*Fomento de la eficiencia energética en el sector.*	*Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera.*	*Beneficios socioeconómicos.*	*Disminución del impacto de la actividad desarrollada sobre el cambio climático.*	*Reducción de los costos de la organización como consecuencia del ahorro energético.*

La eficiencia energética se logra cuando:
Logremos tener un control sistemático del consumo energético permite a las empresas un mayor retorno de inversión de sus infraestructuras.
Comprendamos que para que el rendimiento energético sea efectivo y sostenible a largo plazo, debe de ser un tema incluido en la agenda corporativa.

Asimilemos que mejorar el desempeño energético de una infraestructura tiene como punto clave, la reducción de la cantidad de energía que se emplea para generar un producto o servicio, sin alterar su calidad Tengamos claro que, además, alcanzar un desempeño energético óptimo trae consigo un beneficio ambiental, al reducir el consumo de energía y de emisiones a la atmósfera de dióxido de carbono (CO_2).

COMPROMISO DE LAS ENTIDADES DEL CONGLOMERADO:

Artículo 4, Ordenanza 036 de 2021: "Las Entidades que conforman el Conglomerado Público Gobernación de Antioquia deberán establecer un plan, programa o proyecto de eficiencia energética al interior de las sedes administrativas, de operación y/o gestión, con metas claras de reducción y propuestas de uso de energías limpias y alternativas a más tardar el 31 de diciembre de 2023"

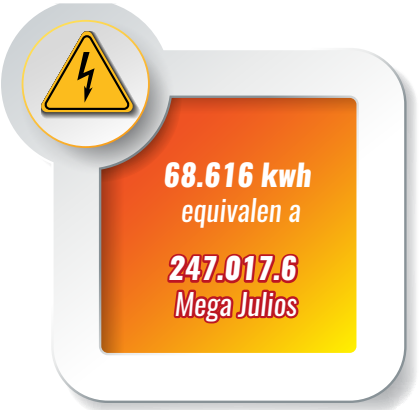
Además, pide que deberá ser implementado pro tardar a finales del año 2030, en concordancia con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

[GRI 302-1]

Mensualmente se prepara un informe para validar la razonabilidad de los consumos y el registro contable de las facturas por servicios públicos. Para el año 2022 (de enero a diciembre), se hizo el registro de 68.616 kwh.

Se usa el factor de conversión en el que 1 Kilovatios hora = 3.6 Mega Julios



Kilovatios hora a Megajulios - kWh a MJ convertir kWh a MJ (qtransform.com)
https://www.qtransform.com/es/convertir/energia

INTENSIDAD ENERGÉTICA

[GRI 302-3]

INTENSIDAD ENERGÉTICA Y REDUCCIÓN EN EL CONSUMO Y EN EL REQUERIMIENTO

Hace referencia a encontrar un indicador que permita de manera armónica, establecer un elemento que sirva de comparación. Esta vez mientras nos resulte familiar, se usará el número de empleados.

AÑO	Consumo KWH	Equivalente en Mega Julios	Número de Empleados	Ratio por empleado (MJ)	Variación 2019 vs 2022
2019	82.625	297.450,0	68	4.374,26	-10,4%
2020	66.248	238.492,8	68	3.507,25	
2021	69.140	248.904,8	66	3.771,29	
2022	68.616	247.017,6	63	3.920,91	

REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO Y DE LOS REQUERIMIENTOS ENERGÉTICOS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

[GRI 302-4] [GRI 302-5]

Tal como lo solicita el estándar, se requiere identificar un denominador común para atender las variaciones anualizadas en el consumo de energía. Es preciso aclarar que del cuadro que se muestra solamente podrían ser comparables los años 2019 y 2022 porque, como se ha comentado, tanto el año 2020 y el 2021 están afectados por la ausencia del personal en el edificio por el trabajo en casa por efectos de la pandemia del covid19.

Al comparar 2019 vs 2022 se nota una disminución del 10.4%. En futuros informes se debe mover el año base y en lo sucesivo será comparable a partir del año 2022 si no ocurre otra situación excepcional como la sanitaria ya comentada.
El convertidor utilizado es el que se menciona en el punto anterior, en donde 1 kwh es equivalente a 3.6 Mega Julios.

INCIDENCIA DE LA ENERGÍA CONSUMIDA EN LA GENERACIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

La siguiente información es tomada del Informe de Medición de la Huella de Carbono elaborada por la Corporación Fenalco Solidario para la Lotería de Medellín:

"El factor de emisión de electricidad que se emplea para la estimación de emisiones indirectas, principalmente se da por la mayor participación de generación hidráulica dadas las condiciones favorables que se propiciaron al tener mayores reservas en los embalses del Sistema Interconectado Nacional. También se destaca que en 2022 ingresaron al sistema nuevas plantas eólicas y solares que aportan mayor generación FNCER.

Para estimar el factor de emisión, se tuvieron en cuenta cada una de las plantas que inyectan energía al Sistema Interconectado Nacional (SIN) dependiendo del tipo de fuente de generación, tecnología, utilizada, combustible utilizado, y otras condiciones específicas de cada una de las centrales.

Para el cálculo del factor de emisión se empleó la información de XM S.A. E.S.P. articulado con el Ministerio de Minas y Energía de Planeación Minero-Energética (UPME), para obtener un factor unificado de emisiones de CO2 (XM S.A. E.S.P, 2023)"

Cuantificación de emisiones de GEI – Corporativo
LOTERÍA DE MEDELLÍN
Periodo 2022

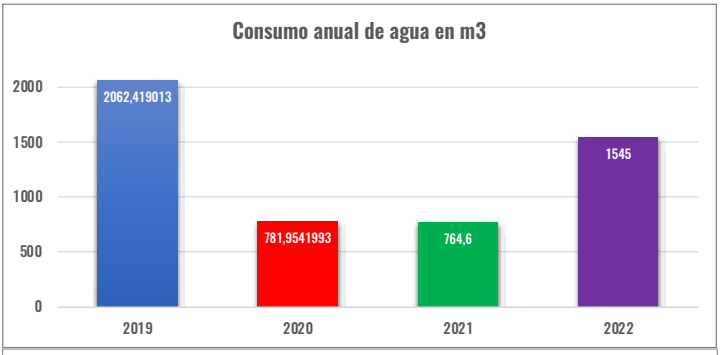
Luego de realizar el cálculo de acuerdo a la metodología seleccionada se presentan las emisiones por cada uno de los gases y el valor específico del factor de emisión para 1 kWh usado en Colombia durante el año 2022; a continuación, se presenta el detalle para el año 2022:

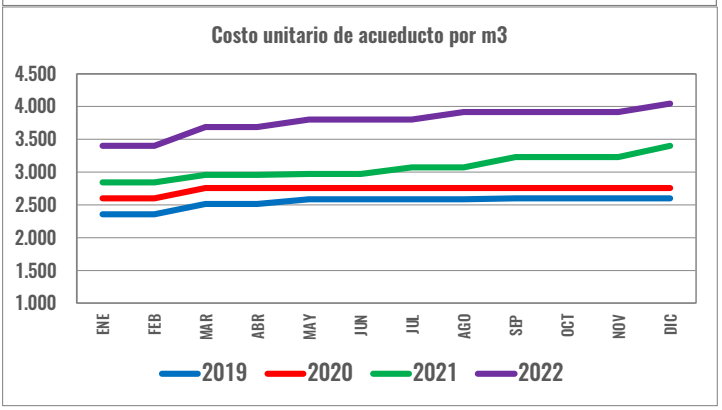
CARGA AMBIENTAL	GEI ASOCIADO	FACTOR DE EMISIÓN (KGCO2E/KWH)	UNIDAD	FUENTE BIBLIOGRÁFICA
Energía eléctrica 2022	CO_2	0.112378	kg CO_2/kWh	(XM S.A. E.S.P, 2023)

Tabla 9. Factor de emisión energía eléctrica.

ACUEDUCTO

No es un tema material ni salió priorizado en el ejercicio de selección de temas materiales; sin embargo, porque se han presentado algunas estadísticas relacionadas con el tema vamos a tratarlo de manera tangencial. En últimas son temas que se relacionan estrechamente y son los dos elementos importantes en el análisis del consumo de servicios públicos.





Aunque crece el costo unitario del m3 por acueducto, los consumos disminuyeron generando ahorros en el indicador.

Los resultados de la disminución en el consumo de los servicios públicos son difundidos entre los empleados, pues son ellos quienes finalmente con sus acciones diarias, logran este efecto. Desde el año 2019 se presenta un informe con el comportamiento de los dos elementos significativos en los servicios públicos: la energía y el acueducto, en que se nota el efecto en los costos y consumos de ambos servicios.

EMISIONES

EMISIONES

[GRI 305 Emisiones 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 305 Emisiones 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

Por tercer año consecutivo, a través de la Corporación Fenalco Solidario, hicimos un inventario de impactos ambientales que desembocan en la medición de la huella de carbono. Es de anotar que el ciclo cierra con la compensación de dichos impactos, los cuales hemos aplicado mediante la compra de bonos de carbono, apoyando procesos de reforestación en dos lugares de la geografía colombiana. Se utilizó el protocolo de Medición y Reporte de Gases Efecto Invernadero elaborado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y por el World Resources Institute (WRI), para la elaboración de la cuantificación de gases de efecto invernadero (GEI). El protocolo fue realizado en conjunto entre organizaciones privadas, gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y otras Entidades, siendo actualizado de manera periódica para establecer una guía para las organizaciones que desean cuantificar y reportar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

La mayoría de las acciones que realiza el ser humano (tanto a nivel personal como profesional) emiten gases de efecto invernadero a la atmósfera. Por eso, y como primer paso a la hora de reducir este impacto, es muy importante llevar a cabo su medición, obteniendo lo que se conoce como huella de carbono. Se trata de un indicador que cuantifica los GEI que generan tanto particulares como empresas, poniendo especial atención en el más abundante: el dióxido de carbono (o CO_2)

MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

CLASIFICACIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI POR TIPOS DE ALCANCE.

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]

El siguiente cuadro muestra las toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO2eq) por las emisiones de GEI de acuerdo con su alcance.

Tipo de Emisión	año 2020	año 2021	año 2022
CO2 (Extintores)	0,08	0,05	0,05
Gasolina corriente (vehiculo propio)	0,00	1,13	7,57
ACPM (Planta eléctrica)	0,00	0,00	0,01
Gases refrigerantes (aires y neveras)	0,00	17,07	19,90
Emisiones directas de GEI - alcance 1	0,08	18,25	27,53
Energía eléctrica	13,53	8,75	7,71
Emisiones indirectas de GEI - alcance 2	13,53	8,75	7,71
Bus	5,81	11,90	4,72
Carro	20,49	25,00	23,88
Moto	0,47	1,86	1,32
Metro	0,55	1,06	3,00
Movilidad empleados (extrapolando)	0,00	0,00	7,72
Aéreos	0,59	3,82	16,01
Terrestres	0,09	0,42	0,56
Papel ecológico	0,24	0,00	0,00
Papel bond	0,00	0,97	1,06
Gasolina corriente (tercerizado)	1,82	2,50	0,00
Residuos ordinarios	0,00	0,00	10,41
Otras emisiones indirectas de GEI - alcance 3	30,05	47,53	68,68
Total emisiones por fuente en tCO2eq	**43,66**	**74,53**	**103,92**

Las emisiones directas e indirectas de alcance 1 y 2 son las que debemos compensar de acuerdo con la metodología. Es decir, por cada año, en tCO2eq: 13.61, 27 y 35.24 respectivamente.

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI

[GRI 305-4]

Clasificación de los GEI de acuerdo con la fuente e intensidad de estas.

GEI	FUENTE	CANTIDAD (tCO2 e)	% DEL TOTAL
CO_2	Combustibles fósiles (gasolina corriente y ACPM), recarga de extintores de CO_2, consumo de electricidad, movilidad de los colaboradores, viajes corporativos y consumo de papel.	73.59	70.82%
CH_4	Combustibles fósiles (gasolina corriente y ACPM) y generación de residuos ordinarios.	10.41	10.02%
N_2O	Combustibles fósiles (gasolina corriente y ACPM).	0.01	0.01%
HFC-32	Gas refrigerante R410A	3.24	3.12%
HFC-125	Gas refrigerante R410A	15.73	15.13%
HCFC-22	Gas refrigerante R22	0.86	0.83%
HFC134A	Gas refrigerante R134A	0.07	0.07%
HC600A	Gas refrigerante R600A	0.00	0.00%
Total		**103.92**	**100%**

Tabla 22. Emisiones GEI.

Para calcular la ratio de intensidad de las emisiones, tomamos como denominador # de empleados directos vinculados para el año 2022

$$\frac{\text{Emisiones absolutas}}{\text{\# empleados directos}} = \frac{103.92}{63} = 1.65$$

REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

[GRI 305-5]

Solamente se produjo reducción en las emisiones indirectas asociadas a la energía (alcance 2):

Tipo de Emisión	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Energía eléctrica	13,53	8,75	7,71
Emisiones indirectas de GEI - alcance 2	13,53	8,75	7,71
Reducción porcentual		-35%	-12%

ESTRATEGIAS DE COMPENSACIÓN

CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

Huella de O_2 Carbono

LA CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA
CERTIFICA EL COMPROMISO AMBIENTAL DE:

LOTERÍA DE MEDELLÍN

POR LA MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA
DEL AÑO 2022

MARZO DE 2023
FECHA DE OTORGAMIENTO
VÁLIDO POR UN AÑO

La compensación de la huella de carbono es la acción voluntaria de compra de bonos de carbono proporcional a las toneladas de CO2 emitidas por la organización. Se recomienda hacerlo porque tiene importantes beneficios:

- *Ser neutro en emisiones de Gases de Efecto Invernadero.*
- *Compensar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de manera rápida y eficiente.*
- *Proteger ecosistemas estratégicos y apoyar proyectos bajos en carbono.*
- *Aumentar la reputación ambiental de la organización.*

CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

CERTIFICADO COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO
FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

Ya haces parte del cambio, por esta razón queremos resaltar tu compromiso con el ambiente.

LOTERÍA DE MEDELLÍN

Compensó **27 tCO2e**
con **27** bonos de carbono.
¡Felicitaciones!

DICIEMBRE DE 2022

CERCARBONO
Certified Carbon Standard

Powered by EcoRegistry

CERTIFICADO DE RETIRO DE UNIDADES DE CARBONO

Programa de certificación: Cercarbono

EcoRegistry certifica que el **2022-12-06** se han retirado **27** certificados de carbono del proyecto **Proyecto Hidroeléctrico El Quimbo** identificado con el ID **36**, asociado al titular identificados con NIT o CC **EMGESA S.A. ESP. (860.063.875-8)**. Dichos certificados están asignados al siguiente número serial:

Total TonCO2e: 27

Serial Inicial: CDC_34_5_5_324_1_CO_1_2_2021_428760
Serial Final: CDC_34_5_5_324_1_CO_1_2_2021_428786
Año de remoción (vintage): De 2021-01-01 al 2021-08-31

Usuario final: LOTERIA DE MEDELLIN
NIT: 890980058

El retiro se realiza como compensación voluntaria
Periodo de acreditación: 2015-11-16 a 2035-11-15

Fecha: 2022-12-06
Nro. certificado: 74

RESIDUOS

RESIDUOS

[GRI 306 Residuos 2020]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 306 Residuos 2020]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

Ser integrantes del Pilar de Sostenibilidad de la Gobernación de Antioquia, nos hace partícipes de las decisiones e iniciativas que en materia de sostenibilidad tome el conglomerado Público. En ese orden de ideas, adherimos al planteamiento hecho desde que literalmente expresa en el objetivo general: "Promover la ejecución de acciones encaminadas a la gestión integral de los residuos sólidos de las organizaciones pertenecientes al conglomerado público de Antioquia con una perspectiva final de economía circular".

ACERCA DEL PILAR DE SOSTENIBILIDAD

"El Pilar de Sostenibilidad busca direccionar acciones y estrategias orientadas a proteger y asegurar el uso sostenible del capital natural, en armonía con el desarrollo económico y con las partes interesadas, con miras a mitigar los impactos medioambientales y sociales, para el funcionamiento del nivel central y las entidades descentralizadas, de tal manera que se implementen modelos de gestión más armónicos con el medio ambiente, que permitan la adaptación y mitigación del cambio climático y contribuyan a la promoción de una Antioquia Cero Neto. El reto que fue aceptado a partir del 18 de febrero del 2020, en donde La Gobernación de Antioquia se convierte en la primera entidad territorial de Colombia en declarar el Estado de Emergencia Climática, con el fin de definir una ruta clara para mitigar los efectos nocivos del cambio climático, promover un desarrollo sostenible en Antioquia y disminuir los escenarios de vulnerabilidad y riesgo, siendo una apuesta responsable con el Departamento, la Nación y el Planeta " (Gobernación de Antioquia, 2021).

Uno de los lineamientos que se desprenden de las acciones que se emprenden tiene que ver con la Gestión Integral de Residuos Sólidos con una perspectiva de economía circular.

IMPACTOS NEGATIVOS DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

El crecimiento desmedido de la economía y de las actividades industriales han aumentado la generación de residuos sólidos lo que ha impactado desfavorablemente el ambiente y los ecosistemas.
Sin desarrollar estrategias para la atención a los problemas ambientales relacionados con la optimización en el uso de los recursos naturales, se generó la necesidad de reevaluar y conducir el modelo de desarrollo hacia la sostenibilidad, por medio de programas de seguimiento y control para el cumplimiento de las normas ambientales, y la puesta en marcha de programas de modernización y reconversión industrial orientados a aumentar la eficiencia ambiental y económica. (Gómez, 2000).

Según el DANE, en Colombia se generan más de 24,8 millones de toneladas de residuos al año, y tan solo la tasa de reciclaje en el 2019 fue cercana al 11,82%. (DNP, MinVivienda, MinAmbiente, 2020). Por lo tanto, el manejo deficiente de los residuos sólidos puede provocar la contaminación del suelo y el agua, el deterioro de los paisajes naturales y los centros urbanos, e impactos en la salud pública a través de la propagación de vectores de enfermedades.

Antioquia, Actualmente genera 1'773.471 de toneladas de residuos al año de los cuales alrededor del 90% tienen potencial de aprovechamiento (60% orgánicos y 30% reciclables). El 71% de los residuos sólidos generados corresponde al Valle de Aburrá. Cabe resaltar que el Valle de Aburrá tiene una tasa de aprovechamiento de materiales reciclables del 15% y sólo un 1% para orgánicos. Se recorren grandes distancias para la disposición de los residuos sólidos generados, de hasta 150 km de recorrido (Cartilla Guía de apoyo para el lineamiento 5 Manejo Integral de residuos Sólidos, Pilar de la Sostenibilidad, Gobernación de Antioquia).

GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

[GRI 306-1]

Actividades lúdicas con los empleados para afianzar el concepto de Separación de Residuos, noviembre de 2022

Los residuos sólidos que genera la Lotería son fundamentalmente de tres tipos: material reciclable representado en los billetes no vendidos y papelería usada que no va al archivo. Material orgánico resultante en las cocinetas y residuos ordinarios que se destinan a la eliminación y recogida en los carros de basura.
Un primer paso en la gestión de los residuos es identificar los tipos de elementos que se generan. Dadas las características de nuestra operación, solo tenemos residuos ordinarios que pertenecen a las siguientes categorías:

TIPO DE RESIDUO	CATEGORÍAS	EJEMPLOS
Residuos sólidos ordinarios	*Aprovechables*	*Cartón, metales,plástico, vidrio, madera, textil*
	No aprovechables	*Elementos sanitarios, residuos de barrido, desechos domésticos*
	Orgánicos	*Residuos de comida y jardinería*

En la ciudad de Medellín, sede de operaciones de la Lotería, la recolección de residuos es ejercida por una entidad pública denominada Empresas Varias quienes prestan el servicio de recogida y traslado a los rellenos sanitarios destinados.

PMIRS, UNA TAREA AMBIENTAL

El Plan de Manejo asociado al tipo de residuos que genera la Entidad debe hacerse a través de un Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), cuyo alcance va desde la generación hasta la disposición final, encaminado a la disminución de residuos e impactos ambientales. El documento se realiza de acuerdo con los lineamientos que propone el Conglomerado para unificar criterios en pos del objetivo del departamento de Antioquia.

GESTIÓN DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS

[GRI 306-2]

UN CASO DE ÉXITO: EL RECICLAJE DE LA BILLETERÍA

Considerando el volumen de impresión de billetes, este sería un factor crítico habida cuenta que del total de billetes que se imprimen al año, (aproximadamente 24.9 millones de billetes), solo se vende el 25%; es decir unos 18.7 millones de billete se devuelven al impresor (pero son de nuestra propiedad) y deben ser destruidos, luego de separar tintas de la impresión y dejar el papel dispuesto para una reutilización.

RECUPERACIÓN DE LOS BILLETES NO VENDIDOS DE LOTERÍA

DETERMINACIÓN DEL RECICLAJE EN LA LOTERÍA DE MEDELLÍN

IMPRESIÓN POTENCIAL
*10 mil números en 370 series = 3.7 millones de billetes/sorteo
*En 53 sorteos (incl Extra) = 196 millones de billetes/año

DEVOLUCIÓN DE LOTERÍA (75%)
*24.9 millones de billetes x 75% = 18.7 millones
*Peso por billete es 3.32 grs = 62.026 kgs de material devuelto

Reciclaje año 2022
62 toneladas de billetes de lotería impresa

IMPRESIÓN REAL
*470 mil billetes/sorteo (12.7%)
*En 53 sorteos = 24.9 millones de billetes/año
*Promedio ventas/sorteo: 25%

ACTORES DEL PROCESO
*CADENA: impresor
*FEDEBAN: beneficiario S38M
*PAPELES NALES: reciclador

El material devuelto se recolecta en Cali con supervisión de la Lotería y se entrega a la empresa Papeles Nacionales para el proceso de recuperación que consiste en:

- DESTINTADO Y PREPARACIÓN DE PASTA
- MOLINOS
- CONVERSIÓN DEL PAPEL

Tomado de: https://www.papelesnacionales.com.co/node/22

EMISIONES EVITADAS

Cálculo: 62123kg * 0.055 kg CH4/Kg residuo * 27.9kg CO2 / CH4 (potencial de calentamiento CH4) = 95327,74 kg de CO2eq

"Gracias a las buenas prácticas ambientales por parte de LOTERIA DE MEDELLÍN al realizar el aprovechamiento de 62,123 kg de reciclaje, se han evitado 95.33 tCO2eq de emisiones. Se resalta la ejecución de estas buenas prácticas ambientales, siendo esta decisión un el reflejo del compromiso con el medio ambiente y la muestra de que todas las actividades ambientales traen un beneficio intrínseco para las organizaciones. La invitación para las organizaciones es a seguir desarrollando buenas prácticas ambientales que contribuyan a lograr una disminución de la emisión de GEI y de igual manera a mitigar su impacto en el medio ambiente." (Tomado del Informe de Medición de Huella de Carbono por parte de Fenalco Solidario).

EMISIONES GENERADAS. RESIDUOS ORDINARIOS Y UTILIZACIÓN DE PAPEL

CATEGORIA	ELEMENTO	CONSUMO	UNIDADES	GEI	FACTOR EMISIÓN	EMISIÓN (kgCO2eq)	TOTAL DE tCO2e	% APORTE
Categoría 4	Uso de productos - Papel (sono)	915.86	kg	CO2	1.30	1,060.62	1.06	1.02%
Categoría 4	Residuos - Ordinarios	6,780.00	kg	CO2	0.055	10,403.91	10.40	10.01%
Total de tCO2 equivalente por uso de productos y generación de residuos							11.46	11.03%

Tabla 30. Emisiones indirectas GEI por uso de productos y generación de residuos.

TAPITAS POR LA VIDA MEDICÁNCER

El objetivo del programa es la recolección de tapas plásticas, donadas por personas particulares, instituciones y/o empresas. Las tapas son vendidas a empresas recicladoras y el dinero es invertido en el fortalecimiento de una atención integral para los pacientes menos favorecidos y quiénes posterior a una evaluación médica y situacional hacen parte de nuestro programa de Benefactores por la Vida.

EMISIONES EVITADAS

41 kg de tapitas plásticas evitan la emisión de 62.91 kgCO2eq

Quiero Apoyar | Medicancer https://www.medicancer.org/quiero-apoyar#:~:text=Las%20tapas%20son%20vendidas%20a%20empresas%20recicladoras%20y,de%20nuestro%20programa%20de%20Benefactores%20por%20la%20Vida.

BOTELLAS DE AMOR

Esta es una iniciativa ambiental que consiste en llenar botellas pet con plásticos para evitar que circulen libremente en el ambiente y finalmente lleguen a los océanos con el consecuente perjuicio para las especies marinas. El plástico es un invento útil para el ser humano, pero lo hemos convertido en un problema, sin embargo, llenando botellas de amor podemos lograr llevarlo a un nuevo ciclo de vida.
El personal de la Lotería participa de manera entusiasta con esta actividad de reciclaje.

EMISIONES EVITADAS

10 kg de residuos plásticos evitan la emisión de 15.35 kgCO2eq

*Cálculo: 10kg * 0.055 kg CH4/Kg residuo * 27.9kg CO2 / CH4 (potencial de calentamiento CH4) = 15.35 kg de CO2eq*

PARQUES INFANTILES

Existen comunidades o instituciones educativas en las que niños y niñas no tienen un lugar adecuado para divertirse. Por ello desde la fundación creemos que vale la pena promover y apoyar proyectos destinados a la instalación de estos.
Son muchas las instituciones educativas incentivan la recolección de botellas de amor con la finalidad de hacerse a uno de estos parques y con la ayuda de la empresa privada ya se han podido entregar varios de ellos.

MOBILIARIO ESCOLAR

Muchos colegios y escuelas del sector público carecen de recursos para tener las herramientas pedagógicas o espacios adecuados para sus alumnos. La fundación quiere motivar estas instituciones para que incentiven el hábito de llenar botellas de amor y su esfuerzo se vea recompensado en mesas, muebles, puntos de reciclaje, aulas ambientales o quioscos entre otros productos de madera plástica.

Gracias al plástico reciclado de tus botellas podemos llevar felicidad a personas y comunidades vulnerables fabricando y donando… tomado de la página web de la Entidad. https://botellasdeamor.org/impacto-social/

EMPLEO

EMPLEO

[GRI 401 Empleo 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 401 Empleo 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

En armonía con lo planteado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) "se concibe al talento humano, como el factor de éxito más importante para las Entidades, ya que, son justamente las personas las que facilitan la gestión y propician el logro de los objetivos y los resultados positivos.
El talento humano, es decir, las personas que laboran en la administración pública contribuyen de manera significativa con su trabajo, esfuerzo y disposición a garantizar los derechos, el cumplimiento de la misión estatal, pero, sobre todo, en la respuesta asertiva a las demandas de los ciudadanos."

El uso eficiente de los recursos tecnológicos y económicos depende del talento humano para que alcancen su maximización dentro del ciclo productivo y comercial en la economía. Así las cosas, el recurso humano, que moviliza los demás recursos, se convierte en el activo más importante con el que cuentan las Entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Todas las personas que laboran en la Entidad, independiente del tipo de contratación en que se encuentre y en cualquier nivel de la organización directivo, profesional, técnico o asistencial, o vinculado como contratista, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión de la Entidad, que finalmente es cumplir con el objetivo del Estado, al servicio de la comunidad, para garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

El Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Administración de Personal. Todas las actividades descritas en el PETH están dirigidas a mejorar la calidad de vida del trabajador, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Lotería de Medellín.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación

y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza.
Con el ánimo de lograr el cumplimiento del objetivo del PETH, la Lotería de Medellín fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permita vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a su integridad, buscando un cambio cultural.

El plan puede ser consultado en nuestra dirección web:
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/5._plan_estrategico_talento_humano_2023.pdf

Para ello, se aplicó la matriz recomendada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, tomando como base la medición inicial realizada en el año 2021 y la medición final, luego de ejecutar las acciones propuestas para la Gestión del Talento Humano dispuestas en el Plan Estratégico, así como en el Plan de Acción o Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos desarrollado en la Entidad.

OTROS PLANES INSTITUCIONALES CON RELACIÓN AL TALENTO HUMANO	
NOMBRE	***UBICACIÓN WEB***
Plan anual de vacantes	https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/3._plan_anual_de_vacantes_2023.pdf
Plan de incentivos institucionales	https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/ 7.plan_de_incentivos_institucionales_2023.pdf
Plan de provisión de recursos humanos	https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/4._plan_anual_de_prevision_de_recursos_humanos_2023.pdf
Plan institucional de capacitación	https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/6._plan_institucional_de_capacitacion_2023.pdf

En todo el desarrollo del proceso de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra inmerso el cumplimiento del Código de Integridad por parte de todos los servidores de la Lotería de Medellín, mediante el cual se promueven los valores como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.
Este Código de Integridad, ha sido difundido ampliamente en la Lotería de Medellín, a través de los medios de comunicación con los cuales cuenta la Entidad y se promueven campañas internas para que todos los servidores y contratistas se apropien de los valores propuestos. La documentación referida a este código se encuentra en los valores del servicio público y en nuestra página web. Ver [GRI 205 Anticorrupción].

LOS DERECHOS HUMANOS EN LA RELACIÓN LABORAL

[GRI 405] [GRI 406] [GRI 407] [GRI 408] [GRI 409]

El talento humano en la Lotería de Medellín es fundamental para el logro de resultados sostenibles. Se invocan los principios de respeto al trabajo declarados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos humanos asociados a las relaciones laborales.

En concordancia con las directrices de la función pública, entendemos que nuestro personal es el centro de toda actividad y por ello, promovemos la equidad y la inclusión, valorando la diversidad como una fortaleza competitiva. Nos comprometemos con el desarrollo de su talento, así como por su seguridad y bienestar, velando por el cumplimiento de estándares laborales acordes con la valoración que del equipo de trabajo tenemos. Valoramos y garantizamos el derecho a ejercer la libertad de asociación y condenamos con firmeza el trabajo forzado y el trabajo infantil. Igualmente desde la alta dirección hay compromiso a gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco de la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Las relaciones de trabajo se gestionan en dos direcciones que son concurrentes: por un lado, el cumplimiento estrictamente legal que es regido por la ley laboral colombiana y por otro lado a través de los convenios que, vía negociación con la Unión de Trabajadores, se acuerdan mediante un diálogo abierto y franco, con pretensiones razonables y anteponiendo sobre cualquier consideración, la defensa de los bienes públicos.

ACTIVIDADES DE IMPACTO CON EL TALENTO HUMANO

Todos los programas para la conservación del empleo y retención del personal vinculado se diseñan considerando una adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos, existentes a disposición de los programas, con el fin de a ejecutar de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión de la Lotería de Medellín en el enfoque de fortalecimiento institucional, con un modelo ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará en la motivación de los servidores, dentro de su cultura organizacional y el valor del servicio. El plan de bienestar se enfoca en los resultados y recomendaciones (lineamientos de la Administradora de Riesgos Laborales -ARL, exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

• Estilos de vida.
• Puestos de trabajo.
• Salud física.
• Salud mental
• Riesgo psicosocial

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitoreo constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Horario Flexible: establecer horarios laborales para los servidores de la Lotería de Medellín de conformidad con la normatividad vigente y acuerdos laborales, no obstante, se analizan casos específicos con el fin de flexibilizar los horarios en situaciones concretas.

Reconocimientos: se generan acciones que enaltecen al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, cumplimiento del código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo digno de seguir para los demás compañeros.

El Programa de Bienestar Social: procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del servidor público con el servicio en la empresa; además, estarán orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende el de la Entidad.

Promoción y prevención de la salud: se pretende proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la Entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas. En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría

y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Ver [GRI 403 Seguridad y Salud en el Trabajo 2018].

Acuerdos sindicales: la Lotería de Medellín ha implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos porque creemos que la responsabilidad de la Lotería de Medellín con sus servidores, supera los requisitos normativos y aún los convencionales, porque entendemos nuestro talento humano como el centro del sistema de gestión.

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El instrumento diseñado para la verificación y medición de la evolución de las políticas de personal, denominado: el FURAG (Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión), evalúa, entre otras cosas, el estado de la gestión estratégica del talento humano en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez del establecimiento de la política.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la matriz de la gestión estratégica del talento humano, como instrumento de diagnóstico y el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

El documento en mención evalúa la política referida a los servidores públicos, denominada gestión estratégica del talento humano que mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.

El siguiente es el resultado de la evaluación de la gestión estratégica del talento humano disponible en la página web del FURAG: Microsoft Power BI Enlazar esa página, digitando la siguiente ruta: Territorio/MIPG/Lotería_de_Medellín o también en la siguiente dirección: https://n9.cl/9vfoo

Es decir, la Lotería de Medellín (Cod 1368 en MIPG) se ubica por encima de la media de entidades similares y muy cerca de la máxima calificación de la entidad similar mejor calificada. No obstante, la brecha por cerrar es de casi 19 puntos para obtener el máximo ideal. Este es un indicador de la mejora continua que la gestión del talento humano exige.

CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

[GRI 401-1]

Esta información complementa la relacionada en [GRI 2 contenido 2-7 Empleados].
Durante el período 2022 ingresaron 2 mujeres y 2 hombres en el rango de 30 a 50 años, generando una tasa de ingresos del 10% y el 14% respectivamente, resultante de dividir 2/21 y 2/14, siendo estos últimos la cantidad de mujeres y hombres. Además 1 hombre mayor de 50, con una tasa del 9%. El total consolidado es del 8%, resultante d e5/63.

INGRESOS POR RANGOS DE EDAD Y GÉNERO								
RANGOS	COMPOSICIÓN ETARIA Y SEXO			INGRESOS 2022		TASA DE INGRESOS 2022		
	F	M	TOTAL	F	M	F	M	TOTAL
Entre 25 y 29 años	1	0	1	0	0	0%	0%	0%
Entre 30 y 50 años	21	14	35	2	2	10%	14%	11%
Mayores de 50 años	16	11	27	0	1	0%	9%	4%
TOTAL	38	25	63	2	3	5%	12%	8%

Mientras que la tasa de rotación representada en los retiros se comportó así: 1 mujer y 1 hombre retirados en el rango de 30 a 50 años, que representan el 5% y el 7% respectivamente. 2 mujeres y 3 hombres mayores de 50 años se retiraron, representando el 13% y el 27%, por cada rango, representando un consolidado del 11%, por el retiro de los 7 empleados.

RANGOS	RETIROS 2022		TASA DE RETIROS 2022		
	F	M	F	M	TOTAL
Menores de 30 años					
Entre 30 y 50 años	1	1	5%	7%	6%
Mayores de 50 años	2	3	13%	27%	19%
TOTAL	3	4	8%	16%	11%

COMPOSICIÓN POR ANTIGÜEDAD				
Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
< 1 año	2	2	4	6%
1 a 5 años	7	4	11	17%
5 a 10 años	12	7	19	30%
10 a 15 años	8	5	13	21%
15 a 20 años	1	2	3	5%
> 20 años	8	5	13	21%
Total	**38**	**25**	**63**	**100%**

Para el ejercicio es interesante conocer la composición por antigüedad de todo el personal por grupos etarios. Así las cosas, para todo el personal, es:

11 años
Promedio antigüedad

Otros datos por género de los empleados al cierra del año 2022.

Nivel	Género		Total
	F	M	
ASISTENCIAL	7	6	13
DIRECTIVO	5	6	11
PROFESIONAL	16	9	25
TECNICO	10	4	14
Total	38	25	63
Total por género	60%	40%	100%

COMPOSICIÓN POR CATEGORÍA		
F	M	Total
18%	24%	21%
13%	24%	17%
42%	36%	40%
26%	16%	22%
100%	100%	100%

Escolaridad	Género		Total
	F	M	
Bachiller	11	6	17
Posgrado	9	10	19
Tecnólogo		1	1
Universitario	18	8	26
Total	**38**	**25**	**63**

COMPOSICIÓN POR ESCOLARIDAD		
F	M	Total
29%	24%	27%
24%	40%	30%
0%	4%	2%
47%	32%	41%
100%	**100%**	**100%**

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo 2018]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 403 Seguridad y salud en el trabajo 2018]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hace referencia a una serie de actividades que tratan de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Como intención principal, pretende mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, de modo que los empleados puedan disfrutar de bienestar físico, mental y social. La premisa fundamental es el autocuidado. Todos los que forman parte de una empresa tienen responsabilidad en prevención de riesgos laborales. No obstante, es la empresa con su capacidad administrativa, logística y respaldada en la legislación, la que asume la mayor responsabilidad y es quien debe poner en marcha los mecanismos necesarios para contar con una entidad segura y saludable.

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SST

Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos. Debe establecer los respectivos controles.

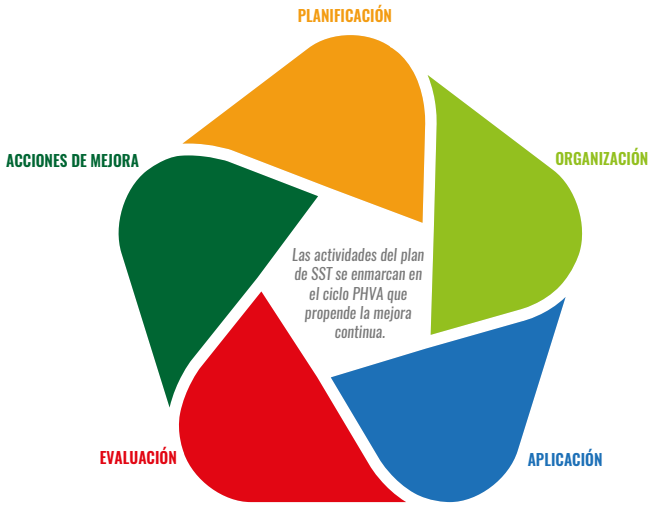
Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores

Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

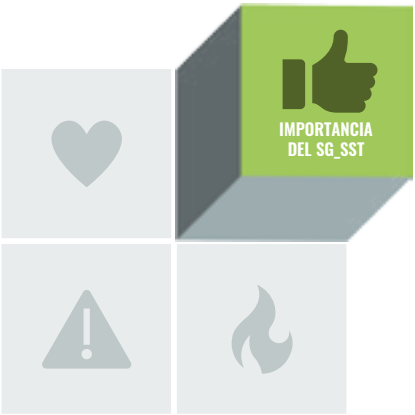
La política establecida en el tema específico de la seguridad y salud en el trabajo la expresamos en función del liderazgo que la entidad tiene a nivel nacional, mediante la cual busca fortalecer el monopolio rentístico de juegos de suerte y azar, generar mayores ingresos para la salud de los Antioqueños y propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de la organización; funcionarios, contratistas y partes interesadas, con el apoyo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Puesto que es un programa cuyo alcance está definido para atender las necesidades del personal, y el centro de actividades es el edificio sede, entonces el impacto se circunscribe a nuestra sede de operaciones es la ciudad de Medellín. Lo que no obsta para atender las necesidades en seguridad y salud que se presente a aquellos servidores que, en virtud de su trabajo, deben movilizarse hacia otros lugares donde la Lotería de Medellín establezca relacionamiento con partes interesadas.

El plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo es un instrumento de planificación que especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.



Se desarrolla este proceso lógico con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda la cadena de valor.



- *Su implementación permite mejorar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.*
- *Se logra identificar, prevenir y controlar los riesgos que puedan generar lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.*
- *Se capacita al personal para actuar de manera segura ante eventos de emergencia, que se puedan presentar durante la ejecución de las actividades.*

IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Institucionalmente, la Lotería de Medellín, comparte la declaración adoptada en el sector público que señala el talento humano como el centro de operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Las actividades del SG_SST se alinean para brindar espacios adecuados para el desarrollo de las tareas

de los servidores de la Lotería de Medellín, a través de actividades que permitan mejorar y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, para controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, implementando las medidas necesarias para reducir las lesiones, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan afectar a los servidores públicos y demás partes interesadas.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-1]

La Lotería de Medellín deberá estar presente en aquellas situaciones en que uno de sus empleados en ejercicio de sus funciones lleve la representatividad de la Entidad y además de las debidas recomendaciones de autocuidado, facilitará los medios para la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y protección de la salud de los trabajadores.
Igualmente adoptará disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y las partes interesadas, en los equipos e instalaciones.
La empresa se preocupa por la adopción de medidas que permitan la participación de todos los funcionarios en el desarrollo de su sistema de seguridad y salud en el trabajo y tomar acciones para mitigar cualquier consecuencia resultante de acciones, incidentes o no conformidades.
Se propende por articular el SG_SST en el sistema de calidad existente y para ello procurará la mejora continua del sistema, basada en el ciclo PHVA y el establecimiento de actividades para el manejo e investigación de incidentes, accidentes, enfermedades y no conformidades, con la definición de las responsabilidades y las líneas de autoridad.

ACERCA DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA AL SG_SST Y LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA

La Lotería de Medellín, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

COMPROMISO

Velar por la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores

Desarrollar actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

La evaluación interna del plan de trabajo nos arroja un 100% en el cumplimiento y el ente externo que nos vigila "Positiva Compañía de Seguros", emite también un 100% en el resultado de la evaluación al SG_SST de conformidad con la Resolución 0312 de 2019.

EVALUACIÓN

Concepto de entidad evaluadora

Se determinan y se proporcionan los recursos necesarios (de infraestructura, económicos, de recursos humanos y de apoyos logísticos o tecnológicos) para el mantenimiento y constante mejora del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

No obstante que las actividades descritas son de ley, hay un firme compromiso para cumplir con la normativa en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio del Trabajo y de otra índole que haya suscrito la Lotería de Medellín.

El empleado que lidera el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y de los trabajadores en general, mediante el compromiso de estos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en su artículo 2.2.4.6.15 "Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos "las empresas tienen la obligatoriedad de realizar la identificación de peligros y evaluación de los riesgos la cuál debe de ser desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual, también se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, en la maquinaria o en los equipos.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

[GRI 403-2]

La identificación de peligros será de acuerdo con la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales. Todos los trabajadores, independiente de la forma de vinculación están cubiertos por el SG_SST.

La empresa cuenta con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos usando como referencia lo estipulado en el Decreto 1072 del 2015 capitulo 6 y con base a la metodología Guía Técnica Colombiana GTC 45 del año 2012 Icontec Internacional, Consejo Colombiano de Seguridad CCS. Y con la participación de los trabajadores.

La norma es exigente en el cumplimiento de los estándares solicitados y como se menciona en el capítulo de gestión del tema material, la calificación por parte de la entidad externa de evaluación, alcanzó el 100% Además, por la certificación ICONTEC, evaluamos y realimentamos permanentemente el sistema a través del ciclo PHVA que implica una mejora continua.

LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

El sistema prevé eventuales condiciones de peligro y la manera de subsanarlas a través de formatos que se proveen para la identificación de estos. La Matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en la Lotería de Medellín, contiene la descripción por procesos, procedimientos y acciones de mejora para mitigar los riesgos asociados al proceso de SST.
La matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos puede consultarse en la siguiente dirección web:
https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/f-01-p-sst-_07_matriz_de_identificacion_de_peligros.pdf

En la oficina el riesgo psicosocial es más propenso debido a la presión del trabajo por tiempo, cantidad y algunas veces por el contenido de las tareas asignadas.

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

[GRI 403-3]

Anualmente se realiza la Semana de la Salud y Bienestar con el fin de evaluar condiciones, físicas, mentales y de relacionamiento de los empleados.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-4]

Tal como se describe en [GRI 2-9 Estructura de Gobernanza y composición] existe el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) que se constituye como un comité de apoyo al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que se encarga de la prevención de peligros y propende por la salud de los servidores.

Cuatro integrantes son nombrados por la gerencia (3 directivos y un empleado) y cinco integrantes nombrados por los trabajadores (todos empleados), elegidos por votación.

Los derechos humanos laborales [GRI 406] [GRI 407] [GRI 408] [GRI 409] se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, el derecho a la asociación profesional, entre otros. De estas garantías se encargan tanto el COPASST como el comité de convivencia bajo el amparo de la legislación laboral.

FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-5]

En la Lotería de Medellín, entendemos que el proceso de formación en competencias debe ser una práctica permanente de modo que siempre se esté actualizado en los saberes requeridos para un adecuado cumplimiento de las obligaciones y evitar riesgos por cumplimiento de obligaciones.

Así mismo creemos que la formación integral nos hace mejores personas y que el conocimiento no debe detenerse pues nos hace crecer como personas y la realización en el trabajo es un componente importante para considerar el salario emocional que no es más que sentirse muy bien en el puesto de trabajo.

Nombre taller	Fecha	Entidad	# asistentes
Reinducción	21, 22, 24 de febrero, 05 de abril	Dirección de Talento Humano	82
Vivir en gratitud	07 de abril	Comfama	38
Intervención en salud mental (Trabajo en equipo)	07 de abril	ARL Positiva	7
Formación lúdica en comunicación	18 de abril	ARL Positiva	10
Socialización Manual de Convivencia	26 de abril	Integrante del comité y ARL Positiva	43
Intervención en salud mental (Trabajo en equipo- comunicación asertiva) Dirección de Talento Humano- secretaria general	23 de mayo	ARL Positiva	10
Intervención en salud mental (Trabajo en equipo- comunicación	24 de mayo	ARL Positiva	26
Capacitación en Signos Vitales – Brigada de Emergencia	01 de junio	EMI	5
Curso 20 horas del SG-SST - Actualización del proceso educativo virtual	01 de junio	ARL Positiva	1
Entrenamiento nacional en comunicación y relacionamiento aplicado en seguridad y salud en el trabajo estrategias para el	03 de junio	ARL Positiva	1
Intervención en salud mental (Trabajo en equipo- comunicación asertiva) Subgerencia Financiera	15 de junio	ARL Positiva	13
Entrenamiento experiencial para brigadas de emergencia	24 de junio	ARL Positiva	2
Simposio nacional en salud psicosocial y residencia organizacional aplicada en seguridad y salud en el trabajo	28 de julio	ARL Positiva	2

Capacitación Evacuación y Rescate en caso de evacuación (Brigada de emergencias)	*23 de agosto*	*ARL Positiva*	*7*
Congreso 2022: Antioquia más positiva – gestión moderna en riesgos laborales para el cuidado de la vida	*01 y 02 de septiembre*	*ARL Positiva*	*1*
Talleres reflexivos "Manejo de emociones" Oficina de Planeación	*09 de septiembre*	*Comfama*	*6*
Capacitación Roles y Responsabilidades COPASST	*26 de septiembre*	*ARL Positiva*	*7*
Capacitación Roles y Responsabilidades Comité de Convivencia Laboral	*26 de septiembre*	*ARL Positiva*	*8*
Talleres reflexivos "Manejo de emociones" Subgerencia Financiera	*11 de octubre*	*Comfama*	*15*
Capacitación Contexto y alcance, actitud del auxiliador	*18 de octubre*	*Comfama*	*7*
Capacitación Investigación de Accidente de trabajo	*18 de octubre*	*ARL Positiva*	*7*
Capacitación Acoso Laboral	*20 de octubre*	*ARL Positiva*	*19*
Talleres reflexivos "Manejo de emociones" Dirección de Loterías	*24 de octubre*	*Comfama*	*5*
Capacitación Indicadores SGSST	*27 de octubre*	*ARL Positiva*	*2*

PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

[GRI 403-6]

La legislación laboral colombiana, prevé que las entidades, deben afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social para la cobertura de riesgos laborales, enfermedades comunes incapacitantes y protección a la maternidad. Los no relacionados con el trabajo son cubiertos por la entidad prestadora de salud, elegida por el trabajador.

La Lotería de Medellín, facilita el tiempo requerido (para desplazamientos y atención médica), de los trabajadores que solicitan la atención para la cobertura de este riesgo.

Las Jornadas de Salud programadas por la Entidad descritas en el apartado [Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo] describen la manera cómo la organización gestiona los riesgos no asociados con el trabajo. Incluso, se facilita la asistencia como cuidador o acompañante para la familia hasta segundo grado para temas relacionados con atenciones de salud para familiares que por su cuenta estén cubiertos en estos riesgos.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DIRECTAMENTE VINCULADOS A TRAVÉS DE LAS RELACIONES COMERCIALES

[GRI 403-7]

Bajo un enfoque de prevención y promoción de los riesgos asociados a operación, se gestiona con los empleados, actividades que le apuntan al autocuidado y auto reporte de condiciones y actos inseguros para actuar de manera preventiva ante situaciones que pongan en peligro la integridad de los empleados.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

[GRI 403-8]

Por exigencia del mismo sistema, los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), deben ser trabajadores vinculados, por tanto, los contratistas no pueden formar parte de este; sin embargo, las condiciones de seguridad los cubren, tanto al personal no vinculado laboralmente como a las personas que ocasionalmente nos visiten a través del programa Área Protegida con un servicio de salud particular.

La información acá contenida es el producto de la aplicación del proceso permanente de recopilación de información que se exige en el SG_SST. No se excluye ningún trabajador.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL Y DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Durante el período del informe no se han presentado en la Entidad eventos en que se hayan materializado riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo. Tal como se muestra, no hay lesiones con consecuencias graves ni mucho menos fallecimientos por causas laborales.
El autocuidado y las campañas asociadas se difunden por los canales internos y a la vista está que son asimiladas por el bajo indicador (casi nulo), de enfermedades laborales.
De acuerdo con la legislación laboral colombiana, nuestra actividad económica se encuentra clasificada en Riesgo I, que significa exposiciones mínimas así:

CLASE DE RIESGO	TARIFA	ACTIVIDADES
1	**0.522%**	*Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.*
11	**1.044%**	*Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales.*
111	**2.436%**	*Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.*
IV	**4.350%**	*Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios.*
V	**6.960%**	*Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.*

Con base en este cuadro, la Entidad tiene la obligación frente a la seguridad social de sus trabajadores, debiendo afiliarlos al sistema, pagar las cotizaciones, y pagar a sus trabajadores incapacidades y licencias que luego debe reclamar a la EPS o ARL. El ingreso base de cotización ha de ser el monto del salario del trabajador, excluyendo aquellos pagos que la ley o las partes han considerado como no constitutivos de salario.

NO GRI
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

[Tema No GRI Gestión del conocimiento y la innovación]

[Contenido 3-3 Gestión del tema No GRI Gestión del conocimiento y la innovación]

La gestión del conocimiento y la innovación es una política de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); el cual se define como: Un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (Función Pública, 2019).
La dimensión de gestión del conocimiento y la innovación cumple un rol transversal y esencial en el fortalecimiento de las demás políticas del modelo, en tanto busca que las entidades generen, usen, apropien, analicen, difundan y apliquen el conocimiento, En el marco del MIPG, la gestión del conocimiento y la innovación resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión. también fortalece de forma transversal las demás dimensiones del MIPG en la medida que busca que las entidades mejoren su gestión, aprendan de sí mismas y de su entorno a través de la generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento que producen (Función Pública, 2019).
Para MIPG la gestión del conocimiento y la innovación facilita el aprendizaje y la adaptación de las Entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia que permita generar productos servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en Entidades innovadoras e inteligentes, fortalece de forma transversal a las demás dimensiones.

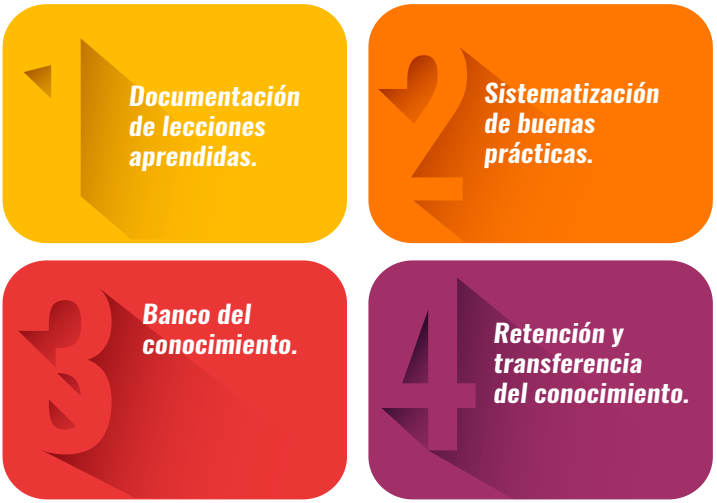
POLITICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN

La Lotería de Medellín se compromete a crear espacios para la retroalimentación y el análisis de la información que generan las diferentes áreas y procesos de la Entidad, fortalecer las capacidades de aprendizaje y adaptación de los antiguos y nuevos servidores, de manera que el conocimiento se traduzca en mejores productos y servicios, así como incorporar gradualmente actividades de ideación, experimentación, innovación e investigación en los procesos de la Entidad.

Esta Política es liderada por la dirección de Talento Humano y su objetivo es facilitarle a la empresa el ciclo de aprendizaje y de adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. Además, promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para el desarrollo de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.

Así mismo, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los empleados, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, para promover la construcción de una cultura de análisis y de retroalimentación, y facilitar a la organización aprender de sí misma, para generar mejores productos o servicios a los ciudadanos.

Acciones a desarrollar para la implementación de la Política



Para más información puede consultarse la Política generada por la Lotería de Medellín, en la siguiente dirección web: https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/d-ge-05_politica_de_gestion_del_conocimiento.pdf

¿CÓMO SE GESTIONA EL CONOCIMIENTO?

La gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual para el Estado. Esto se logra a través de la elaboración de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los cuatro ejes de gestión del conocimiento, operados a través del doble ciclo de gestión del conocimiento. Su implementación permite que se cree un esquema de adaptación diferenciado para cada Entidad, que parta de las necesidades de esta. Las Entidades aprenden de sí misma y de su entorno de manera colaborativa.

Identificar el conocimiento

La Lotería de Medellín debe pensar qué es lo que quiere lograr y el conocimiento que necesita para ello. Se debe incluir un análisis enfocado o brechas para identificar el conocimiento que no se ha adquirido (sea tácito o explícito) a todos los niveles (estratégico, funcional, de procesos, personal, etc.).

Adquirir el conocimiento

La adquisición del conocimiento "externo" casi siempre genera reacciones de defensa; el conocimiento adquirido debe ser tan compatible con la Lotería de Medellín como sea posible, y para obtenerlo existen muchos sistemas y métodos; por ejemplo, mediante el reclutamiento de consultores especializados, la cacería de talentos, el método de alianzas estratégicas, el conocimiento documentado (software o CD- ROMS, entre otros).

Desarrollar el conocimiento

Es importante descubrir cómo se desarrolla el conocimiento en la Lotería de Medellín, teniendo en cuenta los individuos y los grupos, con el fin de considerar el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora. Los siguientes son ejemplos de cómo desarrollar esta actividad: programas para el desarrollo de la creatividad para resolver problemas en forma sistemática, procedimientos para la planificación de la innovación, y equipos de alto rendimiento que investiguen nuevas tecnologías.

Compartir el conocimiento

El conocimiento se debe distribuir para que otras personas puedan encontrarlo y lo utilicen en procesos que añadan valor. La mayoría del conocimiento se transmite de mejor forma de persona a persona, mediante la colaboración de talleres, aprendizaje en el trabajo diario, etc. arenas de aprendizaje, etc.

Utilizar el conocimiento

El conocimiento añade valor solamente cuando se utiliza en la Lotería de Medellín; el exceso de este no se utiliza a plenitud. El uso del conocimiento determina las necesidades de la empresa a este respecto, y debe servir como referencia para la creación, almacenamiento y las formas de compartir conocimiento.

Retener el conocimiento

Este es un paso significativo en la construcción de los activos del conocimiento, puesto que el conocimiento debe incorporarse a la Lotería de Medellín para su reutilización y adquiere mayor relevancia en organizaciones donde existen pocos especialistas en diferentes temas de importancia, y cuya pérdida podría ser negativa para la empresa si se retiran o deciden abandonar la empresa por cualquier motivo.

Una estrategia de documentación de la información generada internamente tiene que ver con la solicitud a los empleados escribir las experiencias laborales que de alguna manera tienden a repetirse y que son importantes en la operación, que dieron resultados positivos y que se necesitan para contar con una referencia anterior. Para ello, los reportes de buenas prácticas y el registro de lecciones aprendidas nos proveen información valiosa.

Buenas Prácticas (BP) en la Lotería de Medellín: se refieren a una experiencia o intervención que se ha implementado con resultados positivos, siendo eficaz y útil en un contexto concreto. Experiencia que pueden servir de modelo para otros procesos / áreas de Entidad o de otras organizaciones. Su difusión recoge y valora el trabajo, los saberes y las acciones que realizan las personas en su trabajo cotidiano, permitiendo generar conocimiento válido empíricamente, transferible y útil.

Lecciones Aprendidas (LA) en la Lotería de Medellín: Son entendidas como el conocimiento o aprendizaje adquirido y derivado, en base a las experiencias, durante la realización de actividades durante el ciclo de vida de un proceso, proyecto o que surgen de la reflexión, evaluación o diagnóstico de una experiencia institucional específica, positiva o negativa en cualquier área o proceso, ya sea al interior o al exterior de la empresa y que pueden generar una, posible o real amenaza o una oportunidad. Las lecciones aprendidas sirven para establecer vínculos causales y contribuir a la creación de modelos de intervención. Documentar las lecciones aprendidas es uno de los aspectos más importantes de la gestión del conocimiento para cualquier organización, pues así los errores y aciertos de los proyectos quedan registrados para ser usados en futuras iniciativas, y de esta manera la organización aprenda y mejore continuamente.

Ejes en la gestión del conocimiento en MIPG

Generación y producción

Se relaciona con las acciones y orientaciones para la generación y mejoramiento del conocimiento. Se identifican cuatro elementos esenciales en la producción y generación de conocimiento: La ideación, la investigación, la innovación y la experimentación.

Herramientas de uso y apropiación

Se relaciona con las herramientas tecnológicas con las cuales cuenta la entidad para guardar y sistematizar la información y documentación. Estas herramientas deben asegurar su resguardo, pero también su facilidad de acceso por parte de los servidores y grupos de interés de esta, por lo que dentro de estas herramientas también se presentan los medios de difusión tecnológicos con los cuales cuenta la entidad.

Analítica institucional

Busca identificar la manera en que las entidades analizan sus datos, entendido como la transformación de los datos en información estratégica, a través de métodos y herramientas estadísticas o matemáticas, con el fin de generar valor agregado a la toma de decisiones. Así mismo, se desea conocer las distintas estrategias y herramientas de visualización de los datos.

Cultura del compartir y difundir

Se relaciona con la visión estratégica de comunicación; la consolidación de redes y de enseñanza-aprendizaje para difundir y reforzar la gestión del conocimiento; finalmente, la estrategia de memoria institucional de las entidades.

ACTIVIDADES DE IMPACTO PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

[Indicador para Tema No GRI]

EL BANCO DE IDEAS INNOVADORAS

Es una estrategia de la gestión del conocimiento que tiene como objetivo incentivar el pensamiento creativo entre los servidores y contratistas, que redunde en la generación de ideas innovadoras orientadas a los objetivos estratégicos que resumen la razón de ser de la Entidad, como son: generar más aportes para la salud, el fortalecimiento de la gestión institucional y promover la cultura del juego legal. Para ello se deben acompañar metodológicamente las ideas creativas presentadas y mediante una depuración de la idea implementable y, bajo una metodología de gestión de proyectos apropiada, acompañar el proceso de puesta en marcha de esta.

Una idea innovadora es aquella que introduce un elemento diferente y único a los procesos existentes dentro de la Entidad. Eso no significa que se trate de una propuesta completamente nueva o desarrollada desde un

concepto nunca visto, puede estar orientada hacia la generación de nuevos procesos, optimización de estos o incluso a la generación de diferentes formas de relacionamiento dentro de la Lotería de Medellín.

APLICACIÓN DEL BANCO DE IDEAS INNOVADORAS EN LA LOTERÍA DE MEDELLÍN

En armonía con el Plan Estratégico Institucional las ideas que lleguen a generarse y posteriormente sean implementadas bajo una metodología de proyectos deberán apuntarle a los objetivos estratégicos institucionales. La estrategia se materializó con la presentación de tres concursos con el siguiente desarrollo:

1er. Concurso: Ideas para generar más aportes a la salud (2021)

Bajo este nombre se clasificarán las ideas que le apunten al objeto social principal de La Lotería de Medellín. Está directamente ligado con ideas que busquen mejoras en el proceso de comercialización, o a la consecución de nuevas fuentes de ingresos para la Entidad o ideas que apunten a la disminución de los costos en el proceso misional. En una primera convocatoria para generación de ideas innovadoras en la Entidad, se fomentarán las que materialicen esta necesidad específica: transferir más recursos para la salud.

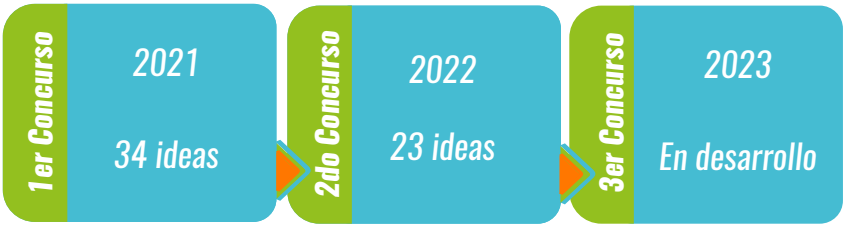
2do. Concurso: Ideas para fortalecer la gestión institucional (2022)

Todos los procesos administrativos y de gestión institucional son susceptibles de mejorar. Bajo esta clasificación pueden enmarcarse todas aquellas ideas que fortalezcan la gestión institucional de la Lotería de Medellín. Se analizarán las propuestas innovadoras que busquen el uso eficiente de los recursos (humanos, financieros, técnicos), al mejoramiento del relacionamiento y la comunicación entre las áreas, modernización tecnológica, a la reducción de riesgos, y aportes a la sostenibilidad. Algunas de estas ideas pueden servir de base para la implementación de acciones de mejora en el sistema integrado de la gestión de calidad, (SIGC).

3er. Concurso: Ideas para promover la cultura del juego legal (2023)

Bajo esta clasificación caben las propuestas de ideas innovadoras que le apunten a la promoción del juego legal, al control de las rentas ilícitas y a la sensibilización ciudadana, en lo concerniente a buenas prácticas en los juegos de suerte y azar, administrados desde la Lotería de Medellín, incluyendo apuestas permanentes y las rifas y promocionales autorizados por la Sociedad de Capital Público Departamental (SCPD). Se considerarán las ideas que busquen contrarrestar las actividades legales que le quitan recursos al sistema de salud de todos los antioqueños.

Resultados de los concursos



Estas ideas quedan en un repositorio para ser tenidas en cuenta en el diseño de estrategias dentro de los planes estratégicos, según el objetivo para el que fueron propuestas.

La evaluación del FURAG, que se puede consultar en [GRI 401 Empleo 2016], nos recomienda:

#	RECOMENDACIÓN
1	Recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias para identificar las necesidades de nuevo conocimiento e innovación.
2	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
3	Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual.
4	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.

El valor agregado de esta evaluación radica en que nos hace conscientes de una necesidad descrita en la recomendación de desarrollar actividades alrededor de un tema material dentro de la organización asociado a la Gestión del Conocimiento.

Si el cambio no produce valor, aceptación en el mercado y reconocimiento social, no existe innovación. Por tanto, el conocimiento es el medio, el cambio el camino y la generación de valor el fin del proceso innovador.

TEMA NO GRI: JUEGO RESPONSABLE

JUEGO RESPONSABLE

[Tema No GRI Juego Responsable]

[Contenido 3-3 Gestión del tema No GRI Juego Responsable]

Definiciones de la resolución 36784 de dic 16 de 2021

Juego responsable:

Concepto que comprende una serie de prácticas y recomendaciones que se aplican a las partes interesadas, cuyo objetivo es entender los juegos de suerte y azar como una alternativa de esparcimiento sano y de entretenimiento, e incentivar la práctica del juego de forma racional y consciente. El juego responsable implica una decisión informada y educada por parte de los consumidores, evitando que se ponga en riesgo su salud mental.

Jugador:

Persona natural mayor de edad, que realiza apuestas o paga por el derecho a participar en un juego de suerte y azar, a una persona jurídica que actúa en calidad de operador autorizado por Coljuegos que le ofrece a cambio un premio en dinero o en especie, el cual ganará si acierta en los resultados del mismo, no siendo este previsible con certeza por estar determinado por la suerte, el azar o la casualidad.

Ludopatía:

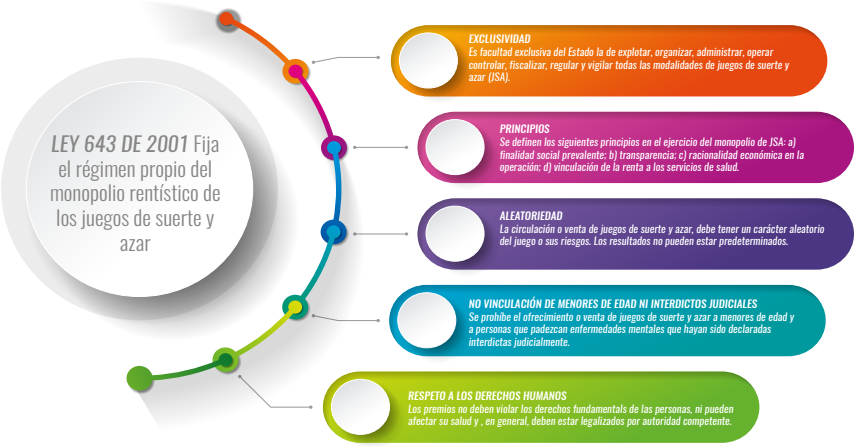
La Asociación Americana de Psiquiatría, APA, la organización mundial de la salud, OMS, (OMS CIE- 10) definen al jugador patológico como un individuo que se va haciendo crónica y progresivamente incapaz de resistir los impulsos de una conducta de juego que compromete, rompe o lesiona los objetivos personales, familiares y vocacionales.

Servicios de atención:

Corresponden a las acciones encaminadas a suministrar tratamientos para el jugador y su círculo social, afectados por los efectos negativos derivados del juego sin control. Estos programas pueden incluir entre otros: grupos de autoayuda, atención psicológica individualizada, grupo de terapia para familiares, talleres complementarios, entre otros.

Por mandato expreso en la legislación colombiana, la explotación económica de los juegos de suerte y azar es monopolio estatal y les entrega a los departamentos la ejecución de las actividades que propendan por el aumento de las rentas con destinación a los programas de salud de las unidades territoriales respectivas. En particular, la Lotería de Medellín está suscrita al departamento de Antioquia y a través de ella ejerce la explotación económica exclusiva de los juegos que nos autorizan: como lotería tradicional, apuestas permanentes, incentivo con premio inmediato (raspas), juegos, rifas y promocionales. Ver [GRI 201: Desempeño Económico 2016].

Mediante la Resolución 20214000036784 de diciembre 16 de 2021, la empresa estatal COLJUEGOS, en uso de las facultades que le entrega la Ley 643 de 2001 establece que se hace necesario fijar los lineamientos en materia de juego responsable, con el objeto de incorporar acciones estratégicas enfocadas a lograr de manera oportuna, eficiente y eficaz la promoción del juego como alternativa de entretenimiento, con el objetivo adicional de garantizar la sostenibilidad del sector de juegos de suerte y azar y su percepción en la sociedad, reconociendo que la comunidad debe conocer las acciones encaminadas a promover el juego responsable.



Los operadores de los juegos de suerte y azar tienen claridad que existe la necesidad de concientizar a los jugadores para que asuman, el juego de forma responsable, lo cual implica brindar información, educación y conocimiento de las consecuencias del uso inadecuado del juego, con el fin de que este sea asumido por el jugador de forma segura y controlada, cumpliendo con su naturaleza recreativa, siendo la decisión de jugar, la expresión de la voluntad libre y responsable de las personas legalmente aptas.

Objetivos de la iniciativa sobre el juego responsable

- Promover la cultura del juego responsable en Colombia, impulsada por Coljuegos y ejecutada por los operadores autorizados.
- El juego responsable busca informar y educar sobre el uso adecuado de los juegos de suerte y azar.
- Prevenir y proteger a toda la comunidad de las consecuencias negativas que puede producir el juego en exceso.
- Promover su práctica como una actividad sana de esparcimiento y entretenimiento.
- La prevención, el autocuidado y el apoyo a los afectados se constituyan en los pilares fundamentales de esta regulación.
- Informar y educar a la ciudadanía sobre la importancia del juego responsable.

Señales de alerta

Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) de la Asociación Americana de Psiquiatría, el trastorno por juego de azar se manifiesta cuando un individuo exhibe 4 o más de los siguientes síntomas durante un periodo de 12 meses (si exhibe de 1 a 3 puede considerarse como un jugador con un comportamiento de juego problemático):

1.- Está frecuentemente preocupado por el juego.
2.- Necesidad de jugar cantidades crecientes de dinero para lograr la excitación deseada.
3.- Inquietud o irritabilidad cuando se intenta interrumpir o detener el juego.
4.- Fracaso repetido para controlar, interrumpir o detener el juego.
5.- Utilización del juego como vía de escape de los problemas o alivio del malestar emocional.

6.- Intentos repetidos de recuperar el dinero perdido en el juego.
7.- Miente para ocultar su grado de implicación en el juego.
8.- Ha arriesgado o perdido relaciones interpersonales significativas, oportunidades de trabajo y educativas o profesionales debido al juego.
9.- Apoyo económico reiterado por parte de familia y amigos

ACTIVIDADES DE IMPACTO PARA LA GESTIÓN DEL JUEGO RESPONSABLE

[Indicador para Tema No GRI] [GRI 408]

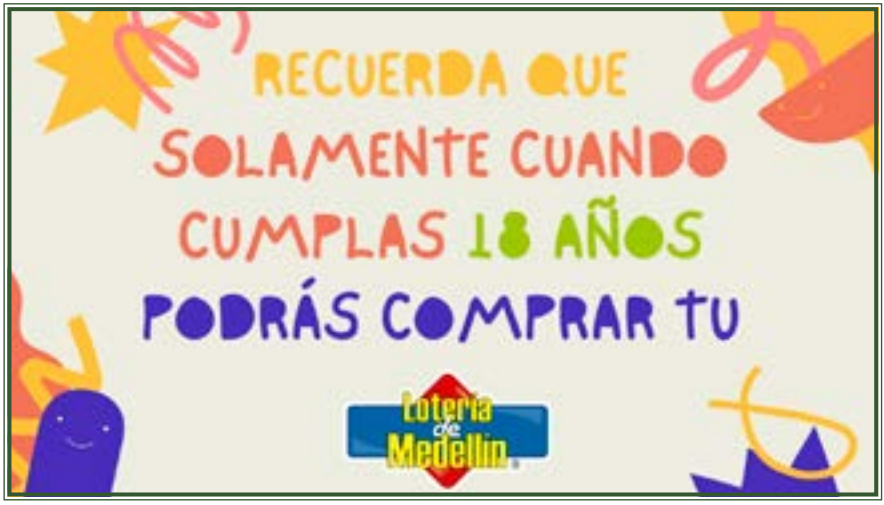
INFORMACIÓN PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES - Campaña por el Juego responsable

En concordancia con el profundo respeto que la Lotería de Medellín tiene sobre los Derechos Humanos y en particular sobre los Derechos del Niño compartimos la prohibición legal de involucrar a la población menor de 18 años en la compra de lotería. El video que se muestra en el sitio web de la Entidad pretende orientar sobre la destinación de los recursos obtenidos por las loterías y a su vez, a recordar la restricción de venta a menores de edad.

Niños y adolescentes: así funciona la Lotería de Medellín

Niños y adolescentes: así funciona la Lotería de Medellín

Niños y adolescentes: así funciona la Lotería de Medellín



Niños y adolescentes: así funciona la Lotería de Medellín

Mensaje promocional de coljuegos:

JUEGA BIEN.
Ser responsable es parte del juego.

PROHIBICIÓN EXPRESA

LEY 643 DE 2001, ARTÍCULO 4.

Juegos prohibidos y prácticas no autorizadas.

Solo podrán explotarse los juegos de suerte y azar en las condiciones establecidas en la ley de régimen propio y de conformidad con su reglamento. La autoridad competente dispondrá la inmediata interrupción y la clausura y liquidación de los establecimientos y empresas que los exploten por fuera de ella, sin perjuicio de las sanciones penales, policivas y administrativas a que haya lugar y el cobro de los derechos de explotación e impuestos que se hayan causado.

Están prohibidas en todo el territorio nacional, de manera especial, las siguientes prácticas:

El ofrecimiento o venta de juegos de suerte y azar a menores de edad y a personas que padezcan enfermedades mentales que hayan sido declaradas interdictas judicialmente.

A modo de conclusión y tomando como base el estudio realizado por la institución educativa Tecnológico de Antioquia, que se describe en el [TEMA NO GRI: Control a las Rentas Ilegales] se establece que "desde el campo de la psicología, la preocupación por el juego, asumido como un comportamiento patológico, se empezó a asumir justo cuando la OMS en 1992 definió el juego como problema de dependencia, en tal sentido se definió como ludopatía. A partir de allí, surgen varios estudios que abordan el tema, enfocados siempre desde las adicciones al juego, sin que en sus criterios se asuma el carácter social y cultural del mismo.

La práctica social del juego hoy en día se constituye en un verdadero reto para la sociedad y el Estado. Es cierto que existen riesgos que pueden derivar del uso frecuente de estos, así como lo establecen múltiples estudios; sin embargo, es innegable que el juego ha estado siempre presente en el desarrollo de la sociedad en Colombia y como en cualquier parte del mundo, no se puede luchar contra una conducta social y cultural, que ha trascendido durante siglos en la humanidad.

Ni las críticas religiosas, ni los controles por parte del Estado han podido acabar con este comportamiento social; por ello, lo mejor para cualquier Estado es regularlo y buscar alternativas para las situaciones complejas que surjan de él, no se puede olvidar que la salud y la educación en Colombia han sido sostenidas por el juego y el alcohol."

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

[GRI 418 Privacidad del Cliente 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 418 Privacidad del Cliente 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

Por la sensibilidad del tema, merece especial atención dado el impacto que en la reputación de una Entidad puede darse por un manejo indelicado de los datos que se consigan de personas. Nuestro proceso de recolección de información debe garantizar la privacidad de los datos del cliente pues ellos los proporcionan para acceder algún servicio que le preste la Lotería de Medellín. Nuestras partes interesadas son plenamente identificadas en medio del relacionamiento establecido, sean empleados, distribuidores, proveedores, competidores, directivos, loteros o cualquier ciudadano que accede libremente a un contacto con la Entidad. Este apartado se elabora para hacer visible nuestra obligación de proteger los datos recibidos y para evitar que los datos sean utilizados con una finalidad distinta para la cual los proporcionan, evitando con ello se afecten otros derechos y libertades.

Puesto que la distribución de los productos de la Lotería de Medellín se realiza en todo el país, los datos obtenidos de nuestras partes interesadas comprenden todo el territorio nacional de Colombia, no obstante, la centralización de nuestras operaciones en la ciudad de Medellín.

PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

En la Lotería de Medellín tenemos clara conciencia que, en un mundo globalizado, en donde la información se vuelve el activo más importante en cualquier organización, es necesario que se creen e implementen mecanismos para la protección y correcto tratamiento de la información que gestionan día tras día. El giro que la humanidad tuvo hacia la virtualidad nos hace pensar en las debidas protecciones y estabilidad de los sistemas informáticos, y con esto la protección de la información almacenada y procesada. Todas las organizaciones están expuestas a prácticas indebidas de hackers que pretenden violentar los sistemas de información para "secuestrar" la información generando consecuentemente dificultades en la operación.

Con el fin de mitigar estos riesgos, se dispone de un proceso de identificación, que establece el marco para el control y la gestión de los riesgos de ciberseguridad que es transversal a todos los procesos de la Entidad. Para estos efectos, la Lotería de Medellín aplica el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (Código F-01-P-GE-05) que busca seguir avanzando en esta ruta usando la metodología establecida en el Manual de Riesgos de la empresa y la Guía de Gestión de Riesgos de Seguridad del Ministerio de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC), en concordancia con el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información. El Plan se complementa con una adecuada documentación, socialización y buenas prácticas, a fin de blindar a la Entidad al máximo de la materialización de dichos riesgos a través de la incorporación de los controles asociados a cada uno de estos en los procesos de la Entidad.

En el Plan de tratamiento de riesgos de seguridad, se promueve una sólida cultura de ciberseguridad a todos los niveles de la organización, asignando responsabilidades específicas en materia de identificación, protección, detección y respuesta ante ciberataques y amenazas de ciberseguridad. Su ámbito de aplicación comprende no solo la información y los sistemas y tecnologías de información y comunicaciones, sino también la protección de los equipos utilizados y el sistema de correos intercambiados por los funcionarios al interior de la Entidad.

RESPONSABILIDAD CON LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE

El compromiso institucional de reserva de la información se materializa en la actitud de los funcionarios encargados de procesarla y para el efecto, las personas que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal tienen la obligación de sostener el secreto profesional. Esa es la principal responsabilidad en cuanto a los recolectores de dicha información. Por el carácter de sensibles, los datos que se recolecten tienen restricción en su uso, conforme a la norma, y uno de los primordiales principios de la protección de datos es que los datos personales solo se van a poder recoger para su tratamiento,

cuando sean convenientes, pertinentes y no excesivos con relación al campo y las finalidades determinadas. Además de esto, la ley deja claro que el tratamiento de los datos requerirá del permiso del titular de estos.

Las responsabilidades específicas en este tema pueden resumirse en:

A. Guardar la reserva de la información suministrada por los Distribuidores y/o clientes y que tenga carácter de reservada en los términos establecidos en las normas correspondientes.

B. Garantizar la seguridad de acceso a sus sistemas informáticos y a los archivos físicos en los que se almacena documentación contractual y comercial de sus clientes;

C. Dar cumplimiento a las exigencias legales en materia de protección de datos de carácter personal, empresarial y comercial.

D. Los empleados que por razón de su cargo o de su actividad profesional dispongan de datos, deberán observar las recomendaciones definidas en todo este apartado.

Estas responsabilidades son de obligatorio y estricto cumplimiento por parte de todos los empleados de la Lotería de Medellín, los contratistas y terceros que obran en nombre de la Entidad.

El incumplimiento originará sanciones de tipo laboral o responsabilidad contractual según el caso. Lo anterior sin perjuicio del deber de responder patrimonialmente por los daños y perjuicios que cause a los titulares de los datos o a Lotería de Medellín por el incumplimiento de estas políticas o el indebido tratamiento de los datos.

MECANISMOS FORMALES DE QUEJA O RECLAMACIÓN

Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de los titulares de datos personales, la Lotería de Medellín ha dispuesto los siguientes canales de atención:

Punto de Atención Personal: Carrera 47 # 49-12, Medellín (Antioquia)
Correo Electrónico: servicioalcliente@loteriademedellin.com.co
Línea Gratuita: 018000941160 – (57-4) 5115855

De esta forma, el titular de los datos personales podrá ejercer sus derechos, presentando solicitudes en los diversos medios dispuestos por la Lotería de Medellín; éstas atendiendo a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012.
Para el efecto, el solicitante debe suministrar la siguiente información en cualquiera de nuestros canales

de servicio:

• Contenido de la solicitud.

• Nombre completo y apellidos.

• Datos de contacto (Dirección física y/o electrónica y teléfonos de contacto).

• Medios para recibir respuesta a su solicitud.

• Motivo(s)/hecho(s) que dan lugar al reclamo con una breve descripción del derecho que desea ejercer (conocer, actualizar, rectificar, solicitar prueba de la autorización otorgada, revocarla, suprimir, acceder a la información).

• Firma (si aplica) y número de identificación.

CARTA DE TRATO DIGNO

En el marco de las actuaciones que la Lotería de Medellín ejecuta para un adecuado relacionamiento con los grupos de interés, específicamente se compromete con el contenido del documento denominado "Carta de trato digno al ciudadano", en el cual se destaca nuestro compromiso por brindar un trato considerado, diligente, equitativo y sin distinción alguna hacia la ciudadanía.

Nuestro compromiso con la ciudadanía puede ser consultado en la dirección web: https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/in-01-m-ge-13_carta_de_trato_digno_al_ciudadano_2021.pdf

QUEJAS FUNDAMENTADAS SOBRE VIOLACIONES DE LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE Y PÉRDIDAS DE DATOS

[GRI 418-1]

Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

CERO

Este indicador es el resultado de la aplicación de una adecuada política en la protección de datos.

SEÑALES DEL DESTINO

Lotería de Medellín | GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA | UNIDOS

NO GRI:
GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

[Tema No GRI Gestión de las Comunicaciones]

[Contenido 3-3 Gestión del tema No GRI Gestión de las Comunicaciones]

La comunicación es el mecanismo esencial mediante el cual existen y se desarrollan las relaciones humanas; es un ejercicio que, a pesar de su naturalidad, resulta fundamental a la hora de interrelacionarnos. Es por ello, que las organizaciones no deben ser ajenas a este suceso y deberán establecerlo como un proceso más de gestión empresarial.

En la Lotería de Medellín entendemos y concebimos esto como un fenómeno esencial al momento de dar cumplimiento a los objetivos corporativos, razón por la cual, las comunicaciones al interior y al exterior de la organización deberán estandarizarse, regularse y manejarse de manera articulada entre todos los miembros de la organización.

La comunicación en el sector público debe caracterizarse por la transparencia, claridad y veracidad en cuanto vincula una relación entre la Entidad con su entorno, resultando necesario la creación de políticas para lograr una comunicación asertiva y eficaz entre la Entidad y sus públicos de valor.

La gestión comunicacional de la Lotería de Medellín está enfocada en la construcción de una imagen institucional y comercial transparente frente a los diferentes públicos de valor. La comunicación es bidireccional y por ello, la Entidad genera espacios de retroalimentación basados en el servicio con los grupos de valor públicos y privados.

MITIGACIÓN DE RIESGOS EN COMUNICACIONES

Por el impacto reputacional que el tema tiene, es muy importante la gestión de los riesgos asociados al proceso de gestión de las comunicaciones. De la matriz de riesgos, se puede concluir que el nivel de exposición es alto o extremo. (Ver riesgos de procesos 9, 10 y 11).

La matriz de riesgos de la Entidad puede ser consultada en *1.3.2 Mapa de riesgos y SARLAFT | loteriademedellin.com.co https://www.loteriademedellin.com.co/132-mapa-de-riesgos-y-sarlaft).*

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación interna en la Lotería de Medellín busca mantener informados a todos los empleados y contratistas acerca de temáticas, decisiones y lineamientos generados al interior de la organización y fuera de ella, los cuales sean de interés general para este público de valor.
Los procesos de comunicación interna de la Lotería de Medellín dependen del área de Comunicaciones y están considerados como un proceso de apoyo, transversal a los demás procesos, áreas, direcciones y coordinaciones.

Es importante tener presente que la información a divulgar debe cumplir los lineamientos establecidos en

este documento y debe ser revisada previamente por cada director de área. Luego de este proceso y antes de continuar con la difusión de la información en los diferentes medios de comunicación internos, el área de Comunicaciones verificará y aprobará el contenido, con el fin de cuidar la armonía institucional en cuanto a la imagen que se desea proyectar.

Entretanto, la comunicación externa está enfocada en el desarrollo de estrategias y actividades de participación, con el objetivo de afianzar las relaciones y obtener información que permita cumplir la misión de la Entidad.

INSTRUMENTOS DE COMUNICACIÓN

Diversos medios se utilizan dependiendo del grupo de interés, pues informamos a empleados, contratistas, distribuidores, compradores, a medios de comunicación, a entes de control, loteros y ciudadanía en general, así:

MEDIOS INTERNOS

- *Lotería al día*
- *Correo Institucional*
- *WhatsApp*
- *Boletín "Noticias del Sector"*
- *Habladores en los ascensores*
- *Wallpaper y descansa panta-llas*
- *Sistema de audio interno*
- *Lotinoticia*
- *Puertas abiertas*

MEDIOS EXTERNOS

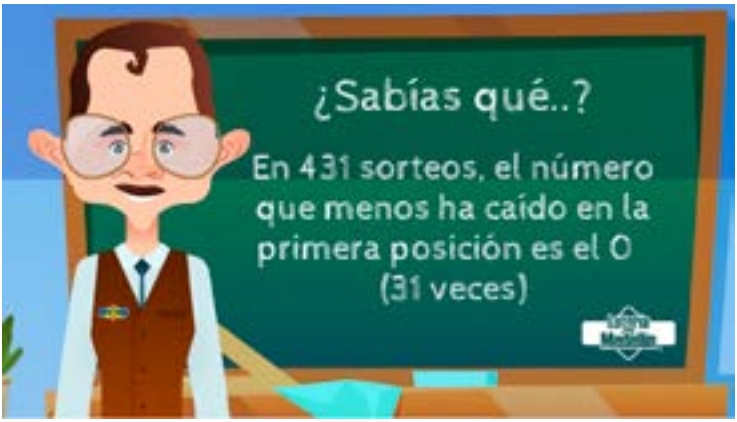
- *Boletines de prensa*
- *Ruedas de prensa*
- *Sitio web*
- *Redes sociales*
- *Transmisión en redes sociales del sorteo Lotería de*

ACTIVIDADES DE IMPACTO PARA LA GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

[Indicador para Tema No GRI]

CALICHE PREDICE: CAMPAÑA DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA PARA REDES SOCIALES

Es una estrategia comunicacional de servicio al cliente, para redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook), con el fin de dar orientación a los apostadores acerca de estadísticas de resultados de los sorteos de la Lotería de Medellín.



POLÍTICAS GENERALES DE COMUNICACIONES

•Los medios de comunicación internos y externos son administrados y gestionados por el área de Comunicaciones. Por tanto, se debe consultar previamente la modificación o publicación en ellos.
•Las comunicaciones de la Lotería de Medellín son transversales a toda la Entidad.
•Ninguna comunicación podrá ser difundida al interior o exterior de la organización sin pasar antes por el área de Comunicaciones.
•Cualquier acción de comunicaciones debe estar orientada a fortalecer la marca, sus diferenciales, su promesa de valor y el relacionamiento con los grupos de valor.
•La correspondencia, piezas gráficas, presentaciones, señalización, entre otros, deberán ser acordes al Manual de Identidad Visual, los formatos y plantillas definidas desde Comunicaciones.
•Las declaraciones a medios de comunicación solo podrán darse por parte de los voceros, siguiendo los lineamientos del Manual de Voceros.
•Las solicitudes de campañas, piezas de comunicación o apoyo para estrategias internas vinculadas con este proceso, se reciben vía correo electrónico mediante el formato de solicitud y podrá ser reforzado con reuniones o conversaciones de manera directa, con los solicitantes.
•La información de cada área que deba estar alojada en el sitio web, deberá ser suministrada por el encargado a Comunicaciones y cada área será responsable de cumplir con los tiempos y frecuencia de publicación de los informes o demás documentación oficial.
•Los líderes de la organización garantizarán el cumplimiento de lo contenido en este Manual de Comunicaciones con sus equipos de trabajo.

COMUNICACIONES EN CASOS DE CRISIS

Ninguna entidad está exenta de la ocurrencia de un evento de crisis, mucho menos en el sector público y en el sector de juegos de suerte y azar, el cual es cuestionado por la sociedad. Para este tipo de atenciones lo principal es consultar el Manual de Gestión de la Crisis, convocar a los miembros del comité de crisis y generar el procedimiento para el hecho puntual, tendiendo claro que el momento adecuado para atender a los medios de comunicación es cuando esté claro el mensaje y sólo a través del vocero de crisis establecido.

En el tema de tutelas y reclamaciones judiciales, será el secretario general quien da manejo a la información.

En caso de una crisis desencadenada por otro motivo, el Comité de Crisis deberá designar un vocero, el cual se recomienda que tenga formación jurídica y evitar que en primera instancia sea el Gerente. Para no dar lugar a errores, se desarrolla un guion basado en las conclusiones tomadas por el Comité y de ser posible,

se atiende a los periodistas con un comunicado que atienda a las posibles preguntas realizadas por ellos.

•La Lotería de Medellín a través de sus Directivos y en cabeza de Comunicaciones, deben actuar oportunamente ante las situaciones desfavorables que puedan presentarse, logrando reducir al máximo los riesgos y proteger la integridad de los involucrados.
•Comunicaciones es una pieza fundamental al momento de enfrentar una crisis o una situación de riesgo, pues es el puente mediador entre los implicados en el conflicto.
•Para conservar una imagen adecuada de la Lotería de Medellín, debe tenerse en cuenta este Manual, el cual debe convertirse en medio de consulta y procedimiento a seguir por los colaboradores.
•El Gerente de la Lotería de Medellín y el Profesional Universitario (Comunicaciones), son las personas encargadas de dar a conocer la información relacionada con la crisis, después de ser analizada y discutida con los Directivos de las diferentes áreas y demás funcionarios que intervengan.
•Brindar información a la ciudadanía siguiendo el conducto que se propone en este Manual garantiza seriedad y responsabilidad. Además, se tiene la certeza de manejar siempre un mismo discurso con el que se apunta a solucionar la crisis.

ACTIVIDADES ASOCIADAS AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

[GRI 405] [GRI 406] [GRI 407] [GRI 408] [GRI 409]

Se elaboró una encuesta acerca del reconocimiento de prácticas al interior de la Lotería de Medellín, asociadas al respeto de los derechos humanos. Participó el público interno incluyendo la alta dirección, concluyendo que si bien el tema de los derechos humanos (DDHH) era transversal a diferentes ámbitos institucionales, tales como la no discriminación, la equidad de género, el respeto al trabajo digno, a las libertades sindicales, a la no permisibilidad de trabajo forzado y una negativa al trabajo infantil, y en general, a los temas de la dignidad humana, era preciso plasmar tal declaración en una política, la cual está en proceso de elaboración pero que se inspira fundamentalmente al marco de "Proteger, Respetar y Remediar" de las Naciones Unidas.

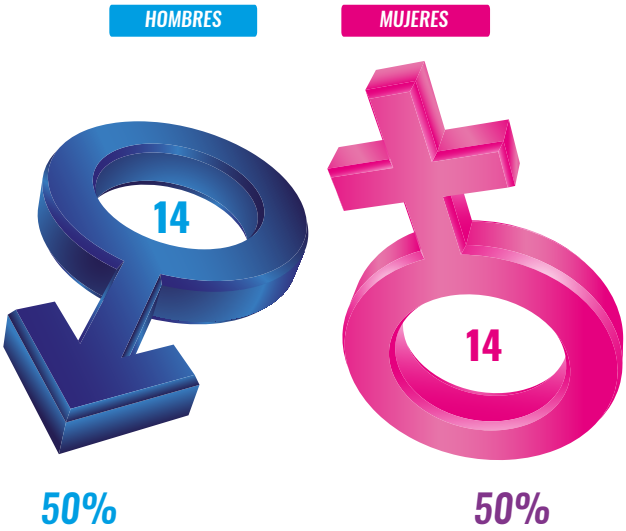
Bajo esta premisa, los temas asociados a los DDHH, si bien es cierto no salieron priorizados, lo que a la luz de los estándares valdría como una causa de omisión para presentarlos en este informe, no queremos dejar pasar por alto el hecho de que somos respetuosos de estos temas sensibles y queremos que en nuestra cadena de valor también opere el mismo esquema socialmente responsable. De manera preventiva no queremos estar expuestos por un riesgo asociado a un tercero de nuestra cadena de valor y por ello de manera voluntaria aplicamos una autoevaluación para que ellos sean conscientes de sus comportamientos en estos temas.

DIVERSIDAD DE ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

[GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016] [GRI 405-1]

A continuación, se pueden ver los niveles a que pertenecen los empleados que integran los comités descritos en el [Contenido 2-9] y con lo que se evidencia la buena participación de los empleados en la conformación de los comités descritos (el 44% de los empleados, 28 de 63).

Los Comités se conforman con el personal adscrito a la planta de cargos interna. Solamente dos entes internos incluyen personas externas: la Junta Directiva y el Comité de Control de Cambios encargado de la gestión del contrato de Concesión de Apuestas Permanentes.



Composición de los comités por género

RELACIÓN ENTRE EL SUELDO BASE Y LA REMUNERACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

[GRI 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016] [GRI 405-2]

El siguiente ejercicio muestra que la ratio de devengados de hombres (5.41 / 4.88) es el 11% mayor en hombres que en mujeres, no obstante, el máximo cargo, la gerencia, es ocupado por una mujer.

Nombre Categoría	Mujeres		Hombres		Consolidado	
	No.	Salario Total $ COP	No.	Salario Total $ COP	No.	Salario Total $ COP
DIRECTIVO	5	$ 50.490.805	6	$ 58.713.296	11	$ 109.204.101
PROFESIONAL	16	$ 85.101.105	9	$ 48.723.314	25	$ 133.824.419
TECNICO	10	$ 32.308.801	4	$ 13.733.330	14	$ 46.042.131
ASISTENCIAL	7	$ 17.705.994	6	$ 13.968.097	13	$ 31.674.091
TOTAL	**38**	**$ 185.606.705**	**25**	**$ 135.138.037**	**63**	**$ 320.744.742**

Nombre Categoría	Mujeres		Hombres		Consolidado	
	Salario Promedio $COP	Ratio	Salario Promedio $COP	Ratio	Salario Promedio $COP	Ratio
DIRECTIVO	$ 10.098.161	10,10	$ 9.785.549	9,79	$ 9.927.646	9,93
PROFESIONAL	$ 5.318.819	5,32	$ 5.413.702	5,41	$ 5.352.977	5,35
TECNICO	$ 3.230.880	3,23	$ 3.433.333	3,43	$ 3.288.724	3,29
ASISTENCIAL	$ 2.529.428	2,53	$ 2.328.016	2,33	$ 2.436.469	2,44
Ratio	**$ 4.884.387**	**4,88**	**$ 5.405.521**	**5,41**	**$ 5.091.186**	**5,09**

INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS CORRECTIVAS ADOPTADAS

[GRI 406 No discriminación 2016] [GRI 406-1]

No se han presentado situaciones asociadas a actos discriminatorios por ninguna razón.

OPERACIONES Y PROVEEDORES EN LOS QUE EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PUEDE ESTAR EN PELIGRO

[GRI 407 Libertad sindical y negociación colectiva 2016] [GRI 407-1]

La cláusula introductoria de la convención colectiva al interior de la Lotería de Medellín evidencia el ejercicio del derecho a la asociación y declara el respeto hacia las libertades sindicales:
"CLÁUSULA 1B: La LOTERÍA DE MEDELLÍN reconoce a la organización sindical UTRABAN, como representante de los trabajadores a ella afiliados, en los términos de Ley. De acuerdo con lo anterior, la LOTERÍA DE MEDELLÍN facilitará y respetará el ejercicio de la actividad propia de UTRABAN, siempre que se desarrolle dentro del marco dado por el ordenamiento jurídico; se compromete a respetar el derecho fundamental de libertad de asociación y negociación colectiva garantizado por la Constitución Política de Colombia y los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- vigentes, aprobados y ratificados por Colombia, de los trabajadores de la LOTERÍA DE MEDELLÍN, manteniendo por tanto la neutralidad debida y garantizando el ejercicio de la autonomía de la voluntad de los mismos.

Las partes entienden que el Derecho de Asociación es la posibilidad que tienen los trabajadores de asociarse libremente con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo en el plano moral, material, social, cultural, familiar o económico. "

No evidenciamos por comunicaciones directas o indirectas que alguna Entidad de nuestra cadena de valor esté inmersa en situaciones contrarias a la libertad sindical.

OPERACIONES Y PROVEEDORES EN RIESGO SIGNIFICATIVO DE INCIDENTES DE TRABAJO INFANTIL

[GRI 408 Trabajo infantil 2016] [GRI 408-1]

Se evidencia que, al interior de la Lotería de Medellín, ningún empleado es menor de edad.

RANGOS	COMPOSICIÓN ETARIA Y SEXO		
	F	M	TOTAL
Menores de 30 años	1	0	1
Entre 30 y 50 años	21	14	35
Mayores de 50 años	16	11	27
TOTAL	**38**	**25**	**63**

No evidenciamos por comunicaciones directas o indirectas que alguna Entidad de nuestra cadena de valor esté inmersa en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil.

OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE INCIDENTES DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

[GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016] [GRI 409-1]

No evidenciamos por comunicaciones directas o indirectas que alguna Entidad de nuestra cadena de valor esté inmersa en riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio.

EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

[GRI 414 Evaluación social de proveedores 2016]

[Contenido 3-3 Gestión del GRI 414 Evaluación social de proveedores 2016]

Nota: el año hace referencia a la versión del estándar GRI pero no al período de rendición de la información

La evaluación de proveedores es una buena práctica que se utiliza para medir el rendimiento de los proveedores actuales y los potenciales. En la Lotería de Medellín la evaluación es selectiva, de acuerdo con el siguiente criterio:

Proveedores estratégicos: es una revisión preliminar de ciertas condiciones aplicable a quienes nos entregan la billetería, el mantenimiento de los equipos neumáticos, el papel térmico y el papel bond para el desarrollo del contrato de concesión de apuestas permanentes.

Para todos los proveedores puede decirse que la evaluación es un proceso poscontractual, previo al pago de las facturas que se generen, mediante el cual el supervisor del contrato da su conformidad y aprueba el cumplimiento del contratista de los aspectos enunciados en las obligaciones que se expresaron en el contrato. Podría considerarse previo cuando a partir de este concepto se sucedan otras contrataciones y la evaluación anterior haya sido positiva.

Para la provisión del papel térmico y papel bond, el documento codificado en el sistema de calidad P-GLA-10 v07 denominado "Selección y evaluación de proveedores" tiene como objetivo "Definir los requisitos para seleccionar y evaluar los proveedores de los formularios de las apuestas permanentes de tal forma que se asegure que éstos cumplan los requisitos comerciales y legales requeridos, a través de un proceso de selección transparente y ofreciendo así confiabilidad y garantizando una elección adecuada de los mismos y un desempeño exitoso durante el contrato de concesión". Así mismo a los proveedores de billetería y mantenimiento se les hace un requerimiento similar.

De todas maneras, el Manual de Contratación incluye de manera particular una serie de obligaciones sociales del contratista que se resumen en los requisitos contractuales:

•Desarrollar el objeto del contrato, en las condiciones de calidad, oportunidad, y obligaciones definidas en el presente Contrato.
•Colaborar con la Lotería de Medellín en cualquier requerimiento que ella haga.
•Garantizar la calidad de los bienes suministrados, de las características físicas y técnicas de los artículos de papelería e insumos de tecnología, los cuales deberán ser entregados en excelentes condiciones de acuerdo con las condiciones presentadas por la Lotería de Medellín.
•Dar a conocer a la Lotería de Medellín cualquier reclamación que indirecta o directamente pueda tener algún efecto sobre el objeto del contrato o sobre sus obligaciones.

•Comunicarle a la Lotería de Medellín cualquier circunstancia, jurídica, social, económica, técnica, ambiental o de cualquier tipo, que pueda afectar la ejecución del contrato. Constituir todas las pólizas en las condiciones y los términos exigidas dentro del contrato de llegarse a necesitar.

•Cumplir con todas las obligaciones que en materia de seguridad social integral, riesgos laborales y aportes parafiscales tenga a su cargo (este documento debe ser certificado por contador público).

AUTODECLARACIÓN DEL PROVEEDOR SOBRE SU COMPORTAMIENTO SOCIAL

Aunque se trata de un documento no vinculante se espera que lo responden los potenciales proveedores, mediante calificación de 1 a 10 según el desarrollo de la buena práctica. Se consulta además acerca de las certificaciones en materia de sostenibilidad o de responsabilidad social y si mide y/o compensa la huella de carbono, adjuntar evidencias.

En caso de dos proponentes iguales, se preferirá el que cumpla con estos compromisos sociales:

ITEM	INDICADOR
COMPROMISOS ÉTICOS	La empresa tiene un código de conducta (ética o integridad), lo socializa a todos los niveles y se asegura que sea comprendido a todo nivel dentro de la organización.
	Prohíben expresamente la utilización de prácticas ilegales para la obtención de ventajas comerciales.
GOBIERNO CORPORATIVO	Para nombrar miembros de alta dirección se consideran las habilidades, conocimientos y especialización en temas que orienten el direccionamiento estratégico de la organización.
	Orienta sus operaciones en concordancia con principios del Pacto Global, del Global Reporting Initiative (GRI) o en apoyo a los objetivos del desarrollo sostenibles (ODS).
RENDICIÓN DE CUENTAS	Publica en la página web de la compañía datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades y las actualiza periódicamente. Compartir evidencia
	Prepara un balance social o informe de sostenibilidad comunicando las actuaciones con algunas de sus partes interesadas y utiliza los resultados en la planificación estratégica de la organización. Compartir evidencia
DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN	Ofrece libertad para la actuación del sindicato de trabajadores (o algún tipo de asociación) en el sitio de trabajo y se reúne periódicamente para oír sugerencias y negociar reivindicaciones.
	Posee programas para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para mejoría de los procesos internos.
TRABAJO INFANTIL	Acata la legislación nacional que prohíbe el trabajo infantil y posee proyectos que contribuyen al desarrollo de los hijos de los empleados o de los niños y adolescentes de la comunidad.
	Acompaña a los empleados con programas de cuidado a sus hijos, referidos a la niñez y adolescencia en temas de salud (vacunación), educación (apoyo a la formación) y bienestar familiar en general.
EQUIDAD (RACIAL Y DE GÉNERO)	Se asegura la organización que en sus procesos de contratación no se sigan prácticas discriminatorias hacia personas con discapacidad o por razones de credo, raza o género.
TRABAJO DECENTE	Cumple con los estándares exigidos para el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
	Promueve pausas activas a los empleados dentro de la jornada laboral, al menos una vez diaria.
MEDIO AMBIENTE	Trata las cuestiones ambientales como un tema transversal en la estructura organizativa y es incluida en la planificación estratégica.
	El tema ambiental se ha asignado a una persona de la organización, y se preocupa por la divulgación de buenas prácticas referidas al manejo de los residuos y al manejo responsable de los recursos (consumo de servicios públicos).
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	Tiene conciencia que en la cadena de valor hay proveedores de bienes y servicios que pueden representar riesgos diversos que afectan la reputación de los integrantes de la cadena-
	Al exigir prácticas de responsabilidad social de sus proveedores, realiza visitas de inspección de esas prácticas.
	Transfiere a los proveedores sus valores y principios, como buenas prácticas laborales, protección al medio ambiente, equidad de género, transparencia, participación y rendición de cuentas.
COMUNIDAD LOCAL	Reconoce a la comunidad en que está presente, como parte interesada importante en sus procesos de decisión y participa en la discusión y solución de problemas comunitarios.
PROYECTOS SOCIALES	Participa activamente, contribuyendo con recursos humanos o financieros, en procesos de elaboración de propuestas de interés público y carácter socioambiental.

NUEVOS PROVEEDORES QUE FUERON EVALUADOS UTILIZANDO CRITERIOS SOCIALES

[GRI 414-1]

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Criterios sociales

CUATRO PROVEEDORES EVALUADOS

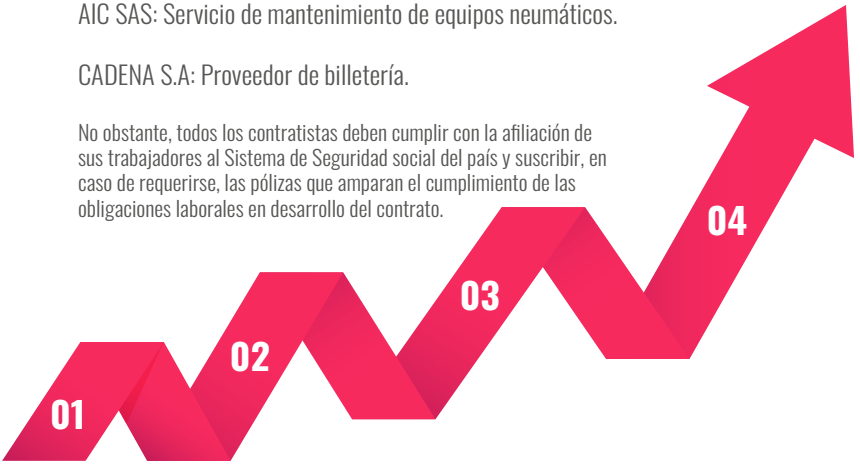
LIBRE EXPRESIÓN: Proveedor de papeles bond y térmico para apuestas.

DITAR: Proveedor de adhesivos en el contrato de concesión.

AIC SAS: Servicio de mantenimiento de equipos neumáticos.

CADENA S.A: Proveedor de billetería.

No obstante, todos los contratistas deben cumplir con la afiliación de sus trabajadores al Sistema de Seguridad social del país y suscribir, en caso de requerirse, las pólizas que amparan el cumplimiento de las obligaciones laborales en desarrollo del contrato.



IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y ACCIONES TOMADAS

[GRI 414-2]

No hemos recibo notificaciones de dificultades en nuestra cadena de suministro. Hasta el momento todos los contratos se ejecutan bajo el principio de la adecuada planeación y no se han presentado situaciones que hagan modificar por impactos sociales negativos. De todas maneras, la matriz de riesgos particular para cada contrato contempla las situaciones que pudieran afectarnos y se define el tratamiento que debe darse.

OTRAS INICIATIVAS QUE ELEVAN NUESTRA REPUTACIÓN

CERTIFICADO RSE

El Certificado en Responsabilidad Social, es un compromiso que la Entidad adquiere con sus grupos de interés, fortaleciendo las prácticas sociales, ambientales y económicas.

Se aplica una metodología desarrollada por la Corporación Fenalco Solidario, a través de una herramienta propia, denominada "DiagnosticaRSE", logran que las organizaciones se autoevalúan en 8 áreas de interés. El resultado para la Lotería de Medellín arrojó los siguientes resultados:

ALGUNAS PRÁCTICAS DESTACADAS DE LA LOTERÍA DE MEDELLÍN

Medio Ambiente

- Tiene medición de Huella de Carbono.
- Cuenta con una política ambiental un Plan Institucional de Gestión Ambiental.
- Realiza un aprovechamiento adecuado de sus residuos, subproductos o desechos.

Estado

- Desarrolla convenios con entidades públicas que permiten mejorar la calidad de la enseñanza.
- Apoya al Estado en la realización de programas de beneficio general.

Comunidad y Sociedad

- Tiene un informe de sostenibilidad.
- Apoya entidades sin ánimo de lucro.

Clientes y Consumidores

- Promueve prácticas de responsabilidad social.
- Realiza investigaciones sobre la calidad de sus servicios.
- Fomenta prácticas de ventas con criterios éticos.

Proveedores

- Conoce si sus proveedores cumplen lo establecido por la ley.
- Remunera justamente a sus proveedores y respeta los compromisos de pago.
- Incluye algunos criterios de RSE para escoger a sus proveedores.

Competencia

- Evita sacar ventaja frente a su competencia con prácticas como el soborno o la corrupción.
- Participa en comités de sus sectores.

Empleados

- Ofrece programas complementarios para la salud de los colaboradores.
- Desarrolla actividades sociales, culturales o deportivas.
- Promueve el buen trato y respeto.
- Apoya a sus colaboradores para que se desarrollen profesional y socialmente.

Gobierno Corporativo

- Tiene código de ética y buen gobierno corporativo.

El Certificado se renueva anualmente previo concepto favorable de la Entidad certificadora que conceptúa sobre si se completó satisfactoriamente el proceso para obtener el Certificado en Responsabilidad Social y que la Entidad se comprometa a darle continuidad a estas buenas prácticas que permiten la sostenibilidad social, ambiental y económica

CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA

CERTIFICADO RESPONSABILIDAD SOCIAL

LA CORPORACIÓN FENALCO SOLIDARIO COLOMBIA
CERTIFICA A

LOTERÍA DE MEDELLÍN

EN RECONOCIMIENTO
POR SU COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Elmer Ramírez Serna
Presidente

Sandra Patricia Sierra Vélez
Directora Ejecutiva

Fecha de otorgamiento

La página web para consultas y referencias es:
Desarrollo sostenible para empresas (fenalcosolidario.com) https://fenalcosolidario.com

RECONOCIMIENTO GRI POR ELABORACIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD

GRI

Reconocimiento

Otorgado a

Lotería de Medellín

Programa de Negocios Competitivos.

El programa de Negocios competitivos que administra el Global Reporting Initiative nos reconoce por la elaboración del tercer reporte de sostenibilidad bajo la metodología propuesta. Este informe puede ser consultado en: https://www.loteriademedellin.com.co/sites/default/files/informe_de_sostenibilidad_2021_vr5_agosto_.pdf

RECONOCIMIENTO DE LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL POR 91 AÑOS DE EXISTENCIA

El reconocimiento Mariscal Jorge Robledo es el más alto galardón que otorga la Asamblea del Departamento a personajes ilustres y empresas que han ayudado al crecimiento económico de la región. Por eso en su cumpleaños número 91, la Lotería de Medellín la recibe cuando exaltan la labor de la empresa de transferir recursos para la salud de los colombianos.

RECONOCIMIENTO POR LA GESTIÓN DE LA GERENCIA AL FRENTE DE LA ENTIDAD

Claudia Patricia Wilches Mesa, gerente de la Lotería de Medellín, fue reconocida como Mujer Orgullo de Colombia, por la Fundación Reconciliación Futuro Colombia.

La Fundación es reconocida por el desarrollo de programas con contenido social y humanitario y está enfocada en la reconciliación nacional y en la superación de las personas en condición vulnerable en el territorio colombiano.

Dicha organización diseña e implementa propuestas en el marco de la construcción de un nuevo país, con la generación de nuevas oportunidades a través de la prevención y superación de la pobreza.

22
JULIO
Galardonada
6:00 Pm
Club Militar Salón Colombia
Black Tie
MUJER ORGULLO
DE COLOMBIA
2022
FUTURO COLOMBIA
CLAUDIA PATRICIA
WILCHES MESA
GERENTE DE LOTERIA MEDELLIN

92
Años
Cumpliendo sueños
UNIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Declaración de uso	La Lotería de Medellín ha informado de conformidad con los Estándares GRI para el período enero 1 a diciembre 31 de 2022.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándar(es) sectorial(es) GRI aplicable(s)	N/A

GRI ESTÁNDAR/ OTRA FUENTE	REVELACIÓN	UBICACIÓN	OMISIÓN			ESTANDAR SECTORIAL GRI REF. NO..
			REQUISITO(S) OMITIDO	RAZÓN	EXPLICACIÓN	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizativos	1	Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.			
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	5				
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	6				
	2-4 Reexpresiones de información	6				
	2-5 Verificación externa	6				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7				
	2-7 Empleados	8				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	9				
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	12				
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	15				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	15				
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	16				
	2-13 Delegación de responsabilidad en la gestión de impactos	17				
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	18				
	2-15 Conflictos de intereses	19				
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	20				
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	20				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	20				
	2-19 Políticas de remuneración			Not applicable	Los miembros de la Junta Directiva no reciben remuneración por el desarrollo de sus actividades.	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración			Not applicable	Los miembros de la Junta Directiva no reciben remuneración por el desarrollo de sus actividades.	
	2-21 Ratio de compensación total anual	21				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	22				
	2-23 Compromisos y políticas	23				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	25				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	25				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26				
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	27				
	2-28 Afiliación a asociaciones	27				
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	10				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	28				
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	28	Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.			
	3-2 Lista de temas materiales	29 - 30				
Resultados económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	33				
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	38				
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	40				
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	42				

GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno			Not applicable	La Lotería de Medellín fue concebida como generadora de ingresos para la atención de programas sociales, particularmente en salud (aunque en sus inicios, hace más de un siglo, las transferencias se utilizaban para la construcción de carreteras). No obstante, al ser una Entidad pública, eventualmente podríamos ser beneficiarios de capitalizaciones económicas para sostener la actividad económica.	
Presencia en el mercado						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	46				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Proporciones del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local	48				
	202-2 Proporciones del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local	49				
Impactos económicos indirectos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	51				
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	52				
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	55				
Prácticas de adquisición						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Anticorrupción						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	57				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	60				
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	61				
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	62				
Comportamiento anticompetitivo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo 2016	206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitivo, antimonopolio y prácticas monopólicas			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Impuesto						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 207: Impuesto 2019	207-1 Enfoque tributario			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-3 Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	207-4 Presentación de informes país por país			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Control a las rentas ilegales						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	65				
Indicador No GRI	No GRI: Actividades de impacto para el control de las rentas ilegales	68				

Materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	301-2 Materiales de entrada reciclados utilizados			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Energía						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	71				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	74				
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización			Not applicable	La actividad de la Lotería se realiza solamente en las instalaciones del edificio que ocupamos	
	302-3 Intensidad energética	74				
	302-4 Reducción del consumo de energía	75				
	302-5 Reducción de las necesidades energéticas de productos y servicios	75				
Agua y efluentes						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con las descargas de agua			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	303-3 Extracción de agua			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	303-4 Descarga de agua			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	303-5 Consumo de agua			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Biodiversidad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales de propiedad, arrendados, administrados en, o adyacentes a, áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la diversidad biológica			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y especies de la Lista Nacional de Conservación con hábitats en áreas afectadas por operaciones			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Emisiones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	79				
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (alcance 1) de GEI	80				
	305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI	80				
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI	80				
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	81				
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	82				
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)			Not applicable	En nuestra actividad no generamos este tipo de emisiones.	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas significativas			Not applicable	En nuestra actividad no generamos este tipo de emisiones.	
Residuos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	86				

GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	87				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	88				
	306-3 Residuos generados			Information unavailable/incomplete	No tenemos un sistema que nos permita pesar los residuos ordinarios eliminados	
	306-4 Residuos desviados de la eliminación			Information unavailable/incomplete	No tenemos un sistema que nos permita pesar los residuos ordinarios eliminados	
	306-5 Residuos destinados a la eliminación			Information unavailable/incomplete	No tenemos un sistema que nos permita pesar los residuos ordinarios eliminados	
Evaluación ambiental del proveedor						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios ambientales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Empleo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	95				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	100				
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo			Not applicable	Solo tenemos empleados vinculados de tiempo completo, los denominados temporales, son realmente contratistas con una vinculación por prestación de servicios	
	401-3 Licencia parental			Not applicable	No hubo nacimientos de hijos de empleados por lo que el indicador no tiene valor para este período	
Relaciones obrero-patronales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 402: Relaciones Obrero-Patronales 2016	402-1 Períodos mínimos de notificación con respecto a los cambios operativos			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	103				
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	106				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	107				
	403-3 Servicios de salud ocupacional	108				
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	109				
	403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	110				
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	111				
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales	111				
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	112				
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	112				
	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo	112				
Gestión del conocimiento y la innovación						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	115				

Indicador No GRI	No GRI: Actividades de impacto para la gestión del conocimiento y la innovación	119				
Juego Responsable						
No GRI: Temas Materiales	3-3 Gestión de temas materiales	123				
Indicador No GRI	No GRI: Actividades de impacto para la gestión del conocimiento y la innovación	126				
Formación y educación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	24 - 97				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	14 - 144				
	405-2 Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	145				
No discriminación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	24 - 97				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	146				
Libertad sindical y negociación colectiva						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	24 - 97				
GRI 407: Libertad sindical y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en peligro	146				
Trabajo infantil						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	24 - 97				
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	146				
Trabajo forzoso u obligatorio						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	24 - 97				
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	147				
Prácticas de seguridad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 410: Prácticas de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Derechos de los pueblos indígenas						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 411: Derechos de los Pueblos Indígenas 2016	411-1 Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
Comunidades locales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales			Not applicable	No salió priorizado en los temas materiales	

Evaluación social de proveedores						
GRI 3: Temas materiales 2021	*3-3 Gestión de temas materiales*	**149**				
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	*414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales*	**152**				
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas	**152**				
Política pública						
GRI 3: Temas materiales 2021	*3-3 Gestión de temas materiales*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
GRI 415: Políticas Públicas 2016	*415-1 Contribuciones políticas*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
Salud y seguridad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	*3-3 Gestión de temas materiales*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016	*416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
Comercialización y etiquetado						
GRI 3: Temas materiales 2021	*3-3 Gestión de temas materiales*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
GRI 417: Comercialización y etiquetado 2016	*417-1 Requisitos para la información y etiquetado de productos y servicios*			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
	417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
	417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing			*Not applicable*	*No salió priorizado en los temas materiales*	
Privacidad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	*3-3 Gestión de temas materiales*	**131**				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	*418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente*	**135**				
Gestión de las comunicaciones						
No GRI: Temas Materiales	*3-3 Gestión de temas materiales*	**137**				
Indicador No GRI	*No GRI: Actividades de impacto para la gestión de las comunicaciones*	**141**				

Temas en los Estándares Sectoriales GRI aplicables determinados como no materiales			
TEMA			***EXPLICACIÓN***
[Título de la Norma Sectorial GRI]			
No tenemos temas sectoriales GRI para actividades de juegos de suerte y azar.			*Una encuesta focal a grupos de interés internos (Ver [GRI 3 Temas Materiales 2021], página 28) determinó cinco temas materiales del sector de juegos de suerte y azar que se desarrollaron, tales como Juego Responsable, Control a las rentas ilegales, Gestión de las Comunicaciones, Gestión del Conocimiento y la Innovación.*

Proyectó: Carlos Evelio Cano Vásquez, Profesional Universitario, Oficina de Planeación
Revisó: Hugo Alzate Muñoz, Contratista Oficina de Comunicaciones
Diseño y Diagramó: Melissa Martínez, Profesional Universitario, Subgerencia Comercial y de Operaciones
Aprobó: Esteban Jiménez Acevedo, Jefe Oficina de Planeación

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Lotería de Medellín @loteriamedellin

www.loteriademedellin.com.co