

Informe de Progreso de los Diez Principios del Pacto Global (COP)



ESTRATEGIA, GOBERNANZA Y COMPROMISO

Criterio 1

En COMFANDI le apostamos a una estrategia de sostenibilidad trabajando por nuestros afiliados y sus familias, con justicia, equidad e inclusión; lo que nos ha exigido cambiar nuestra manera de pensar y reconocer que la misma es un factor que agrega valor tanto en el presente como en el futuro. Con estos criterios se determinan nuestras prácticas y compromisos contraídos con la sociedad, el medio ambiente y la economía de la región y el país, fundamento de los procesos de mejora continua que nos permita seguir siendo el mejor aliado del trabajador, la familia, el empresario y la comunidad vallecaucana. Cada vez tenemos más claro que la sostenibilidad es un asunto de negocio que nos implica tomar decisiones orientadas a conseguirla, todos los días y en todo lo que hacemos, y que nos permite asumir con seguridad el compromiso de ser reconocidos como la Mano Amiga de nuestros afiliados, lo que también contribuye de manera integral y transformadora al desarrollo sostenible, equitativo, incluyente y solidario del Valle del Cauca y de Colombia.

Para lograr este objetivo debemos así mismo fortalecer el tejido social de la región y buscar siempre mejorar la calidad de vida de los vallecaucanos, lo que implica cumplir con nuestra tarea misional con transparencia y pertinencia, con responsabilidad social y con herramientas y metodologías ambientalmente amigables. Nuestra experiencia y recorrido nos han permitido ser objeto de valiosos reconocimientos, los cuales, a su vez nos han posicionado como la Caja de Compensación Familiar más grande de la región, según reporte de la Superintendencia de Subsidio Familiar. En 2013 cumplimos 56 años creciendo junto a las empresas, los afiliados y la región, trabajando por el bienestar de la familia y la comunidad; contamos con el respaldo de 29.620 empresas afiliadas y trabajamos con pasión por el bienestar de 418.247 trabajadores afiliados, que junto a sus familias suman 1.272.058 personas, que representan el 28,1% de la población del Valle del Cauca. Nuestros servicios impactaron a miles de personas, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y la comunidad.

Implementamos las primeras etapas del plan estratégico corporativo, orientadas a identificar las metas para 2017 teniendo en mente la sostenibilidad ambiental, social y económica de la Caja. Avanzamos en el diseño de un modelo de gestión integral, que una vez implantado nos permitirá continuar con el enfoque en la sostenibilidad llevándonos a diseñar procesos que nos permitan operar nuestra cadena de valor con las mejores prácticas. Para ello también requerimos que nuestros grupos de interés estén sincronizados con nosotros, porque el trabajo conjunto, la colaboración de todos, es la que hace posible generar un impacto significativo en el Territorio.

Con el fin de afianzar los vínculos con nuestros grupos de interés, continuamos renovando nuestra imagen para que represente adecuadamente los atributos, los valores, la cultura y la visión de Comfandi. Al mismo tiempo, reafirmamos nuestra vinculación con la iniciativa del Pacto Global Mundial de Naciones Unidas, PG, al que adherimos en 2010, la cual se concreta realizando acciones dirigidas a respetar y cumplir los derechos humanos; siendo elegidos en el 2012 como miembros del Comité Directivo de la Red Local del Pacto Global en la categoría de gremios.

Trabajamos, pues, en intervenciones sociales con las mejores prácticas; participamos en la construcción de políticas públicas que benefician a la población más vulnerable; y, somos aliados estratégicos para las diferentes entidades que promueven la consolidación del Valle del Cauca como territorio sostenible. En este marco hemos promovido la construcción de relaciones sinérgicas con actores locales, nacionales e internacionales, a través de la ejecución de proyectos de cooperación y alianzas con organismos públicos y privados, que están alineados con los planes de gobierno de la región y del país.

Se inició el proceso de transformación organizacional, a través de un Modelo de Gestión Integral, MGI, con el fin de hacer más potentes los resultados de la Caja, maximizando los beneficios generados por nuestra labor, lo que nos propuso un cambio en la forma de ser, pensar y actuar, como lo exige un modelo diferenciador, exigiéndonos la optimización de procesos y recursos. Por consiguiente, se trabajará en procesos transversales, focalizados en los grupos de interés, buscando agregar valor a la operación y apostando a la sostenibilidad del Valle del Cauca.

Criterio 2

Nuestro máximo órgano de gobierno, encargado de la toma de decisiones y la dirección de la Caja, es el Consejo Directivo, cuyos miembros son designados en un 50% por el Ministerio de la Protección Social en representación de los trabajadores y los representantes de los empleadores son elegidos en Asamblea de Afiliados, por un período de cuatro años.

Los representantes de los empleadores tienen como único requisito ser representante legal, miembro del Consejo Directivo o socio de algunas de las empresas afiliadas, como cumplimiento de lo establecido en los Estatutos y en las determinaciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Es importante resaltar que de acuerdo con los Estatutos de Comfandi, ningún miembro del Consejo Directivo se desempeña en cargos ejecutivos de la Caja, y la definición de las estrategias de la misma es determinada por el Comité de Dirección y aprobada por el Consejo Directivo.

En 2013 conservamos la estructura organizacional con la cual veníamos desarrollando nuestras funciones y actividades, y trabajamos hacia el fomento de la optimización del recurso disponible en las áreas, contando con tres Comités de apoyo a la gestión como son Comité de RS, Comité de portafolio de proyectos y Comité de auditoría.

El Comité de RS tiene como objetivo apoyar los procesos de Responsabilidad Social adelantados, así como verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, está conformado por el Director Administrativo, los directores regionales y el grupo directivo de la Caja, el cual se encarga seguimiento periódico a las iniciativas, avances y resultados de la estrategia y el sistema de gestión de RS.

Criterio 3

Damos gran importancia a nuestros grupos de interés, a través de un relacionamiento sano con ellos, trabajando hacia la construcción de vínculos de confianza que nos permita crear un círculo virtuoso entre la gobernanza, la producción de riqueza y el crecimiento mutuo.

En 2012 realizamos un taller de gestión y relacionamiento con nuestros grupos de interés, contando con la participación de colaboradores de diferentes áreas, constituyendo un grupo multidisciplinario mediante el cual establecimos los vínculos existentes con todos los actores relacionados con nuestras operaciones y procesos, que involucro variables como nivel de influencia en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación de su negocio y la estrategia empresarial de la organización.

A partir de nuestro modelo de gestión de Responsabilidad Social, establecimos los siguientes compromisos con los principales grupos de interés:

Con nuestros clientes y consumidores

Velamos por mantener prácticas justas alineadas con un marketing transparente, posibilitando la libre escogencia deservicios de calidad, a precios justos y promocionados de una manera transparente.

Así mismo, trabajamos por la protección y seguridad de nuestros clientes, tanto para su salud como para la privacidad de su información, la reducción de nuestro impacto medioambiental y el fomento de una cultura de servicio pertinente, clara y oportuna.

Con nuestros proveedores

Trabajamos hacia el fortalecimiento de las relaciones con nuestros proveedores, creando vínculos de confianza que nos permitan mejorar los procesos de suministro, a partir de la identificación y desarrollo de iniciativas orientadas a la creación de sinergias y beneficios mutuos.

Promovemos el desarrollo de prácticas responsables en nuestra cadena de suministro, con el fin de sensibilizar en la adopción de medidas sostenibles que aporten a la gestión integral de la entidad.

Con nuestros colaboradores

Implementamos iniciativas tendientes a contribuir a la creación de relaciones y condiciones de igualdad, generando un ambiente comprometido, eficiente y gratificante para cada uno de nuestros colaboradores, las cuales han estado acompañadas de programas y procesos orientados a su desarrollo y bienestar, y el de sus familias.

Basamos nuestras relaciones laborales en la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos y hemos adelantado un programa orientado a proteger y mejorar la salud en los puestos de trabajo, así como procesos de desarrollo y capacitación para fortalecer las competencias requeridas por cada uno de los colaboradores.

Con nuestra comunidad

Buscamos fortalecer la relación y el vínculo con nuestras comunidades de influencia, dinamizando procesos sociales participativos, orientados al desarrollo local y nuestra consolidación como una organización sostenible.

Trabajamos hacia el desarrollo de nuestra relación con la comunidad mediante la consolidación de tres focos: desarrollo social, desarrollo de competencias para la autogestión en la comunidad y desarrollo de vínculos.

En el marco de nuestra Planeación Estratégica definimos realizar el estudio del Índice Global de Reputación (IGR), con el objetivo de determinar los niveles de reputación de la Caja entre nuestros principales grupos de interés, para diseñar estrategias que fortalezcan nuestra comunicación y relacionamiento con cada uno de ellos.

Involucramiento con los grupos de interés:

Hemos desarrollado una serie de actividades y espacios de interacción sobre temas relevantes, a partir de los cuales establecemos un diálogo sobre las percepciones de nuestros grupos de interés y brindamos respuestas o información aclaratoria, con el fin de establecer los planes de mejora pertinentes.

Canales de atención y servicio al cliente:

Centro de contacto: donde se atienden los servicios de subsidio familiar, educación, reservas de alojamiento, central de citas médicas, servicios empresariales, vivienda, quejas y sugerencias.

Atención al cliente: portal web, buzones ubicados en los centros de prestación de servicios y centro de contacto.

Puntos de información: en centros de prestación de servicios, supermercados y Centros Integrados de Servicios.

Redes sociales: interacción y comunicación bidireccional.

Espacios o grupos de discusión e interacción:

Consejo de padres de familia (área de Educación), con una frecuencia de cinco reuniones por año lectivo.

Consejo directivo estudiantil (área de Educación), cada que se requiere mínimo una vez durante el año lectivo.

Asociación de usuarios (área de Salud), con el objetivo de defender los derechos de los usuarios de salud.

Reuniones periódicas, aproximadamente una vez al mes.

Comité de convivencia laboral al interior de la organización. Cuenta con cuatro representantes del empleador y cuatro representantes de los colaboradores que se reúnen cada dos meses.

OBJETIVOS Y TEMAS DE LA ONU

Criterio 4

Somos adherentes del Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometidos con la garantía y promoción de todos sus principios. En 2012, fuimos elegidos por el Comité Directivo de la Red Local del Pacto Global en Colombia como miembros suplentes en la categoría Gremios.

Diagnóstico Pacto Global

Con el fin de planificar el desarrollo de iniciativas pertinentes en el marco de la promoción y el trabajo por los 10 principios del pacto global en los temas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Corrupción, implementamos la herramienta de Autoevaluación del Pacto Global, compuesta por 50 preguntas y como resultado, obtuvimos un nivel de desempeño medio, tanto a nivel consolidado, como en cada una de las cuatro áreas temáticas. Adicionalmente, evaluamos listas de chequeo asociadas a cada principio, estableciendo una guía sobre los asuntos a gestionar más relevantes para la organización.

A partir de este año, hemos trabajado con otras instituciones adheridas a esta iniciativa en la región, principalmente para la conformación del Nodo Regional del Pacto Global para el Valle del Cauca, dada la alta participación de organizaciones vallecaucanas en esta iniciativa. En noviembre de 2013, tuvimos la oportunidad de hacer el lanzamiento de este Nodo en el marco del 8° Encuentro de RS de la ANDI, realizado en la ciudad de Cali.

Derechos Humanos

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

Criterio 5

Conscientes de que las personas constituyen nuestra mayor fortaleza, velamos porque nuestros grupos de interés reciban un trato acorde con su dignidad humana, garantizando la justicia y la igualdad en nuestras relaciones, trabajando hacia la erradicación de incidentes de discriminación y el cumplimiento de los Derechos Humanos y evitar la corrupción en la organización, en nuestras comunidades de influencia y en nuestra cadena de valor.

Con el propósito de identificar el estado de las prácticas implementadas y de incrementar nuestro nivel, utilizamos las listas de chequeo asociadas a dichos principios para determinar los asuntos en los que se deben llevar a cabo acciones de mejora.

Contamos con los documentos de Código de Ética y buen gobierno que contienen los diferentes comportamientos que deben seguir los colaboradores en su día a día dentro de la organización y las normas de conducta y mecanismos que debe adoptar la organización, para lograr una gestión integral, eficiente y transparente con el fin de generar confianza en los diferentes grupos de interés.

Criterio 6

En 2013, continuamos con la divulgación y sensibilización de este documento a través de diferentes actividades, con el fin de que nuestros colaboradores tengan todas las pautas presentes, las entiendan e interioricen.

Divulgamos y velamos por el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno a través de las siguientes acciones:

- Publicaciones en la intranet y página web.
- Comunicados internos.
- Talleres, seminarios y dinámicas para su conocimiento e interiorización.
- Mensajes publicados en las carteleras internas de la empresa.

Hicimos entrega a nuestro personal de un calendario del año 2013, con el slogan “Código de Ética y Buen Gobierno, Nuestra propia conciencia, Actúa bien, hazlo con el corazón”; en el que se resaltaron las normas de comportamiento de la organización.

Se publicaron mensajes en nuestros medios de comunicación internos, destacando 24 aspectos a tener en cuenta en la relación ética y transparente con los diferentes grupos de interés de la organización.

Criterio 7

Con el fin de determinar el grado de implementación de nuestras acciones de responsabilidad social (RS) contamos con un modelo de gestión en RS con 9 áreas de gestión, basado en los lineamientos de la ISO 26000, los indicadores GRI y los principios del Pacto Global, ajustado a la realidad de la organización, integrando las particularidades de nuestra gestión e interiorizando prácticas sostenibles, lo cual nos permite evidenciar la integración de la responsabilidad social a la estrategia y los procesos; mediante una gestión orientada a la planificación, ejecución, seguimiento y divulgación. Una de las áreas del modelo de gestión es Liderazgo la cual considera en uno de sus 4 focos, el tema de derechos humanos y establece como objetivo, prevenir la vulneración sobre los derechos humanos y asegurar el respeto de la reglamentación internacional, que permitan la corrección de los efectos negativos, contribuyendo a la construcción de una sociedad responsable y respetuosa de la dignidad humana. Para el 2013, esta área de gestión continuó con un nivel medio de gestión, lo que nos compromete a generar nuevos planes de acción tendientes a fortalecer el avance ya logrado y desarrollar iniciativas relevantes de carácter global.

De acuerdo con la normatividad vigente, se continuó con el Comité de Convivencia, conformado por ocho miembros, a partir de un grupo cuatro representantes de diferentes áreas de la organización y cuatro representantes de Comfandi. El Comité tiene como propósito velar por el bienestar de todos los colaboradores de la Caja, y entre sus funciones están:

- Recibir las quejas laborales presentadas por los colaboradores en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas correspondientes.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen las quejas o reclamos.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado..

Criterio 8

El Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en alianza con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Colombia y el apoyo de Comfandi, realizaron dos talleres para la “retroalimentación territorial en la ciudad de Cali”, con el objetivo de establecer los pilares para la elaboración de los principales elementos del documento de Política Pública de Derechos Humanos y Empresa. En estas jornadas participaron representantes de entidades tanto públicas como privadas, propiciando escenarios de sensibilización y retroalimentación en nuestra región sobre el tema de Derechos Humanos y el rol de la empresa en la región.

HR9: Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas:

Durante el año 2013, no se registraron incidentes, ni quejas relacionadas con discriminación, violación de los derechos de los indígenas o algún tipo de incidente relacionado con la vulneración de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

LA6: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en el comité de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y a asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

2011: 0.39%, equivalente a 20 de los 5.109 empleados directos.

2012: 0.35%, equivalente a 20 de los 5.713 empleados directos.

2013: 0.35%, equivalente a 20 de los 5.633 empleados directos.

LA7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.

Género	%IR	%ODR	%IDR	AR
Mujeres	4,61	0,31	9,05	1,43
Hombres	5,95	0,04	17,72	2,92

HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

N° de Colaboradores	Total Horas
200	266

Estándares Laborales

Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.”

Principio 4: “Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

Principio 5: “Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Principio 6: “Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”.

Criterio 9

Es política de la Caja, promover la igualdad en los beneficios sociales de los colaboradores, por eso cada uno de los programas, eventos y beneficios, están diseñados para todos los colaboradores sin importar la jornada laboral, ubicación geográfica, tipo de actividad, entre otras variables. Para la Caja es fundamental promover una relación con su equipo humano enmarcada en la confianza, el respeto mutuo, la colaboración recíproca, la claridad de su roles y el acatamiento de los principios establecidos en la legislación colombiana.

Los cambios relevantes generados al interior de la organización son comunicados de manera directa y de una forma clara, precisa y efectiva a todos los colaboradores, sin importar su nivel en la organización, además a través de los diferentes medios de comunicación internos, se informa el desarrollo de proyectos, movimientos en la estructura y de más cambios operacionales que afecten a los colaboradores.

Con el fin de ir evolucionando conceptual y estructuralmente de conformidad con las nuevas tendencias en gestión humana a nivel global, iniciamos un proceso de transformación de la cultura organizacional, buscando nuevas formas de liderar y obtener resultados de los equipos de trabajo, con relaciones basadas en hechos y acciones que construyan confianza y que permitan espacios de desarrollo seguros y amables, que incentiven la creatividad, innovación, responsabilidad y compromiso.

Para Comfandi es una política ser motor de desarrollo mediante la generación de empleo en las regiones donde tiene presencia. Tener miembros en la familia Comfandi, oriundos de las áreas de influencia, contribuye a nuestro crecimiento y presencia en la región, razón por la cual damos prioridad a la contratación de residentes locales.

En 2013 contamos con 5.633 colaboradores, de los cuales el 26,6% está por contratación a término indefinido y 73,4% a término fijo.

Criterio 10

No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por un escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración; por lo tanto, ésta es equitativa y justa, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas y las competencias requeridas en cada cargo.

Hemos establecido un escalafón salarial de acuerdo con los estándares del mercado laboral de cada ciudad donde hacemos presencia, promoviendo la igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores sin distinción alguna, es por esto que nuestra política de contratación y remuneración, otorga un trato igualitario en todos los niveles de cargo en cada región.

Se tienen programas de prevención y control de enfermedades, como el programa de riesgo psicosocial, el cual tiene como objetivo disminuir los factores de riesgo psicosociales (estrés) de los colaboradores; y el programa de riesgo osteomuscular en el cual se asesoraron y capacitaron a los colaboradores en manipulación manual de cargas y pausas activas, parte operativa en manejo de pacientes, uso adecuado de video-terminales, puesto de trabajo y en mecánica corporal.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, en nuestra organización el comité formal de seguridad y salud que ayuda a controlar y asesorar los programas de seguridad laboral, es el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

Criterio 11

Una de las áreas de nuestro modelo de gestión en RS es la de Relación con Colaboradores que tiene como objetivo implementar procesos y programas orientados al desarrollo de los colaboradores y al bienestar de los mismos y a sus familias, estableciendo 4 focos: Relaciones Laborales, Condiciones laborales, Salud y seguridad laboral y Desarrollo y capacitación. En 2013, la evaluación de los avances en esta área nos posiciona en un nivel alto.

El bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad, por lo cual avanzamos continuamente con el propósito de ofrecer cada día mejores oportunidades de desarrollo integral. Este año el proceso de desarrollo de los colaboradores partió fundamentalmente de los resultados obtenidos en la medición de clima laboral y en el fortalecimiento de competencias técnicas.

En 2013, con el fin de fortalecer las habilidades y competencias técnicas de nuestros colaboradores, se promovió la asistencia a eventos internos y externos, con un total de 91.180 horas de formación. Dentro de las capacitaciones con mayor asistencia, se encuentran las relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral; estas contaron con 2.250 colaboradores participantes.

En la formación técnica es importante resaltar el espacio creado para las escuelas de formación como:

- Escuela de Servicio Comfandi, desde la cual buscamos fortalecer la competencia organizacional Orientación al Servicio, brindando herramientas para la atención adecuada de nuestros clientes y usuarios. Para el desarrollo de esta iniciativa, trabajaron conjuntamente los departamentos de Educación y Cultura, Gestión Comercial Corporativa y Gestión Humana. La Escuela inició el segundo semestre de 2012 y en este año brindamos capacitación a 422 colaboradores.
- Escuela en Gestión Comercial de Medicamentos, cuyo objetivo es el fortalecimiento de las habilidades comerciales y técnicas de los colaboradores. En esta formación participaron 206 colaboradores.
- Escuela de Formación en Ventas, que busca fortalecer las competencias de enfoque comercial y negociación. En esta formación participaron 97 colaboradores.

En 2013 realizamos 497 evaluaciones de desempeño, 65 más que en 2012. Estas fueron realizadas a los colaboradores que ingresaron durante 2013 a la organización y aquellos que fueron sujeto de promoción.

Criterio 12

El Programa Social Plan Vida (PSPV) es la estrategia social de COMFANDI y tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia.

El modelo parte de una completa caracterización socio-económica, a través de la cual se identifican las principales necesidades y expectativas de las familias.

Los objetivos y estrategias propuestas por el PSPV están estrechamente alineados con referentes e iniciativas globales y locales en RSE, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), las Trampas de Pobreza y el Informe de Desarrollo Humano para el Valle del Cauca; de allí que todos los planes de acción que se propongan desde el Programa estarán atendiendo al compromiso de la empresa por apoyar dichos referentes.

En el año 2013, el Departamento de Gestión Humana desarrolló diversos planes de acción basados en las necesidades identificadas en la última caracterización de los colaboradores de la Caja, donde se dio prioridad a los hallazgos de gran impacto en la calidad de vida de las familias de los colaboradores como lo son: vulnerabilidad económica, adquisición de vivienda, ingresos adicionales, educación y temas de interés para los hijos.

En Comfandi también desarrollamos acciones en el ámbito de la integración de personas con discapacidad, que se concretan con la permanencia de 3 colaboradores con necesidades particulares, quienes hacen parte de nuestra organización. En cuanto a categorías ocupacionales, existe una mayor participación de las mujeres que representan el 66.5% del total de colaboradores directos de la Caja, siendo en los rangos técnicos y administrativos donde logran mayor participación con un 87% y 68% respectivamente. En los órganos de gobierno corporativo y la plantilla de la Caja, también promovemos la diversidad y la igualdad de derechos y oportunidades para todos, lo que se refleja en el 38,4% de participación de las mujeres en los dos comités de gobierno corporativo. No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por un escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración.

LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

2011: En Comfandi no contamos con pactos o convenios colectivos, propios o suscritos por otras organizaciones.

2012: En términos de equidad e igualdad, y siguiendo la legislación colombiana, respetamos las iniciativas de libre asociación, aunque no contamos a la fecha con convenios colectivos.

2013: Comfandi no cuenta con un sindicato de base, ni ha suscrito convención o pacto colectivo con sus colaboradores, quienes en todo caso disfrutan de múltiples beneficios y prestaciones extralegales.

No obstante, Comfandi es respetuoso del derecho a la libre asociación de sus colaboradores, y en ese sentido, durante el año 2013, bajo la premisa del respeto mutuo y el diálogo social, la Caja abrió un espacio para la negociación colectiva con el Sindicato de la Industria Agroalimentaria (Sinaltrainal), entidad a la que se han afiliado un grupo correspondiente al 2,6% del total de los colaboradores de la organización.

A pesar de los espacios ofrecidos por Comfandi para la negociación, al cierre del año no se llegó a un acuerdo, por lo cual, continuaremos atendiendo el tema en las instancias que corresponda, dentro del marco de un relacionamiento justo, respetuoso y transparente de todas las partes.

HR7: Operaciones y proveedores importantes identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

2011: Durante 2011 no se reportaron incidentes relacionados con trabajo forzado o realizado bajo coacción.

2012: En nuestras operaciones y proveedores importantes, no evidenciamos riesgos de trabajo forzado u obligatorio.

2013: Comfandi no cuenta con mecanismos para la identificación de proveedores que puedan ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio.

LA2: Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

2011: 534 colaboradores.

2012: 602 colaboradores.

2013: 527 retiros y un índice de rotación general del 9%.

HR6 Operaciones y proveedores importantes identificados como de riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Comfandi no cuenta con mecanismos para la identificación de los proveedores que tengan riesgo de incidentes de explotación infantil.

HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.

2011: Durante 2011 no se reportaron incidentes relacionados con discriminación.

2012: Durante el año 2012, no se registraron incidentes, ni quejas relacionadas con discriminación, violación de los derechos de los indígenas o algún tipo de incidente relacionado con la vulneración de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

2013: En 2013 se presentaron seis casos de discriminación por diferentes motivos, los cuales fueron cerrados en su totalidad con las medidas correctivas necesarias y el seguimiento pertinente.

Tema	Asistentes
Discriminación por Discapacidad	Dos casos donde sensibilizamos a los colaboradores sobre el tema.
Discriminación racial	Se hizo retroalimentación con el personal de seguridad encargado de la vigilancia en los centros de servicio.
Discriminación por condición social	Dos casos donde capacitamos al personal de seguridad sobre el proceso y la certeza en los juicios, cuando las personas manipulan alimentos dentro de los almacenes.
Discriminación por condición sexual	Capacitamos y sensibilizamos a los colaboradores del centro de servicio donde se presentó el incidente, en el tema de diversidad sexual. Diseñaremos un plan de trabajo para llevar este tema como taller a toda la organización.

HR5: Operaciones y proveedores importantes en las que el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva pueden ser violados o están en riesgo significativo, y las medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

No se tiene reporte ni identificaciones de proveedores en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

Medio ambiente

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Criterio 13

En Comfandi continuamos desarrollando estrategias e iniciativas para gestionar efectivamente el uso de los recursos e impactos de los procesos, productos y servicios de la Caja con el medioambiente, fundamentados en nuestros tres pilares básicos: Estrategia medioambiental, uso sostenible de los recursos, y apoyo a la conservación y protección de la biodiversidad.

Desarrollamos el diagnóstico ambiental de la organización, el cual cubrió 173 puntos de servicio, identificando en cada uno de ellos, los impactos ambientales generados. Estos fueron clasificados de acuerdo con su grado de magnitud e importancia, teniendo en cuenta los criterios de legislación, frecuencia o probabilidad de ocurrencia, cobertura y control operacional.

Realizamos matrices de impacto ambiental por actividad en cada servicio y posteriormente desarrollamos proyectos que harán parte del programa integral de gestión ambiental, para mitigar y prevenir dichos impactos. Estos programas serán implementados en los próximos cinco años, siendo 2014 el primer año y el periodo de mayor intensidad en el desarrollo de los mismos.

Este trabajo se ha desarrollado de acuerdo con la metodología planteada en la norma ISO 14001, para la implementación de un sistema de gestión ambiental.

Criterio 14

Desarrollamos programas y estrategias para la gestión de los residuos sólidos, líquidos y las emisiones atmosféricas para prevenir, mitigar y compensar los impactos ambientales y sanitarios, evitando el manejo inadecuado de estos residuos y los impactos que segeneran sobre el medio ambiente. Clasificamos nuestros residuos en generales y peligrosos; para cada tipo se realiza una gestión de acuerdo con lo establecido en la ley.

Con el objetivo de establecer el modelo de gestión ambiental articulado a la Planeación Estratégica Corporativa, teniendo en cuenta regulaciones y buenas prácticas, en 2013 establecimos y cumplimos con las siguientes metas:

- Divulgar y sensibilizar internamente, sobre la política ambiental.
- Avanzar en la definición de la estructura contable para cuantificar la gestión ambiental, capacitar en su uso y estabilizar el proceso.
- Definir un plan de acción de acuerdo con el diagnóstico de impactos y riesgos ambientales.
- Sensibilizar a los colaboradores sobre el cuidado y respeto con el medio ambiente.

Los resultados fueron:

- Vídeo del Director Administrativo reiterando nuestro compromiso con el medio ambiente.
- Gestión con el Departamento de Planeación y la Sección Contabilidad para la definición de la estructura de las cuentas ambientales por cada Subdirección (ingresos y gastos).
- Ampliación de cobertura del diagnóstico ambiental para toda la Caja.

Criterio 15

Con el objetivo de gestionar efectivamente el uso de los recursos e impactos de los procesos, productos y servicios de la Caja en el medio ambiente, en nuestro modelo de RS el área de gestión de Medio Ambiente se han establecido 3 focos (Estrategia medioambiental, Uso sostenible de los recursos y apoyar la conservación y protección de la biodiversidad), que permiten realizar los programas, proyectos e iniciativas ambientales que se registran en el informe de sostenibilidad.

Durante 2013, el Departamento Jurídico de Comfandi no registra ninguna multa o sanción con relación al incumplimiento de la normatividad ambiental, puesto que nos acogemos a las solicitudes y requerimientos de las entidades ambientales competentes en el desarrollo de nuestros proyectos.

Criterio 16

En 2013 se observa una reducción significativa en el consumo de energía directa en comparación con el año anterior. En el consumo de gasolina, la disminución es del 66%, el gas natural vehicular 34%, y por último el gas domiciliario 4%. Sin embargo, el consumo de ACPM - Diesel, presentó un incremento del 262%. Lo anterior obedece a que la flota de transporte del área de Mercadeo Social, que funciona a gas o gasolina, ha estado en mantenimiento constantemente, lo cual ha disparado la utilización de vehículos con diesel para cubrir estas rutas. Se observa un aumento en el consumo de electricidad, debido a que en 2013 se incrementó el número de puntos de servicios y las jornadas de atención al público en algunas IPS Comfandi.

También hemos fortalecido en los colaboradores de este punto de servicio, el hábito de ahorro de energía, específicamente en el apagado de las luminarias, y el computador cuando no está en uso.

Del mismo modo, programamos mantenimientos preventivos de las Unidades Manejadoras de Aire Acondicionado (UMAS), con el fin de mejorar la eficiencia energética de estas unidades, e implementamos un seguimiento para la lectura de medidores de energía que están instalados en cada una de las áreas, con el objetivo de lograr un monitoreo continuo en los mismos.

Conscientes de la importancia de cuidar los recursos hídricos y los ecosistemas que los rodean, en la Caja a través del Programa Manejo y Uso Eficiente del Agua, desarrollaremos alternativas como adecuación, adquisición e instalación de tanques agua, elaboración y divulgación de políticas internas, entre otras, que nos permiten realizar un uso adecuado de este recurso y disminuir su consumo.

En Comfandi contamos con plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR) en diferentes centros recreativos.

Posterior al tratamiento se procura reciclar estas aguas, ya sea incorporándolas en los sanitarios y/o en el riego de las zonas verdes. Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de nuestros puntos de servicio se encuentran en zona tropicales, le hemos apostado al tratamiento de aguas residuales por métodos naturales; estos métodos se basan en sistemas integrados compuestos por pozo sépticos, filtros anaerobios y humedales sub-superficiales, los cuales son una excelente alternativa en términos de eficiencia, costos y operación en nuestras condiciones climáticas para la depuración de aguas residuales domésticas.

Protegemos la biodiversidad y los sistemas en los que desarrollamos nuestras operaciones, con el fin de favorecer el uso sustentable del patrimonio genético nacional y las manifestaciones tradicionales asociadas.

Nuestros centros recreativos están inmersos en espacios ecológicos que han sido manipulados por el hombre, por eso nuestro objetivo es conservar las especies de fauna, flora y ecosistemas allí presentes. Además, contamos con espacios geográficos que contienen áreas naturales de diferentes niveles de intervención, paisajes de producción agropecuaria y forestal, semiurbano y urbana.

En 2013, en el proyecto mencionado arriba, erradicamos un ficus y un uva de mar, y transplantamos 13 especies vegetales. Reubicamos las palmas sobre la zona verde de la vía interna de acceso y las demás especies en la zona de la piscina familiar, cumpliendo así con el procedimiento establecido para el traslado de especies. Los árboles erradicados fueron talados debido al tamaño de la especie y por el estado fitosanitario en el que se encontraban.

Construimos este sendero en el Centro Campestre Comfandi Pance, para el disfrute de todos los visitantes del centro, dada su óptima ubicación al margen del río Pance.

Ha sido concebido como un espacio de vida saludable, información, sensibilización, contemplación, aprendizaje y recreación.

EN22: Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.

2011: Entre julio y diciembre de 2011, recolectamos 176,38 kilogramos de medicamentos en nuestras droguerías.

2012: Continuamos articulados al programa Pos consumo Farmacéutico - Punto Azul, para la recolección de medicamentos vencidos o deteriorados, parcialmente consumidos, y envases primarios y secundarios contaminados con medicamentos donde recolectamos 563,84 kilogramos de medicamentos.

2013: Seguimos en el programa Puntos Azules de pos consumo farmacéutico, recolectando 739,37 kilogramos de medicamentos vencidos o deteriorados, parcialmente consumidos, envases primarios y secundarios contaminados con medicamentos.

EN30: Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.

2011: 861 millones de pesos.

2012: 817 millones de pesos

2013: 813 millones de pesos.

EN8: Captación total de agua por fuentes.

2011: 1.353.871 m³.

2012: 940.615 m³.

2013: 860.031 m³.

EN16: Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.

2011: 1.163 tCO₂eq.

2012: 1.011 tCO₂eq.

2013: 352.037 Kg de CO₂.

EN1: Materiales utilizados, por peso o volumen

2013: 1.123,88 toneladas correspondientes a insumos de papel, plástico e icopor.

EN3: Consumo directo de energía por fuente primaria de energía

2013: 13.882 GJ correspondiente a gas natural domiciliario y de vehículos, ACPM – diesel, gasolina y carbón.

EN19: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono, en peso

2013: No fue reportado porque la información no está disponible.

EN20: NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.

2013: Emisión de NOx corresponde a diesel y gasolina por 709,75 kg.

EN2: Porcentaje de materiales utilizados que son insumos reciclados

2013: El papel consumido en los procesos administrativos de la organización proviene de la fibra de caña de azúcar, residuo agroindustrial sobrante de los procesos de producción de azúcar. La compañía productora utiliza el bagazo de caña como insumo principal para la producción de papel, evitando así la tala de árboles. Los insumos de papel recuperado fueron de 799,52 ton.

EN10: Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.

2013: 11.820 m3 procedentes de los centros recreativos de Buga, Lago Calima y Pance.

EN13: Hábitats protegidos o restaurados

2013: Durante el desarrollo del proyecto instalación y montaje de toboganes y baterías sanitarias del Centro Recreativo y Ecológico Comfandi Tablones, se protegieron las 14 especies existentes cercanas al área de intervención de la obra, a través de cerramientos con polisombra de un metro de altura alrededor de cada una de las mismas. Adicionalmente en el macroproyecto Buenaventura – Ciudadela San Antonio se realizó la protección del manglar y de cauces y en Molinos y Las Vegas, se realizó la protección del ecosistema terrestre.

EN18: Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.

2013: Con la finalidad de reducir emisiones, en la Caja estamos sustituyendo los gases refrigerantes de aires acondicionados y equipos de frío por gases ecológicos, durante los mantenimientos realizados a los mismos. Sin embargo, en 2013 no cuantificamos dicha reducción.

EN27: Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados por categoría.

2013: Dado que la naturaleza de nuestra organización no implica un proceso de producción, para el desarrollo de productos manufacturados, este indicador no aplica para este reporte.

EN6: Iniciativas para proporcionar productos energéticos eficientes o renovables y servicios basados en las reducciones y el consumo de energía como resultado de estas iniciativas.

2013: La organización contó con equipos de video conferencia en las diversas áreas de la organización, que permitieron minimizar los desplazamientos terrestres de los colaboradores entre las diferentes regionales de la Caja. Adicionalmente, algunos colaboradores cuentan con acceso a herramientas tecnológicas que permitieron la realización de reuniones virtuales locales, nacionales e internacionales.

De la misma forma continuamos con las evaluaciones técnicas virtuales, las cuales tienen un alcance para toda la red de IPS y permitió minimizar el desplazamiento de personal a los puntos de evaluación, optimizando el número de horas invertidas por el área de Recursos Humanos.

Igualmente, durante este año se pusieron en funcionamiento dos chillers (unidades enfriadoras de líquidos) de 500 toneladas en la Clínica Amiga.

El chiller es capaz de enfriar el ambiente usando la misma operación de refrigeración que los aires acondicionados o deshumidificadores, enfría el agua, aceite o cualquier otro fluido. Esta solución enfriada puede ser usada en un amplio rango de operaciones.

EN26: Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y la extensión de la mitigación del impacto

2013: Estamos trabajando en la parte documental de instructivos enfocados en las actividades ambientales desarrolladas en la organización; simultáneamente estamos desarrollando políticas corporativas, con el propósito de estandarizar el manejo ambiental y mitigar nuestros impactos relacionados.

Los aspectos e impactos ambientales identificados fueron:

- Agua (Calidad de agua, consumo de agua, vertimiento)
- Aire (Generación de ruido, emisión de gases)
- Biótico (Control ambiental de plagas y vectores, consumo de otros recursos)
- Comunidad (Fomento y participación en Educación Ambiental)
- Energía (Consumo de energía eléctrica)
- Suelo (Residuos peligrosos y no peligrosos, generación de residuos sólidos).

Con el fin de mitigar el impacto de los residuos (recuperables, reciclables), contamos con esta iniciativa a través de la cual buscamos sensibilizar a los colaboradores, en el adecuado manejo de residuos sólidos. Para ello presentamos una guía sobre la adecuada separación en la fuente y técnicas para la minimización de residuos en la organización. Además, realizamos capacitaciones y auditorías quincenales en cada una de las áreas en donde se encuentran instalados los puntos ecológicos 25 capacitaciones con 543 colaboradores participantes, 4 auditorías y 50 horas de capacitación.

En 2013 continuamos con la campaña nacional liderada por la ANDI, de recolección de residuos pos consumo con características peligrosas o especiales. En Comfandi ubicamos cuatro puntos en la regional Palmira y Cali, a los cuales se pueden tener acceso nuestros colaboradores y vecinos.

En Comfandi, nos unimos a la iniciativa “Amigos del Río”, liderada por la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) y apoyada por el Dagma, la Unidad de Acción Vallecaucana, la Fundación Bolívar, Davivienda y FEMSA Coca Cola, para realizar acciones de recuperación, mejoramiento y mantenimiento de la ribera del río Cali.

También lideramos campañas de sensibilización ambiental dirigidas a los transeúntes de las riberas del río. También lideramos campañas de sensibilización ambiental dirigidas a los transeúntes de las riberas del río.

Trabajamos en alianza con el programa de la Alcaldía y la Unidad de Acción Vallecaucana “Yo pinto de orgullo mi ciudad”, con el fin de mejorar la imagen de Santiago de Cali de cara a los Juegos Mundiales y recuperar el civismo y sentido de pertenencia de los caleños.

Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Criterio 17: Para Comfandi lo más importante es la transparencia en cada uno de sus procesos, por lo cual adoptará las siguientes medidas para prevenir cualquier irregularidad que pueda afectar la imagen de la organización:

- Garantizará que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- Denunciarán las conductas irregulares.
- Capacitará al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social.

Contamos con lineamientos específicos dentro de nuestro Código de Ética y Buen Gobierno, en los artículos 48, 52, 53 y 54, en los que se establecen las directrices, deberes, prohibiciones y reglas del manejo de los conflictos de interés al interior de la Caja.

Toda nuestra regulación en la materia se enmarca en lo estipulado en la Ley 789 de 2002.

Criterio 18: En 2013 se realizó el autodiagnóstico con el modelo de autoevaluación del Pacto Global, obteniendo un 60%, situándonos en calificación media, dado que se cuenta con el Código de Ética y Buen Gobierno el cuál se está socializando a todos los colaboradores.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, en nuestra organización el comité formal de seguridad y salud que ayuda a controlar y asesorar los programas de seguridad laboral, es el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). Este cuenta con la representación conjunta de la dirección y de los empleados.

Según lo establece la Resolución 2013 de 1986, cuando la empresa tenga más de 1.000 trabajadores deberá contar con cuatro representantes por cada una de las partes (empleador y trabajadores); por lo tanto, en la Caja contamos con cinco miembros en representación de cada una de las partes con igual número de suplentes.

A las reuniones del COPASO asisten tanto titulares como suplentes, y un equipo asesor en materia de salud y seguridad en el trabajo. El Comité está conformado por 20 participantes, dos directivos y 18 empleados de diferentes regionales. Estos 20 participantes representan el 0.35% del total de colaboradores de la organización.

Criterio 19

Una de las áreas de nuestro modelo de gestión en RS es Liderazgo la cual considera en uno de sus 4 focos, el tema de Comportamiento Justo que tiene como objetivo establecer relaciones justas, equitativas y éticas en el intercambio comercial y con los grupos de interés, permitiendo el fortalecimiento de la cadena de valor. Durante la evaluación del 2012, esta área de gestión alcanzó un nivel medio de gestión, lo que nos comprometió a generar nuevos planes de acción en el 2013, tendientes a fortalecer el avance ya logrado y desarrollar iniciativas relevantes de carácter global.

Criterio 20

Durante el año de reporte no se presentaron incidentes de corrupción que motivaran la adopción de cualquier tipo de medidas legales en contra de colaboradores o contratistas de la Caja.

No se presentaron sanciones y multas significativas en el período.

No se presentan acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

SO2: Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. El análisis por procesos y por cada unidad de negocio no se ha realizado. Por lo tanto, los riesgos relacionados con la corrupción no se han identificado.

SO3: Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos contra la corrupción.

Para 2013 se fijó como objetivo la sensibilización e interiorización del Código Ética y Buen Gobierno de la Caja a través de campañas que incluyeron:

El diseño de un plegable con los aspectos claves del Código de Ética y Buen Gobierno, el cual fue entregado a todos los colaboradores de la organización.

El diseño de un calendario de escritorio por el año 2013, en el cual se incluían las políticas, deberes, responsabilidades e información corporativa (misión, visión y valores), este calendario se distribuyó a 5.400 colaboradores.

La publicación en el boletín Comfidencias y en carteleras internas de artículos en los cuales se divulgaron aspectos de la política anticorrupción y deberes a tener en cuenta.

SO4: Medidas adoptadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Durante el 2013 no se presentaron incidentes de corrupción que motivaran la adopción de cualquier tipo de medida legal en contra de algún colaborador, contratista o proveedor de la Caja.

SO6: Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas por países.

2011: Todos los ingresos que generamos deben ser retribuidos en servicios y subsidios a los afiliados, y un 8% utilizados en la operación o administración de la Caja.

2012: Las Cajas de compensación no pueden realizar ningún tipo de aporte o donación a partidos políticos, ni a ningún otro tipo de institución.

2013: Comfandi como caja de compensación no puede realizar ningún tipo de aporte o donación a partidos políticos, ni a ningún otro tipo de institución.

IMPLEMENTACIÓN DE CADENA DE VALOR

Criterio 21

Como parte de nuestro compromiso por fortalecer y dinamizar la economía local, tenemos prácticas de preferencia hacia proveedores locales, que aunque no se han estipulado como política corporativa, se sustentan debido a las ventajas competitivas del abastecimiento local, como la mejora en los costos logísticos, la agilidad y oportunidad en la entrega, y el servicio post-venta que este tipo de proveedores nos ofrece.

La selección de proveedores la hacemos bajo premisas de calidad, servicio y precio, con el fin de garantizar a nuestros clientes mejores productos y bienestar. De este modo, adelantamos procesos permanentes de evaluación y seguimiento a proveedores con el fin de generar alianzas estratégicas que permitan el mejoramiento continuo de los procesos y una relación de beneficio mutuo.

En 2013 realizamos compras a un total de 6.035 proveedores, de los cuales el 82,19% se ubican en el Valle del Cauca; el 17,81% se ubican en las demás regiones del país, y una proporción mínima equivalente a cuatro proveedores internacionales. Del total de proveedores ubicados en el departamento del Valle del Cauca, el 54% se encuentran en la ciudad de Cali, lo que permite más cercanía, mejores relaciones y la oportunidad de ofrecer a nuestros afiliados los mejores servicios.

Durante 2013 dimos inicio al proyecto de desarrollo e implementación de la página web, en la cual se diseñó un espacio dedicado a proveedores, donde podrán realizar preinscripciones, compartir información, subir cotizaciones y participar en procesos de licitación, entre otras.

Así mismo, el nuevo portal web cuenta con un espacio de responsabilidad social con proveedores, el cual busca fomentar mejores prácticas empresariales por medio de herramientas de sensibilización que permitan el intercambio de experiencias y conocimientos con toda nuestra cadena de valor.

Por otra parte, en el año conformamos un equipo implementador en el área de gestión de RS, con el propósito de dar continuidad al Sistema de Gestión de RS. Este equipo está conformado por representantes de todas las áreas de servicios que están relacionados con proveedores y aliados, en temas específicos de fomento de la responsabilidad social y desarrollo de proveedores.

En asociación con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Social, dimos inicio al proyecto de alianzas productivas con tres proveedores dedicados a la siembra, cosecha y comercialización de frutas y verduras.

Por medio del proyecto, familias de sectores marginados unen esfuerzos para generar una mejor oferta en sus productos agrícolas tanto en su cantidad como en su calidad.

Adicionalmente, realizamos un plan de capacitaciones y visitas personalizadas en las cuales tratamos técnicas de separación, selección y manejo post-cosecha con el objetivo de poner a la venta estos productos en nuestros supermercados.

En el mes de septiembre, junto con la empresa de radio y televisión Telepacífico, realizamos un documental en el que mostramos a la comunidad vallecaucana la importancia de estas alianzas y los resultados que hemos logrado en beneficio del fortalecimiento social del departamento.

Por otra parte, con otros proveedores que no hacen parte del proyecto de alianzas productivas, hacemos seguimiento y acompañamiento para la mejora de los procesos productivos, con el fin de ofrecer productos de excelente calidad.

TRANSPARENCIA Y VERIFICACIÓN

Criterio 22

Nos constituimos como la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca, Comfandi, una corporación de derecho privado, sin ánimo de lucro, con funciones de seguridad social, controlada y vigilada por el Estado, a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar. En 2013 cumplimos 56 años creciendo junto a las empresas, los afiliados y la región; trabajando por el bienestar de la familia y la comunidad. Comfandi nació el 3 de octubre de 1957, como resultado de una reunión de 26 empresarios caleños convocada por la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), para trabajar en la búsqueda de una solución positiva y solidaria a la situación económica que vivía el país y, primordialmente, a la clase trabajadora.

Nuestra organización opera en el Departamento del Valle del Cauca, tiene su sede administrativa principal en la ciudad de Cali y oficinas regionales en Buga, Cartago, Palmira, Tuluá y Buenaventura.

Comfandi, año tras año tiene un crecimiento en la cobertura poblacional, garantizando así, llegar a un mayor número de personas beneficiadas con nuestros servicios. Es así como para 2013, se presentó un incremento del 11,7% en el número de empresas afiliadas pasando de 26.511 a 29.620 empresas y del 5,9% en el total de afiliados incrementando de 394.834 a 418.247 afiliados. Así mismo, se presentó una disminución del 2,6% pasando de 1.305.676 a 1.272.058 en la población cubierta, logrando cubrir el 28,1% de la población total del Valle del Cauca.

El valor económico generado creció 3,2% en 2013, explicado principalmente por un aumento en los aportes de afiliados, en los ingresos por servicios de Educación y Cultura, Recreación y Deportes y Fomento Empresarial, y otros ingresos. Así mismo, el valor económico distribuido creció en 0,3%, de este modo, obtuvimos un valor económico retenido de \$64.905 millones de pesos para seguir ampliando la cobertura y la calidad de nuestros servicios.

Subsidio Familiar

Velamos por beneficiar a los familiares y personas a cargo de nuestros trabajadores, entregando mensualmente un subsidio familiar monetario por persona a cargo, contribuyendo a la solvencia económica del trabajador y su núcleo familiar.

Salud

Con el fin de garantizar una excelente calidad en la prestación de servicios de salud, hemos desarrollado una serie de estrategias tendientes a contribuir a la satisfacción de nuestros usuarios, familias y empresas, basados en una política de seguridad del paciente: el Modelo Moderador de Riesgo, tratamiento de diferentes enfermedades y diferentes programas implementados para la prevención, como control prenatal, vacunación y renoprotección, contando con implementos de última tecnología que garantizan el bienestar de los usuarios.

No. Actividades		
2011	2012	2013
4.966.638	5.935.137	7.312.778

Educación y Cultura

En el 2013 trabajamos hacia la implementación de una serie de proyectos tendientes a garantizar el acceso a una educación de calidad por parte de los niños y adolescentes de nuestras comunidades de influencia.

Diversas acciones implementadas en 2013 nos permitieron mejorar la calidad de nuestros servicios en Educación:

- Logramos el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad para el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Cali, con su programa técnico laboral de Diseño de Modas.
- Realizamos auditoría interna de calidad para el programa técnico laboral de Chef en Cali y Palmira, como requisito para la auditoría externa a realizarse en 2014.

En Cultura

- En alianza con el Ministerio de Cultura proyectamos cinco películas colombianas interpretadas en lengua de señas, closed caption y audio, dirigidas a la población con discapacidad y público en general en Cali, Palmira, Buga, Tuluá, Cartago y Santander de Quilichao.
- Desarrollamos actividades de animación a la lectura en el Carnaval del Libro Infantil.
- Agregamos a nuestra oferta de valor el Museo Rayo de Roldanillo.

	2012	2013
No. Usuarios	76.477	82.469
No. Actividades	1.931.741	1.814.267

Recreación y Deportes

En el área de Deportes contamos con programas dedicados a apoyar los procesos de salud ocupacional de las empresas, mejorando sus indicadores de bienestar laboral mediante actividades físicas y planes deportivos, como el programa Salud y Bienestar Empresarial, que busca concientizar a los participantes sobre la importancia de adquirir hábitos de vida saludables.

Para potencializar el impacto de nuestros servicios, en 2013 realizamos las siguientes iniciativas:

- Llevamos a cabo programas de valoraciones físicas empresariales como apoyo a las áreas de bienestar de las empresas afiliadas.
- En el programa de Personas Mayores, nos propusimos ampliar la cobertura del servicio semi-personalizado de hidroterapia dirigido a personas con lesiones osteoarticulares crónicas y estados tensionales agudos.
- Ampliamos la cobertura de nuestros servicios llegando a 1.100 personas beneficiadas con los programas que ofrecemos anualmente, como mecanismo de adaptación al entorno social en un ambiente potencialmente recreativo.
- Construimos baterías sanitarias adaptadas para hombres, mujeres, niñas, niños y personas discapacitadas en el Centro Recreativo Tablones en Palmira.

No. Usuarios		
2011	2012	2013
4.054.541	4.457.756	4.269.431

Vivienda Social

Hemos propiciado procesos de construcción de ciudadanía mediante la participación social, la organización comunitaria y la promoción ambiental en 40 proyectos que benefician a 13.577 personas.

Desde 2004 hemos logrado el desembolso de 2.598 créditos por un monto de \$34.553 millones.

Desde 1991 hasta la fecha hemos desarrollado 35.709 viviendas en todas las modalidades: vivienda nueva, sitio propio y mejoramiento.

El 75% del total de viviendas están dirigidas a hogares con ingresos hasta dos salarios mínimos legales vigentes.

Desde 1991 hemos adjudicado 89.499 subsidios de vivienda por valor de \$514.059 millones.

En la última década la efectividad en la adjudicación de subsidios es del 85%.

Desde 2004 hemos asesorado a 8.039 hogares, cuya demanda se habilitó para la adquisición de vivienda. Actualmente realizamos procesos de habilitación de la demanda de 1.282 hogares

Subsidio familiar de vivienda para trabajadores independientes-FONVIVIENDA

- Hemos logrado canalizar una inversión total en vivienda por \$850.107 millones en el Valle del Cauca.
- Desde el año 2002 hemos canalizado 19.463 subsidios de vivienda por \$289.702 millones.
- El porcentaje de efectividad en la aplicación de los subsidios de vivienda asignados por FONVIVIENDA es del 95%.

Operador para la reconstrucción de afectados por la ola invernal

- Cobertura poblacional de 2.351 hogares.
- Cobertura geográfica en cuatro departamentos: Valle del Cauca, Caldas, Risaralda y Quindío.
- Inversión total de \$77.238 millones.
- Acompañamiento social y recursos de provisión de vivienda para reconstrucción o reubicación en áreas rurales y urbanas.

Operador para la gerencia integral de macro proyectos de vivienda de interés social nacional

- Desarrollo social, gerencia técnica e interventoría para la reubicación de 1.320 hogares localizados en asentamientos de bajamar del municipio de Buenaventura.
- Inversión total en vivienda de \$85.919 millones.
- Proyectos complementarios de generación de ingresos entorno a procesos constructivos.
 - Preparación de alimentos.
 - Mantenimiento de zonas verdes y procesos de compensación ambiental.
 - Cualificación de mano de obra.

Desde 1991 hasta diciembre de 2013, hemos construido 35.709 soluciones de vivienda, beneficiando 89.494 hogares y otorgando \$514.063 millones en subsidios, de los cuales hemos pagado \$424.470 millones, lo que nos ratifica como la primera entidad otorgante de subsidios de vivienda en el Valle del Cauca y en el suroccidente del país.

Soluciones de Vivienda construidas		
1991 - 2011	2012	2013
33.164	1.527	1.018

Mercadeo Social

Con una filosofía de responsabilidad y sentido social, ofrecemos confianza, calidad y variedad de productos para el cuidado del hogar y de la salud, todo en un mismo lugar y a precios competitivos.

Contamos con una amplia red de 24 supermercados, 49 droguerías, 3 proveedurías, 30 dispensarios y 39 núcleos en todo el Valle del Cauca, donde ofrecemos variedad de productos de la canasta básica familiar y medicamentos.

Programa Vecino Fiel

Hemos desarrollado el programa de fidelización “Vecino Fiel”, en el que los clientes inscritos acumulan puntos por sus compras para ser canjeados por bonos Comfandi, acceden a ofertas exclusivas y participan en diferentes actividades.

En este sentido, durante el año reportado realizamos 350 actividades directamente en los puntos de venta (13 supermercados y tres proveedurías) que beneficiaron a 8.485 clientes. Con estas actividades buscamos fortalecer las relaciones a largo plazo con nuestros clientes, abordando temas de interés para cada uno de los segmentos (gastronomía, manualidades para adultos y niños, charlas motivacionales, talleres para pequeños empresarios, entre otros).

Del mismo modo, incursionamos en la realización de ofertas diferenciadoras en las cuales los clientes, de acuerdo con su condición de vecino fiel o afiliado a Comfandi, acceden a grandes descuentos en categorías de la canasta básica familiar y medicamentos, contribuyendo de esta manera a la optimización del presupuesto familiar.

Estas son algunas iniciativas implementadas en 2013 para mejorar la experiencia de compra de clientes y afiliados:

- Renovamos la imagen de cuatro supermercados incluyendo mejoras de la visibilidad externa, cambio del layout, aplicación de técnicas de mercadeo en los puntos de venta y ajuste del personal orientado a mejorar la atención y el servicio a nuestros clientes.
- Ampliamos la red de atención de droguerías con cinco nuevos puntos de venta en la ciudad de Cali, con el fin de brindar mayor cercanía y cobertura a nuestros clientes y afiliados.

Fomento Empresarial

Brindamos programas empresariales orientados a promover el crecimiento de las Mipyme afiliadas y a fomentar procesos de creatividad, innovación y desarrollo tecnológico. Nuestro objetivo es aportar al crecimiento y sostenibilidad del tejido empresarial vallecaucano.

Para cumplir con nuestro objetivo, en 2013, realizamos las siguientes acciones:

- Lideramos y apoyamos proyectos con diferentes instituciones educativas que promueven cursos, técnicas y/o tecnologías avaladas por el SENA, para el fortalecimiento del perfil laboral de los oferentes del Centro de Empleo.
- Sensibilizamos y capacitamos a un total de 6.599 personas con el objetivo de acercarlos a ofertas laborales y brindarles mayores oportunidades de empleabilidad.
- Abrimos el Centro de Empleo Municipal y diferentes agencias de gestión y colocación de empleo en Cali y demás regionales de Comfandi.
- Gestionamos 56.261 millones de pesos de recursos del FONEDE para la atención del desempleo en 41 municipios del país (entre 2003 y 2013)⁷, con lo cual asignamos 50.786 subsidios al desempleo a jefes cabeza de hogar por un monto de \$35.458 millones de pesos; así mismo, capacitamos a 30.845 desempleados en procesos integrales de formación, con el fin de propender la contratación del personal capacitado o la generación de unidades productivas, con una inversión de \$20.803 millones.
- Pusimos en marcha el programa Creactívale, enfocado a brindar servicios de orientación y
- asesoría en las áreas administrativa, financiera, jurídica y comercial, que permitan la activación y aceleración de nuevas empresas con el fin de contribuir con su fortalecimiento empresarial.
- Realizamos Valleepresa 2013, uno de los eventos empresariales más relevantes de la región, dándole a los empresarios vallecaucanos un espacio de capacitación empresarial del alto nivel, así como, un espacio de relacionamiento comercial que les aporte a su sostenibilidad. Este evento se convirtió en la agenda académica de los Juegos Mundiales 2013 y se realizó en alianza con 43 importantes empresas como patrocinadores; así mismo participaron 5.688 asistentes y 90 expositores, y se efectuaron 122 citas en la agenda comercial y 8 conferencias nacionales e internacionales.

Criterio 23

Comfandi ocupa el 5to. lugar a nivel nacional de las Cajas de Compensación Familiar, gracias al número de empresas afiliadas, detrás de grandes Cajas de Compensación como Comfama de Medellín, y Colsubsidio, Compensar y Cafam de Bogotá.

Presentando un crecimiento, en el 2013, del 11,73% en empresas afiliadas, superior a Cajas como Cafam y Comfama, lo que ratifica nuestro compromiso para seguir creciendo de la mano de las empresas de la región y nuestros trabajadores afiliados.

Empresas afiliadas:

Caja de Compensación	2012	2013
Comfama	48.733	63.340
Colsubsidio	38.518	48.870
Compensar	35.775	51.738
Cafam	29.699	32.664
Comfandi	26.511	29.620

Trabajadores afiliados:

Caja de Compensación	2012	2013
Comfama	738.867	798.041
Colsubsidio	943.861	1.028.163
Compensar	806.665	824.527
Cafam	528.355	560.075
Comfandi	394.834	418.247

Recaudos (Mill.):

Caja de Compensación	2012	2013
Comfama	\$ 412.442	\$457.084
Colsubsidio	\$ 626.518	\$712.416
Compensar	\$ 572.076	\$584.121
Cafam	\$ 380.261	\$374.200
Comfandi	\$218.052	\$233.845

Criterio 24

El informe que presentamos ha sido preparado utilizando la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative en su versión G3.1; recoge los logros, identifica los retos y muestra las oportunidades de mejora que resultan de nuestra gestión durante 2013 en los ámbitos económico, social y ambiental.