

Un año para servir

**Informe de Gobierno
Corporativo del año 2020
a la Asamblea de Afiliados.**



Introducción



Hasta hace unos meses, la expresión gobierno corporativo era parte de la jerga jurídica y administrativa empresarial, se usaba en juntas y comités, en el sector bancario y en cámaras de comercio, pero pocas veces llegaba a la prensa amplia y mucho menos a las redes sociales. Sin embargo, en este momento, debido a dolorosos asuntos ampliamente conocidos en Antioquia, cualquier ciudadano informado sabe que el gobierno corporativo es importante, que, por un lado, permite que las instituciones florezcan en las buenas administraciones, trabajen siempre por el interés general respetando a todos sus públicos y, lo más importante, que respondan con integridad y coraje ante las amenazas de grupos particulares, de intereses individuales y de intenciones oscuras.

El gobierno corporativo es como una tierra fértil donde ocurren la estrategia, el crecimiento y los proyectos más importantes de una institución. Tenerlo no garantiza los logros pero no tenerlo pone todo lo demás en riesgo. Un buen gobierno corporativo apoya la sostenibilidad y la legitimidad; cuida, fortalece y da transparencia a las relaciones de una organización con los diferentes públicos de interés. Provee, además, un sistema de balance de poderes que evita la concentración en la toma de decisiones. En síntesis, el buen gobierno corporativo construye confianza, algo fundamental para el funcionamiento de cualquier institución pública, empresa privada o entidad sin ánimo de lucro.

Comfama tiene, en este sentido, una doble responsabilidad frente a la gestión de su gobernanza. Primero, el

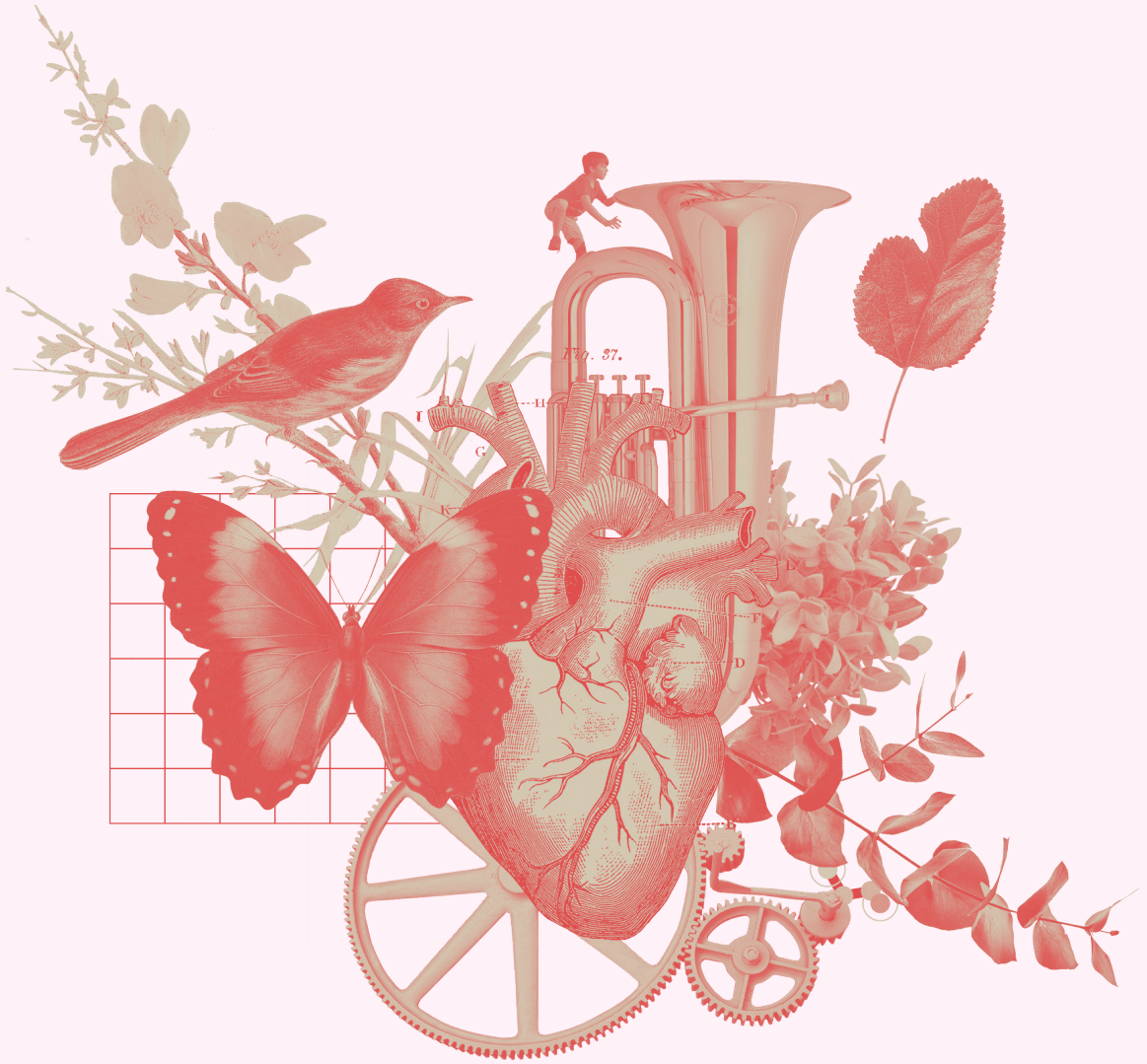




existir gracias al compromiso combinado de los trabajadores y de las empresas que generan empleo formal, nos hace, en un sentido amplio, y aunque no seamos estatales, una entidad de todos. Segundo, por el impacto y alcance amplio en tantas poblaciones, sectores y geografías, cada acción que desarrollamos es ejemplificante, señala caminos; nuestro quehacer siempre es pedagógico porque tiene el potencial de construir sociedad a través de otros que, al vernos, nos emulan.

Para complementar, tenemos la responsabilidad superior de encarnar los principios del movimiento del capitalismo consciente, que insiste en la importancia de las empresas para una sociedad y, al mismo tiempo, les exige a estas una mirada compasiva con el ser humano y respetuosa con el planeta. Nuestro buen gobierno corporativo debe afrontar conversaciones y decisiones difíciles, promover escogencias que privilegien siempre el bien común y tengan el cuidado como postulado ético irrenunciable en cualquier momento.

Hemos avanzado mucho en los últimos años, como verán a continuación, pero sabemos que aún nos falta mucho camino por recorrer. Quedan asuntos pendientes como el de promover una mayor inclusión y diversidad en los órganos directivos. En primer lugar, queremos jalonar una mayor participación de las mujeres en nuestro consejo y, además, sabemos que debemos contar con mayor representatividad de las subregiones de Antioquia y de los más amplios sectores empresariales, culturales y sociales.



Es por ello que en 2021 pretendemos dar un nuevo salto adelante en nuestro modelo de gobierno corporativo. Analizaremos lo aprendido, reconoceremos las tareas pendientes y ajustaremos lo necesario para seguir generando confianza en nuestros afiliados, en todos nuestros públicos y, en general, en la sociedad antioqueña y colombiana. Estamos convencidos de que un modelo de gobierno corporativo sólido y dinámico garantiza la transparencia, habilita el crecimiento, facilita la consolidación organizacional, nos mantiene en la ruta estratégica correcta y nos convierte, como debe ser, en un reflejo de las mejores aspiraciones de todos los antioqueños.



Iniciando con nuestra especial y profunda gratitud hacia Jorge Ignacio Acevedo, quien desde septiembre de 2018 hasta diciembre de 2020 asumió con gallardía, compromiso y entereza la presidencia del Consejo Directivo, queremos, con este informe de gobierno corporativo, rendirle cuentas a nuestros públicos de interés de los desafíos, dinámicas y decisiones que enmarcaron la gestión de los diferentes órganos de gobierno de Comfama durante el 2020.

También es oportuno extender un especial sentimiento de gratitud a Jaime Alberto Palacio y Andrés Antonio Hincapié, quienes, con motivo del retiro de sus respectivas empresas representadas en el Consejo Directivo, dejaron de ser parte de nuestras conversaciones, el primero de ellos, desde marzo de 2020 y el segundo a partir de febrero de 2021.



.....

«La responsabilidad de una empresa es usar su voluntad y capacidades para avanzar hacia una causa superior, proteger a la gente y los lugares donde opera y generar más recursos, de tal manera que pueda seguir haciendo esta labor durante el mayor tiempo posible. Una organización puede hacer lo que quiera para desarrollar su negocio mientras se haga responsable por las consecuencias de sus acciones».

Simon Sinek, *El Juego Infinito*.

Con esta introducción le damos la bienvenida a nuestros empleadores afiliados para celebrar la reunión ordinaria de la Asamblea General y que por primera vez en 66 años se realizaba virtualmente como un símbolo y compromiso con el cuidado por la vida y la salud de los trabajadores, sus familias y los demás públicos de interés de la Organización.



El arte, la tecnología y el rigor jurídico se confabularon en un espacio seguro y confiable, en el que los afiliados pudieron ejercer en debida forma sus derechos de voz y voto, aprobando las decisiones sometidas a su consideración con la observancia de las formalidades y requisitos de ley, como en efecto lo verificó la Superintendencia del Subsidio Familiar al aprobar las decisiones de la Asamblea mediante la Resolución 359 del 6 de octubre de 2020.

Ahora, un año después de la llegada de la COVID-19 a nuestro país, hacemos una pausa para reflexionar y preguntarnos sobre lo que significó el 2020 para nuestro modelo de gobierno corporativo en un año tan atípico como el que pasó.

Estamos convencidos de que lo que aparentemente pudo percibirse como un acto protocolario y formal, como lo fue la celebración en enero de 2020 del **Compromiso Solemne**¹, efectivamente fue un ritual que significó la anticipación de lo que deparaba el año de la pandemia para nuestros consejeros directivos al haber asumido con **coraje, adaptación y visión de futuro** los desafíos de privilegiar el cuidado y el servicio de sus públicos de interés sobre los resultados económicos y operacionales de la Organización.

¹ Consejo Directivo del 29 de enero de 2020 – Acta 1011

De ese momento de enero de 2020 dejamos un registro fotográfico, que hoy nos hace valorar y recordar con gratitud los encuentros presenciales del Consejo Directivo.

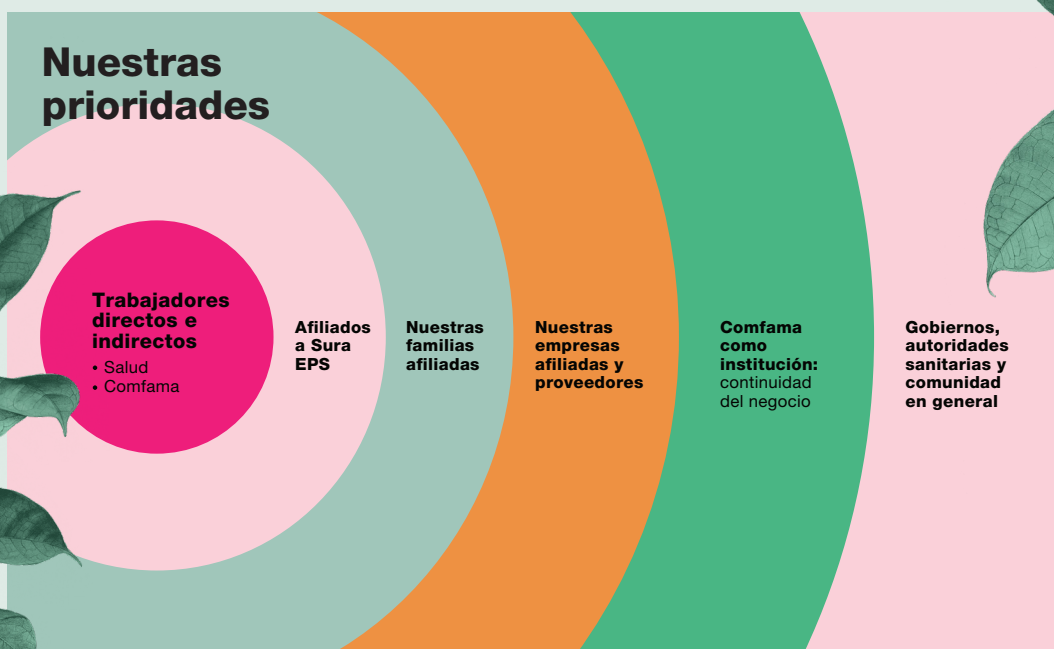


De izquierda a derecha: Jorge Ignacio Acevedo, Jorge Giraldo, Jaime Albeiro Martínez Mora, Alejandro Olaya, Juan Luis Múnera, Octavio Amaya, Juan Alberto Ortiz y Fabio Vergara en la reunión del Consejo Directivo celebrada el 29 de enero de 2020.



Coraje

Coraje, porque en medio de las tempestades de cifras crecientes de contagios y muertes, mantuvieron firme el timón guiando a la organización hacia su propósito y estrategia, poniendo el cuidado y el servicio en el centro de todas las decisiones y acciones del Consejo Directivo y sus comités asesores, enmarcándolas en los círculos del cuidado propuestos por la administración:



Además de haber acompañado a la Administración de la Caja en una decisión sin precedentes en los 66 años de vida de Comfama, que consistió en migrar el cien por ciento de sus servicios a los canales digitales y telefónicos, el Consejo Directivo, en cada una de las 13 sesiones del 2020, abordó intensas conversaciones sobre lo que la pandemia generaría en el entorno económico nacional y local, el empleo, la compensación familiar, las empresas, y sobre todo, en la salud y el futuro de los trabajadores antioqueños y sus familias ².

² En particular en los Consejos Directivos del 24 de marzo y 28 de abril Actas 1013 y 1014, respectivamente.

Pese al alto nivel de incertidumbre que imperó en el 2020, con coraje el Consejo Directivo eligió seguir adelante consolidando nuestra Estrategia, aprobando 10 proyectos de inversión por una cifra cercana a los \$29.264 millones. Proyectos tan importantes como el de Colegios Comfama ³, la adquisición de dos lotes en la región de Urabá para nuestros proyectos de servicios sociales en la zona, la transformación del Claustro Comfama ⁴ y la inversión de capital en empresas con capacidades clave para nosotros como Agricapital y Hola Dr., entre otros.

Y finalmente, también con coraje, previa revisión y conversación conjunta del Comité de Ética con la Mesa Directiva, y el consultor, los miembros del Consejo Directivo adelantaron con rigor y profundidad el primer ejercicio de evaluación de su gestión realizada por una firma externa, *Governance Consultants*, quien además propuso y fue acogido por los consejeros, una evaluación entre pares realizada bajo los más altos estándares de calidad, confidencialidad y respeto mutuo.

Los resultados de la evaluación fueron objeto de una interesante conversación sostenida en diferentes instancias: en una reunión conjunta del Comité de Ética y Buen Gobierno con la Mesa Directiva y en la reunión plenaria del Consejo Directivo celebrada el 29 de septiembre de 2020 y en el que el consultor resaltó los resultados positivos del ejercicio a partir del cual pudo evidenciar un Consejo comprometido, consciente, con una muy buena interacción, generador de valor a partir de conversaciones estratégicas en un marco de confianza mutua, elemento esencial para la construcción colectiva. El consultor también destacó la buena calificación obtenida por los comités de apoyo y los muy buenos resultados de la evaluación por pares y sobre los cuales se garantizó la plena confidencialidad.

³ Consejo Directivo del 29 de septiembre – Acta 1019.

⁴ Consejo Directivo del 27 de octubre – Acta 1029.





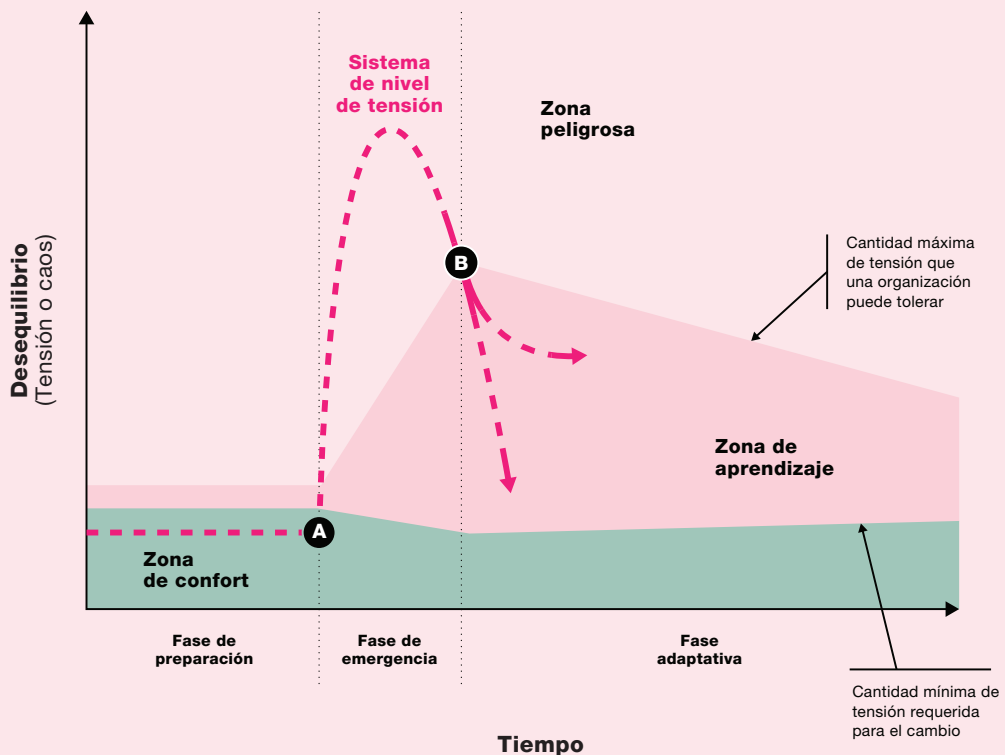
Adaptación

Adaptación, porque actuando con la velocidad y prudencia que las circunstancias lo exigieron, el Consejo Directivo, aprobó la apertura de nueve Centros Integrales de Salud por una cuantía cercana a **\$19.000 millones**, para hacer frente a la creciente ola de contagios en la región y que fueron esenciales en la prestación de servicios de salud mediante las unidades de cuidados respiratorios y que aliviaron en buena parte la llegada de pacientes críticos a las unidades de cuidados intensivos de la red hospitalaria. Para ello, la Organización invirtió \$2.560 millones para los CIS-COVID.

Igualmente, se adaptó rápida y eficazmente al entorno virtual, el cual, sin duda alguna generó una mayor cohesión y conversaciones por parte de todos los miembros del Consejo Directivo.

Fue así como inspirados en el modelo que promueve el profesor de la Universidad de Harvard, Ronald Heifetz ⁵, en abril, justo al inicio de la pandemia, abordaron una conversación clave para guiar las acciones que la organización adelantaría en cada una de las fases de preparación, emergencia y adaptación:

⁵ Tomado de McKinsey leadership webinar series: Leadership in a crisis, with Dr Ron Heifetz.



De esta manera, se anticiparon, siendo conscientes de las posibles pérdidas financieras, pero a la vez teniendo claras las acciones a emprender por instituciones con una vocación social tan potente como Comfama y que pueden enfrentar un doble impacto: el que se da en sus propias organizaciones, así como el que se da en las empresas, trabajadores y familias, que son su razón de ser.

Manteniendo la esencia de la estrategia de Comfama, definieron dónde deberían ponerse los **énfasis**, tanto en la etapa de emergencia como de adaptación, aprobando la destinación de cuantiosos recursos para proyectos de Salud (\$19.000 millones), transformación digital (\$5.000 millones) y de educación (\$3.099 millones).

De esta manera, la debida articulación de las decisiones del Consejo Directivo con las acciones de la Administración abonaron un terreno seguro para continuar sembrando los proyectos y acciones alineados con la Estrategia, en un entorno caracterizado esencialmente por el alto nivel de incertidumbre, el cual demandó, como en efecto se dio, desplegar las habilidades necesarias para llegar rápidamente a la fase de adaptación.

Futuro

Futuro, porque junto con el equipo administrativo, visitó en dos oportunidades la Estrategia de la Organización, revelando los principios de **Cuidado y Progreso** como pilares fundamentales del presente y futuro de la organización. Sin caer en la tentación de atascarse en la incertidumbre del presente, el Consejo Directivo y sus comités asesores analizaron profundamente las transformaciones y logros del Negocio de Regiones, así como el futuro del negocio de Salud, y el proyecto de Colegios Comfama, y facultó a la Administración para avanzar en algunos proyectos de crecimiento inorgánico, y que desde ya vislumbramos como imprescindibles para continuar nuestro camino hacia el propósito de consolidar, expandir, calificar y, ahora decimos, también cuidar a la clase media de nuestra región.

De igual forma las recomendaciones y reflexiones que planteó en torno a la rápida adaptación al entorno digital fueron esenciales para que la Administración migrara muy buena parte de sus servicios educativos y culturales a este nuevo mundo.

Fue así como durante el 2020, el Consejo Directivo y sus comités asesores celebraron 44 reuniones en las que sin perder el rigor y la disciplina en la adopción de decisiones en fechas claves (al aprobar los informes trimestrales: operativo y financiero y el presupuesto, plan operativo, el régimen de tarifas e inversiones para el 2021), abordó interesantes conversaciones en torno al plan de modernización propuesto por la nueva administración de Savia Salud; el mapeo y análisis de los riesgos estratégicos de la Organización; el importante rol que las cajas de compensación desempeñaron en la entrega de subsidios al desempleo y los retos para el sistema expuesto por la presidente de Asocajas; el estudio a profundidad del futuro del parque del Suroeste; así como los desafíos que exigen los crecientes riesgos en ciberseguridad, entre otros. Todo ello precedido de los correspondientes análisis en las 31 reuniones de los comités asesores y acompañado por expertos de primera línea como Alejandro Salazar, en estrategia; Olga Botero, en ciberseguridad; y Adriana Guillén, presidente de Asocajas.





Indicador de asistencia

Resaltamos la disciplina del trabajo realizado por el Consejo Directivo, teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos que fueron definidos para el año 2020 y que se fueron ajustando dadas las dificultades económicas y sociales generadas por la pandemia, siendo esto el reflejo de un gobierno Corporativo fortalecido y efectivo, comprometido con el bienestar de los trabajadores en Antioquia.

Destacamos una asistencia promedio del **98,46%** por parte de los miembros del Consejo Directivo a las reuniones realizadas en el 2020 como se detalla en los diferentes indicadores.

Asistencia Consejo Directivo año 2020

Mes	Consejeros principales	Consejeros suplentes	Total asistentes	% Asistencia
Enero	9/10	1	10	100%
Febrero	9/10	1	10	100%
Marzo	9/10	0	9	90%
Abril	10/10	0	10	100%
Mayo	10/10	0	10	100%
Junio*	10/10	0	10	100%
Julio	10/10	0	10	100%
Agosto	10/10	0	10	100%
Septiembre	10/10	0	10	100%
Octubre	10/10	0	10	100%
Noviembre	10/10	0	10	100%
Diciembre**	9/10	0	9	90%
Diciembre	10/10	0	10	100%
Promedio porcentaje asistencia				98,46%

* El Consejo Directivo del mes de junio se realizó el día 1° de julio de 2020.

** En el mes de diciembre se presentó una sesión extraordinaria del Consejo Directivo.

Indicador de asistencia individual Consejos Directivo año 2020

13 Consejos Directivo

Consejero Principal	Asistencia a reuniones	% Asistencia
Jorge Ignacio Acevedo Zuluaga	13/13	100%
Juan Luis Múnera Gómez	12/13	92,3%
Alejandro Olaya Dávila	12/13	92,3%
Juan Rafael Arango Pava	12/13	92,3%
Carlos Manuel Uribe Lalinde	13/13	100%
Jorge Alberto Giraldo Ramírez	13/13	100%
Jaime Albeiro Martínez Mora	13/13	100%
Jorge Iván Díez Vélez	13/13	100%
Octavio Amaya Gómez	13/13	100%
Fabio Alonso Vergara Cardona	13/13	100%
Martha Ruby Falla González*	1/1	100%
Juan Alberto Ortiz Alzate*	1/1	100%

* Martha Ruby Falla González y Juan Alberto Ortiz Alzate fueron convocados a una sesión ante la ausencia del principal.

Indicador de asistencia de los Comités asesores

Por su parte, la asistencia de los integrantes de los Comités asesores fue la siguiente:

Indicador de asistencia del Comité de Auditoría

Asistencia Comité de Auditoría Año 2020 – Total miembros 3

Mes	Asistencia	% Asistencia
Febrero	3/3	100%
Abril	3/3	100%
Junio	3/3	100%
Agosto	3/3	100%
Octubre	3/3	100%
Diciembre	3/3	100%
Promedio asistencia		100%

Indicador de asistencia del Comité de Ética y Buen Gobierno

Asistencia Comité de Ética y Buen Gobierno Año 2020 – Total miembros 3

Mes	Asistencia	% Asistencia
Febrero	2/3	66,6%
Mayo	3/3	100%
Julio	3/3	100%
Septiembre	3/3	100%
Noviembre	3/3	100%
Promedio asistencia		93,3%

Indicador de asistencia del Comité Negocios y Finanzas

Asistencia Comité de Negocios y Finanzas Año 2020 – Total miembros 6*

Mes	Asistencia	% Asistencia
Enero	4/4	100%
Febrero	2/4	50%
Marzo	3/4	75%
Abril	4/4	100%
Junio	6/6	100%
Julio	6/6	100%
Agosto	6/6	100%
Septiembre	5/6	83,3%
Octubre	6/6	100%
Noviembre	6/6	100%
Diciembre	6/6	100%
Promedio asistencia		91,6%

* Desde enero hasta mayo de 2020 los miembros de este Comité fueron cuatro (4) y a partir del mes de junio de 2020 los miembros del comité son seis (6).

Indicador de asistencia del Comité de Talento y Compensación

Asistencia Comité de Talento y Compensación Año 2020– Total miembros 6*

Mes	Asistencia	% Asistencia
Marzo	2/4	50%
Julio	6/6	100%
Noviembre	6/6	100%
Diciembre	6/6	100%
Promedio asistencia		87,5%

* Desde enero hasta junio de 2020 los miembros de este Comité fueron cuatro (4) y a partir del mes de julio de 2020 los miembros del comité pasan a ser seis (6).

Es importante también destacar el indicador de asistencia de la Mesa Directiva

Asistencia Mesa Directiva Año 2020 – Total miembros 3

Mes	Asistencia	% Asistencia
Mayo	3/3	100%
Julio	3/3	100%
Septiembre	3/3	100%
Septiembre	3/3	100%
Noviembre	3/3	100%
Promedio asistencia		100%

El Consejo Directivo, los Comités asesores y la Mesa Directiva tuvieron igualmente el reto de reinventarse y adaptarse para continuar trabajando desde la virtualidad por las empresas, los trabajadores y sus familias. Es importante resaltar que esa virtualidad facilitó y, por consiguiente, aumentó la asistencia a las reuniones.



Riesgos y Cumplimiento Informe Gobierno Corporativo

Durante el 2020 continuamos fortaleciendo nuestros programas para la gestión, prevención y mitigación de riesgos y hechos materializados, como se detalla a continuación:



Línea de Transparencia

Reforzamos a través de comunicados la importancia que tiene la Línea como canal para reportar las situaciones que van en contravía de nuestros compromisos frente a la ética y al gobierno corporativo. Se analizaron y gestionaron 39 casos puestos a consideración del Comité de Ética y Buen Gobierno, donde a partir de sus sugerencias y recomendaciones se implementaron medidas encaminadas a reforzar, prevenir y mitigar situaciones por fuera de nuestros compromisos frente a la ética. Finalmente, se implementaron indicadores de impacto y gestión, lo que permitió enriquecer la conversación en las sesiones del Comité.



Fortalecimiento en la gestión de riesgos

Frente a la gestión de los riesgos estratégicos de Comfama se realizó un ejercicio de cocreación con Seguros Sura Colombia, basado en el modelo de Gestión de Tendencias y Riesgos (GTR) para la identificación de estos, a través de la conversación y la reflexión con un grupo interdisciplinario, el Foro de Estrategia y Liderazgo y los consejeros de la Caja; socializado en las instancias correspondientes y aprobados por el Consejo Directivo, los riesgos se relacionan con asuntos de talento humano, sostenibilidad, tecnología, canales, confianza, regulación, entorno y sociedad.

Así mismo, se inició la definición de la metodología de gestión de riesgos en proyectos, teniendo como premisa que los proyectos son un elemento clave que nos permite ser sostenibles en el tiempo; para ello, se ha trabajado de la mano con Delima Marsh, articulando su metodología con la corporativa de Comfama y aplicándola a dos proyectos de la Oficina de Proyectos.

Continuamos acompañando a cada uno de los equipos de la Organización en la gestión integral de riesgos con foco en los operativos y de cumplimiento (lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción, tratamiento de datos personales y fraude), logrando incrementar la cobertura y elevando el nivel de consciencia en la apro-





piación de los riesgos y controles identificados. Se han realizado 130 talleres, en los que se han identificado 930 riesgos aproximadamente y se ha logrado consolidar un perfil de riesgo, en el que el 99% de los eventos corresponden a niveles medios y bajos, lo que evidencia la correcta implementación de controles y cuidado en cada uno de los procesos.

Respecto a la gestión de Riesgos Financieros y debido al impacto que causó la emergencia sanitaria por la COVID-19 en los mercados financieros, priorizamos la atención al riesgo de mercado y liquidez, en la gestión activa del portafolio de inversión. Sobre esto, desarrollamos metodologías que permiten tener una medición del Valor en Riesgo para la gestión en fondos de inversión. Así mismo, realizamos segmentación de las entidades financieras en grupos para el otorgamiento de un cupo de inversión y herramientas que posibilitan una adecuada y oportuna toma de decisiones.

El Programa de Cumplimiento de Comfama lo integran diferentes programas especiales focalizados en la prevención, detección y corrección, lo que nos permite evitar la materialidad de casos futuros, mantener relaciones de confianza y salvaguardar la imagen y reputación de la Caja, dentro de las acciones destacadas en la consolidación del Programa se encuentran:



Programa de gestión antifraude

Avanzamos en el fortalecimiento del Programa a través de (i) acompañamiento de un consultor externo en la definición de la hoja de ruta para la consolidación del Programa, (ii) análisis e investigación de 70 casos relacionados con esta tipología, (iii) la implementación de nuevas capas antifraude para robustecer con controles los procesos, canales y productos, (iv) participación de la iniciativa de creación del Comité Antifraude de Asocajas, (v) definición y despliegue de campañas internas y externas.



Gestión en la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo

El sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SARLAFT) de la IPS Comfama se fortaleció a través de medidas en el conocimiento de contrapartes, análisis de nuevos productos, canales y jurisdicciones, capacitación a los



empleados, desarrollo y ejecución a satisfacción de los planes de acción para atender las recomendaciones de órganos de control. Adicionalmente, se analizaron de manera oportuna las señales de alerta y se realizaron los reportes a la UIAF correspondientes, se actualizó la matriz de riesgo obteniendo un perfil de riesgo residual de LAFT consolidado como un nivel bajo. En cuanto al sistema integral de prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo (SIP-LAFT) del departamento de Seguridad Física de la Caja, se actualizó y reportó a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada la matriz de riesgos y controles, adicionalmente se reforzaron conceptos fundamentales del Sistema a través de la capacitación anual dirigida al grupo de vigilantes de la Organización. Finalmente, se desplegaron a nivel transversal en Comfama acciones con enfoque preventivo que permitieron el adecuado conocimiento de contrapartes y gestión del riesgo de extinción de dominio.



Programa de gestión anticorrupción

Se gestionaron oportunamente las declaraciones de posibles inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses en la contratación y durante la relación con empleados y proveedores, así mismo respecto a miembros del Consejo Directivo, poniendo en conocimiento al Comité de Ética y Buen Gobierno, aquellos casos relevantes para su acompañamiento y asesoría en la gestión.



Programa de protección de datos personales (PDP)

El Foro de PDP analizó los casos de mayor impacto en el tema y realizó seguimiento a la gestión del Programa. Así mismo, se atendió la primera auditoría interna al Programa donde se concluyó que este se ajusta a las disposiciones normativas y a los principios de responsabilidad demostrada. Por otro lado, acompañamos y asesoramos a 119 equipos de Comfama en 305 iniciativas, proyectos o activaciones en temas relacionados con el Programa.



Desafíos para el 2021

Hacia una mayor participación de las mujeres en el Consejo Directivo y sus comités asesores

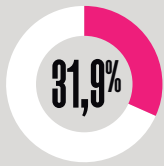
Quemos reconocer que resulta indispensable que Comfama, al ser una organización que promueve la diversidad y la inclusión, cuente con unos órganos de gobierno más diversos en términos de género, para lo cual debemos impulsar, promover y motivar una mayor participación de las mujeres en el Consejo Directivo y en sus comités asesores.

Actualmente ninguna mujer actúa en el Consejo Directivo como representante de los empleadores y trabajadores que hacen parte de los miembros principales del Consejo Directivo y tan solo tres lo hacen como suplentes.

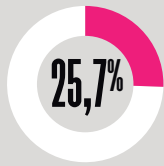
Organismos internacionales e infinidad de instituciones académicas respaldan los argumentos para promover una mayor diversidad de género en las empresas y entidades, no solo porque se aumenta la rentabilidad sino principalmente porque se fortalecen la gobernanza y la diversidad de pensamiento. Es, además, una responsabilidad moral y social con un proceso de cambio social que comenzó hace varias décadas, pero que aún está lejos de ser un objetivo cumplido.

La Organización Internacional de Trabajo, en su publicación: *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*, ilustra algunas cifras del panorama actual, así:

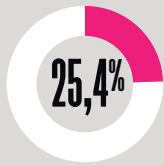




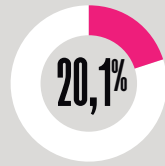
América Latina y el Caribe



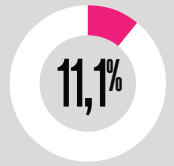
Europa y Asia Central



Asia y el Pacífico



África



Oriente Medio y África del Norte

A escala mundial

El porcentaje de las empresas que informaron que su consejo de administración está presidido por una mujer fue del

23,6%



14,3%

de las empresas tienen consejos de administración con equilibrio de género



50,7%

tienen una baja representación femenina en los consejos de administración



13,1%

tienen un consejo de administración compuesto solo por hombres

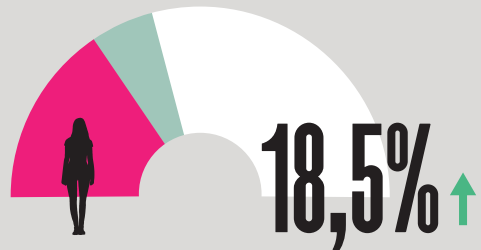


4,5%

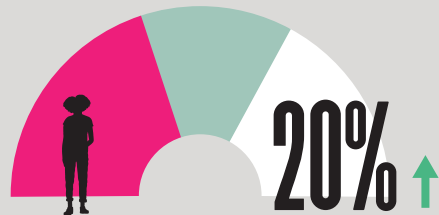
tienen un consejo de administración solo por mujeres



La representación femenina en los consejos de administración lleva una mejora del rendimiento de la empresa



Cuando en los consejos de administración hay un **30-39%** de representación femenina, las empresas tienen el **18,5%** más de probabilidades de mejorar sus resultados comerciales.



cuando predomina el equilibrio de género en los consejos de administración, las empresas tienen el **20%** más de probabilidad de mejorar sus resultados comerciales.



Más allá de la estadística y de la obligación que representa un sistema de cuotas, este reto puede abordarse desde las ciencias del comportamiento que, como lo propone la profesora de la Universidad de Harvard, Iris Bonnet, requiere observar y poner más atención en los sesgos que, naturalmente, los seres humanos tenemos en el proceso de toma de decisiones.

Afirma la investigadora que la diversidad no solo en términos de demografía sino desde la diversidad cognitiva, conduce a una mayor inteligencia colectiva del equipo, elemento esencial para una mejor gobernanza. Es así como la equidad de género en los consejos y juntas directivas es un imperativo ético y moral del que Comfama no puede abstraerse. Es por ello que, de cara al vencimiento en el 2022, del período estatutario de los actuales miembros del Consejo Directivo hacemos, más que una invitación, un llamado para que los empleadores afiliados y organizaciones sindicales honren con acciones y decisiones concretas sus políticas y compromisos con la equidad de género, mediante la postulación de aquellas empresas y organizaciones sindicales que sean representadas por mujeres en el Consejo Directivo, tanto principales como suplentes.

Con ello, no solo se fortalece el modelo de gobierno corporativo de una organización social tan relevante en la sociedad antioqueña como Comfama, sino que además se genera un incentivo y empujón para que otras entidades, empresas y organizaciones se sumen a esta iniciativa.



Otros retos

Adoptar las recomendaciones dadas por el consultor externo que apoyó el ejercicio de autoevaluación del Consejo Directivo, así como continuar fortaleciendo la institucionalidad, transparencia y sostenibilidad del modelo de gobierno corporativo mediante una revisión profunda de sus aspectos fundamentales, serán los retos y desafíos que vislumbramos para el año 2021, todo ello bajo la orientación y guía de Juan Rafael Arango Pava nuevo presidente del Consejo Directivo.



comfama