



7 RETOS PARA EL SECTOR EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

RETOS Y OPORTUNIDADES EN LA DIMENSIÓN SOCIAL:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- 4 entidades del sector manifestaron haber contratado a 157 personas en condición de vulnerabilidad, cifra que representa el 1,82% de la fuerza laboral de esas entidades. Estos resultados dejan en evidencia, el reto del sector en identificar criterios de inclusión laboral para las personas en condición de vulnerabilidad.

También se identificó que menos de la mitad de las compañías reportaron información relacionada con la contratación de población en condición de vulnerabilidad, por lo anterior se invita a las compañías del sector a que reporten esta información, con el fin de poder evidenciar como el sector contribuye al acceso de estos grupos poblacionales a la vida laboral.

- Es de resaltar que el 69% de las entidades manifestaron que para los empleados que continúan vinculados a la entidad una vez son padres de familia, se brinda la posibilidad de tener horarios flexibles, teletrabajo, jardín, tiempo adicional de licencia, entre otros. No obstante, aún hay un 31% de compañías que tienen la oportunidad de incluir y reportar este tipo de iniciativas.

- Si bien, las entidades del sector han venido realizando un gran esfuerzo en contar con iniciativas para el fortalecimiento de las competencias laborales de colaboradores próximos a retirarse por cambios organizacionales o por jubilación, aun cerca de la mitad de las compañías no cuentan con este tipo de actividades, es por ello que el reto del sector consiste en aumentar el número de entidades financieras que implementen estas prácticas con el fin de contribuir con el desarrollo de sus colaboradores en las diferentes etapas de la vida laboral.

- En los cargos de ejecutivos de tercer nivel y, auxiliares y profesionales se encontró que la brecha salarial entre hombres y mujeres es relativamente baja; no obstante, esta tendencia no se mantiene para el segundo nivel (vicepresidentes y gerentes) pues la brecha es aproximadamente del 22% más para los hombres. Trabajar en iniciativas que permitan un equilibrio entre el ingreso de los hombres y las mujeres a ese nivel es un reto que tiene el sector en materia de equidad de género.



INVERSIÓN EN COMUNIDADES

• 29% de las entidades que respondieron a la encuesta no hacen aportes sociales y un 17% adicional los hace sin un parámetro estratégico para escoger su destino y hacer seguimiento a los mismos. Implementar criterios estratégicos en la selección de aquellas iniciativas en que la organización va a invertir es un reto que, de asumirse, permitirá aumentar el impacto de dichas inversiones.

• Aunque la mayoría de los bancos tienen como práctica estratégica la definición de líneas de intervención, es necesario avanzar en otro tipo de prácticas como el planteamiento de objetivos y metas de los proyectos en los cuales se invierte, el monitoreo al logro de dichos objetivos y metas, y la identificación del retorno que las iniciativas le pueden traer a la organización, todo en el marco de una generación de valor compartido, es decir, incluyendo un beneficio para la empresa.

• Menos de la mitad de las compañías (40%) cuenta con programas de voluntariado corporativo. Siendo esta práctica un factor que beneficia el ambiente laboral por brindar oportunidades a los colaboradores de contribuir de manera directa al bienestar de las personas en el entorno de la organización en que trabajan, las entidades podrían avanzar en disponer de este tipo de iniciativas.

40%
cuenta con programas de voluntariado corporativo.

EDUCACIÓN FINANCIERA

• Si bien el 59% de entidades que ejecutan programas de educación financiera hacen uso de medio masivos de comunicación para divulgar información asociada a los mismos, se evidencia que el 41% restante no utiliza estos medios en sus programas de educación financiera. Lo anterior otorga la oportunidad de fortalecer e incrementar el alcance e impacto de los beneficios de estos programas en la población colombiana, a través del uso de los medios masivos.

• La encuesta permitió identificar que únicamente el 28% de las compañías están desarrollando la temática asociada a las pensiones en sus programas de educación financiera, teniendo en cuenta que en la actualidad este es un tema que genera incertidumbre en el consumidor financiero, este resulta en una oportunidad para que las compañías desarrollen estrategias orientadas a mejorar esta temática en sus programas.

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

• El sector debe trabajar en la divulgación de las políticas y lineamientos de selección, principalmente aquellos relacionados con criterios económicos no financieros ni técnicos, criterios ambientales y criterios sociales.

• En cuanto a la evaluación del desempeño de proveedores activos, las entidades dedican importantes esfuerzos a revisar criterios asociados a la transparencia y la lucha contra la corrupción, sin embargo, es necesario fortalecer otros ámbitos como la gestión adecuada de comunidades por parte de aquellos proveedores a quienes aplica.

APOYO A PROCESOS DE POSCONFLICTO

En torno a procesos de posconflicto, el **52% de las entidades manifestó** contar con prácticas o iniciativas relacionadas con este tema, algunas de estas son:



Participación en espacios de discusión y generación de política frente a temas de posconflicto.



Financiación de iniciativas y apoyo a gobiernos.



Participación en iniciativas conjuntas con otras organizaciones.



Diseño de productos o servicios que contribuyen a dinámicas de posconflicto.



Capacitación a empleados en temas de posconflicto

Lo anterior da una oportunidad al sector para que continúe identificando opciones de apoyo que estén orientadas a un mismo objetivo además de continuar trabajando en aquellas que están en marcha.