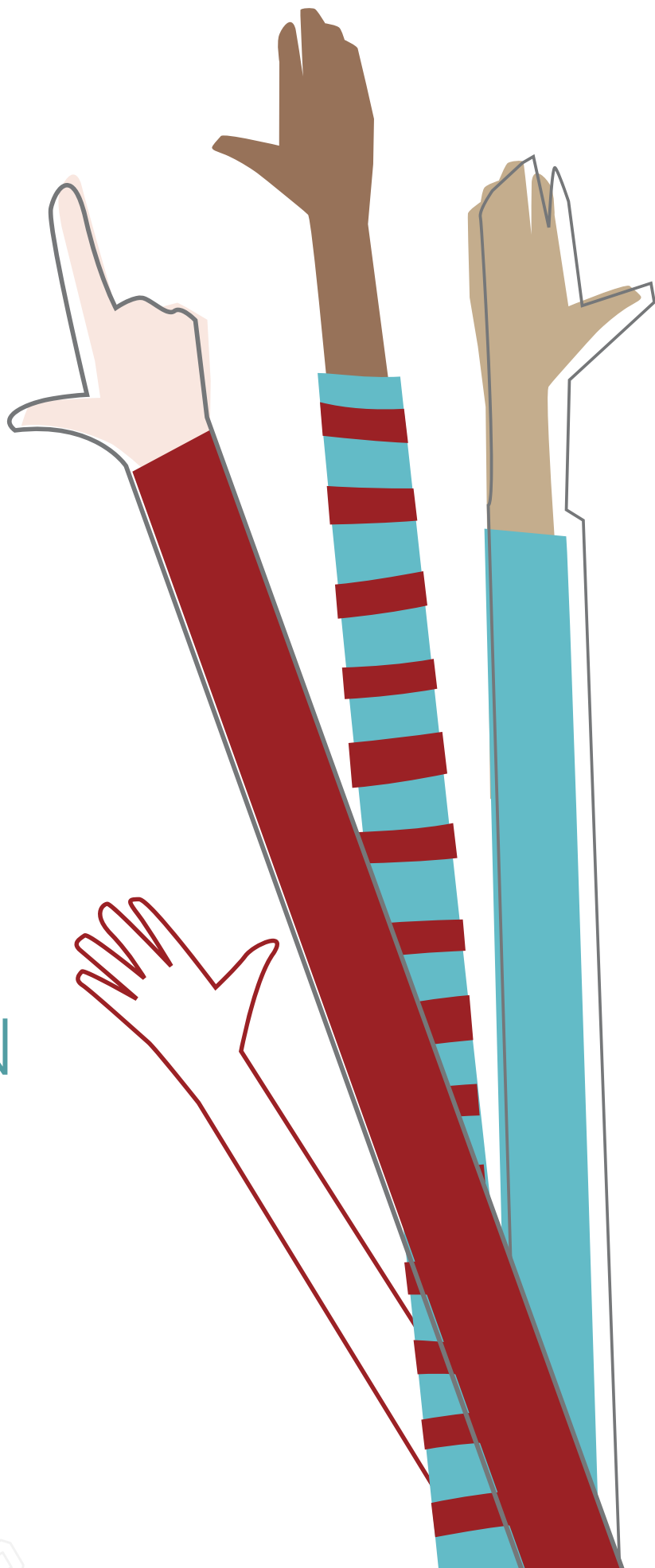




# INFORME SOBRE GESTIÓN, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

---

2020





El objetivo de este documento es presentar las iniciativas y acciones implementadas en temas de diversidad e inclusión durante el 2020 al interior del Banco de la República.

Como parte de las iniciativas promovidas para trabajar en temas de diversidad e inclusión, en diciembre de 2019 el Banco se unió a la iniciativa “Equipares”, un Sistema de Gestión en Igualdad de Género que permite identificar y superar las brechas de género en las empresas y organizaciones. Esta iniciativa es liderada por el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer y la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

En 2020 se realizó un diagnóstico para identificar las brechas de género existentes y construir planes de acción que permitieran cerrarlas. A partir de allí el Banco ha venido implementando diversas acciones que permitan reforzar la cultura de diversidad e igualdad de género de la entidad. Entre otras acciones se conformó un Equipo de Diversidad e Inclusión con personal de diferentes niveles y áreas del Banco.

## Contenido

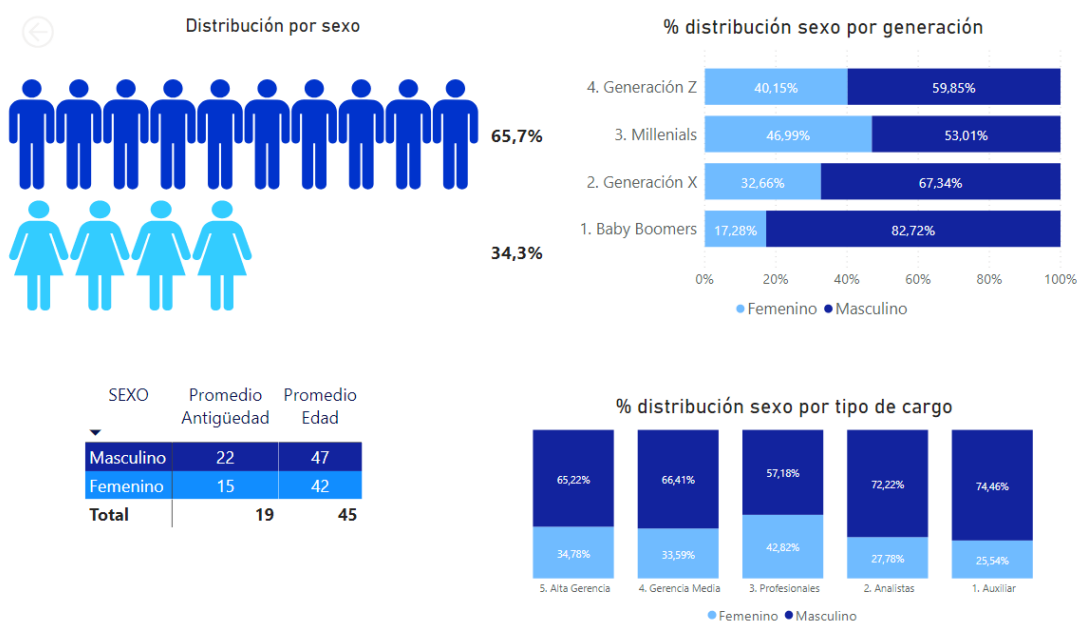
---

1. PERSONAL BANREP .....	2
2. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO.....	2
3. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO .....	3
4. CERTIFICACIONES OBTENIDAS EN TEMAS DE GENERO .....	8
5. ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN ALREDEDOR DEL TEMA DE GENERO .....	9
6. PROGRAMACIÓN CULTURAL EN TEMAS DE GENERO.....	9

## 1. PERSONAL BANREP

El Banco de la República cuenta con 29 sedes a nivel nacional. Su composición demuestra la apuesta de la organización por promover la inclusión y diversidad al interior del Banco.

Con corte a diciembre de 2020 la distribución de la población del Banco a nivel nacional es la siguiente:



## 2. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GENERO

El Banco definió en 2020 la política de igualdad de género con el fin de establecer e incentivar de manera transversal y articulada una cultura institucional enfocada a la igualdad de género, bajo los siguientes compromisos:

1. Promover la equidad de género mediante procesos de reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación y compensación basados en criterios objetivos y en condiciones de igualdad.
2. Defender los derechos humanos del personal.

3. Ofrecer un trato libre de discriminación<sup>1</sup> a todo el personal.
4. Promover la igualdad de trato, de oportunidades y beneficios, sin distinguir sexo o género, buscando eliminar posibles desigualdades.
5. Desarrollar iniciativas que contribuyan a prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el Banco.
6. Promover un ambiente laboral libre de violencia que favorezca el respeto y las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización.
7. Promover un balance entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres con el cuidado y atención a la familia.
8. Promover iniciativas dirigidas a los diferentes grupos de interés que contribuyan a reducir la brecha de género.

Esta política se divulgó al interior de la organización para conocimiento y entendimiento de todo el personal. De igual forma se publicó en la página web del Banco para consulta de los diferentes proveedores y de la ciudadanía en general.

### 3. ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

---

#### a) Selección de personal con igualdad de oportunidades y libre de sesgos

##### i. Publicación de nuestras convocatorias sin distinción de género

Dentro de las acciones implementadas se identificaron y modificaron las denominaciones de varios cargos adoptando el uso de lenguaje incluyente y se incluyó mayor información sobre la posición a cubrir en el momento de publicar las ofertas. Se diseñó igualmente una Guía de lenguaje para publicaciones de convocatorias internas y externas con el fin de estandarizar la comunicación y asegurar un lenguaje inclusivo.

---

<sup>1</sup> Según la Real Academia de la Lengua, Discriminar se define como *Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental.*

ii. Valoración y selección de personal libre de sesgos y discriminación.

Se diseñó e implementó un protocolo de selección que reforzara la aplicación de criterios objetivos y homogéneos en todas las etapas del proceso, donde prima la valoración del perfil de cargo, es decir, los requisitos de formación, experiencia, habilidades y competencias.

Para contribuir en la adopción de estos cambios se implementaron dos estrategias: El diseño de un documento guía para directivos y evaluadores de proceso, orientándolos en el cómo realizar las valoraciones e incluyendo tips y recomendaciones de acciones puntuales. Como segunda estrategia se implementaron capacitaciones y talleres tanto a líderes con procesos de selección activos como al equipo a cargo de realizar los procesos, para minimizar sesgos en la evaluación.

iii. Aplicación de exámenes ocupacionales para la contratación de personal.

El Banco de la República no incluye dentro de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso pruebas de embarazo o de VIH; sin embargo, esta práctica no se informaba explícitamente a las personas que participaban en los procesos de selección, por lo que se diseñaron nuevas comunicaciones corporativas donde el Banco declara su compromiso frente a la igualdad de oportunidades e informa que el examen médico ocupacional de ingreso está libre de sesgos y alineado con los principios de igualdad y respeto incluidos en la Política de Igualdad de Género del Banco.

b) Igualdad de oportunidades y competencia por mérito en los procesos de movilidad interna:

i. Procesos de evaluación abiertos a todo el personal

El Banco de la República realiza sus convocatorias internas de manera pública, promoviendo un acceso igualitario para hombres y mujeres. La participación en dichos procesos está abierta para cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en la invitación al concurso, lo que favorece la competencia por mérito.

Como parte del ajuste del proceso de evaluación interna se diseñó una Guía de Selección, Promoción y Desarrollo donde se establece de manera explícita el compromiso de

objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos internos de movilidad y desarrollo profesional; guía que promueve la apertura en la participación, inclusión y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

## ii. Integración de paneles de evaluación diversos.

El Banco adoptó como práctica en su flujo de proceso de selección, la realización de entrevistas técnicas con doble evaluador para el cubrimiento de cargos que se encuentran altamente feminizados o masculinizados, con el fin de minimizar sesgos e incluir una mayor diversidad de perspectivas en el momento de valorar a las personas aspirantes.

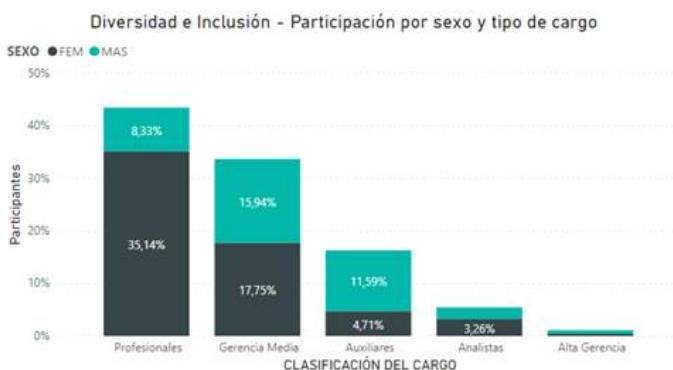
## c) Capacitación

Durante la vigencia 2020, el Banco gestionó programas, en su mayoría virtuales con metodologías sincrónicas<sup>2</sup> y asincrónicas con acceso en igualdad de condiciones para todas las personas de la organización, asociados a los siguientes ejes de temáticos: Liderazgo, desarrollo de competencias, desarrollo de habilidades y formación virtual.

En términos de cobertura, el 94,79% del personal tuvo acceso, al menos, a una acción de formación durante el 2020, de los cuales el 35,99% fueron mujeres.

## i. Eventos de formación temas de diversidad e inclusión de género:

Como parte de las acciones para permear la cultura organizacional con los temas de inclusión e igualdad de género, se llevaron a cabo capacitaciones a diferentes grupos poblacionales. El 43,48% fue de rol profesional, seguido de roles de gerencia media



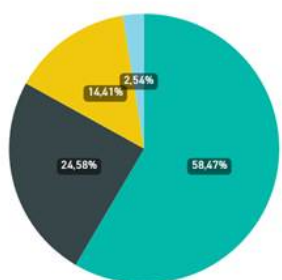
<sup>2</sup> Sincrónica es donde la interacción entre el instructor y el estudiante sucede en tiempo real.

(33,70%) y auxiliares (16,30%). Dentro de todo el grupo que participó en dichas capacitaciones las mujeres representaron el 61,23%.

ii. Beneficiarios (as) de posgrado país y exterior Banco y particulares:

En 2020, el Banco patrocinó 118 beneficiarios(as) de posgrados, de los(as) cuales el 83,05% corresponde a personal del Banco y el 16,95% a particulares. 2 de cada 5 personas patrocinadas son mujeres.

Distribución beneficiarios(as) 2020



● Empleado(a) - País ● Empleado(a) - Exterior ● Particular - E&D ● Particular - JT

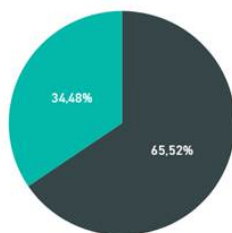
Distribución beneficiarios(as) 2020 por sexo



● Masculino ● Femenino

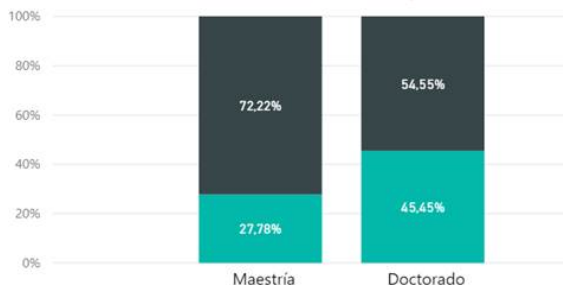
Por distribución de sexo, el 34,48% son mujeres y el 65,52% son hombres. Se evidencia que en estudios de doctorado la distribución por sexo es aproximadamente 50% - 50%, mientras que en los estudios de maestría la proporción de mujeres-hombres es aproximadamente de 1 a 4.

Distribución beneficiarios(as) exterior por sexo



● Masculino ● Femenino

Distribución nivel estudios por sexo



● Femenino ● Masculino

#### d) Equidad salarial

La estructura salarial del Banco contempla asignaciones salariales libres de discriminación por sexo, brindando igualdad de beneficios tanto a hombres y mujeres. Como parte de las acciones desarrolladas durante 2020 en temas salariales se implementó el índice de segregación salarial, el cual muestra la distancia entre las asignaciones salariales de hombres y mujeres en la organización, permitiendo hacer un monitoreo más detallado en este aspecto.

Los resultados obtenidos en dicho índice indican que las brechas en términos de remuneración en el Banco están dentro de los rangos óptimos definidos por Equipares y el Banco seguirá trabajando por disminuir esta brecha.

#### e) Acoso laboral y sexual

El Banco busca brindar ambientes convivientes para todo el personal en sus diferentes instalaciones a nivel nacional y como parte de este compromiso cuenta con un Comité de Convivencia Laboral el cual viene operando desde hace varios años y adicionalmente se formalizó el procedimiento para la atención de situaciones de acoso laboral y el protocolo de atención a situaciones de acoso sexual. De igual forma se impartió formación virtual al Comité de Convivencia Laboral y a parte del personal sobre temas claves para entender que es Acoso Laboral y Acoso Sexual y que hacer en cada una de estas situaciones.

---

Durante 2020 se invitó a **un grupo de 288** personas a nivel nacional a que desarrollaran el curso en temas de acoso laboral y sexual a través de la plataforma virtual de capacitación.

#### f) Comunicación no sexista

La comunicación es una variable muy importante en el proceso de transformación cultural, por eso el Banco construyó una Guía para la orientación en el uso de lenguaje inclusivo, para brindar herramientas lingüísticas que promuevan una comunicación más inclusiva, en el que ningún género tenga más importancia que el otro y que contribuya a construir un ambiente más equitativo.

Dicha Guía es de acceso público para todo el personal y se promueve su uso en los diferentes ambientes laborales.



### g) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Como parte de las acciones desarrolladas por el Banco y en el marco de la emergencia sanitaria iniciada en 2020, se otorgó la posibilidad de trabajo desde casa al personal que puede desarrollar sus labores remotamente. De igual forma, previa autorización, existe la posibilidad de trabajar en este esquema desde una ciudad distinta a la de su sede de trabajo lo cual brinda mayor flexibilidad a las personas en su organización y balance vida laboral, personal y familiar.

---

A corte de diciembre de 2020 se gestionaron **427** solicitudes de trabajo remoto desde otra ciudad.

## 4. CERTIFICACIONES OBTENIDAS EN TEMAS DE GÉNERO

---

Como parte del proceso de implementación del Sistema de Gestión en Igualdad de Género – Equipares, se llevó a cabo el desarrollo del plan de acción el cual contempló la definición de acciones en las 8 dimensiones establecidas por la norma.

Luego de la ejecución de dicho plan y de las auditorías respectivas, el Banco obtuvo en octubre de 2020 el primer nivel del sello Equipares denominado *Reconocimiento* como incentivo al trabajo realizado por la entidad al identificar las brechas de género existentes y desarrollar el plan de acción.

De igual forma en diciembre de 2020 le fue otorgado el *Sello Plata* Equipares el cual certifica que la organización ha implementado acciones para generar una transformación en su cultura organizacional.



## 5. ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN ALREDEDOR DEL TEMA DE GENERO

---

Como parte de las estrategias establecidas en el Banco frente a los temas de igualdad de género, desde la Unidad de Investigaciones de la Gerencia Técnica se desarrollaron diferentes trabajos investigativos en temas de género. Dentro de estos trabajos se destaca el Borrador de Economía elaborado por cuatro Investigadoras Principales denominado "El camino hacia la igualdad de género en Colombia: ¿Ya llegamos?". En este documento se hace una mirada de cómo la mujer ha logrado incursionar en los diferentes ambientes sociales, laborales, educativos, entre otros en Colombia durante los últimos 100 años.

## 6. PROGRAMACIÓN CULTURAL EN TEMAS DE GENERO

---

Durante el 2020 el Banco a través de sus áreas culturales a nivel nacional desarrolló diversas actividades dentro de su programación cultural como seminarios, conferencias, entre otros, y elaboró publicaciones visibilizando los distintos roles de la mujer y su aporte dentro de la sociedad. A través de los diversos medios digitales se desarrollaron aproximadamente 44 actividades.

