
Autores y/o editores

[Dirección General de Gestión Humana](#)

Desde 2019, el Banco de la República ha emprendido un camino firme hacia la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión. Este informe presenta los avances alcanzados, las acciones implementadas y los resultados obtenidos, reafirmando el compromiso institucional con una cultura laboral más incluyente, representativa y respetuosa de las diferencias.

Fecha de publicación

Martes, 26 de agosto 2025

Tabla de contenido

[1. Compromiso institucional con la diversidad](#)

[2. Indicadores de progreso](#)

[3. Iniciativas transformadoras](#)

[4. Reconocimientos institucionales](#)

1. Compromiso institucional con la diversidad

En 2020, el Banco adoptó la política de igualdad de género, que con el compromiso conjunto de la administración y la población del Banco en 2022 evolucionó hacia una política integral de diversidad, equidad e inclusión. Esta política busca incentivar de manera transversal y articulada una cultura institucional donde la diversidad sea acogida y valorada como ventaja competitiva y permita promover condiciones laborales equitativas y respetuosas para todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, edad, etnia, discapacidad u otras características.

Los principios que guían esta política incluyen:

- Procesos de selección y promoción basados en criterios objetivos.
- Respeto por los derechos humanos de todo el personal.
- Ambientes laborales inclusivos y libres de violencia.
- Igualdad de trato y oportunidades.
- Prevención y sanción del acoso laboral y sexual.
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

[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. Y sobre la misma el Banco ha desplegado una intensa gestión de socialización para que sea adoptada integralmente.

2. Indicadores de progreso

a) Presencia institucional en el territorio

El Banco de la República cuenta con 29 sedes distribuidas en todo el territorio nacional, reflejo de su compromiso por promover la inclusión y la diversidad tanto dentro de la organización como en su relación con la ciudadanía. Esta presencia en regiones culturalmente diversas permite acercar sus servicios y actividades a una ciudadanía plural, reconociendo y valorando las diferencias sociales y culturales.

b) Composición del personal

A diciembre de 2024, la composición del personal a nivel nacional presenta una evolución favorable dado que se encuentra integrada por un 63,2% de hombres y un 36,8% de mujeres. Esta cifra representa un incremento de 2,7 puntos porcentuales en la participación femenina respecto al año 2019, cuando el Banco inició sus acciones institucionales en favor de la equidad de género y la inclusión.

Distribución planta por sexo



c) Participación en cargos de responsabilidad

En cuanto a los cargos de responsabilidad, se ha evidenciado un avance significativo en la participación de mujeres. En 2021, el 36,7% de estos cargos estaban ocupados por mujeres, cifra que aumentó al 40,98% en 2024, lo que representa una variación positiva de 4,19 puntos porcentuales en la presencia femenina en roles de liderazgo.

Distribución planta en cargos de responsabilidad por sexo



d) Promociones internas

En cuanto a aspirantes en procesos de selección, el Banco ha incorporado a lo largo de estos años diferentes acciones para promover de manera equitativa la participación de hombres y mujeres en los procesos de incorporación. Desde 2023, se logró obtener una postulación paritaria entre hombres y mujeres y esto se ha mantenido en 2024.

Aspirantes a procesos de selección



En 2024, el 39% de las promociones fueron para mujeres, frente al 33% en 2023.

Promociones por concurso

e) Movilidad hacia áreas tradicionalmente masculinizadas

Como parte de las estrategias de movilidad interna y promoción por mérito que el Banco sigue fomentando, 78 mujeres lograron incorporarse en áreas tradicionalmente masculinizadas durante 2024. Este avance refleja el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades y el compromiso institucional por derribar barreras de género en todos los niveles y funciones.

Ingreso de mujeres en cargos masculinizados

3. Iniciativas transformadoras

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

I. Publicación de nuestras convocatorias sin distinción de género y abierta a personas con capacidades diversas

Dentro de las acciones implementadas se identificaron y modificaron las denominaciones de varios cargos adoptando el uso de lenguaje incluyente e igualmente se implementó la utilización de imágenes que vinculen a hombres y mujeres de manera indistinta en las publicaciones. Así mismo se incluyó mayor información sobre la posición a cubrir en el momento de publicar las ofertas y un texto específico para las personas en con discapacidad, con la finalidad de brindar el apoyo necesario para su postulación.

II. Atracción de talentos diversos

El Banco participó activamente en una variedad de eventos de atracción y promoción de talentos diversos, incluidas ferias de empleo y ferias universitarias. Se fortalecieron vínculos con entidades externas de empleo con la finalidad de atraer talento diverso, así como *networking* con universidades y así promover la diversidad de pensamiento al interior del Banco.

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

El Banco de la República realiza sus convocatorias internas de manera pública, promoviendo el acceso de manera igualitaria sin distinción de edad, género, orientación sexual o raza. 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.

c) Capacitación

Desde 2019, el Banco ha gestionado programas de formación 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.

Como parte de las acciones para permear la cultura organizacional con los temas de diversidad, equidad e inclusión, se desarrollaron a nivel general capacitaciones en conceptos de diversidad, liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo, entre otros, así mismo, se llevaron a cabo capacitaciones a diferentes grupos poblacionales, de los cuales se destacan los programas de formación dirigidos a hombres para fortalecer habilidades administrativas, así como programas de liderazgo y mentoría femenina.

De la misma manera, se desarrollaron acciones formativas con la finalidad de promover el principio de corresponsabilidad y resaltar la importancia del tiempo compartido en el hogar.

d) Equidad salarial

La estructura salarial del Banco de la República garantiza asignaciones libres de cualquier tipo de discriminación, ya sea por género, discapacidad, raza, edad u orientación sexual, promoviendo así la igualdad de trato para todo el personal.

Como parte de las acciones anuales en materia de equidad salarial, se realizó un seguimiento al índice de segregación salarial, herramienta que permite medir la diferencia entre las remuneraciones de hombres y mujeres dentro de la organización. Los resultados obtenidos en 2024 muestran que las diferencias salariales se encuentran dentro de los rangos óptimos establecidos por el programa Equipares.

e) Modelo de liderazgo

Desde 2022, el Banco de la República actualizó su modelo de liderazgo, estableciendo un marco teórico y práctico que define los comportamientos y lineamientos que deben guiar el estilo de dirección de sus líderes. Este modelo se fundamenta en tres principios clave:

- **Liderazgo transformacional:** orientado al desarrollo de equipos con visión estratégica y capacidad de innovación.
- **Liderazgo digital:** enfocado en la adaptación tecnológica y el uso eficiente de herramientas digitales.
- **Liderazgo incluyente:** comprometido con la promoción de ambientes laborales respetuosos, representativos y libres de discriminación.

Con esta transformación, la diversidad, la equidad y la inclusión se consolidan como pilares fundamentales en el ejercicio del liderazgo dentro del Banco, permeando las decisiones, relaciones y acciones de quienes ocupan cargos directivos.

f) Comunicación no sexista

La comunicación es una variable muy importante en el proceso de transformación cultural, por eso el Banco, ha implementado mejores prácticas evitando el uso de expresiones sexistas y usando imágenes que permitan combatir estereotipos relacionados con la feminidad. Adicionalmente, se generó un site en la intranet del Banco, en el cual se dispuso un repositorio de información y actividades relacionadas con Diversidad e Inclusión.

g) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Como parte de las acciones desarrolladas por el Banco para mantener la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los empleados del Banco, creó el programa “Nos inspira tu calidad de vida”, con seis ejes de trabajo teniendo en cuenta las preocupaciones y cifras de la medición de momento de vida y pulso emocional.

h) Inclusión de personas con discapacidad intelectual

Con el apoyo de la Fundación *Best Buddies*, el Banco ha desarrollado las jornadas “Amigos del alma”, espacios diseñados para fomentar vínculos de amistad entre personas con discapacidad intelectual y miembros de la Comunidad BanRep. Asimismo, en colaboración con la Corporación Síndrome de Down, se llevó a cabo la actividad “Un día como miembros de la #ComunidadBanRep”, que permitió a los participantes vivir una experiencia laboral significativa dentro del Banco.

Gracias a estas iniciativas, en 2024 se logró gestionar la incorporación laboral de personas con discapacidad intelectual vinculadas a *Best Buddies*, quienes actualmente forman parte del equipo de trabajo en la Biblioteca Luis Ángel Arango (BLAA). Esta acción representa un avance concreto en la construcción de una cultura organizacional más incluyente y diversa.

i) Accesibilidad en el área cultural

Desde el 2022 las áreas culturales del Banco implementaron acciones enfocadas a promover espacios y estrategias dirigidas al público en situación de discapacidad visual, auditiva y cognitiva, permitiendo acceder a servicios culturales a nivel nacional.

I. Para personas sordas

En todos los centros culturales es posible consultar libros y videos en lengua de señas colombiana, complementado por un servicio de referencia de obras como diccionarios, vocabulario, gramática, interpretación y educación de la población sorda. Como parte de su proceso de redimensionamiento, en todos los centros culturales de la red se empieza a ofrecer programación orientada por expertos en lengua de señas colombiana, en donde se utilizan materiales documentales para uso y disfrute de las personas sordas.

II. Para personas en situación de discapacidad cognitiva

La actividad cultural del Banco de la República ofrece herramientas y programación orientada a brindar acceso al conocimiento y a la cultura a las personas en situación de discapacidad cognitiva. Sus funcionarios realizan constantemente procesos de investigación para generar el desarrollo de colecciones accesibles para personas en situación de discapacidad cognitiva.

III. Para personas en condición de discapacidad visual

La red de Bibliotecas del Banco de la República cuenta con colecciones conformadas por libros hablados en formato *Daisy* e *IncidReader* y obras impresas en braille. Además, ofrece un servicio de referencia virtual para solicitar materiales en formato accesible.

IV. Para personas con movilidad reducida

Como parte de sus procesos de redimensionamiento, la infraestructura de sus espacios culturales apunta a brindar rutas y desarrollar mecanismos especiales para el acceso y libre desplazamiento de los usuarios en silla de ruedas y del público en situación de discapacidad visual.

4. Reconocimientos institucionales

a) *EDGE Certification*

La Certificación Internacional EDGE reconoce las políticas y prácticas que conforman la infraestructura de equidad en el Banco de la República. Esta evaluación incluye el análisis de datos generales de nuestra planta de personal, así como los resultados de percepción y experiencia de nuestros empleados y empleadas, comparándolos con los de instituciones similares en funciones y alcance.

Obtuvimos esta certificación gracias a la rigurosa evaluación realizada por EDGE en 2024, que valoró el cumplimiento de nuestros compromisos en materia de diversidad, equidad e inclusión. La encuesta aplicada al personal del Banco fue fundamental para evidenciar el impacto de nuestras acciones.

EDGE verificó cómo estos compromisos se han traducido en beneficios concretos para nuestros equipos en todo el país. Además, comparó nuestros resultados con los de instituciones financieras internacionales y otros bancos centrales, destacando:

- La representación femenina en cargos de responsabilidad.
- La efectividad de nuestras políticas de capacitación y desarrollo de liderazgo.
- La solidez de nuestra cultura organizacional.
- Los altos niveles de satisfacción del personal en cuatro aspectos clave:
 - Equidad de oportunidades en contratación y promoción para mujeres y hombres.
 - Acceso a formación para asumir roles de liderazgo.
 - Intención de recomendar el Banco como lugar de trabajo y percepción del compromiso directivo con la igualdad de género.
 - Inclusión en la toma de decisiones dentro de los equipos.

Finalmente, EDGE resaltó el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el respaldo que brindan nuestros líderes ante situaciones personales o familiares especiales.

b) *Sello oro Equipares*

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. Como resultado de la continuidad de estas acciones, en 2022 el Banco obtuvo el *Sello Oro Equipares*, ratificando el compromiso en promover escenarios libres de desigualdad.

