

Diversidad — Banco Davivienda S.A. (2024)

“ Estado: ? Verificado (fuente y datos re-verificados)

Verificado por: Claude — verificación automatizada independiente de fuente

Fecha de verificación: 2026-08-04

Versión: 1.1

Identificación

Campo	Valor
Empresa	Banco Davivienda S.A.
País	Colombia
Ciudad	Bogotá
Tamaño	grande
CIU principal	6412
CIU secundarios	N/A
Sector descriptivo	Banca comercial

Práctica Documentada

Campo	Valor
Eje ASG	Social
Capítulo(s)	diversidad, etica
Título de la práctica	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión con medición de representatividad y equidad salarial

Descripción

Davivienda gestiona la diversidad, equidad e inclusión (DEI) como parte de su estrategia de talento humano, respaldada por una Política y Programas de DEI. En 2024 actualizó su encuesta de representatividad para Colombia, en la que participaron 8.420 personas (65,5% del total de la población laboral), identificando una composición de 61,1% mujeres y 38,9% hombres, 8,4% de personas de grupos étnicos, 6,5% de diversidad sexual y 0,3% de personas en condición de discapacidad.

La implementación combina medición con formación: 286 personas del equipo de Talento Humano fueron entrenadas para trabajar en sus sesgos en procesos de selección y gestión, impulsando la Política de DEI. El banco también monitorea la equidad salarial mediante el ratio de remuneración anual mujeres:hombres por nivel, que en Colombia fue de 100,87:100 en el nivel directivo, 100,03:100 en el ejecutivo y 97,43:100 en el básico, concluyendo que la brecha es mínima.

Los resultados se reflejan en la movilidad interna y el clima organizacional: en Colombia el 54% de las 1.195 promociones internas de 2024 fueron para mujeres (643), y el banco obtuvo 4,6 sobre 5,0 en el índice DEI evaluado en su encuesta de compromiso, además de ser reconocido por tercer año consecutivo por Gallup como 'Un lugar excepcional para trabajar'.

Dato Verificado

Indicador	Valor	Unidad	Año del dato
Participación de mujeres en la planta de Colombia (encuesta de representatividad)	61,1%	porcentaje de la población laboral en Colombia	2024
Ratio de remuneración anual mujeres:hombres, nivel ejecutivo Colombia	100,03:100	ratio de compensación anual	2024
Promociones internas otorgadas a mujeres en Colombia	54%	porcentaje de 1.195 promociones (643 mujeres)	2024
Índice DEI en encuesta de compromiso	4,6 sobre 5,0	puntaje	2024
Personas de Talento Humano entrenadas en sesgos	286	personas	2024

“ **Regla:** Solo incluir datos que aparecen textualmente en la fuente citada.

Fuente

Campo	Valor
Tipo de fuente	reporte_integrado
URL	https://ir.davivienda.com/wp-content/uploads/2025/03/Davivienda-Informe-Anual-2024.pdf
Título del documento	Informe Anual Davivienda 2024
Fecha de publicación	2025-03

Campo	Valor
Página/sección	Cap. 6 – Bienestar, pp. 303–305 y sección Política y Programas de DEI

Relevancia para PyMEs

Campo	Valor
Relevancia directa para PyME	Media
Justificación	La medición de representatividad y equidad salarial es adaptable, pero la infraestructura de encuestas y programas formales de DEI requiere simplificación para una pyme.

Adaptación PyME

Una pyme no necesita una encuesta corporativa sofisticada para empezar: basta una caracterización voluntaria y anónima del equipo (género, edad, discapacidad) en una hoja de cálculo, y una revisión anual de salarios por cargo comparando mujeres y hombres en roles equivalentes. Con esos dos datos ya puede fijarse una meta simple —por ejemplo, cerrar cualquier brecha salarial injustificada y garantizar que las promociones reflejen la composición del equipo— y capacitar a quien contrata con talleres gratuitos sobre sesgos disponibles en cámaras de comercio y cajas de compensación.

Ejemplo de primer paso para una PyME:

“ Construya este mes una tabla simple de su nómina con cargo, salario y género, y calcule el ratio de remuneración mujeres:hombres por nivel para detectar brechas.

Metadatos de Grafos

Relación	Destino	Notas
PERTENECE_A_SECTOR	64	
APLICA_A_CAPITULO	diversidad	
APLICA_A_CAPITULO	etica	
REFERENCIA_ESTANDAR	GRI 405	

Historial

Fecha	Acción	Por
2026-08-03	Creado como borrador	Cowork (Claude)
2026-08-04	Verificado automáticamente contra la fuente citada	Claude (verificador independiente)

Revisión #2
Creado 2026-08-04 04:44:53 UTC por Angelica Diaz
Actualizado 2026-08-04 05:46:11 UTC por Angelica Diaz