

# Desglose de la fuerza laboral

## Género

En el Grupo Bancolombia, nuestra estrategia de **diversidad, equidad e inclusión** tiene el objetivo de empoderar a mujeres en la organización para que se identifiquen y declaren lo que quieren ser a nivel personal y profesional, y de esta manera impulsen los pasos que se requieren para lograrlo, según la etapa de la vida en la que se encuentren.

Para seguir evolucionando y consolidando nuestra estrategia, es muy importante contar con una distribución por género en cada una de las posiciones, a nivel operativo, profesional y jefes. Esto lo podemos ver evidenciado en las metas planteadas para el año 2030, las cuales vemos a continuación.

Monitorear de manera permanente el comportamiento de estas cifras nos permiten ajustar nuestras estrategias en función de los resultados. Por ejemplo: experimentos usando ciencias del comportamiento, investigaciones aplicadas sobre liderazgo femenino y mentorías para fortalecer el empoderamiento de las mujeres.

Resultado 2022

Meta 2030

60%

55%

**Proporción de mujeres en la fuerza laboral**

52%

50%

**Proporción de mujeres en rol de líder:** Proporción de mujeres en todos los puestos directivos, incluidos los de dirección junior, media y superior (como % del total de puestos directivos)

55%

52%

**Proporción de mujeres en nivel junior:** Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de dirección junior)

42%

50%

**Proporción de mujeres en alta dirección:** Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, un máximo de dos niveles por encima del director ejecutivo o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)

58%

58%

**Proporción de mujeres en nivel junior:** Proporción de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de gestión (como % total de puestos de dirección junior)

44%

50%

**Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM.**