

La Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) como estrategia sostenible del sector financiero

- En el año 2021 Asobancaria y sus entidades agremiadas crearon el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión - DEI, que tiene el propósito de establecer estrategias y gestionar procesos que lleven a la consolidación del crecimiento inclusivo y generar igualdad de oportunidades de crecimiento económico en los diferentes sectores de la sociedad en los que influye la banca.
- Según estimaciones de McKinsey¹, cerrar la brecha de género en el mercado laboral podría incrementar el PIB de América Latina en 34% y aportaría 26% al PIB mundial. Por esta razón, reducir las desigualdades en el acceso a oportunidades, promoviendo la diversidad y la inclusión de los grupos poblacionales subrepresentados y en condición de vulnerabilidad, es clave para generar un mayor crecimiento sostenible de la economía.
- Para abordar la equidad es necesario partir de la diversidad con el propósito de lograr la inclusión como punto de llegada, estableciendo estrategias integrales que promuevan la diversidad, equidad e inclusión de manera holística, aportando así al cierre de brechas en términos de pobreza, inequidad e injusticia.
- Desde el sector financiero se tiene el poder transformador para aceptar y fomentar la diversidad, desarrollar estrategias que incentiven la equidad dentro y fuera de las empresas, y garantizar la inclusión de todos los actores de la sociedad a través del acceso al capital y el empoderamiento económico.

06 de junio de 2022

Director:

Hernando José Gómez

ASOBANCARIA:

Hernando José Gómez
Presidente

Alejandro Vera Sandoval
Vicepresidente Técnico

Germán Montoya Moreno
Director Económico

Para suscribirse a nuestra publicación semanal Banca & Economía, por favor envíe un correo electrónico a bancayeconomia@asobancaria.com

¹ McKinsey Global Institute (2015) Greater women's equality in Latin America would unlock \$1 trillion
Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/greater-womens-equality-in-latin-america-would-unlock-1-trillion>

Visite nuestros portales:

www.asobancaria.com
www.yodecidomibanco.com
www.sabermassermas.com

La Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) como estrategia sostenible del sector financiero

La homogeneidad, inequidad y exclusión impiden que todos los actores sociales puedan contribuir al crecimiento del sistema socioeconómico, lo cual crea barreras y presiones que frenan el desarrollo sostenible. De acuerdo con un estudio realizado por McKinsey², cerrar la brecha de género en el mercado laboral podría incrementar el PIB de América Latina en 34% y aportaría 26% al PIB mundial. Por esta razón, reducir las desigualdades en el acceso a oportunidades, promoviendo la diversidad y la inclusión de los grupos poblacionales subrepresentados y en condición de vulnerabilidad es clave para generar un mayor crecimiento sostenible de la economía.

Además de los cambios que se requieren a nivel de política pública para crear gobiernos y sociedades más diversas, equitativas e incluyentes, desde el sector privado y en particular desde el sistema financiero, es necesario incentivar la participación y empoderamiento económico de las poblaciones subrepresentadas y subatendidas, y el reconocimiento de sus derechos. Esto entendiendo que, a medida que se cierran las brechas de desigualdad y se incluyen a las poblaciones históricamente marginadas en la economía, se provoca un dinamismo conducido por estos nuevos actores que producirá riqueza y desarrollo.

A partir de esta premisa nacen iniciativas que buscan garantizar la diversidad y la adhesión social a los modelos de crecimiento, contemplando además cuestiones ambientales que están intrínsecamente ligadas a este crecimiento, dado que la economía depende en gran medida del uso de recursos naturales. En este sentido, es de vital importancia equilibrar aspectos sociales, económicos y ambientales que garanticen un verdadero desarrollo que se traduzca en mejores niveles de bienestar de la población. Como resultado, hoy las empresas y entidades financieras están abordando la diversidad, equidad e inclusión como parte de sus estrategias de sostenibilidad bajo un enfoque integral ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza), tanto desde su cultura interna como desde su oferta de valor.

Para dimensionar la magnitud de este desafío, según estimaciones realizadas por Asobancaria a través de la encuesta del Informe de Sostenibilidad, se ha evidenciado que para el 2021 persiste la brecha salarial en cargos ejecutivos ocupados por hombres en relación con las mujeres, en dónde los hombres ganan en promedio un 9% más que las mujeres en los mismos cargos, brecha que se ha ido cerrando pues en 2020 se ubicaba en el 13% a favor de los hombres en cargos de alto nivel.

² McKinsey Global Institute (2015) Greater women's equality in Latin America would unlock \$1 trillion Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/greater-womens-equality-in-latin-america-would-unlock-1-trillion>

Editor

Germán Montoya
Director Económico

Participaron en esta edición:

Mauricio Vélez García
Andrés Felipe Rojas González
Andrés Rey Hernández
Alejandro Mesa Esteban
Nataly Siza Pérez
Paula Correa Rojas

PROGRAMACIÓN

EVENTOS ASOBANCARIA

¡Un año recargado de temáticas clave para impulsar nuestra economía!

2022

Junio 9 y 10

24° Congreso de Tesorería
Centro de Convenciones
Hilton Garden Inn
Barranquilla

Julio 14 y 15

21° Congreso Panamericano de LAFTPADM
Hilton Cartagena
Cartagena

Agosto 17, 18 y 19

56ª Convención Bancaria
Centro de Convenciones
Cartagena de Indias
Cartagena

Septiembre 22 y 23

20° Congreso de Derecho Financiero
Hyatt Regency Cartagena
Cartagena

Octubre 7

33° Simposio de Mercado de Capitales
JW Marriott
Bogotá

Octubre 27 y 28

15° Congreso de Prevención del Fraude y Seguridad
Centro de Convenciones
Hilton Garden Inn
Barranquilla

Noviembre 17 y 18

20° Congreso de Riesgo Financiero
Hyatt Regency Cartagena
Cartagena

Diciembre 1

10° Encuentro Tributario
JW Marriott Bogotá



ASOBANCARIA

Inscripciones
Call Center
eventos@asobancaria.com
Cel +57 321 456 81 11

Patrocinios
Sonia Elias
sofia@asobancaria.com
+57 320 859 72 85



En esta misma línea, Banca de las Oportunidades publica periódicamente su informe de inclusión financiera en Colombia, en el que se identifica la brecha de género en inclusión de mujeres en el sector financiero a través de los indicadores de acceso general, en donde las mujeres se sitúan en el 86,6% frente al 92,9% de hombres³, lo que representa una brecha de 6,3 pp, y en el indicador específico de acceso a crédito, que para las mujeres se sitúa en el 33,3% frente al 36,9% de los hombres⁴, dejando en evidencia una brecha del 3,6 pp.

Esta edición de Banca & Economía presenta un análisis sobre la importancia de la equidad, diversidad e inclusión en el sistema financiero, abordando la interseccionalidad de los grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad, en gran parte aún subatendidos por la banca colombiana. Se propone el desarrollo de políticas, estrategias y acciones bajo un enfoque sistémico que combine la cultura interna y oferta de valor de las entidades financieras. Finaliza con algunas conclusiones en la materia.

Diversidad e inclusión, complemento de la equidad.

La equidad de género se ha abordado bajo un enfoque binario para cerrar las brechas entre hombres y mujeres sin considerar la interseccionalidad entre diferentes grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad que son subrepresentados y que requieren acciones bajo un enfoque sistémico, por ejemplo, mujeres campesinas, negras, indígenas, trans, entre otras interseccionalidades. Por esta razón, para abordar la equidad es necesario partir de la diversidad con el propósito de lograr la inclusión como punto de llegada, estableciendo estrategias integrales que promuevan la diversidad, equidad e inclusión de manera holística, aportando así al cierre de brechas en términos de pobreza, inequidad e injusticia. Para entender esto, es necesario

ofrecer una visión conceptual de estos tres términos. En primer lugar, se define la diversidad como la incorporación de “*diferencias y variaciones humanas, ya sea inherentes o adquiridas*”⁵. Por otra parte, la equidad logra que todas las personas contemplando sus diferencias y circunstancias tengan las mismas oportunidades⁶. En cuanto a la inclusión, puede entenderse como el reconocer, tratar y aceptar a una persona cultural y socialmente con igualdad sin importar las diferencias. En otros términos, es cuando las personas son reconocidas, valoradas, respetadas y libres⁷.

Asimismo, la equidad es definida por el Banco Mundial como “un principio ético y de justicia”. A su vez, la CEPAL la define como las condiciones y oportunidades de todas las personas sin excepción, adaptándose en casos precisos a lo que plantean los objetivos en aras de una sociedad más justa⁸. En esta línea, se define la inclusión social como el proceso en el que se alcanza la igualdad para cerrar brechas educativas, laborales, informales y productivas, como fuentes principales de inequidad⁹.

Es así como la equidad ha sido reconocida internacionalmente como un principio esencial del desarrollo sostenible junto a la diversidad y la inclusión. Por consiguiente, en la Agenda 2030, la equidad e inclusión social son factores claves para fortalecer, desde una visión global, la eliminación de barreras que vulneren el acceso equitativo a las diversas oportunidades¹⁰. Estas estrategias de “no dejar a nadie atrás” propuestas en la Agenda 2030, no solo aportan a la reducción de la desigualdad y la exclusión social, sino que promueven la competitividad y el liderazgo empresarial¹¹.

Por otra parte, la diversidad e inclusión son claves para la recuperación, resiliencia y la reimaginación de las empresas¹². Esto, como el motor que permite que el desarrollo productivo y la igualdad social converjan a un mundo de oportunidades bajo un contexto de sociabilidad ampliada, traducida en desarrollo de capacidades,

³ Banca de las Oportunidades (2021). Reporte trimestral de inclusión financiera a septiembre de 2021. Recuperado de: <https://www.bancadelasoportunidades.gov.co/sites/default/files/2022-03/RIF%20Trimestral%20Septiembre%202021.pdf>

⁴ Banca de las Oportunidades (2021) Reporte de Inclusión Financiera 2020. Recuperado de: https://www.bancadelasoportunidades.gov.co/sites/default/files/2021-07/REPORTE_DE_INCLUSION_FINANCIERA_2020.pdf

⁵ Red Española del Pacto Mundial (2021). Diversidad, equidad e inclusión en la Agenda 2030. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/biblioteca/e-learning-session-diversidad-equidad-e-inclusion-en-la-agenda-2030/>

⁶ Organización de los Estados Americanos (2021) Desigualdad e Inclusión Social en las Américas. Recuperado de: <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>

⁷ CEPAL (2007). Cohesión Social: Inclusión y Sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2834/S2006932_es.pdf

⁹ CEPAL. Equidad, desarrollo y ciudadanía. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2686/2/S2006536_es.pdf

¹⁰ OEA (2016) Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas. Recuperado de: http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf

¹¹ Red Española del Pacto Mundial, 2021. ODS, Año 4 El Liderazgo empresarial en la Agenda 2030: De la teoría a la acción. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2020/01/ODS-A%C3%B1o-4.pdf>

¹² McKinsey & Company (2020). Diversity still matters. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters>

mejora de oportunidades que retribuyan esas capacidades productivas perfeccionadas y mejoren condiciones que armonicen las preferencias de los diversos grupos poblacionales.

Otros factores como el territorio, el empleo y la protección social juegan un papel asociado a un patrón que conforma la diversidad e inclusión¹³. Por ejemplo, la promoción de la diversidad en términos de género y de origen étnico se correlaciona con una probabilidad significativa a un rendimiento superior de las compañías, en tanto, fomentar una cultura diversa e inclusiva es un factor crítico de éxito¹⁴, ya que habilita entornos más innovadores y resilientes en las organizaciones que promueven la diversidad. Asimismo, la clasificación de actividades que contribuyen significativamente a objetivos sociales, como la equidad, diversidad e inclusión, son catalizadores de la Inversión Sostenible, atrayendo capital e inversionistas que, además de rentabilidad, buscan generar un impacto social a través de sus inversiones¹⁵.

En un contexto global, la Unión Europea¹⁶ reconoce al sistema financiero como un actor clave que direcciona la inversión privada hacia una inversión más sostenible, y que ayuda a respaldar el déficit de financiación requerido para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular a través del cumplimiento de la meta del ODS 5 (Equidad de género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), y especialmente del ODS 10 (Reducción de las desigualdades), con la meta 10.2 *“De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”*¹⁷. Por esta razón, desde el sector financiero se tiene el poder transformador para aceptar y fomentar la diversidad, desarrollar estrategias que incentiven la equidad dentro y fuera de las empresas, y garantizar la inclusión de todos los actores de la sociedad a través del acceso al capital y el empoderamiento económico.

Diversidad, Equidad e inclusión (DEI) en el sector empresarial

América Latina es una región con gran diversidad cultural, racial y étnica. Esta diversidad constituye un elemento fundamental para

lograr una estabilidad económica y política que permita la construcción de una sociedad más equitativa¹⁸. Sin embargo, es una de las regiones que más sufre la desigualdad económica vinculada al género y el origen racial. Es por esta razón que, desde el sector empresarial y financiero, se ha venido incorporando la DEI como una estrategia dentro del ADN corporativo a través de las políticas y acciones empresariales.

Es importante resaltar que la diversidad y los entornos equitativos e inclusivos impulsan una mejor toma de decisiones, estimulan la innovación entre equipos, lo que es crucial para ayudar a todas las partes interesadas del negocio. Las organizaciones generan más progreso en la sociedad y son más consistentes alrededor del mundo cuando se alinean con DEI.

Son varios los ejemplos de buenas prácticas que se han implementado en empresas del sector real para abordar los componentes de DEI dentro de su negocio y que permiten ejemplificar cómo en la región ha avanzado en el desarrollo de este tipo de estrategias (Tabla 1).

Un sistema financiero diverso, equitativo e inclusivo

Uno de los objetivos identificados por el Banco Mundial es la inclusión social, la cual está fundamentada en la prosperidad compartida que combina el crecimiento e igualdad y que, cuando se encuentra en desequilibrio, acarrea un costo social que se transmite en un costo económico, y en la inequidad económica y social, evidenciando la urgente necesidad ir más allá de la identificación de la población, llegando al reconocimiento de las causas de exclusión que permean los grupos desatendidos¹⁹.

De manera similar, en términos de soluciones, la inclusión financiera es un mecanismo de transmisión que produce un mundo más inclusivo, proporcionando medios en los que poblaciones subatendidas accedan a diversas oportunidades e inviertan en su

¹³ CEPAL (2018). Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio. Textos seleccionados del período 2008-2018. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/id/254527/S1800087_es.pdf

¹⁴ McKinsey & Company (2020). Diversity wins: How inclusion matters. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

¹⁵ Platform on Sustainable Finance, European Union (2021). Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy. Recuperado de: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/sf-draft-report-social-taxonomy-july2021_en.pdf

¹⁶ García S. Valor Social Castellano (2021). Taxonomía social: la UE ahonda en el factor social para clasificar las inversiones sostenibles. Recuperado de: <https://valorsocial.info/taxonomia-social-la-ue-ahonda-en-el-factor-social-para-clasificar-las-inversiones-sostenibles-2/>

¹⁷ Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 10: Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

¹⁸ Buvinic, M., J. Mazza y J. Pungiluppi. (2003). Inclusión social y desarrollo económico en América Latina. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Inclusi%C3%B3n-social-y-desarrollo-econ%C3%B3mico-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

¹⁹ The World Bank (2013). Inclusion Matters, The Foundation for Shared Prosperity. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16195>

futuro²⁰. Por lo anterior, el sistema financiero es el actor clave en la asignación de recursos y administración de riesgos de un país, que conduce en el cumplimiento de los objetivos macroeconómicos y de desarrollo territorial²¹.

En este sentido, una de las contribuciones del sistema financiero inclusivo es la de incorporar el desarrollo de instrumentos que

mitiguen y controlen los riesgos, diversifiquen el acceso, otorguen garantías diferenciales, y contemplen plazos de financiamiento más prolongados, por ejemplo, en el caso de las medianas y pequeñas empresas, en especial aquellas lideradas por grupos poblacionales subatendidos, quienes necesitan enfrentar las emergencias e incertidumbres al tener que desarrollar nuevas capacidades y organización en los mercados²².

Tabla 1. Acciones de equidad, diversidad e inclusión en el sector empresarial

	<p>Ecopetrol cuenta con una política de diversidad e inclusión. Además, cuenta con un programa de trabajo que se centra en valorar la diversidad, respetando las diferencias e impulsando el desarrollo de entornos laborales cada vez más inclusivos, brindando igualdad de oportunidades a sus empleados. También, dentro de su programa cuentan con cinco aristas de trabajo: i. género, ii. discapacidad, iii. víctimas, excombatientes y retirados de las Fuerzas Armadas, iv. Etnias, origen, y condiciones socioculturales, v. orientación sexual²³.</p>
	<p>La ambición de Unilever es contribuir a construir lugares de trabajo equitativos y lograr igualdad, diversidad e inclusión en todas las acciones que realizan. Asimismo, Unilever ha identificado cuatro áreas de enfoque en su estrategia de DEI asociadas a género, raza, etnia, personas con discapacidad y comunidades LGBTQ+. Además, tienen el objetivo de alcanzar una representación 50/50 entre mujeres y hombres²⁴.</p>
	<p>Bavaria cuenta con una política de diversidad e inclusión que aplica para todos los colaboradores y socios mayoritarios de la organización. Asimismo, trabaja en capacitar y sensibilizar a los directivos para que eliminen los sesgos en los procesos de evaluación y selección de talento. También, promueve el empoderamiento femenino tanto interna como externamente. Por otra parte, cabe resaltar la iniciativa “Emprendedoras Bavaria”, dirigida a transformar la vida de miles de tenderas en el país como una apuesta por apalancar el canal tradicional y las metas nacionales de equidad de género²⁵.</p>

Fuente: Elaboración Asobancaria

²⁰ Sirtaine S, CGAP. Financial Inclusion for an Inclusive, Greener, More Resilient World. Recuperado de: <https://www.cgap.org/blog/financial-inclusion-inclusive-greener-more-resilient-world>

²¹ Organización de Naciones Unidas (2020) Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf

²² CEPAL (2018). Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio. Textos seleccionados del período 2008-2018. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/id/254527/S1800087_es.pdf

²³ Ecopetrol (2021). Aristas del programa diversidad e inclusión. Recuperado de: <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/Home/es/ResponsabilidadEtiqueta/Entorno/programa-de-diversidad-e-inclusion/aristas-diversidad-inclusion>

²⁴ Unilever (2021). Equidad, Diversidad e Inclusión. Recuperado de: <https://careers.unilever.es/equidad-diversidad-e-inclusion>

²⁵ Bavaria (2021). Bavaria es Galardonada como empresa inspiradora por la ANDI. Recuperado de: <https://www.bavaria.co/empresa-inspiradora-andi>

En resumen, la inclusión financiera no es solo garantizar acceso a través de instrumentos financieros a quienes no tienen cobertura, sino perfeccionar constantemente las condiciones de quienes lo integran, en una persistente búsqueda de inserción productiva y empoderamiento económico.

Para finalizar, y comprendiendo que el acceso universal al sistema financiero contribuye a la reducción de la desigualdad social, desde la banca se debe propender por un nivel de desarrollo inclusivo que construya tejidos sociales estables y sostenibles²⁶. Según Joseph Stiglitz, una sociedad desigual no será estable ni sostenible pues no se desempeña eficientemente²⁷, por lo que economistas como Jeffrey Sachs proponen combinar capital público y privado, partiendo de las necesidades, condiciones y particularidades locales, para permitir que las economías puedan escapar de la trampa de la pobreza y reducir los altos niveles de desigualdad²⁸.

Equidad, Diversidad e Inclusión con alcance gremial

En el año 2021, Asobancaria y sus entidades agremiadas crearon el Comité DEI, que tiene el propósito de establecer estrategias y gestionar procesos que lleven a la consolidación del crecimiento inclusivo y generar igualdad de oportunidades de crecimiento económico en los diferentes sectores de la sociedad en los que influye la banca. Este comité, que cuenta con la participación de 30 entidades financieras (bancos comerciales, de desarrollo y microfinancieras), definió dos líneas estratégicas con sus respectivas metas, alineadas con los objetivos estratégicos del país y con la Agenda 2030, que se relacionan a continuación:

- Estrategia 1 - Cultura Interna: Fortalecer una cultura interna diversa, equitativa e inclusiva en las entidades financieras a través de políticas, estrategias y acciones DEI con empleados, proveedores y aliados estratégicos.
- Estrategia 2 – Oferta de Valor: Desarrollar productos y servicios inclusivos que den solución a las necesidades y realidades de mujeres y grupos poblacionales subatendidos (étnicos, LGBT+, con discapacidad, migrantes, reinsertados, jóvenes, adulto mayor).

En el marco de estas estrategias y con el ánimo de identificar el estado de madurez de las entidades financieras en cada una de estas líneas, se ha identificado que 22 entidades ya cuentan con

acciones de cultura interna y 14 entidades cuentan con una oferta de valor, ambas enfocadas en DEI.

Tabla 2. Acciones de cultura interna y oferta de valor con criterios de equidad, diversidad e inclusión de las entidades financieras

Cultura Interna	Oferta de Valor
- Políticas organizacionales en DEI	- Análisis de riesgos considerando factores DEI
- Planes de formación a colaboradores	- Modelos de atención inclusivo/con enfoque de género
- Creación de comités multidisciplinarios	- Innovación y nuevas tecnologías para el acceso al sistema financiero a través de productos y servicios incluyentes (canales digitales).
- Fortalecimiento de la cultura organizacional	- Fortalecimiento y promoción de la educación financiera con enfoque de género.
- Procedimientos de reclutamiento, selección y promoción con enfoque de género	- Generación de productos y servicios incluyentes que evidencien las necesidades y realidades de los diferentes grupos poblacionales incluyendo las mujeres, como cuentas de ahorro, trámites de pensiones, seguros, tarjetas de crédito, entre otros.
- Políticas de primer empleo y empleo juvenil	
- Generación de capacidades con aliados estratégicos como Ranking Par y Equipares	

Fuente: Elaboración Asobancaria

Con la creación de este comité, desde Asobancaria se han emprendido diferentes proyectos para apoyar a las entidades en la implementación de las estrategias de cultura interna y de oferta de valor, entre las que se encuentran la participación en bloque de las entidades en el Ranking Par de Aequales, con el fin de fortalecer la construcción de data que hoy en día es insuficiente.

Otra de las acciones es la realización de talleres en temas transversales que han permitido la nivelación de conocimientos

²⁶ CEPAL (2000). Equidad, desarrollo y ciudadanía. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2686-equidad-desarrollo-ciudadania-version-definitiva>

²⁷ Stiglitz, J. (2012). El precio de la desigualdad. Recuperado de: https://eva.fder.udelar.edu.uy/pluginfile.php/30733/mod_folder/content/0/19.Stiglitz%2C%20J.%20-%20Prefacio%2C%20en%20el%20precio%20de%20la%20desigualdad.pdf?forcedownload=1.

²⁸ Sachs, J. (2005). El fin de la pobreza.

básicos en temas DEI. Dichas capacitaciones fueron sobre temáticas como sesgos inconscientes, equidad de género, diversidad y construcción de ambientes saludables.

Finalmente, y con el propósito de unir esfuerzos entre el sector financiero y el Gobierno Nacional, se está construyendo el Protocolo por la Diversidad, Equidad e Inclusión del Sector Financiero en Colombia, que tiene el propósito de facilitar la convergencia de esfuerzos de actores públicos, privados y multilaterales, buscando aumentar la diversidad, equidad e inclusión de poblaciones en condición de vulnerabilidad en el sistema financiero, desde la cultura interna, oferta de valor y las comunicaciones internas y externas de las entidades.

Este protocolo que está en construcción y que sería el primero en Latinoamérica, cuenta con el apoyo económico y técnico de la Unión Europea, IFC, Corewoman, y otras organizaciones no gubernamentales, además del compromiso del Gobierno Nacional en cabeza de la Vicepresidencia y de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. En el marco del 4to Congreso de Sostenibilidad de Asobancaria, realizado el pasado mes de abril, se anunció la construcción de este Protocolo que será firmado y oficializado en el segundo semestre del 2022²⁹.

Conclusiones y consideraciones finales

Más allá de extender a las poblaciones subatendidas el acceso al sistema financiero, se hace necesario perfeccionar su implementación en el circuito financiero formal, que participen como agentes económicos a través de políticas de inversión en la inserción productiva, y a través de instrumentos que amplíen y posibiliten los niveles de ahorro y consumo, donde es crucial el acompañamiento de la banca de desarrollo para la articulación de los esfuerzos de cooperación público-privada por medio de una diversificación del sistema financiero.

Si bien ya hay un número importante de entidades que han emprendido acciones para implementar nuevos procesos que fortalecen la cultura interna y varias de ellas también ofrecen actualmente una oferta de productos y servicios con enfoque diferencial para poblaciones subatendidas, aún existe un camino muy largo por recorrer para lograr que más entidades integren estos criterios en sus procesos y que aquellas que ya cuentan con ellos logren fortalecerlos y llevarlos al nivel máximo de generar valor real para sus colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

La inclusión de estas poblaciones en el sector financiero es un trabajo conjunto entre los entes públicos, que pueden generar los entornos habilitantes a través de políticas y programas sociales, y privados, quienes son los que facilitan con su oferta de productos y servicios que esta inclusión se realice de manera acertada facilitando el desarrollo y empoderamiento económico de estos

actores y reduciendo los niveles de desigualdad e inequidad en la sociedad.

²⁹ Para conocer más al respecto puedes consultar el siguiente video: Protocolo DEI Asobancaria <https://www.youtube.com/watch?v=BcyaLiGmCRY&t=6s>.

Colombia

Principales indicadores macroeconómicos

	2020					2021					2022	
	T1	T2	T3	T4	Total	T1	T2	T3	T4	Total	T1	Total (p)
Producto Interno Bruto												
PIB Nominal (COP Billones)	259,9	212,2	248,0	278,5	998,7	267,7	268,5	305,1	335,9	1177,2	326,8	1345,6
PIB Nominal (USD Billones)	73,1	55,0	66,4	76,5	271,3	74,7	72,4	79,3	87,5	303,9	82,2	352,1
PIB Real (COP Billones)	207,7	179,4	203,1	228,9	819,1	209,6	212,3	231,0	253,7	906,6	227,5	965,5
PIB Real (% Var. interanual)	0,8	-16,6	-8,8	-3,6	-7,0	0,9	18,3	13,7	10,8	10,7	8,5	6,5
Precios												
Inflación (IPC, % Var.)	3,7	2,9	1,9	1,6	2,5	1,6	2,9	4,3	5,2	3,5	7,5	7,8
Inflación sin alimentos (%)	3,3	2,2	1,5	1,2	2,0	1,0	2,1	3,0	3,1	2,3	4,8	6,2
Tipo de cambio (COP/USD)	3535	3845	3729	3661	3693	3552	3690	3844	3878	3742	3913	3822
Tipo de cambio (Var. %)	12,7	18,6	11,7	7,5	12,5	0,4	-4,0	3,1	5,9	1,3	10,1	...
Sector Externo (% del PIB)												
Cuenta corriente (USD)	-2286	-1933	-2000	-2988	-9207	-2937	-3,966	-4794	-6136	-17833	-5367	-11133
Cuenta corriente (%PIB)	-3,1	-3,5	-3,1	-3,9	-3,4	-3,9	-5,5	-6,0	-7,0	-5,7	-6,5	-3,4
Balanza comercial (%PIB)	-3,1	-2,8	-3,3	-3,7	-3,3	-3,5	-4,9	-4,7	-4,7	-4,4	...	0,2
Exportaciones F.O.B.	12,4	12,4	11,9	11,1	11,9	12,4	13,2	14,0	14,7	13,6	...	18,0
Importaciones F.O.B.	15,5	15,5	15,2	14,8	15,2	15,9	18,1	18,6	19,4	18,0	...	17,8
Renta de los factores	-1,8	-1,8	-1,7	-1,8	-1,8	-2,2	-2,0	-2,6	-3,3	-2,6	...	-4,4
Transferencias corrientes	3,0	3,1	3,6	3,2	3,2	3,3	3,6	3,5	3,3	3,4	...	3,0
Inversión extranjera directa	4,3	2,5	-1,3	2,7	2,8	3,2	2,8	3,6	2,5	3,0	...	3,2
Sector Público												
Bal. primario del Gobierno	0,3	-3,2	-5,9	-3,7	...	-2,9
Bal. del Gobierno Nacional	-0,2	-5,8	-7,8	-7,1	...	-6,5
Bal. estructural del Gobierno
Bal. primario del SPNF	0,4	-3,0	-6,7	-4,4	...	-4,0
Bal. del SPNF	0,4	-5,2	-9,4	-7,4	...	-7,1
Indicadores de Deuda (%)												
Deuda externa bruta	47,4	49,3	51,7	31,5
Pública	25,3	26,6	30,2
Privada	22,1	22,6	21,5
Deuda bruta del Gobierno	60,3	62,4	66,2	64,8	64,7	61,5	64,2	63,8	...	63,0



Colombia

Estados financieros del sistema bancario

	feb-22 (a)	ene-22	feb-21 (b)	Variación real anual entre (a) y (b)
Activo	821.254	809.120	729.319	4,3%
Disponible	57.591	56.877	44.502	19,8%
Inversiones y operaciones con derivados	169.956	172.757	161.105	-2,3%
Cartera de crédito	561.753	551.853	501.987	3,6%
Consumo	175.011	171.602	150.768	7,5%
Comercial	288.097	282.832	264.785	0,7%
Vivienda	84.487	83.418	73.617	6,3%
Microcrédito	14.158	14.001	12.817	2,3%
Provisiones	35.589	35.715	38.259	-13,9%
Consumo	12.334	12.329	13.727	-16,8%
Comercial	17.553	17.534	17.484	-7,0%
Vivienda	3.034	3.028	2.739	2,6%
Microcrédito	907	918	1.143	-26,5%
Pasivo	715.286	703.680	637.182	3,9%
Instrumentos financieros a costo amortizado	629.248	618.943	558.634	4,3%
Cuentas de ahorro	289.562	288.907	243.214	10,2%
CDT	145.671	140.683	151.249	-10,8%
Cuentas Corrientes	83.777	80.546	76.757	1,1%
Otros pasivos	10.094	10.168	8.970	4,2%
Patrimonio	105.968	105.440	92.137	6,5%
Ganancia / Pérdida del ejercicio (Acumulada)	2.273	1.093	1.078	95,1%
Ingresos financieros de cartera	7.946	3.943	6.762	8,8%
Gastos por intereses	2.097	1.000	1.630	19,1%
Margen neto de Intereses	6.037	2.986	5.299	5,5%
Indicadores				Variación (a) - (b)
Indicador de calidad de cartera	3,98	4,10	5,02	-1,04
Consumo	4,46	4,45	6,44	-1,98
Comercial	3,84	4,06	4,48	-0,64
Vivienda	3,01	3,11	3,63	-0,62
Microcrédito	6,47	6,66	7,42	-0,95
Cubrimiento	159,3	157,7	151,9	-7,45
Consumo	158,0	161,3	141,4	16,60
Comercial	158,5	152,8	147,4	11,08
Vivienda	119,4	116,8	102,5	16,93
Microcrédito	99,0	98,5	120,2	-21,19
ROA	1,67%	1,63%	0,89%	0,8
ROE	13,58%	13,18%	7,23%	6,3
Solvencia	19,38%	19,80%	19,85%	-0,5

Colombia Principales indicadores de inclusión financiera

	2016	2017	2018	2019	2020				2020 2021			
	Total	Total	Total	Total	T1	T2	T3	T4	Total	T1	T2	T3
Profundización financiera - Cartera/PIB (%) EC	50,2	50,1	49,8	49,8	51,7	54,3
Efectivo/M2 (%)	12,59	12,18	13,09	15,05	13,35	14,48
Cobertura												
Municipios con al menos una oficina o un corresponsal bancario (%)	99,7	100	99,2	99,9	100	100	100	100	100	100	100	100
Municipios con al menos una oficina (%)	73,9	73,9	74,4	74,6	74,6	74,6	74,6	...	78,6
Municipios con al menos un corresponsal bancario (%)	99,5	100	98,3	100	100	100	100	100	100
Acceso												
Productos personas												
Indicador de bancarización (%) SF*	77,30	80,10	81,4	82,5	83,2	85,9	87,1	87,8	87,8	89,4	89,4	89,9
Indicador de bancarización (%) EC**	76,40	79,20	80,5	81,6	86,6	88,9	...	89,5
Adultos con: (en millones)												
Cuentas de ahorro EC	23,53	25,16	25,75	26,6	27,5	27,9	27,9	28,4	28,3	28,5
Cuenta corriente EC	1,72	1,73	1,89	1,97	1,92	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
Cuentas CAES EC	2,83	2,97	3,02	3,03	3,03	...	3,0	3,0	3,0	3,0
Cuentas CATS EC	0,10	0,10	0,71	3,30	7,14	8,1	8,1	9,2	10,5	11,8
Otros productos de ahorro EC	0,77	0,78	0,81	0,85	0,84	0,8	0,7
Crédito de consumo EC	8,74	9,17	7,65	8,42	6,9	6,9
Tarjeta de crédito EC	9,58	10,27	10,05	10,53	10,59	8,1	7,7
Microcrédito EC	3,56	3,68	3,51	3,65	2,4	2,3
Crédito de vivienda EC	1,39	1,43	1,40	1,45	1,1	1,2
Crédito comercial EC	1,23	1,02	...	0,70	0,5	0,4
Al menos un producto EC	25,40	27,1	27,64	29,1	32	32	32,7	32,9	33,1
Uso												
Adultos con: (en porcentaje)												
Algún producto activo SF	66,3	68,6	68,5	66,0	66,8	71,6	73,0	72,6	72,6	74,4	74,6	75,5
Algún producto activo EC	65,1	66,9	67,2	65,2	72,4
Cuentas de ahorro activas EC	72,0	71,8	68,3	70,1	65,4	...	64,2	62,2	65,3	65,8
Cuentas corrientes activas EC	84,5	83,7	85,5	85,6	82,8	...	82,3	82,3	80,2	78,5
Cuentas CAES activas EC	87,5	89,5	89,7	82,1	82,1	...	82,1	82,1	82,1	82,1
Cuentas CATS activas EC	96,5	96,5	67,7	58,3	80,8	...	74,8	73,0	73,8	75,2
Otros pdtos. de ahorro activos EC	66,6	62,7	61,2	62,8	63,8	64,6	75,6
Créditos de consumo activos EC	82,0	83,5	82,2	75,7
Tarjetas de crédito activas EC	92,3	90,1	88,7	79,5	76,7
Microcrédito activos EC	66,2	71,1	68,9	58,3



Colombia

Principales indicadores de inclusión financiera

	2016	2017	2018	2019	2020				2021				
	Total	Total	Total	Total	T1	T2	T3	T4	Total	T1	T2	T3	T4
Créditos de vivienda activos EC	79,3	78,9	77,8	78,2
Créditos comerciales activos	85,3	84,7	...	45,5
Acceso													
Productos empresas													
Empresas con: (en miles)													
Al menos un producto EC	751,0	775,2	946,5	938,8	933,8	925,3	922,3	925,2	925,2	926,4	924,3	923,8	
Cuenta de ahorro EC	500,8	522,7	649,4	649,1	648,5	637,1	637,1	639,8	639,8	644,0	642,2	645,4	
Cuenta corriente EC	420,9	430,7	502,9	499,7	492,8	491,6	488,7	491,3	491,3	489,0	489,3	489,2	
Otros productos de ahorro EC	15,24	14,12	13,9	13,8	15,4	16,0	14,9	...	15,3	14,9	14,6	14,5	
Crédito comercial EC	242,5	243,6	277,8	285,9	288,3	291,3	219,4	215,6	
Crédito de consumo EC	98,72	102,5	105,8	104,9	103,9	103,4	78,6	76,1	
Tarjeta de crédito EC	79,96	94,35	106,9	113,0	114,1	113,9	92,7	91,1	
Al menos un producto EC	751,0	775,1	287,4	282,8	
Uso													
Productos empresas													
Empresas con: (en porcentaje)													
Algún producto activo EC	74,7	73,3	71,5	68,34	68,00	68,06	67,63	66,84	68,04	
			71,6	68,36	68,02	68,04	67,65	...	68,07	68,3	68,1	68,1	
Algún producto activo SF	74,7	73,3	47,6	45,8	44,8	44,7	44,0	44,6	44,8	
Cuentas de ahorro activas EC	49,1	47,2	49,2	52,0	55,0	55,4	57,2	
Otros ptdos. de ahorro activos EC	57,5	51,2	89,0	89,7	90,7	91,0	91,1	91,6	91,9	
Cuentas corrientes activas EC	89,1	88,5	83,9	78,2	77,7	77,4	
Microcréditos activos EC	63,2	62,0	57,2	50,3	49,9	49,0	
Créditos de consumo activos EC	84,9	85,1	83,9	78,2	77,7	77,4	
Tarjetas de crédito activas EC	88,6	89,4	90,2	80,3	80,5	79,8	
Créditos comerciales activos EC	91,3	90,8	91,6	77,1	77,3	73,0	
Operaciones (semestral)													
Total operaciones (millones)	4.926	5.462	6.332	8.194	-	4,685	-	5,220	9,911	4,938	...	6,221	...
No monetarias (Participación)	48,0	50,3	54,2	57,9	-	64,0	-	60,0	61,7	55,4	...	56,7	...
Monetarias (Participación)	52,0	49,7	45,8	42,0	-	36,0	-	40,0	38,2	44,6	...	43,3	...
No monetarias (Crecimiento)	22,22	16,01	25,1	38,3	-	31,0	-	27,4	28,9	-8,7	...	12,4	...
Monetarias (Crecimiento anual)	6,79	6,14	6,7	18,8	-	1,3	-	17,2	10,0	30,5	...	29,3	...
Tarjetas													
Crédito vigentes (millones)	14,93	14,89	15,28	16,05	16,33	15,47	14,48	14,67	14,67	14,86	14,59	15,01	15,60
Débito vigentes (millones)	25,17	27,52	29,57	33,09	34,11	34,51	35,42	36,38	36,38	39,21	38,36	39,67	40,82
Ticket promedio compra crédito	205,8	201,8	194,4	203,8	176,2	179,3	188,6	207,8	207,8	197,6	208,2	201,4	219,9
Ticket promedio compra débito	138,3	133,4	131,4	126,0	113,6	126,0	123,6	129,3	129,3	116,77	118,1	114,5	124,9