

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:

Conceptos básicos en Diversidad, Equidad
e Inclusión (DEI)

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Política y Estratégica

01

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de **diversidad, equidad e inclusión** en el contexto laboral, nos referimos a principios fundamentales que buscan construir ambientes de trabajo más justos, respetuosos y colaborativos. Aunque estos tres conceptos están profundamente interrelacionados, cada uno posee un significado específico que sustenta el marco necesario para implementar y fortalecer prácticas inclusivas en las organizaciones.

Si es la primera vez que, como empleador, se acerca a la gestión de la diversidad, equidad e inclusión, esta guía le proporcionará un punto de partida claro y estructurado. A través de una introducción progresiva a estos conceptos clave, podrá desarrollar una comprensión sólida que le brindará la base para seguir avanzando en el abordaje de prácticas inclusivas.



02

CONCEPTOS BÁSICOS: Diversidad, equidad e inclusión



Diversidad

Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral
Es la variedad de características y experiencias que hacen únicas a las personas y grupos dentro de una organización, incluyendo género, edad, etnia, orientación sexual, habilidades y antecedentes culturales. (Banco Mundial, 2021).	Promueve la innovación, mejora la creatividad, enriquece los equipos de trabajo y amplía la diversidad de perspectivas, optimizando la toma de decisiones y fortaleciendo la capacidad de adaptación a entornos empresariales diversos.	Una empresa que incluye personas de diferentes edades, géneros y contextos culturales para un proyecto de diseño logra identificar soluciones creativas y relevantes para un público diverso.



Equidad

Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral
Significa garantizar que todas las personas tengan acceso justo a recursos, oportunidades y derechos, independientemente de sus diferencias individuales, como género, edad, discapacidad o procedencia. (Parlamento Europeo, 2021)	Ayuda a reducir desigualdades, garantiza justicia en procesos organizacionales como la contratación, la promoción y mejora del bienestar general del equipo de trabajo.	Una empresa realiza un análisis de sueldos para asegurarse de que todas las personas que ocupan el mismo puesto, con igual nivel de experiencia y responsabilidades, reciban una compensación justa, sin importar su género, edad, origen étnico u otra característica personal.



Inclusión

Definición	Por qué es importante	Ejemplo en el entorno laboral
Significa que todas las personas tengan acceso a empleos dignos y se sientan valoradas y respetadas en su entorno de trabajo. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).	Fomenta un ambiente laboral positivo, aumenta el compromiso de los empleados, reduce la rotación y fortalece la reputación de la organización como un lugar atractivo para trabajar.	Una empresa implementa capacitaciones sobre sesgos inconscientes para líderes y equipos, promoviendo un entorno donde todos los empleados se sientan valorados y respetados en sus diferencias.

Con base en los conceptos explorados, es posible incorporar otros términos clave relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión, que ayudarán al empleador a comprender su significado y aplicarlos de manera efectiva en su entorno laboral. A continuación, presentamos una selección de conceptos fundamentales que enriquecerán esta guía y proporcionarán un contexto más completo sobre el tema.

Sexo



Definición

El "sexo" se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen las personas, que las distinguen como hombres o mujeres. (UNICEF citado por Ministerio de Justicia y del Derecho, SF).

Ejemplo

Una persona con genitales masculinos, cromosomas XY y niveles elevados de testosterona sería asignada como masculina al nacer (sexo masculino).

Genero



Definición

Se entiende como las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, son cambiantes en el tiempo y presentan variaciones dentro de las diferentes culturas. (OIT, 2012).

Ejemplo

Una empresa reconoce que el género no se limita únicamente a la categoría de hombre o mujer, sino que incluye una diversidad de identidades, como personas transgénero, bisexuales entre otras.

Identidad de género



Definición

“Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (Principios de Yogyakarta).

Ejemplo

Una persona asignada como mujer al nacer puede identificarse como hombre más adelante en su vida. Es decir, su identidad de género es masculina.

Orientación sexual



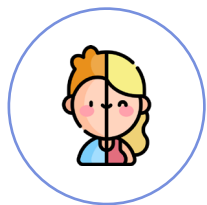
Definición

“Patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos” (Profamilia).

Ejemplo

Heterosexual, Homosexual, bisexual.

Expresión de género



Definición

Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de comportamientos, vestimenta, peinados, voz o características corporales, que pueden o no coincidir con las expectativas culturales asociadas al sexo asignado al nacer. (UNESCO, 2017)

Ejemplo

Una persona puede identificarse como mujer (identidad de género), pero prefiere vestir ropa no asociada exclusivamente con un género. Esto forma parte de su expresión de género.

Roles de género



Definición

Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH).

Ejemplo

En muchas culturas, se espera que las mujeres sean responsables de las tareas domésticas, mientras que los hombres deben ser los "proveedores". Sin embargo, estos roles son cada vez más cuestionados y desafiados.

Estereotipos de género



Definición

Es una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar". Un estereotipo de género, por tanto, es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales". (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH).

Ejemplo

Decir que "los hombres no lloran" o que "las mujeres no son buenas en matemáticas" son estereotipos limitantes.

Diversidad de género



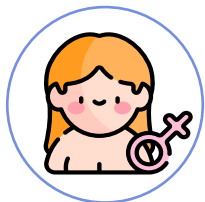
Definición

Hace referencia al reconocimiento y respeto de las múltiples identidades y expresiones de género que existen en la sociedad, más allá de la clasificación binaria de masculino y femenino. Promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. (UNFPA, s.f.)

Ejemplo

Personas no binarias, género fluido.

Cisgénero



Definición

El término "cisgénero" se refiere a una persona cuya identidad de género coincide con el sexo que se le asignó al nacer. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, s.f.)

Ejemplo

Una persona que nace con características físicas femeninas y se identifica como mujer es cisgénero

Transgénero



Definición

El término "transgénero" se refiere a personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Estas personas pueden optar por modificar su apariencia o su cuerpo a través de tratamientos médicos, quirúrgicos u otros medios, para que su identidad de género se alinee con su expresión de género. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, s.f.).

Ejemplo

Una persona asignada como hombre al nacer, pero que se identifica y vive como mujer.

Equidad de género



Definición

La equidad de género implica la provisión de justicia y trato imparcial a mujeres y hombres, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Esto puede incluir un trato igual o diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (OIT, 2013).

Ejemplo

Implementar políticas de igualdad salarial para que hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo reciban la misma remuneración.

Desmasculinización



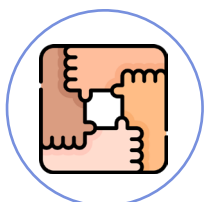
Definición

Se refiere al proceso de cuestionar y transformar las estructuras, prácticas y culturas dominadas por perspectivas masculinas, con el objetivo de promover una mayor inclusión y equidad de género. (L'Osservatore Romano, 2024).

Ejemplo

Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo sin la presión de que los hombres deban ser siempre los líderes o mostrarse como los únicos capaces de tomar decisiones "fuertes".

Interseccionalidad



Definición

La interseccionalidad es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona, como género, etnia, raza, ubicación geográfica o edad. Estos factores se combinan de distintas formas, generando desigualdades o ventajas diversas. (BID, s.f.)

Ejemplo

Una mujer negra y transgénero puede enfrentar discriminación tanto por su género, como por su raza y su identidad de género.

Talento Diverso



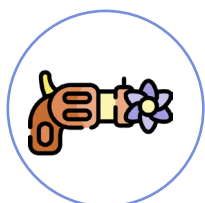
Definición

El talento diverso se refiere a profesionales con historias de aprendizaje diferentes que permiten percibir, definir y gestionar la realidad desde la riqueza de lo distinto. Incorporar diferentes visiones en una empresa introduce la capacidad de cambiar y reinventarse según la diversidad del entorno. (Cantera,J. s.f.).

Ejemplo

Una empresa incluye a personas de diferentes edades, géneros y nacionalidades. Por ejemplo, Ana, una mujer joven migrante, trae ideas frescas sobre el uso de redes sociales. Pedro, un hombre mayor de 50 años, con décadas de experiencia, aporta su conocimiento sobre estrategias tradicionales.

Violencia basada en género



Definición

Actos dañinos dirigidos contra una persona en razón de su género, incluyendo comportamientos de la pareja o expareja que causan daño físico, sexual o psicológico, como agresión física, coacción sexual, maltrato psicológico y conductas de control.(OMS, s.f.).

Ejemplo

Violencia simbólica: En los anuncios publicitarios de una empresa, siempre se representa a las mujeres como secretarias o asistentes y a los hombres como gerentes o líderes, reforzando estereotipos de género sobre quién ocupa roles de poder y quién no.

Micro-agresiones



Definición

Son actitudes y comentarios aparentemente insignificantes que reflejan prejuicios implícitos y perpetúan barreras para la inclusión en el ámbito laboral. (OIT, 2021).

Ejemplo

"No sé si realmente puedas adaptarte al trabajo en equipo, dado tu pasado en un grupo armado."

"¡Vaya! No sabía que te llevabas tan bien con la tecnología, pensé que los de tu generación no usaban tanto internet."

Sesgo inconsciente



Definición

Influencias inconscientes que afectan las decisiones relacionadas con contratación, promoción y gestión en entornos laborales diversos. (OIT, 2019)

Ejemplo

Un reclutador puede tener un sesgo implícito hacia los hombres en puestos de liderazgo, inconscientemente favoreciendo a candidatos masculinos, a pesar de que las mujeres tengan las mismas o mejores calificaciones.

Barreras para la inclusión laboral



Definición

Las barreras para la inclusión laboral son obstáculos que enfrentan las personas, para acceder a un empleo decente. Estas barreras pueden ser actitudinales, físicas o relacionadas con la información, dificultando la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (OIT, 2023).

Ejemplo

Barrera actitudinal: Prejuicios o estereotipos que generan exclusión o discriminación. Ej: En una entrevista de trabajo, el reclutador asume que una persona con discapacidad no podrá desempeñar el cargo porque "requiere demasiada adaptación" y descarta su candidatura sin evaluar sus habilidades o experiencia.

Accesibilidad



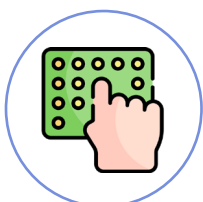
Definición

La accesibilidad es un derecho fundamental que garantiza la participación plena y efectiva de todas las personas en la sociedad, eliminando obstáculos que limiten su autonomía e inclusión. (Parlamento Europeo, 2019).

Ejemplo

Accesibilidad física: Espacios adaptados (rampas, ascensores, señalización táctil, etc.).

Ajustes Razonables



Definición

Son modificaciones o ajustes en el entorno laboral o en las tareas laborales que permiten a las personas con discapacidades realizar su trabajo de manera efectiva, sin imponer una carga injusta a la organización. (Naciones Unidas, 2006).

Ejemplo

Trabajo remoto para una persona con una discapacidad física que tiene dificultad en sus desplazamientos.

Acciones afirmativas



Definición

Las acciones afirmativas son estrategias específicas que buscan reducir las disparidades estructurales que enfrentan ciertos grupos vulnerables, permitiendo su participación plena en la vida política, económica y social. (Parlamento Europeo, 2021).

Ejemplo

Programas de formación laboral gratuitos para personas de comunidades indígenas que han sido históricamente excluidas del sistema de educación formal.

03

PREGUNTAS ORIENTADORAS

- 1** ¿Cómo maneja su organización el concepto de diversidad? ¿Lo utiliza de manera consistente en sus políticas y prácticas?.

- 2** ¿Cómo define y maneja su organización el concepto de equidad en el lugar de trabajo? ¿Está claramente diferenciado de igualdad tanto en sus políticas como en sus acciones?.

- 3** ¿Cómo utiliza su organización el concepto de inclusión en su entorno laboral? ¿Se promueve activamente un ambiente donde todos los empleados se sientan respetados y valorados?.

- 4** ¿Cómo maneja su organización las barreras que pueden existir para la inclusión de talento diverso (por ejemplo, personas con discapacidad, mujeres, personas de diferentes razas o géneros)?.

- 5** ¿Cómo maneja su organización el concepto de género y cómo asegura que sus prácticas laborales respeten y se adapten a una comprensión más amplia del género más allá de las categorías tradicionales de masculino y femenino?.



04

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial. (2021). Informe sobre Inclusión y Desarrollo Organizacional.
- Parlamento Europeo. (2021). Directrices sobre Igualdad y No Discriminación.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Es esencial intensificar los progresos en materia de diversidad e inclusión. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/es-esencial-intensificar-los-progresos-en-materia-de-diversidad-e-inclusi%C3%B3n>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f.). Cartilla Género. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20%282%29.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Trabajo decente e igualdad de género. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Guía de Diversidad e Inclusión en el Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Directrices para la No Discriminación en el Trabajo. [URL]
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2017). Orientación técnica internacional sobre educación en sexualidad: un enfoque basado en la evidencia. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260770>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Conceptos clave de la desigualdad de género. Recuperado de https://igualdad.cepal.org/sites/default/files/2022-03/GR_g%C3%A9nero_conceptos_es_0.pdf

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (s.f.). Género. Recuperado de <https://www.unfpa.org/es/gender>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). Conceptos Básicos relativos a personas LGBTI. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://igualdad.cepal.org/es/digital-library/trabajo-decente-e-igualdad-de-genero-politicas-para-mejorar-el-acceso-y-la-calidad>
- L'Osservatore Romano. (2024, marzo). Desmasculinización, el Magisterio a prueba. Recuperado
- Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). ¿Qué es la interseccionalidad?. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/> de <https://www.osservatoreromano.va/es/news/2024-03/dcm-003/desmasculinizacion-el-magisterio-a-prueba.html>
- Cantera, J. (s.f.). Talento diverso. Recuperado de <https://javiercantera.com/talento-diverso/>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Violencia contra la mujer. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe sobre igualdad y diversidad en el trabajo. [URL]
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Manual sobre sesgos y diversidad en el trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, 29 de noviembre). Las barreras para la inclusión laboral en primera persona. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/las-barreras-para-la-inclusion-laboral-en-primera-persona>
- Parlamento Europeo. (2019). Directiva sobre Accesibilidad. <https://www.europarl.europa.eu>
- Parlamento Europeo. (2021). Resolución sobre Igualdad y No Discriminación. <https://www.europarl.europa.eu>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co