

Caja de Herramientas

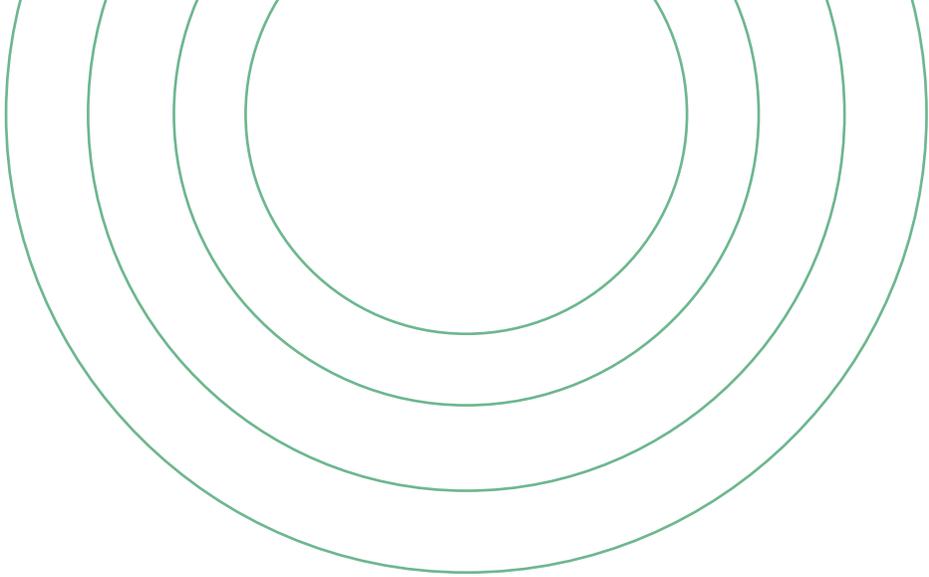
sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:

Esclareciendo mitos e identificando beneficios al
implementar prácticas de Diversidad, Equidad e
Inclusión (DEI)

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Política y Estratégica



01

INTRODUCCIÓN

La diversidad, equidad e inclusión (DEI) es un tema clave en nuestra sociedad que refleja la complejidad de las personas, las relaciones y las comunidades en las que vivimos. Abordarlo nos invita a desafiar ideas preconcebidas y a fomentar la empatía, la comprensión y la valoración de las diferencias. No obstante, aún persisten mitos que dificultan su implementación, como la creencia de que estas prácticas son costosas, generan conflictos internos o benefician únicamente a ciertos grupos. En realidad, adoptar el enfoque DEI ofrece múltiples beneficios. Esta guía explora los principales mitos y ventajas de incorporar prácticas DEI, demostrando cómo estas pueden transformar a las organizaciones en entornos más inclusivos y prósperos.

02

Superando mitos sobre DEI

Los mitos sobre la diversidad, equidad e inclusión (DEI) son creencias erróneas que distorsionan la percepción de su valor, generando desconfianza y resistencia al cambio en las organizaciones. Estas ideas equivocadas pueden frenar la adopción de prácticas inclusivas y limitar su potencial. A continuación, se ofrecerá una visión general de los principales mitos sobre la implementación de DEI vs la realidad/potencialidad de implementarlos.



Mito: “La diversidad solo trata de raza y género.”

Ejemplo: “Ya tenemos incluidas mujeres, así que somos una empresa diversa.”

Realidad: La diversidad no solo es cuestión de género o raza. También incluye edad, discapacidad, religión, diversidad sexual, origen socioeconómico, entre otros.

Ejemplo real: Una empresa de tecnología forma un equipo para desarrollar una nueva aplicación móvil, integrado por:

Ana, diseñadora gráfica con discapacidad auditiva, experta en accesibilidad digital. Luis, ingeniero de software de 50 años, con amplia experiencia en desarrollo. María, analista de datos de Pakistán, que aporta una visión multicultural. Carlos, especialista en marketing de Brasil clave para la expansión global y Sofía, joven programadora LGBTI, que impulsa un ambiente inclusivo.

Mito: "Solo hay que contratar talento diverso y listo."

Ejemplo: "Ya cumplimos con la cuota de contratación de personas con discapacidad, no necesitamos hacer más."

Realidad: Contratar talento diverso es solo el primer paso. Si no se crea un ambiente inclusivo donde todos se sientan valorados, esas personas no tendrán permanencia en la empresa.

Ejemplo real: Una empresa contrata a una persona con discapacidad auditiva, pero no capacita al equipo en lengua básica de señas. Como resultado, la persona no logra integrarse y termina renunciando.

Mito: "La inclusión es tarea del área de recursos humanos."

Ejemplo: "El área de recursos humanos debe encargarse de la diversidad, yo sólo dirijo mi equipo."

Realidad: La inclusión es responsabilidad de todos, desde la alta dirección hasta cada empleado.

Ejemplo real: Un líder que fomenta la inclusión se asegura de que en las reuniones todos puedan participar, sin importar su rol o características personales.

Mito: "Implementar DEI es caro y no vale la pena."

Ejemplo: "Invertir en diversidad es un lujo que solo las grandes empresas pueden permitirse."

Realidad: Las empresas diversas atraen más talento, mejoran su reputación y aumentan la productividad. No se necesita un gran presupuesto para ser inclusivo, solo voluntad y compromiso.

Ejemplo real: Una pequeña empresa adapta sus horarios para que padres y madres puedan equilibrar su vida familiar y laboral. Como resultado, aumenta la satisfacción y retención del talento.

Mito: "Equipos diversos generan más problemas que beneficios."

Ejemplo: "Si contratamos personas de diferentes grupos poblacionales, habrá conflictos en el equipo."

Realidad: La diversidad bien gestionada fomenta la creatividad y la innovación.

Ejemplo real: Empresas como Google han demostrado que los equipos diversos generan más ideas y soluciones innovadoras que los equipos homogéneos.

Mito: "Esto solo aplica a grandes empresas."

Ejemplo: "Nosotros somos una empresa pequeña, no necesitamos políticas de inclusión."

Realidad: Cualquier empresa puede ser inclusiva, sin importar su tamaño.

Ejemplo real: Un taller de carpintería contrata a Javier, un hombre pospenado con habilidades en ebanistería. Para facilitar su reinserción laboral, la empresa le brinda capacitación adicional y un ambiente de trabajo de apoyo.

Mito: "Las políticas de equidad afectan la meritocracia."

Ejemplo: "Si damos oportunidades diferenciales, no estaremos contratando a los mejores."

Realidad: La equidad no quita mérito, sino que nivela el campo de juego para que todos tengan las mismas oportunidades.

Ejemplo real: Un programa de mentoría para mujeres en tecnología ayuda a que más mujeres accedan a puestos de liderazgo sin desventajas frente a sus colegas masculinos.

Mito: "Diversidad significa contratar por obligación."

Ejemplo: "Tenemos que contratar talento diverso solo para cumplir con las cuotas."

Realidad: La diversidad no se trata solo de números, sino de aprovechar distintas perspectivas y talentos para fortalecer la empresa.

Ejemplo real: Una empresa de tecnología contrata personas de diferentes edades, etnias y géneros esto permite que frente a la resolución de un problema existan diferentes perspectivas de respuesta.

Mito: "Equidad significa dar lo mismo a todos."

Ejemplo: "Si tratamos a todos por igual, ya somos equitativos."

Realidad: La equidad significa dar a cada quien lo que necesita para competir en igualdad de condiciones.

Ejemplo real: Una empresa adapta sus materiales de formación para empleados con discapacidad visual, asegurando que todos puedan aprender en igualdad de condiciones.

Mito: “Las diferencias de perspectivas y opiniones puede dar lugar a desacuerdo lo que dilatará en tiempo la toma de decisiones.”

Ejemplo: “Si traemos personas con diferentes opiniones, habrá más discusiones.”

Realidad: Un equipo bien gestionado valora las diferencias y fomenta la colaboración.

Ejemplo real: Un equipo con personas de distintas edades aprende a combinar experiencia y nuevas ideas, logrando mejores resultados.

Mito: “La inclusión solo beneficia a unos pocos.”

Ejemplo: “Las políticas de inclusión solo ayudan a las personas con más barreras, no a la empresa en general.”

Realidad: Un ambiente inclusivo mejora el clima laboral para todos y hace la empresa más competitiva.

Ejemplo real: Una empresa flexible con los horarios de trabajo fideliza mejor a sus empleados y reduce el ausentismo.

Mito: “Los espacios seguros en el trabajo son una exageración.”

Ejemplo: “No necesitamos hablar de espacios seguros, aquí todos son tratados igual.”

Realidad: Los espacios seguros permiten que las personas se expresen sin miedo, lo que mejora la creatividad y el compromiso.

Ejemplo real: Una empresa implementa un canal de denuncias anónimas para que los empleados reporten cualquier caso de acoso o discriminación sin temor a represalias.

Mito: "DEI es una moda pasajera."

Ejemplo: "La diversidad está de moda, pero no es una prioridad para el negocio."

Realidad: La diversidad es una estrategia clave para el éxito a largo plazo.

Ejemplo real: Empresas como Microsoft y Unilever han demostrado que los entornos inclusivos generan más rentabilidad y creatividad.

Mito: "Contratar personas diversas es suficiente."

Ejemplo: "Ya tenemos empleados diversos, no hace falta hacer más."

Realidad: La verdadera inclusión implica asegurarse de que todos tengan oportunidades reales de crecimiento.

Ejemplo real: Una empresa ofrece capacitaciones de liderazgo para mujeres y personas con mayores barreras, asegurando que puedan avanzar en su carrera.

Mito: "Todos somos iguales, así que no se necesita hablar de diversidad."

Ejemplo: "Aquí no discriminamos a nadie, así que no es necesario hablar de diversidad."

Realidad: Aunque todos tenemos el mismo valor, no todos enfrentamos los mismos desafíos.

Ejemplo real: Una empresa implementa políticas de licencia parental igualitaria para asegurar que tanto madres como padres tengan las mismas oportunidades de cuidar a sus hijos.

03

¿Cuáles son los beneficios de implementar DEI?

Si está comprometido con la implementación de prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en su organización, compartimos algunas ventajas clave que le ayudarán a entender cómo estas prácticas pueden transformar de manera positiva su entorno laboral.



Atracción y fidelización de talento: Las empresas que priorizan la inclusión tienen más facilidad para atraer talento diverso y fidelizar empleados, ya que estos se sienten valorados y con oportunidades de crecimiento.



Mayor creatividad e innovación: Equipos diversos aportan diferentes formas de pensar que ayudan a resolver problemas de manera más efectiva.



Mejora en la toma de decisiones: Diferentes perspectivas permiten un análisis más profundo de los problemas, aumentando la capacidad de adaptación a los cambios.



Mejor clima laboral: Fomenta el respeto y el bienestar, lo que mejora la productividad.



Reputación de la empresa: Ser inclusivo mejora su imagen y aumenta su atractivo ante potenciales clientes, empleados y socios.



Mayor conectividad con el mercado: Las empresas que reflejan la diversidad de su mercado objetivo son mejores para conectar con sus clientes y satisfacer sus necesidades. Tener un equipo diverso ayuda a entender mejor a diversos grupos de consumidores, lo que puede resultar en productos y servicios más relevantes y personalizados.

Según un estudio de McKinsey & Company (2015),

las empresas con políticas inclusivas tienen un **25%** más de probabilidades de ser más rentables, cifra que asciende al **36%** en el caso de la diversidad étnica y cultural.

Por otro lado, de acuerdo a una encuesta de Glassdoor (2019),

el **69%** de los candidatos considera la diversidad e inclusión como un factor clave al elegir una empresa para trabajar. Además, el **58%** de los empleados cree que sus empresas podrían mejorar.

Además de los beneficios mencionados, es importante reconocer cuál es el impacto que puede derivarse de una gestión empresarial basada en la diversidad, la equidad y la inclusión en las poblaciones que enfrentan mayores barreras para su contratación. A continuación, se detallan algunos de ellos:

Contribución a la equidad social: Al incorporar DEI, las empresas se convierten en agentes activos de equidad social, brindando oportunidades a personas que tradicionalmente han sido excluidas del mercado laboral. Esto promueve la justicia social, reduce las disparidades y da voz a aquellos que han sido históricamente discriminados. Las iniciativas que favorecen la inclusión de talento diverso pueden transformar la vida de muchas personas, ayudándoles a salir de la pobreza o situaciones de desventaja.

Promoción de la estabilidad y cohesión social: Al generar oportunidades para todos los grupos sociales, las empresas ayudan a construir una sociedad más estable y cohesionada. El empleo inclusivo reduce las tensiones sociales y fomenta el respeto mutuo entre las diferentes comunidades, al tiempo que ofrece a las personas una vía para desarrollarse y mejorar su calidad de vida.

Cumplimiento de políticas públicas y responsabilidad corporativa: Las políticas de inclusión laboral también permiten que las empresas cumplan con leyes y normativas que promueven la inclusión de poblaciones vulnerables, como la Ley 1618 de 2013 sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad o las normativas que protegen a las mujeres y las personas LGTBI. Adoptar estas políticas no solo es una forma de cumplir con la ley, sino de fortalecer el compromiso social y de marcar una diferencia real en la vida de los empleados y sus familias.

Potenciación de la identidad cultural y local: Promover la diversidad en la empresa también significa valorar y proteger las identidades culturales de las poblaciones, lo cual puede convertirse en una ventaja competitiva para el empleador.

Generación de alianzas y relaciones estratégicas: Implementar DEI permite a las empresas formar alianzas con organizaciones sociales, ONG y entidades gubernamentales que apoyan a las poblaciones vulnerables. Estas alianzas pueden ser útiles para acceder a recursos, programas de capacitación y hasta incentivos fiscales, lo que refuerza tanto la responsabilidad social de la empresa como su capacidad operativa.

Posibilidad de acceder a incentivos económicos distritales o nacionales: Dado que la Constitución Política reconoce el 'trabajo' como un derecho fundamental de especial protección y una obligación social, es responsabilidad del Estado generar incentivos y estrategias para aumentar la demanda laboral de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo formal. En este contexto, iniciativas como 'Empleo Incluyente', 'Impulso al Empleo' y 'Empleo para la Vida', entre otras, ofrecen incentivos económicos a los empleadores que fomentan la contratación y permanencia laboral de grupos priorizados, contribuyendo así a la reducción del desempleo, la informalidad y la desigualdad social, e incentivando a los empleadores a adoptar un enfoque más inclusivo en su contratación.

04

PREGUNTAS ORIENTADORAS

- 1 ¿Cuáles son los principales prejuicios que existen en su sector sobre la contratación de talento diverso?

- 2 ¿Ha considerado cómo estos prejuicios pueden influir en las decisiones de contratación y promoción dentro de su empresa?

- 3 ¿Cómo la implementación de políticas de inclusión podría mejorar la reputación y la competitividad de su empresa?

- 4 ¿Ha considerado que un entorno inclusivo puede aumentar el sentido de pertenencia y el compromiso de los colaboradores?

05

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barberá, E., Sarrió, M., & Ramos, A. (2000). Mujeres directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido. Valencia: Col·lecció Quaderns Feministes.
- GTC - ISO 30415:2021. (2021). Gestión de recursos humanos. Diversidad e inclusión (D&I). Guía Técnica Colombiana.
- Aguilar, R. (2015). Mitos y realidades sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Revista Inclusión, 8(1), 45-58. Recuperado de: <https://www.revistainclusion.org>
- Gómez, S., & Rodríguez, M. (2017). Desmitificando la inclusión: Reflexiones sobre los prejuicios en el ámbito laboral. Revista de Psicología Social y Trabajo, 15(3), 123-136. Recuperado de: <https://www.psicologiasocial.org>
- Martínez, E. (2019). La inclusión laboral y los mitos asociados: Un análisis crítico desde la teoría social. Revista de Sociología del Trabajo, 24(4), 201-215. Recuperado de: <https://www.revistasociologia.org>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co