

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:

Guía práctica para construir una política
incluyente en micro y pequeñas empresas

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Política y Estratégica

01

INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas (MIPYMES) tienen un enorme potencial para implementar un enfoque de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y experimentar mejoras en su desempeño, reputación y sostenibilidad a largo plazo. Aunque algunas veces enfrentan limitaciones de recursos y organizacionales, pueden aprovechar su tamaño y flexibilidad para integrar políticas de DEI de manera ágil y significativa.

Esto comienza con reconocer la diversidad que ya existe en su fuerza laboral y comunidad, en aspectos como género, edad, discapacidad, etnicidad, diversidad sexual, nivel educativo y antecedentes culturales. La equidad, por su parte, se enfoca en garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades dentro de la empresa, eliminando barreras estructurales que puedan existir. Finalmente, la inclusión implica crear un entorno donde cada individuo se sienta valorado, respetado y empoderado para contribuir y desarrollarse plenamente.

En esta guía encontrará los pasos básicos para empezar a incorporar las prácticas DEI en su organización.



02

¿Qué acciones concretas puede desarrollar una empresa MIPYMES para adoptar prácticas incluyentes?

1. Realizar un diagnóstico demográfico

Descripción

Antes de desarrollar la política, es importante entender la composición demográfica actual de la empresa: género, edad, etnia, discapacidad, etc. Esto permite identificar áreas de mejora.

Ejemplo

Diagnóstico: Realizar un análisis de la diversidad en la empresa a través de encuestas internas, revisando la composición actual del equipo y detectando posibles brechas en representación. [Ver instrumento 1](#)

2. Definir el objetivo

Descripción

Establezca el propósito de la política: ¿qué quiere lograr con ella?

Ejemplo

Objetivo: El objetivo de esta política es promover un entorno laboral respetuoso y acogedor, donde se valore la diversidad de todos los empleados, garantizando igualdad de oportunidades y un trato equitativo sin importar género, raza, diversidad sexual o cualquier otra característica personal.

3. Identificar los principios clave

Descripción

Determine los valores centrales que guiarán la política (por ejemplo: respeto, equidad, diversidad).

Ejemplo

Principios: Nos comprometemos a tratar a todos los empleados con respeto y dignidad, sin importar su origen, género, diversidad sexual u otras características personales. Cada persona será valorada por su contribución única al equipo.

4. Redactar las declaraciones principales

Descripción

Exponga claramente el compromiso de la empresa con la inclusión y la no discriminación.

Ejemplo

Nos comprometemos a garantizar que todos los empleados sean tratados con igualdad y respeto. No se permitirá, ni aceptará ninguna forma de discriminación, ya sea por raza, género, diversidad sexual, discapacidad, religión, edad o cualquier otra característica personal. Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de prejuicios.

5. Establecer prácticas y acciones concretas

Descripción

Defina las acciones que la empresa tomará para implementar la política (por ejemplo: procesos de contratación inclusivos, programas de sensibilización).

Ejemplo

Acción: Todos los anuncios de empleo utilizarán lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Se realizará una capacitación anual sobre diversidad y eliminación de sesgos inconscientes.

6. Proporcionar recursos y apoyo

Descripción

Asegúrese que los empleados tengan acceso a recursos o apoyo para comprender y aplicar la política.

Ejemplo

Recursos: Línea de contacto confidencial para reportar discriminación, materiales educativos sobre DEI en la intranet de la empresa.

7. Establecer un sistema de seguimiento

Descripción

Defina cómo se medirá el éxito de la política (evaluación continua, encuestas a empleados, reuniones de feedback).

Ejemplo

Medición: Realizar encuestas anuales de satisfacción para conocer la percepción de los empleados sobre la inclusividad en el lugar de trabajo y analizar las métricas de diversidad.

8. Comunicar y sensibilizar

Descripción

Asegúrese que todos los empleados sean informados sobre la política, su propósito y cómo se aplica.

Ejemplo

Comunicación: Enviar un correo informativo a todos los empleados explicando la política, acompañada de una reunión o taller de sensibilización.

9. Revisar y actualizar

Descripción

Revise la política regularmente para adaptarla a los cambios y nuevas necesidades de la empresa.

Ejemplo

Revisión: Cada año se revisará la política y se actualizará según la retroalimentación de los empleados y los cambios en las normativas o en la empresa.

03

Ejemplo práctico para una microempresa del sector comercial (tienda de ropa).



Contexto:

La tienda cuenta con 5 empleados, 2 mujeres y 3 hombres. Uno de los empleados es mayor de 50 años, el resto del equipo cuenta con diversidad en niveles educativos y experiencia y diferentes antecedentes culturales.

1. Diagnóstico Demográfico

Acción: Se analiza el equipo actual para identificar la diversidad en género, edad y antecedentes.

Ejemplo: Una tienda nota que su equipo tiene una mezcla de edades, pero algunos empleados más jóvenes pueden tener prejuicios sobre la capacidad de la persona mayor para adaptarse a nuevas tecnologías o procesos mientras que las personas mayores pueden deducir que la población joven no tiene suficiente conocimiento y experiencia.

2. Definir el Objetivo

Acción: Establecen un propósito claro para su política de inclusión.

Ejemplo: *“Crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las edades sean valoradas y en la que se fomente la colaboración intergeneracional para mejorar la atención al cliente y la eficiencia operativa.”*

3. Principios Clave

Acción: Se definen valores fundamentales que guiarán la inclusión.

Ejemplo:

- ✦ **Respeto por la experiencia y la innovación:** Se valora la experiencia de empleados mayores y las nuevas ideas de los más jóvenes.
- ✦ **Igualdad de oportunidades:** Todos tienen acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y aprendizaje.
- ✦ **Ambiente de trabajo seguros y sin discriminación:** Se fomenta una cultura de respeto y apoyo entre generaciones.

4. Acciones Concretas

Acción: Inclusión y equidad en el trabajo diario.

★ **Ejemplo:**

Para evitar que el empleado mayor se sienta excluido en el uso del sistema de facturación digital, se organiza una capacitación personalizada para que pueda aprender a manejarlo con confianza.

Sensibilización sobre sesgos de edad.

★ **Ejemplo:**

Se realiza una breve reunión mensual para discutir la importancia de valorar la experiencia de los empleados mayores y fomentar el respeto mutuo entre todos.

Oportunidades de mentoría interna.

★ **Ejemplo:**

El empleado mayor de 50 años, con más experiencia en servicio al cliente, brinda consejos al equipo sobre cómo mejorar la relación con los compradores. A cambio, los empleados más jóvenes le enseñan herramientas digitales como redes sociales o gestión de inventarios.

Flexibilidad para adaptarse a las necesidades del equipo.

★ **Ejemplo:**

Si el empleado mayor tiene alguna necesidad especial (como un horario más flexible o evitar tareas físicamente exigentes), se hacen ajustes para asegurar su bienestar sin afectar la operación.

5. Evaluación y Seguimiento

Acción: Se establece un método simple para medir el impacto de la inclusión.

Ejemplo: "Cada 3 meses, se realiza una encuesta corta donde los empleados evalúan el ambiente de trabajo y sugieren mejoras en diversidad, equidad e inclusión."

6. Mejora Continua

Acción: Se ajustan las estrategias según los comentarios de los empleados.

Ejemplo: Si la encuesta revela que hay resistencia a la colaboración intergeneracional, se organizan más actividades de trabajo en equipo para reforzar el aprendizaje mutuo.



04

PREGUNTAS ORIENTADORAS

- 1 ¿Siente que una empresa micro o pequeña puede contribuir a la inclusión social y laboral de poblaciones con mayores barreras?
- 2 ¿Considera que su empresa tiene los recursos (tiempo, presupuesto, conocimientos) para aplicar pequeñas acciones de diversidad, equidad e inclusión?
- 3 ¿Qué desafíos cree que podría enfrentar al intentar implementar medidas de inclusión en su empresa?
- 4 ¿Cree que adaptar procesos como la contratación o la distribución de tareas para incluir talento diverso sería posible en su operación diaria?

05

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Nacional para la Inclusión Laboral (2020). Guía para la implementación de políticas de inclusión en pequeñas empresas. Ciudad de México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Gómez, R., & López, A. (2021). Buenas prácticas de equidad y diversidad en micro y pequeñas empresas: Casos de éxito en América Latina. Bogotá: Editorial Inclusión y Futuro.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Promoción de la diversidad y la inclusión en las pequeñas empresas: Herramientas y estrategias efectivas. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co