

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:

Primeros pasos para generar una cultura
inclusiva dentro de su organización

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Implementación y Comunicación

01

¿Qué es la cultura inclusiva?

Vivimos en un mundo diverso, donde cada persona aporta una historia, una perspectiva y un talento único. Sin embargo, esa diversidad solo se convierte en una verdadera fortaleza cuando la acompañamos de inclusión: cuando creamos espacios donde todas las voces son escuchadas, todas las personas se sienten valoradas y todas tienen la oportunidad de contribuir y crecer.

Una cultura inclusiva en el entorno laboral es aquella que fomenta la equidad, el respeto y la seguridad para todas las personas. Se construye a través de la creación de espacios de trabajo donde cada individuo se sienta valorado, escuchado y libre de discriminación. Esto implica garantizar que todas las voces sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones, ofrecer oportunidades equitativas de desarrollo profesional y establecer políticas claras y efectivas contra el acoso y la exclusión. Al promover un entorno donde la diversidad es reconocida como una fortaleza, no sólo se potencia el bienestar y el desempeño individual, sino que también se impulsa el éxito y el crecimiento de la organización.

02 ¿Qué se necesita para dar el primer paso hacia una cultura inclusiva?

2.1 Realice un diagnóstico de la cultura organizacional

Analice los valores, creencias, comportamientos y prácticas que definen el ambiente de trabajo en su empresa, para entender cómo las personas interactúan, qué principios rigen la toma de decisiones y si la organización realmente fomenta un entorno inclusivo, equitativo y respetuoso.

Para ello lleve a cabo una evaluación en la que pueda medir:

- ★ **Clima laboral** - ¿Los colaboradores se sienten valorados, respetados e incluidos?
- ★ **Sentido de pertenencia** - ¿Las personas sienten que pueden ser auténticas en su entorno de trabajo?
- ★ **Confianza y seguridad** - ¿Se sienten cómodos expresando sus ideas sin temor a represalias?

2.2 Analice las políticas y prácticas actuales

Le invito a reflexionar sobre las siguientes preguntas y, a partir de sus respuestas, tomar medidas para mejorar cada situación:

- ★ **Contratación y promoción:** ¿Existen oportunidades equitativas para todos los perfiles?
- ★ **Salarios y beneficios:** ¿Hay equidad salarial y acceso a los mismos beneficios para todos?
- ★ **Flexibilidad y accesibilidad:** ¿Se consideran las necesidades de distintos grupos (personas con discapacidad, padres/madres, diversidad cultural, etc.)?
- ★ **Protocolos contra la discriminación y el acoso:** ¿Existen? ¿Se aplican efectivamente?

2.3 Comprometa a los líderes de la organización

El compromiso de los líderes no se impone, se cultiva. Si logra que entiendan el valor de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y se sientan parte activa del proceso, su impacto será profundo y duradero. Para ello es clave considerar las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones Claves
1. Conectar DEI con los valores y objetivos del negocio	- Mostrar cómo la inclusión mejora la innovación y productividad.
	- Presentar datos sobre el impacto positivo de la diversidad en el éxito financiero.
2. Educar y sensibilizar a los líderes	- Organizar capacitaciones sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo.
	- Realizar dinámicas para que experimenten la realidad en los procesos de inclusión de grupos poblacionales con mayores barreras.
3. Hacerlos responsables del cambio	- Incluir métricas de DEI en sus evaluaciones de desempeño.
	- Establecer metas claras como mejorar la representación de talento diverso.
4. Involucrarlos en iniciativas concretas	- Asignar roles en comités de inclusión.
	- Fomentar su participación en mentorías para colaboradores subrepresentados.
	- Promover su visibilidad en eventos sobre diversidad.

Estrategia	Acciones Claves
5. Predicar con el ejemplo	- Usar lenguaje inclusivo y fomentar espacios seguros.
	- Asegurar que todas las voces sean escuchadas en reuniones y procesos de toma de decisiones.
6. Medir y reconocer avances	- Aplicar encuestas para evaluar su compromiso con DEI.
	- Reconocer públicamente a los líderes que impulsan cambios positivos.

2.4 Establezca metas iniciales

Defina objetivos medibles y alcanzables que guíen las acciones de la cultura inclusiva y que respondan a las siguientes preguntas:

- ★ *¿Qué queremos lograr?*
- ★ *¿Cómo mediremos el progreso?*
- ★ *¿En qué plazo lo alcanzaremos?*
- ★ *¿Quiénes son responsables de su cumplimiento?*

Para ello considere el siguiente ejemplo:

Área	Meta
1. Diversidad	Aumentar la representación de talento diverso en la organización.
2. Equidad	Garantizar procesos justos en oportunidades de crecimiento y compensación.
3. Inclusión	Mejorar la percepción de pertenencia en el trabajo.
4. Sensibilización	Capacitar a los colaboradores y colaboradoras en DEI anualmente.

Área	Meta
5. Espacios Seguros	Crear canales de comunicación para denunciar y prevenir discriminación.
6. Comunicación Inclusiva	Asegurar que la comunicación interna y externa refleje valores de inclusión.
7. Evaluación y Mejora Continua	Medir anualmente el impacto de las políticas de inclusión y ajustar estrategias.

Con relación a los indicadores revise la guía de indicadores disponible en el nivel intermedio y avanzado en la Caja de Herramientas.

2. Cree un equipo o comité de inclusión

Designe un equipo de trabajo o una persona responsable que lidere el proceso, impulse las primeras iniciativas y garantice su continuidad y mejora a lo largo del tiempo.

03

Preguntas Orientadoras

- 1** ¿Nuestra organización cuenta con políticas y protocolos claros para prevenir y abordar casos de discriminación, acoso o violencia en el entorno laboral?

- 2** ¿Los colaboradores sienten que pueden expresar sus ideas, preocupaciones y experiencias sin temor a represalias o exclusión?

- 3** ¿Existen canales de denuncia accesibles, confidenciales y efectivos para reportar situaciones de discriminación o trato injusto?

- 4** ¿Hemos implementado medidas concretas para asegurar que todas las personas, sin importar su identidad o condición, puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro y libre de sesgos?

04

Referencias Bibliográficas

- Acosta, M., & Román, M. (2020). Diversidad e inclusión en el entorno laboral: Estrategias para una cultura organizacional equitativa. Editorial Universitaria.
- Cortina, L. M. (2017). Clima laboral inclusivo: Un enfoque basado en la equidad y el respeto. Fondo de Cultura Económica.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2019). El liderazgo inclusivo en las organizaciones: Perspectivas de género y diversidad. Ediciones Paidós.
- Naciones Unidas (2021). Principios y estrategias para la inclusión laboral: Guía para empresas y organizaciones. ONU. Recuperado de <https://www.un.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo: Buenas prácticas empresariales. OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co