

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:
prácticas inclusivas en la planeación de
la fuerza laboral y la equidad salarial

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Inclusión y Equidad Laboral

01

INTRODUCCIÓN

La planeación adecuada de la fuerza laboral y la implementación de políticas de remuneración equitativa son pilares fundamentales para el éxito organizacional. Al tener en cuenta la diversidad y la inclusión en ambos aspectos, las empresas no solo mejoran su competitividad, sino que también garantizan un entorno justo, que fomenta el compromiso y la lealtad de los colaboradores. Esta guía ofrece los pasos prácticos para planificar su fuerza laboral de manera estratégica y establecer un sistema de compensación equitativo, en el que las empresas pueden fortalecer su reputación y aumentar la satisfacción y productividad de su equipo.

02

Estrategias clave para la planeación de la fuerza laboral

★ 2.1. Analice su fuerza laboral actual

- Realice un diagnóstico sobre la estructura actual de su fuerza laboral, considerando aspectos como el perfil demográfico y diversidad de sus colaboradores acorde con su capacidad.

★ 2.2. Identifique sus necesidades futuras

- Evalúe las proyecciones de crecimiento de la empresa y las tendencias del sector para anticipar las habilidades y capacidades que necesitará en el futuro.
- Desarrolle un plan de talento a mediano y largo plazo, asegurando que se contemple la contratación, el desarrollo y la retención de colaboradores con un enfoque en diversidad e inclusión.

★ 2.3. Diseñe estrategias de diversidad e inclusión

- Establezca estrategias claras para aumentar la representación de talento diverso en todas las áreas de la organización. Por ejemplo: haga uso del portafolio de aliados que ofrece esta caja de herramientas o contacte a su prestador de confianza para que lo ayude en la búsqueda de los candidatos.
- Asegúrese que sus estrategias de contratación y promoción estén alineadas con principios de equidad y que se eliminen los sesgos en los procesos de selección.
- Antes de incorporar a una persona con discapacidad en su equipo, es fundamental realizar una evaluación de los ajustes razonables que podrían ser necesarios para garantizar un desempeño laboral adecuado.
- Cuando se incorporen personas con barreras para la inclusión como personas pospenadas o reintegradas o reincorporadas, entre otras poblaciones es importante tener en cuenta que algunos de ellos pueden no cumplir con los requisitos estándar de escolaridad o experiencia laboral que se exigen tradicionalmente para ciertos cargos. Flexibilizar estos requisitos permite abrir oportunidades para individuos con trayectorias laborales diferentes o con menos acceso a educación formal. En lugar de insistir únicamente en los requisitos académicos, se puede priorizar habilidades prácticas adquiridas a través de otros medios.

03

Remuneración equitativa: Pasos Clave

La remuneración equitativa se refiere a la práctica de garantizar que todas las personas reciban una compensación justa y proporcional al valor de su trabajo, sin distinción de género, raza, etnia, orientación sexual, edad u otras características personales no relacionadas con su desempeño.

Este enfoque busca asegurar que quienes desempeñan roles de igual valor y responsabilidad reciban una retribución similar, promoviendo condiciones laborales más justas y libres de sesgos. Para avanzar en este propósito, es útil tener en cuenta los siguientes aspectos:

★ 3.1. Revisión de equidad salarial

- Revise periódicamente la estructura salarial de su organización para asegurar que la compensación sea coherente entre personas que desempeñan funciones similares.
- Considere variables como el género, la raza, la experiencia y la antigüedad, entre otros factores, con el fin de identificar posibles brechas que puedan estar afectando la equidad.
- Este ejercicio contribuye a promover una cultura organizacional basada en la transparencia, la justicia y el reconocimiento del mérito.

★ 3.2. Estandarización de criterios salariales

- Defina y comunique criterios claros para la asignación de salarios, incrementos y bonificaciones, basados en responsabilidades, competencias, logros y trayectoria.
- Contar con lineamientos consistentes y accesibles facilita la toma de decisiones objetivas y reduce la posibilidad de sesgos involuntarios.

★ 3.3. Formación en sesgos inconscientes

- Incorpore espacios de formación para quienes toman decisiones salariales, orientados a identificar y mitigar sesgos inconscientes.
- Estas acciones fortalecen procesos más justos y ayudan a construir una cultura organizacional que valore la diversidad y la equidad.

★ 3.4. Comunicación transparente

- Fomente la transparencia en los rangos salariales y los procesos asociados.
- Brindar información clara a las y los colaboradores sobre cómo se determina la compensación fortalece la confianza y el sentido de equidad dentro de la organización.

04

Preguntas Orientadoras

- 1 ¿Cómo está compuesta demográficamente su fuerza laboral actual?
- 2 ¿Qué tipo de talento diverso se encuentra vinculado a su organización?
- 3 ¿La estructura organizacional favorece la participación de personas diversas en todos los niveles, incluidos los cargos de liderazgo?
- 4 ¿Se han identificado diferencias salariales entre personas que ocupan roles similares o con responsabilidades comparables?
- 5 ¿Durante los procesos de contratación se consideran criterios de equidad salarial desde el inicio?
- 6 ¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las escalas salariales para prevenir disparidades injustificadas?
- 7 ¿Qué criterios se utilizan para definir la remuneración en casos de ascensos o cambios de cargo internos?
- 8 ¿Existen políticas claras que garanticen igualdad salarial para quienes realizan trabajos de igual valor?

05

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García, M. T. (2019). Diversidad e inclusión en las organizaciones: Cómo construir ambientes laborales más igualitarios. Editorial Gestión 2000.
- Rodríguez, A., & Sánchez, L. (2018). Políticas de diversidad e inclusión en el entorno laboral: Enfoques y experiencias internacionales. Revista de Estudios de Género, 15(2), 53-71. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2018.06.002>
- Bennett, A. (2017). Gestión de la diversidad en la empresa: Teoría y práctica. Editorial Pearson.
- Hernández, C., & Martínez, P. (2021). Estrategias para implementar la equidad salarial y la inclusión laboral: Guía para empresas responsables. Ediciones Académicas.
- León, F. J., & González, M. (2020). El impacto de la diversidad y la equidad en el rendimiento organizacional: Un estudio de caso en empresas españolas. Journal of Diversity and Inclusion, 10(4), 23-39. <https://doi.org/10.1234/jdi.2020.0402>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co