

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:
prácticas inclusivas en el reclutamiento, selección
y contratación de talento diverso

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Inclusión y Equidad Laboral

01

INTRODUCCIÓN

La selección y contratación de talento diverso es un proceso clave para las organizaciones que buscan promover la diversidad, equidad e inclusión - DEI . Un equipo diverso no solo enriquece el ambiente laboral, sino que también aporta diferentes perspectivas y habilidades que pueden mejorar la innovación, la toma de decisiones y el rendimiento organizacional, por lo tanto, contratar talento diverso no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia inteligente para las organizaciones ya que un equipo diverso refleja mejor la realidad de los mercados y las comunidades, permitiendo diseñar productos y servicios más inclusivos y relevantes.

Esta guía tiene como objetivo ofrecer un enfoque claro, sencillo y práctico para la selección y contratación de talento diverso, ayudando a las organizaciones a integrar diferentes grupos poblacionales que enriquezcan su capital humano

02

Aspectos claves a tener en cuenta

2.1 Revise y fortalezca sus políticas y cultura organizacional

Antes de iniciar nuevos procesos de selección, es fundamental que la organización refleje un compromiso genuino con la diversidad y la inclusión. Esto implica:

- ★ Revisar las políticas internas para detectar y eliminar posibles barreras que excluyen a ciertos grupos.
- ★ Incorporar valores de inclusión en la misión, visión y principios de la empresa.
- ★ Fomentar un ambiente laboral respetuoso, mediante procesos formativos dirigidos a todo el equipo, en especial a quienes lideran procesos de contratación.

2.2 Defina el perfil de talento con un enfoque inclusivo

Pensar en el tipo de talento que se desea atraer es clave, pero siempre desde las competencias necesarias para el rol, evitando estereotipos. Para ello:

- ✿ Diseñe perfiles centrados en habilidades y capacidades, no en características personales como género, nacionalidad u orientación sexual.
- ✿ Revise los requisitos del cargo para identificar posibles barreras, especialmente para grupos como personas migrantes o con menor escolaridad. Priorice la disposición para aprender por encima de requisitos estrictos de experiencia previa.
- ✿ Flexibilice las exigencias de formación o trayectoria cuando sea posible, reconociendo que ciertos grupos (como víctimas de violencia basada en género) pueden haber enfrentado interrupciones en sus trayectorias.
- ✿ Use lenguaje neutral en las descripciones, evitando términos con sesgo implícito. Prefiera expresiones como "persona" o "candidato" en lugar de "hombre" o "mujer".
- ✿ Promueva condiciones laborales flexibles, incluyendo modalidades de trabajo remoto, horarios adaptables y ajustes razonables.
- ✿ Incluya mensajes de bienvenida a la diversidad, como: "Fomentamos la inclusión de personas de todas las identidades de género, etnias, culturas, capacidades y orientaciones sexuales". **Ver instrumento 5.**



2.3 Amplíe las fuentes de reclutamiento

Para atraer talento diverso, es clave diversificar los canales donde se publica y promueve la oferta laboral:

- ✿ Use portales de empleo con lenguaje inclusivo y accesible, que favorezca la participación de distintos grupos poblacionales.
- ✿ Establezca alianzas con organizaciones que acompañan a poblaciones diversas, como personas trans, con discapacidad o pospénadas. Consulte el portafolio de aliados sugerido en esta caja de herramientas.
- ✿ Vincúlese con universidades o centros de formación que promuevan la inclusión, para atraer perfiles con experiencias diversas.

2.4 Promueva un proceso de selección inclusivo

Para que el talento diverso se sienta bienvenido y en igualdad de condiciones, es importante considerar:

- ✿ Aplicar prácticas de contratación ciega: Durante las primeras etapas, omitir datos como nombre, género o edad para reducir sesgos inconscientes.
- ✿ Capacitar a quienes entrevistan: Brindar herramientas para reconocer y evitar prejuicios durante la evaluación.
- ✿ Adaptar evaluaciones: Ajustar pruebas y procesos según las necesidades específicas de cada persona (ampliar tiempos, proporcionar asistencia, etc.).
- ✿ Reconocer identidades: Preguntar y respetar el nombre identitario en personas transgénero, y permitir el uso de documentos que reflejen su identidad actual.
- ✿ Evitar preguntas invasivas: En entrevistas, enfocarse en las competencias laborales, evitando temas sensibles que no sean relevantes para el cargo.
- ✿ Proteger la privacidad: Asegurar que cualquier dato personal o de antecedentes sea tratado con confidencialidad y consentimiento.

- ✿ Flexibilizar la verificación de antecedentes: Al evaluar personas pospenadas o reintegradas o reincorporadas, hacerlo caso por caso, considerando su proceso de reintegración y potencial aporte al entorno laboral.
- ✿ Adaptar el lenguaje: Ser consciente del contexto cultural y social de la persona entrevistada, especialmente en procesos con población en reintegración o pospenada.
- ✿ Valorar experiencias no convencionales: Identificar habilidades desarrolladas en entornos informales o distintos a los laborales tradicionales, como parte del proceso de evaluación integral.

2.5 Garantice la accesibilidad y ajustes razonables

Las personas con discapacidad requieren condiciones adecuadas para participar en igualdad de condiciones. A continuación, algunas recomendaciones por etapa del proceso:

Área del proceso	Ajustes razonables sugeridos
Convocatoria y publicación	Uso de lenguaje claro y no excluyente.- Publicación en plataformas accesibles (compatibles con lectores de pantalla).- Disponibilidad de formatos alternativos de información (audio, lectura fácil, etc.).
Postulación	- Formularios digitales accesibles. - Plataformas de navegación sencilla para personas con discapacidad.
Entrevistas	- Opciones de entrevista presencial, virtual o telefónica según preferencia. - Intérpretes de lengua de señas cuando se requiera. - Espacios físicos accesibles (rampas, baños adaptados, etc.).
Evaluaciones y prueba	- Ampliación de tiempo en pruebas. - Asistencia para lectura o escritura si es necesario.
Comunicación	- Comunicación clara, directa y adaptada a las necesidades específicas (discapacidad cognitiva, visual o auditiva).

2.6 Comunicación clara y transparente

- ★ Informe a los candidatos sobre el proceso de selección de forma clara y accesible. Asegúrese de que todos los pasos sean entendidos y que no haya barreras para la participación.
- ★ Comunique claramente los ajustes disponibles para las personas con discapacidad permitiéndoles que los soliciten sin miedo.
- ★ Para las personas que acceden a su primer empleo, es crucial hacer un esfuerzo adicional en la comunicación clara de las condiciones laborales. Esto incluye explicar de manera sencilla temas como horarios, responsabilidades del puesto y beneficios. Evitar el uso de jerga técnica o complicada ayuda a que la información sea más comprensible.

2.7 Inclusión en la oferta de trabajo

- ★ Asegúrese que el contrato de trabajo y las condiciones laborales sean justos y respetuosos con la diversidad. Por ejemplo, ofrezca opciones de trabajo flexible o remoto cuando sea posible.
- ★ Asegúrese que el contrato de trabajo y otros documentos administrativos reflejen el nombre identitario de la persona transgénero, respetando su identidad.
- ★ Dependiendo de la situación de personas víctimas de violencia de género, es posible que se necesiten ajustes de seguridad en el lugar de trabajo. Esto puede incluir medidas como la restricción de acceso de personas no autorizadas, protocolos para manejar situaciones de acoso, o ajustes de seguridad para proteger la identidad o localización de la persona.

03

PREGUNTAS ORIENTADORAS

1 ¿Cómo reflejan sus descripciones de puestos sus valores de inclusión y equidad

- ¿Evite términos que puedan excluir a grupos específicos?
- ¿Es la descripción accesible para todas las personas?

2 ¿De qué manera está diversificando sus fuentes de reclutamiento?

- ¿Está llegando a comunidades y talento diverso?
- ¿Está colaborando con organizaciones que apoyan la inclusión y la diversidad?

3 ¿Su proceso de entrevista incluye prácticas para reducir los sesgos inconscientes?

- ¿Cómo se asegura que sus entrevistas sean inclusivas?
- ¿Los entrevistadores han recibido formación sobre DEI?

4 ¿Está evaluando a los candidatos en función de sus habilidades y competencias en lugar de su género, raza u origen?

- ¿Utiliza métodos de evaluación objetiva y basada en el rendimiento?

04

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- González, A. (2018). Diversidad e inclusión: Estrategias para organizaciones exitosas. Editorial DEI.
- Valenzuela, M. (2020). La igualdad de oportunidades en los procesos de selección: Herramientas y buenas prácticas. Editorial Inclusión.
- Rodríguez, R., & Pérez, L. (2022). Rompiendo barreras: La contratación inclusiva en el siglo XXI. Revista de Gestión Organizacional, 8(1), 45-60.
- Ahmed, S. (2012). On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life. Duke University Press.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co