

Solo el 10% de las empresas internacionales destaca por adoptar prácticas de inclusión y diversidad dentro de sus funciones tecnológicas

- **Para estas empresas, las prácticas de inclusión y diversidad constituyen una fuente de innovación y diferenciación (67%), y se traducen en un aumento de los ingresos (56%) y una mayor satisfacción del cliente (51%).**
- **Las organizaciones con equipos tecnológicos diversos e inclusivos tienen 4 veces más probabilidades de crear productos inclusivos.**
- **A medida que la pandemia aumenta la presión sobre la necesidad de contratar talento tecnológico, la atención de las empresas sobre la diversidad y la inclusión está en peligro.**

Madrid, 23 de julio de 2021.- El 90% de las empresas internacionales lidian para incluir las prácticas de inclusión y diversidad en sus equipos de tecnología de la información, según el informe [The key to designing inclusive tech: creating diverse and inclusive tech teams](#) ("La clave para diseñar una tecnología inclusiva: crear equipos tecnológicos diversos e inclusivos"), publicado hoy por el [Instituto de Investigación Capgemini](#). El reconocimiento de la falta de inclusión desde la dirección es un factor clave para acceder a comunidades diversas. Las organizaciones que se centran en la diversidad y la inclusión en sus equipos tecnológicos se beneficiarán de las oportunidades de innovación, ingresos y valor de marca, destaca el informe.

Las actuales prácticas de inclusión y diversidad en la tecnología son inadecuadas

En el transcurso de la pandemia, se ha ejercido una gran presión sobre las empresas para que contraten a perfiles tecnológicos, cuya disponibilidad está muy limitada. Como consecuencia del esfuerzo de las empresas en la búsqueda de talento adecuado para satisfacer sus necesidades, se ha reducido el enfoque en las buenas prácticas de diversidad e inclusión. Ha surgido un abismo entre la percepción positiva de la dirección sobre la inclusión en TI y los equipos de tecnología y la dura realidad experimentada por los miembros de las minorías étnicas y las mujeres. Según el informe, el 85% de los directivos cree que sus organizaciones ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo profesional y ascensos a todos los empleados de sus organizaciones, pero sólo el 19% de las mujeres y los empleados de minorías étnicas está de acuerdo. Este desajuste se suma a un problema de equidad e inclusión de la diversidad (DE&I) que se perpetúa en todas las industrias que despliegan tecnologías para los usuarios finales, ya que los líderes creen que se están haciendo progresos, pero los empleados de tecnología sobre el terreno siguen siendo pesimistas sobre la realidad. El espectro de la brecha de percepción es amplio. El 75% de los directivos cree que las mujeres y las minorías étnicas tienen un sentido de pertenencia en sus organizaciones, pero sólo el 24% de estos empleados en funciones tecnológicas está de acuerdo. El 53% de las mujeres y los empleados de minorías étnicas se siente cómodo compartiendo experiencias personales con otros empleados y compañeros, mientras que sólo el 9% de ellos siente el mismo nivel de comodidad con su liderazgo.



Sólo el 16% de las mujeres y de las minorías étnicas que ocupan puestos de tecnología considera que está bien representado en los equipos de tecnología. Además, en los equipos de tecnología de la información, sólo uno de cada cinco empleados es mujer, y uno de cada seis pertenece a una comunidad étnica minoritaria. Cuando se trata de oportunidades profesionales, la brecha entre los empleados varones y no diversos, y los empleados tecnológicos pertenecientes a minorías étnicas y las mujeres, es palpable. Por ejemplo, sólo el 22% de los empleados de tecnología de raza negra siente que tiene las mismas oportunidades de crecimiento que sus compañeros no diversos.

La brecha de percepción entre el liderazgo y las mujeres, y las minorías étnicas en las funciones tecnológicas sobre los procesos y medidas de inclusión, es más estrecha para las organizaciones con una cultura inclusiva avanzada¹. Cuando se pregunta si las mujeres y las minorías étnicas tienen el mismo acceso a los recursos, a los grupos y a los equipos de RRHH en comparación con los empleados de orígenes no diversos, la brecha de percepción entre las organizaciones inclusivas y el resto es significativa (31% frente al 55%).

Los consumidores son conscientes y experimentan la discriminación basada en la tecnología

Los consumidores experimentan tecnologías discriminatorias a causa de una diversidad y prácticas de inclusión deficientes en los equipos tecnológicos de las empresas mundiales. En el sector de los servicios financieros, por ejemplo, el 50% de las minorías étnicas cree que, de media, se le ofreció un crédito más bajo para determinados productos bancarios en línea, en comparación con el 28% de los que no pertenece a comunidades étnicas minoritarias. Mientras tanto, en el sector de la sanidad, al 43% de las mujeres y consumidores de comunidades étnicas minoritarias no se le mostró los centros sanitarios en lugares de alto nivel o que ofrecían servicios muy especializados.

En consecuencia, los consumidores están preocupados por la tecnología discriminatoria y son cada vez más conscientes de cómo se utilizan sus datos y de cómo podría afectarles negativamente. Por ejemplo, dos tercios (66%) de los consumidores pertenecientes a minorías étnicas afirma estar preocupados por la posibilidad de que sus datos personales se utilicen para impactar negativamente en sus oportunidades de empleo.

El informe destaca que las organizaciones con equipos tecnológicos diversos e inclusivos tienen 4 veces más probabilidades de crear productos inclusivos.

Shobha Meera, Directora de Responsabilidad Social Corporativa y miembro del Comité Ejecutivo del Grupo en Capgemini, comenta: *"En un mundo en el que aumenta la demanda de productos y servicios tecnológicos inclusivos, no discriminatorios y con un diseño inclusivo, la importancia de tener trabajadores, culturas y prácticas tecnológicas inclusivas es más importante que nunca. Sin embargo, observamos una amplia brecha no sólo en el estado de la representación inclusiva en las plantillas de trabajadores tecnológicos de las organizaciones, sino también en la diferente percepción que tienen los líderes frente a las mujeres y las minorías étnicas, sobre el estado de la inclusión en la tecnología. Este informe señala la necesidad urgente*

¹ Las organizaciones con una cultura inclusiva avanzada: organizaciones del percentil 25 con una sólida cultura y prácticas inclusivas (basadas en parámetros como la igualdad de oportunidades de crecimiento, el sentido de inclusión, la pertenencia y el respeto de sus directivos y equipos), de entre todas las organizaciones encuestadas.



de que las organizaciones y los líderes acepten esta realidad y se centren en mejorar la diversidad y la inclusión en los equipos tecnológicos en un contexto desafiante en cuanto a talento se refiere".

Según el informe, las organizaciones necesitan crear una estrategia de inclusión eficaz, más allá de aumentar la educación y la concienciación en los niveles más altos. No en vano, necesitan desplegar varios procesos, políticas y sistemas de valores que defiendan la inclusión. Esto incluye políticas de diversidad y de lucha contra el acoso, y un mandato de inclusión para los equipos de tecnología. Los líderes de los equipos tecnológicos deben asegurarse de que las mujeres y los empleados de minorías étnicas tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, progresión y participación en el desarrollo de productos, al tiempo que construyen las bases tecnológicas y de datos para medir, supervisar y mejorar los resultados de la inclusión. La equidad en los sistemas de Inteligencia Artificial también debe desplegarse mientras se comprueban y corrigen los sesgos algorítmicos. Por último, las organizaciones deben mantener a los usuarios diversos en el centro de su diseño de producto, desarrollo y procesos de despliegue.

Para descargar un ejemplar del informe, haga clic [aquí](#).

Metodología

El Instituto de Investigación de Capgemini llevó a cabo una amplia investigación con componentes cualitativos y cuantitativos. Capgemini realizó encuestas a ejecutivos y consumidores. En ambas encuestas se hizo hincapié en la experiencia de las mujeres y las personas de comunidades étnicas minoritarias. Capgemini también habló con mujeres y personas de color y de comunidades étnicas minoritarias en grupos de discusión y entrevistas en profundidad, junto con otros expertos del sector. Capgemini encuestó a 500 organizaciones contactando con un empleado de tecnología y un líder encuestado de cada organización, y resultando un total de 1.000 ejecutivos encuestados. Para captar la perspectiva del usuario final, Capgemini también encuestó a 5.000 consumidores. Capgemini realizó 32 entrevistas en profundidad con expertos del sector, académicos, grupos de reflexión, empresas de nueva creación y empleados anónimos de diversas organizaciones. Los expertos y empleados pertenecían a equipos de inclusión y diversidad, equipos de tecnología e Inteligencia Artificial, equipos de diseño de UX y UI, y expertos en ética de la Inteligencia Artificial y diseño universal.

Nota para los editores

Capgemini define la diversidad como la presencia de diferencias en un entorno/contexto determinado. En el contexto de un equipo tecnológico o del lugar de trabajo, generalmente se refiere a la presencia de personas de diversos orígenes, incluyendo (pero sin limitarse a) la identidad de género, el origen étnico (raza, religión, nacionalidad, etc.), el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la capacidad física o mental y el estilo de aprendizaje.

Capgemini define la cultura inclusiva como la igualdad de oportunidades para crecer en la organización; la formación y la concienciación para un liderazgo inclusivo, el mecanismo sólido de reparación de quejas por discriminación basada en el género, la raza o la etnia; la comodidad a la hora de compartir experiencias personales con los líderes y los compañeros; y un sentido de inclusión, pertenencia y respeto por parte de su directiva y equipos. Por su parte, las prácticas de diseño inclusivo se definen como la concienciación y la importancia del diseño inclusivo dentro de la organización y a lo largo del desarrollo del producto, la opinión sobre si los productos digitales y el proceso de diseño son inclusivos, el nivel de participación del usuario final/consumidor en el diseño digital y el proceso de desarrollo, y el nivel de controles y balances para minimizar las exclusiones por motivos étnicos y de género.



Sobre Capgemini

Capgemini es un líder mundial, responsable y multicultural, formado por un equipo de 270.000 personas y presente en cerca de 50 países. Como *partner* estratégico de las empresas para la transformación de sus actividades aprovechando el poder de la tecnología, el Grupo actúa como guía para hacer realidad este objetivo: liberar las energías humanas a través de la tecnología para un futuro inclusivo y duradero. Con más de 50 años de experiencia y un gran conocimiento en diferentes sectores, Capgemini es reconocida por sus clientes por su capacidad de respuesta al conjunto de sus necesidades, desde la estrategia y el diseño hasta la gestión de operaciones, teniendo en cuenta las innovaciones en áreas en evolución continua de la Nube, los datos, la IA, la conectividad, el software y las plataformas y entornos digitales. El Grupo alcanzó una cifra de negocio de 16.000 millones de euros en 2020.

GET THE FUTURE YOU WANT - <https://www.capgemini.com/es-es/>

Sobre el Instituto de Investigación de Capgemini

El Instituto de Investigación de Capgemini es el laboratorio de ideas interno de Capgemini sobre todo lo digital. El Instituto publica investigaciones sobre el impacto de las tecnologías digitales en las grandes empresas tradicionales. El equipo se basa en la red mundial de expertos de Capgemini y trabaja en estrecha colaboración con socios académicos y tecnológicos. El Instituto cuenta con centros de investigación dedicados en la India, Singapur, Reino Unido y Estados Unidos. Recientemente ha sido clasificado como el número 1 del mundo por la calidad de sus investigaciones por analistas independientes.

Visítanos en <https://www.capgemini.com/es-es/instituto-de-investigacion-de-capgemini/>