

Véase una versión web de este correo electrónico [aquí](#)



Chloé Laluc, Public Engagement, Foro Económico Mundial, +41795897002, clal@weforum.org

El Foro Económico Mundial publica una guía para mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo post-COVID-19

- Las nuevas tecnologías pueden ayudar a crear puestos de trabajo que sean justos, equitativos y diversos, según la guía del Foro Económico Mundial sobre [la diversidad, equidad e inclusión 4.0](#), publicado hoy
- A medida que van saliendo de la crisis de la COVID-19, las empresas tienen una oportunidad única de crear una "nueva normalidad" y de luchar contra la exclusión, los prejuicios y la discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual o cualquier otra forma de diversidad humana
- La tecnología por sí sola es incapaz de crear puestos de trabajo justos, equitativos y diversos; requiere una estrategia integrada que combine nuevas herramientas tecnológicas con enfoques centrados en las personas

Ginebra (Suiza), 23 de junio de 2020 – En su búsqueda por asumir una mayor responsabilidad para abordar la justicia social, la adopción de un enfoque integrado por parte de los dirigentes empresariales hacia la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo puede constituir una vía clave. Con una tecnología que ya no es simplemente "neutra" en cuanto a la diversidad, la equidad y la inclusión, las empresas pueden aprovechar las nuevas tecnologías para crear unos entornos de trabajo seguros, abiertos e inclusivos. Estos son algunos de los resultados de la guía del Foro Económico Mundial sobre [la diversidad, equidad e inclusión 4.0](#), publicado hoy.

Esta guía describe tecnologías novedosas con el potencial de establecer las mejores prácticas que antes estaban fuera de su alcance. Por ejemplo, los nuevos sistemas pueden estudiar las solicitudes de empleo a una escala mucho más detallada que un departamento de RR. HH. y cultura dotado de los recursos típicos. Estos sistemas pueden identificar y reducir el sesgo, introducir una mayor transparencia y visibilidad, y proporcionar análisis oportunos.

Los nuevos métodos de análisis de las interacciones de los empleados, como el análisis de las redes organizativas y las herramientas para el aprendizaje inmersivo mediante la realidad aumentada y virtual, pueden contribuir a mejorar los resultados, mientras que las plataformas de comunicación y visualización basadas en la nube serán fundamentales para la mayoría de las herramientas.

Sin embargo, en su guía sobre *la diversidad, equidad e inclusión 4.0* se señala que la tecnología por sí sola no puede crear puestos de trabajo justos, equitativos y diversos. Requiere una estrategia integrada que combine nuevas herramientas tecnológicas con enfoques centrados en las personas para la gestión de la plantilla que hagan hincapié en la experiencia, misión y pertenencia de los empleados. Para alcanzar el éxito, las empresas deben potenciar la diversidad, la equidad y la inclusión como puntos fuertes de la organización.

Al examinar el potencial de estas tecnologías, la guía desaconseja la adopción de soluciones no contrastadas susceptibles de generar una serie de consecuencias indeseadas y contener sesgos que en vez de contrarrestar la exclusión la agraven.

Además de ser simplemente lo correcto, las investigaciones señalan la enorme cantidad de beneficios que reporta una mayor diversidad, equidad e inclusión a las empresas. En el conjunto de herramienta se citan investigaciones que sugieren que los equipos diversos bien gestionados superan significativamente el rendimiento de los equipos homogéneos a lo largo del tiempo, en cuanto a rentabilidad, innovación, toma de decisiones y compromiso de los empleados. Por el contrario, las empresas que se quedan rezagadas con respecto a sus homólogos en términos de diversidad, equidad e inclusión tienen menos probabilidades de obtener una rentabilidad superior a la media.

“Las organizaciones exitosas se nutren de la diversidad de opiniones, los conjuntos de habilidades y las experiencias vitales de sus empleados. Según declaraciones de **Saadia Zahidi**, Directora Gerente del Foro Económico Mundial: "Garantizar la justicia racial, la paridad de género, la inclusión de las personas con discapacidad, la igualdad LGBTI y la inclusión de todas las formas de diversidad humana debe ser la 'nueva normalidad' en el lugar de trabajo que surja tras la crisis de la COVID-19 y está claro que la tecnología puede potenciarse para contribuir rápidamente a hacer de esto una realidad".

Como se indica en la publicación, [HR4.0: La configuración de las estrategias de recursos humanos en la cuarta revolución industrial](#), el logro de la diversidad, la equidad y la inclusión comienza con la alta dirección. Los dirigentes deben centrar los esfuerzos de sus organizaciones en torno a tres esferas de acción principales, desde la búsqueda y selección de talentos, pasando por el análisis y la supervisión de la organización, hasta la experiencia, la recompensa y el desarrollo de los empleados.

El conjunto de herramientas se elaboró en colaboración con destacados expertos y profesionales del [Consejo del Futuro Mundial sobre la nueva agenda de igualdad e inclusión](#) del Foro Económico Mundial.

El Foro también ha establecido recientemente una comunidad exclusiva de alto nivel con los responsables de diversidad e inclusión de las principales empresas mundiales para impulsar la acción en este espacio mediante el intercambio de mejores prácticas y la exploración de tendencias, oportunidades y riesgos emergentes.

Se puede acceder al conjunto de herramientas de *diversidad, equidad e inclusión 4.0* [aquí](#).

Notas para los editores

Leer el Conjunto de herramientas [aquí](#). Más información acerca del Consejo Mundial sobre el Futuro del Nuevo Programa de Igualdad e Inclusión [aquí](#)

Ver las [fotos](#) del Foro

Leer la [Agenda](#) del Foro también en [francés](#) | [español](#) | [chino mandarín](#) | [japonés](#)

Hacerse fan del Foro en [Facebook](#)

Mirar los [vídeos](#) del Foro

Seguir el Foro en Twitter a través de [@wef](#) [@davos](#) | [Instagram](#) | [LinkedIn](#) | [TikTok](#) | [Weibo](#) | [Podcasts](#)

Conocer el [impacto](#) del Foro

Suscribirse a los [comunicados de prensa](#) y al [Podcast](#) del Foro

El Foro Económico Mundial, comprometido con la mejora del estado del mundo, es la organización internacional para la cooperación público-privada. El Foro cuenta con la participación de los principales dirigentes políticos, empresariales y otros líderes de la sociedad civil para conformar las agendas mundiales, regionales y profesionales. (www.weforum.org).



World Economic Forum, 91-93 route de la Capite, CH-1223 Cologny/Geneva
Tel. +41 (0)22 869 1212, Fax +41 (0)22 786 2744, <http://www.weforum.org>

[Cancelar la suscripción de los comunicados de prensa del Foro Económico Mundial](#)