



# Esther Prat & Anna Sánchez

Fundadoras y co-CEOs



Contáctanos directamente.  
Charlemos! Contact us!

Premium

Acceder / Access



[www.obbia.cat/es](http://www.obbia.cat/es)



Esther Prats  
Anna Sánchez



Quando contacté con Esther ella pensaba que al no dominar la complejidad de la Inteligencia Artificial, no sería útil su aportación. Le expliqué que nada más lejos de la realidad. Precisamente ellas da voz, a través de su empresa, a las carencias de Diversidad e Inserción que actualmente tienen muchas empresas. Y de inmediato accedió. Muchísimas gracias Esther y Anna por vuestra valiosa aportación.

When I contacted Esther, she thought that since she had not mastered the complexity of Artificial Intelligence, her contribution would not be useful. I explained to her that nothing could be further from the truth. It is precisely through her company that they give voice, through their company, to the lack of Diversity and Inclusion that many companies currently have. And she immediately agreed. Many thanks Esther and Anna for your valuable contribution.

**M.L.:** ¿Como decidisteis crear este proyecto que da luz a una gran realidad existente en las empresas?

**Esther&Anna:** Pues porque estamos hablando de una realidad que muchas veces es invisible. Nosotras decidimos crear este proyecto precisamente para que las empresas incorporen y normalicen el potencial de la Diversidad & Inclusion y para acompañarlas en este proceso de transformación. La Diversidad & Inclusion, es una estrategia para las empresas y las organizaciones relativamente nueva. Está en un momento, aún, poco maduro y la tecnología tiene mucho que aportar en este sentido.

Primero, para facilitar el acceso de personas con barreras crónicas al acceso al empleo, mediante la inclusion a determinados procesos como, por ejemplo, a las entrevistas de selección.

Segundo, para que muchas personas dispongan de herramientas o apoyos que ayuden a flexibilizar y personalizar los puestos de trabajo.

Y en ambos aspectos, tanto la tecnología como la IA son herramientas que facilitan y pueden estar al servicio de la diversidad y la inclusion.

**M.L.:** Cuáles son los desafíos que enfrentan los líderes y gerentes que no están al tanto de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para fomentar la diversidad y la inclusion en sus equipos?

**Esther&Anna:** El primer desafío, te diríamos que es muy básico y se trata de que los líderes y gerentes necesitan estar informados sobre las oportunidades que presenta la incorporación de nuevas tecnologías, especialmente la inteligencia artificial, para garantizar que sus equipos sean diversos e inclusivos. Esto implica conocer, comprender y saber usar aplicaciones específicas y claro, luego desarrollar estrategias que sean inclusivas. La falta de conocimiento específico sobre cómo la IA puede mejorar los procesos de selección, evaluación, onboarding, ente otros, puede llevar a decisiones que impliquen la pérdida de talentos.

Otro desafío, sería tomar conciencia sobre la importancia de revisar y corregir los sistemas, en los algoritmos de la IA, que se utilizan en la gestión de recursos humanos, y de algunos procesos.

El resumen sería gestionar los sesgos inconscientes que hay en los datos. Sabemos que la IA está heredando o se construye con sesgos en los datos con los que se entrena, y esto, puede perpetuar y amplificar desigualdades que, aunque sea de forma involuntaria, conducen a decisiones discriminatorias. Otro desafío, como siempre que hablamos de transformación en el contexto empresarial, sería vencer las resistencias al cambio, todo lo que se puede percibir como una amenaza o una intrusión. Sobre todo, en el tema de la tecnología y la IA, que hay tantas resistencias, o barreras, que puede limitar la efectividad de estas herramientas en la implementación de la estrategia de diversidad e inclusion.

Y un último desafío, pero diríamos que no es exclusivo de la Diversidad, pero quizá si más sensible, es la atención y la garantía del cuidado y respeto de los aspectos éticos y de privacidad, que puede generar desconfianza y resistencia por parte del equipo.

**M.L.:** How did you decide to create this project that sheds light on a great reality that exists in companies?

**Esther&Anna:** Because we are talking about a reality that is often invisible. We decided to create this project precisely so that companies can incorporate and normalise the potential of Diversity & Inclusion and to accompany them in this transformation process.

Diversity & Inclusion is a relatively new strategy for companies and organisations. It is still in its infancy and technology has a lot to contribute in this respect.

- Firstly, to facilitate access to employment for people with chronic barriers, by including them in certain processes such as, for example, recruitment interviews.
- Secondly, to provide many people with tools or support to help make jobs more flexible and personalised.

And in both aspects, both technology and AI are tools that facilitate and can be at the service of diversity and inclusion.

**M.L.:** What are the challenges faced by leaders and managers who are not aware of the opportunities offered by new technologies to foster diversity and inclusion in their teams?

**Esther&Anna:** The first challenge, we would say, is very basic and it is that leaders and managers need to be informed about the opportunities presented by the incorporation of new technologies, especially artificial intelligence, to ensure that their teams are diverse and inclusive. This involves knowing, understanding and knowing how to use specific applications and of course, then developing strategies that are inclusive. Lack of specific knowledge about how AI can improve selection, assessment, onboarding and other processes can lead to decisions that result in the loss of talent. Another challenge would be to become aware of the importance of reviewing and correcting the systems, in AI algorithms, that are used in human resource management, and of some processes. The summary would be to manage the unconscious biases in the data. We know that AI is inheriting or is built with biases in the data it is trained on, and this can perpetuate and amplify inequalities that, however unintentionally, lead to discriminatory decisions. Another challenge, as always when we talk about transformation in the business context, would be to overcome resistance to change, anything that can be perceived as a threat or an intrusion. Especially, in the issue of technology and AI, there is so much resistance, or barriers, that can limit the effectiveness of these tools in the implementation of the diversity and inclusion strategy.

And a final challenge, but we would say that it is not exclusive to diversity, but perhaps more sensitive, is the attention and guarantee of care and respect for ethical and privacy aspects, which can generate distrust and resistance on the part of the team.

56%

de las empresas más rentables del mundo coinciden en que la diversidad ayuda a impulsar la innovación.

Forbes

67%

de los candidatos entrevistados preferían ser parte de un equipo diverso.

Glassdoor

25%

más de ingresos registran las empresas con líderes que impulsan la diversidad dentro de la organización.

McKinsey

48%

de la generación Z (nacidos a principios del 2000) se identifica como racial o étnicamente diverso.

Pew Research Center



**M.L.: ¿Cómo la falta de conocimiento sobre herramientas digitales y plataformas de colaboración podría estar limitando la participación activa de empleados diversos en procesos de innovación dentro de la empresa?**

**Esther&Anna:** La falta de conocimiento sobre herramientas digitales y en este caso, también, sobre las plataformas de colaboración, es muy probable que impacte de manera significativa en la participación de las personas trabajadoras en cualquier proceso de innovación. Lo que tenemos más claro es que, puede crear barreras de acceso, de entrada, excluyendo a aquellas personas de la plantilla que no estén familiarizadas o tengan cierto desconocimiento sobre la tecnología. Además, la falta de habilidades digitales puede hacer que la comunicación y la colaboración efectiva, (por lo tanto, las diferentes formas de inclusión) sean más difíciles.

Desde la perspectiva de la diversidad e inclusión, esto podría multiplicar las brechas existentes porque no se está proporcionando un entorno equitativo, y que ofrezca igualdad de oportunidades en las condiciones de participación. A la vez, está limitando la contribución, haciendo que se puedan perder conocimientos e ideas que no se canalizan por esta vía. En este sentido, esto debería conducir a una exploración sobre cómo se pueden identificar oportunidades para programas de formación o estrategias de inclusión digital.

**M.L.: ¿Qué estrategias efectivas podrían implementarse para proporcionar capacitación y apoyo específico a empleados menos familiarizados con las nuevas tecnologías fomentando así un entorno más inclusivo?**

**Esther&Anna:** Para fomentar un entorno más inclusivo, es crucial diseñar estrategias que tengan en cuenta la diversidad de habilidades y experiencias. Creemos que es importante destacar que estas estrategias no tienen sentido si no forman parte de un enfoque integral que plantee la brecha de habilidades digitales y al mismo tiempo, esté teniendo en cuenta la accesibilidad y la inclusión.

Te podemos decir cosas que nuestro equipo considera importantes:

Es básico hacer una detección de las necesidades que hay con relación a la brecha digital, es decir, identificar la necesidad para ver cómo se plantea la reducción de esta brecha.

Diseñar formaciones o capacitaciones en función de las necesidades detectadas y no olvidar el aprendizaje continuo para facilitar los diferentes ritmos.

Diseñar programas de mentoría de manera que, las personas más familiarizadas y ágiles con las tecnologías digitales puedan ofrecer apoyo y orientación a aquellos menos familiarizados y fomentar la colaboración entre pares.

También somos muy defensoras de los proyectos piloto, es decir, probar y experimentar con diferentes herramientas, para minimizar errores y riesgos. Y luego ir replicando en otras áreas o equipos.

Tener en cuenta la diversidad de la plantilla en el momento de incorporar nuevas tecnologías o softwares, atendiendo a los criterios de accesibilidad y de no discriminación.

**Accesibilidad**

Una empresa inclusiva es aquella que promueve e incentiva la pluralidad de su equipo de trabajo.



**M.L.: How could the lack of knowledge about digital tools and collaboration platforms be limiting the active participation of diverse employees in innovation processes within the company?**

**Esther&Anna:** Lack of knowledge about digital tools and in this case, also about collaboration platforms, is very likely to impact significantly on the participation of employees in any innovation process. What is clearer to us is that it can create barriers to access, to entry, excluding those in the workforce who are unfamiliar or unfamiliar with the technology. In addition, a lack of digital skills can make effective communication and collaboration (hence different forms of inclusion) more difficult.

From a diversity and inclusion perspective, this could multiply existing gaps because it is not providing an equitable, equal opportunity environment in the conditions for participation. At the same time, it is limiting the contribution, so that knowledge and ideas that are not channelled in this way may be lost. In this sense, this should lead to an exploration of how opportunities for training programmes or e-inclusion strategies can be identified.

**M.L.: What effective strategies could be implemented to provide specific training and support to employees less familiar with new technologies to foster a more inclusive environment?**

**Esther&Anna:** In order to foster a more inclusive environment, it is crucial to design strategies that take into account the diversity of skills and experiences. We think it is important to stress that these strategies do not make sense if they are not part of a holistic approach that addresses the digital skills gap and, at the same time, takes accessibility and inclusion into account.

We can tell you things that our team considers important:

It is essential to detect the needs that exist in relation to the digital divide, i.e. to identify the need to see how to reduce this gap.

Design training courses or training according to the needs detected and do not forget continuous learning to facilitate different rhythms.

Design mentoring programmes so that people who are more familiar and agile with digital technologies can offer support and guidance to those who are less familiar and encourage peer-to-peer collaboration.

We are also strong advocates of pilot projects, i.e. testing and experimenting with different tools to minimise errors and risks. And then replicate them in other areas or teams.

Take into account the diversity of the workforce when incorporating new technologies or software, taking into account the criteria of accessibility and non-discrimination.

**Formación en Diversidad e Inclusión**

Adquiere habilidades y conocimientos para impulsar equipos de trabajo plurales.



**La diversidad, la equidad y la inclusión...**

Son nuestro propósito para que la empresa sea el reflejo de una sociedad diversa, donde la diferencia sea un valor que le permita:



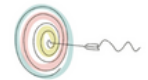
**Conformar equipos plurales**

Diferénciate con equipos más creativos, resolutivos y productivos.



**Generar impacto social positivo**

Atrae talentos, inversores y alianzas alineados a los valores de tu organización.



**Fortalecer objetivos estratégicos**

Avanzate a las tendencias del consumo responsable.

**M.L.: ¿Cuáles son los beneficios potenciales de incorporar la diversidad de perspectivas en el proceso de adopción de nuevas tecnologías, y como pueden las empresas comunicar estos beneficios para fomentar una mayor participación?**

**Esther&Anna:** No sólo en la adopción de las nuevas tecnologías. Incorporar la diversidad de perspectivas y de experiencias en las empresas, genera, indiscutiblemente, creatividad e innovación, porque introduce una variedad de enfoques y de soluciones a los diferentes desafíos, incluidos los tecnológicos. Si además somos empresas inclusivas, no solo a nivel tecnológico, sino también a todos los niveles, se identificarán y abordarán posibles inconvenientes de accesibilidad y usabilidad desde el principio. De esta forma se pueden reducir errores y costes.

En el tema de las tecnologías, la inclusión de diferentes perspectivas, probablemente, nos garantiza que en el diseño se han tenido en cuenta una amplia gama de personas usuarias y que la experiencia del usuario es mucho más universal. Si las personas que, habitualmente, no participan en el diseño de nuevas tecnologías tienen garantizado su espacio, estaremos incidiendo en el sentimiento de pertenencia de todas las personas de la plantilla al estar creando algo en equipo. Igual que hemos hecho referencia a la creatividad y a la innovación como elementos significativos que aporta la diversidad, también es relevante la competitividad. Incorporar perspectivas diversas, hará que los productos o servicios de la empresa se adapten a mercados, clientela y proveedores diversos.

**M.L.: What are the potential benefits of incorporating diversity of perspectives into the process of adopting new technologies, and how can companies communicate these benefits to encourage greater participation?**

**Esther&Anna:** Not only in the adoption of new technologies. Incorporating diversity of perspectives and experiences in companies undeniably generates creativity and innovation, because it introduces a variety of approaches and solutions to different challenges, including technological ones. If we are also inclusive companies, not only at the technological level, but also at all levels, potential accessibility and usability issues will be identified and addressed from the outset. In this way, errors and costs can be reduced. When it comes to technologies, the inclusion of different perspectives is likely to ensure that a wide range of users is taken into account in the design and that the user experience is much more universal. If people who do not usually participate in the design of new technologies are guaranteed a place, we will be influencing the feeling of belonging of all the people on the staff by creating something as a team.

