

Tecnología e Interculturalidad

Por una tecnología donde quepan todas las voces

 **thoughtworks**

Tecnología e Interculturalidad	3
Por una tecnología donde quepan todas las voces	
Sección 1	6
El Ecuador que habitamos	
Sección 2	14
Asumiendo nuestros desafíos	
Sección 3	21
Pueblos y nacionalidades en la tecnología	
Acerca de Thoughtworks	37

Tecnología e Interculturalidad

Por una tecnología donde quepan todas las voces

Nuestra gran diversidad es una de las mayores riquezas y desafíos como sociedad ecuatoriana. En nuestro país más del 20% de la población, es decir 1 de cada 5 personas, se autodefine como perteneciente a uno de sus pueblos o nacionalidades (pueblos o nacionalidades indígenas, pueblo negro o afroecuatoriano, o pueblo montubio).

A finales de los setenta las comunidades indígenas del Ecuador iniciaron una discusión para autonombrarse como pueblos indígenas, y buscar su identidad política pues la historia y la sociología oficial los había invisibilizado como colectivos sociales.

La influencia de los movimientos sociales iniciados con Dolores Cacuango¹ en 1944 con la creación de la Federación Ecuatoriana de Indios, la lucha por la tierra de los años sesenta con la Reforma Agraria ecuatoriana, el apareamiento de las organizaciones indígenas y el requerimiento histórico de las comunidades indígenas de educarse en su propia lengua, llevó a las comunidades indígenas a una profunda reflexión política y económica a finales de los años 70.

1. Dolores Cacuango fue una reconocida activista ecuatoriana que nació en el año 1881. Fue pionera en el campo de la lucha por los derechos indígenas y campesinos en Ecuador.

El potencial de nuestra sociedad puede llegar a realizarse, en pos de un bien común, únicamente si generamos las herramientas colectivas de transformación social necesarias para construir un mundo donde quepan todos los mundos, para que todas las vidas tengan el mismo valor, y ninguna voz sea ignorada.

Vivimos un momento histórico en el que las **tecnologías digitales definen profundamente la forma en que las personas nos relacionamos**, nos entendemos mutuamente y entendemos al mundo, por esta razón Thoughtworks Ecuador ha decidido unirse al **Kichwa Institute of Science, Technology & Humanities** para explorar la forma en que **la tecnología puede aportar a la construcción de una sociedad que valore la diversidad y sea cada vez más equitativa.**

Creemos que la tecnología puede contribuir fundamentalmente a amplificar las transformaciones sociales positivas de nuestra sociedad, deseamos poner nuestros conocimientos al servicio de la construcción de una sociedad pensada para el bien común, libre de toda discriminación y de todo tipo de violencia.

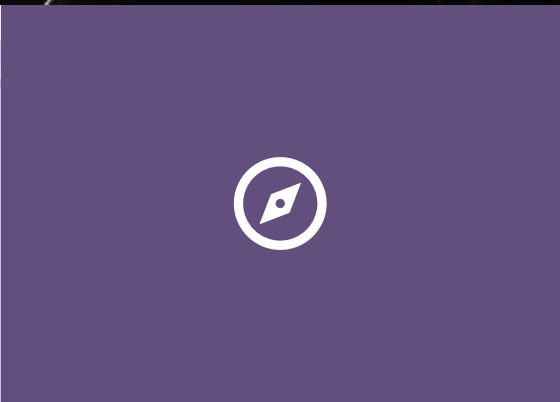
Armamos este documento para dialogar sobre nuestra historia, con la lucha por la justicia social y los grandes avances que han logrado los Pueblos y Nacionalidades indígenas al igual

que otros sectores históricamente excluidos en el Ecuador. Debatir estos temas y sembrarlos en nuestra conciencia es el primer paso para erradicar el profundo carácter colonial de nuestra sociedad.

Agradecemos al Kichwa Institute of Science, Technology & Humanities, por su colaboración en este proyecto como parte de nuestra campaña Diversificando la Tecnología, que tiene como objetivo la construcción de un futuro tecnológico diverso y equitativo en Thoughtworks.

**“Todavía nos falta mucho por hacer.
Tenemos que asociarnos con las personas
quese enfrentan a las consecuencias reales
de algunas de estas cosas. Asociarnos, no sólo
con otras organizaciones tecnológicas, sino
también con los movimientos que se ocupan
de estas consecuencias”**

**Dra. Rebecca Parsons
CTO Thoughtworks**



Sección 1

El Ecuador que habitamos

El Ecuador que habitamos

¿Cómo se reconoce a sí misma la población del Ecuador?

Mestiza

71.9%



Montubia

7.2%



Afroecuatoriana

7.2%



Indígena

7%



Blanca

6.1%



Reconociendo nuestra diversidad

El Estado ecuatoriano reconoce actualmente 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas. Según los datos oficiales recolectados en el último censo del 2010, la mayor parte de la población se identifica como mestiza (71,93%), en segundo lugar como montubia (7,39%), seguida de una autoidentificación como afroecuatoriana (7,19%), indígena (7,03%), y finalmente blanca (6,09%). El porcentaje restante (0,37%) como otra. Es importante

señalar que las cifras relativas a pueblos y nacionalidades en realidad en realidad están inmersas en un proceso de estigmatización cultural, que hace que mucha gente no desee identificarse de esa manera.

Pueblos y nacionalidades indígenas

¿Qué es una nacionalidad indígena?

Nacionalidad Indígena es un término utilizado por los pueblos indígenas de Ecuador dentro de sus procesos organizativos. Una nacionalidad indígena es un colectivo social o un conjunto de pueblos milenarios anteriores y constitutivos del Estado ecuatoriano, que se autodefinen como tales, que se reconocen en una identidad histórica, idioma, y cultura comunes. Las nacionalidades indígenas poseen sus instituciones y formas tradicionales de organización social, económica, jurídica, política y ejercicio de autoridad.

Cada nacionalidad se diferencia de otra por su cultura, su lengua y su historia. Las nacionalidades trascienden en el espacio geográfico, es decir no existen para ellos fronteras o límites espaciales, pero poseen una lengua propia que los unifica.

¿Qué es un pueblo indígena?

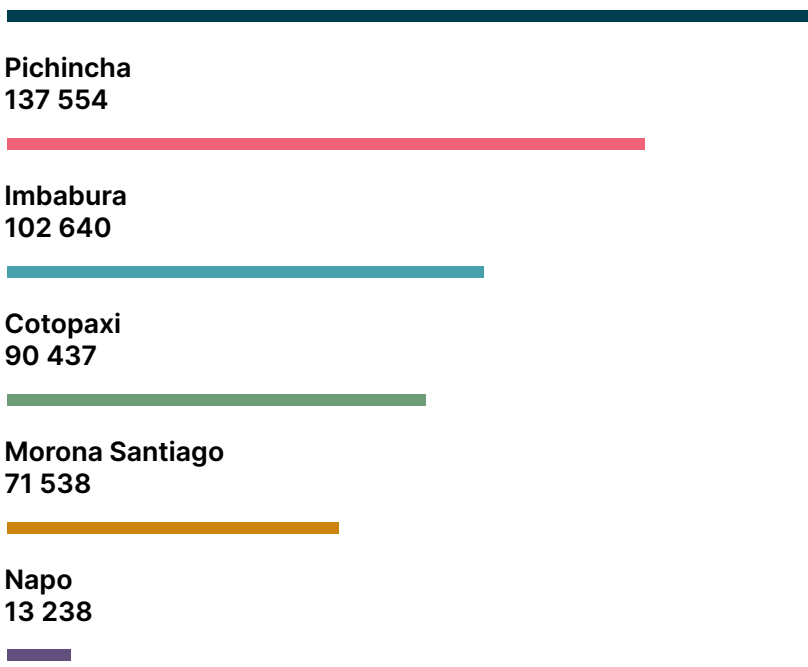
La noción de nacionalidad indígena antes mencionada, dio paso a una segunda discusión: ¿Qué sucede con las comunidades que tienen una lengua común, pero que también han desarrollado expresiones culturales específicas o sus modos específicos

de organización social? ¿Qué pasa con las comunidades que, a pesar de compartir el mismo idioma, habitan en distintos territorios y desarrollan especificidades culturales que definen significativamente su identidad?

La reflexión colectiva concluyó en que estas comunidades se reconocen como Pueblos Indígenas, y que la pertenencia de los Pueblos a una Nacionalidad Indígena se da por un elemento común a todos, la lengua.

Población indígena por provincia

Chimborazo
174 211



Pichincha
137 554

Imbabura
102 640

Cotopaxi
90 437

Morona Santiago
71 538

Napo
13 238

Demografía indígena en el Ecuador

Las provincias con mayor población indígena son: Chimborazo con 174 211, Pichincha con 137 554, Imbabura con 102 640, Cotopaxi con 90 437, y Morona Santiago con 71 538; mientras que en otras provincias, los indígenas son el porcentaje de población más numeroso, como en: Napo (56,8 %) y Morona Santiago (48,4 %) donde son la población mayoritaria.

Pueblo negro o afroecuatoriano

El pueblo afroecuatoriano o pueblo negro, tiene un origen en los procesos de colonización de África y el comercio triangular de esclavos entre Europa, África y América. Está conformado por el conjunto de núcleos familiares de ascendencia africana que forman las comunidades urbanas y rurales, que han mantenido una cultura propia y una historia común, que están determinados a preservar, desarrollar y transmitir a las futuras generaciones su acervo cultural. El pueblo negro o afroecuatoriano cuenta con sus propios patrones culturales ancestrales, instituciones sociales y sistemas legales.

Ha tenido históricamente dos asentamientos importantes: en el Valle del Chota y en Esmeraldas, que ahora son denominados territorios ancestrales.

Pueblo montubio

El pueblo montubio es un pueblo mestizo de origen campesino que habita en las zonas rurales de las provincias costeras del país. Están diseminados por las provincias de Guayas, Los Ríos, El Oro y Manabí, y en otras zonas en menor proporción. El origen del pueblo montubio se sitúa durante el período colonial con

el cruce étnico entre nativos ecuatorianos, blancos españoles y negros africanos. Su crecimiento y desarrollo como pueblo ocurrió entre los siglos XVII y XVIII. Se fueron distribuyendo a lo largo de toda la costa ecuatoriana en diferentes zonas, pero también habitan en las costas de Perú y Colombia.

Construyendo nuestro pacto social: la plurinacionalidad e interculturalidad

En el 2008, **el Ecuador se dotó de una de las constituciones más avanzadas del mundo en términos de reconocimiento de derechos para los pueblos y nacionalidades indígenas del Ecuador**. Aunque aún queda mucho por recorrer, la carta magna constituye una de nuestras principales brújulas para caminar hacia una sociedad más justa.

Existen dos conceptos claves dentro del pacto social que generó el pueblo ecuatoriano en ese momento de su historia: la **plurinacionalidad** y la **interculturalidad**. Estos dos términos se complementan y son esenciales para entender la diversidad cultural en nuestro país:

La **plurinacionalidad** es una herramienta fundamental para entender la historia de nuestras naciones modernas, reconocer su historia colonial y entender que su diversidad cultural está aún profundamente marcada por procesos de desigualdad. En este sentido, reivindicar la Plurinacionalidad de nuestro Estado es reconocer que el concepto de nación no puede ser entendido sólo como la pertenencia a un territorio sino además

la autoidentificación con una cultura. La Plurinacionalidad también es reconocer que aún nos queda mucho por recorrer para que nuestras culturas puedan dialogar como iguales. La Plurinacionalidad nos exige garantizar las condiciones necesarias para que cada persona pueda satisfacer sus necesidades en salud, educación, justicia, organización social y política a través de sus propios saberes y concepciones del mundo.

La **interculturalidad** es lo que da vida a la plurinacionalidad, en el sentido en que la primera describe la realidad de nuestros Estados Latinoamericanos y la necesidad de deconstruir su estructura colonial, mientras que la segunda fija un rumbo para construir un pacto social emancipador para nuestras sociedades. La Interculturalidad es el horizonte de una verdadera construcción colectiva de nuestra sociedad que piensa el bien común para todas y todos, pero desde la diversidad de sus voces, cosmovisiones y vivencias.

**“Lo que es diverso no está desunido,
lo que está unificado no es uniforme,
lo que es igual no tiene que ser idéntico,
lo que es diferente no tiene que ser injusto.
Tenemos el derecho a ser iguales cuando
la diferencia nos inferioriza, tenemos el
derecho a ser diferentes, cuando la igualdad
nos descaracteriza”**

Boaventura de Sousa Santos²

2. La reinención del Estado y el Estado plurinacional. Versión revisada de la charla dictada en Santa Cruz de la Sierra, el 3 de abril de 2007

Cronología de algunos de los hechos históricos más destacados en la historia de las luchas por los derechos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

1852

En Ecuador la libertad de los esclavos fue por obra de José María Urbina.

1940

Con Dolores Cacuango, nacen las escuelas clandestinas, consideradas así porque reconocían culturalmente el saber de sus comunidades, cuando en su momento el Estado planeaba educar a los indígenas desde valores occidentales desvalorizando sus propias costumbres y tradiciones.

1986

La Constitución de la CONAIE, como organización social de tercer grado.

1990

El Levantamiento Nacional Indígena en Junio, que le permitió la legitimación como un nuevo actor social y político en el escenario nacional.

1995

Emerge el Movimiento Electoral de los Pueblos y Nacionalidades indígenas, en alianza con los movimientos sociales.

1998

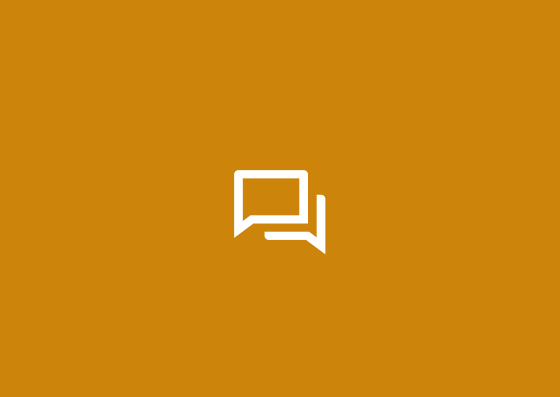
Reconocimiento de la pluriculturalidad, pluriétnicidad y multinacionalidad, por parte de la Constitución Política; y, el artículo 191, sobre la administración de la Justicia Indígena.

1998

Constitución reconoció los idiomas originarios, mencionado en el Art. 1 “El castellano es el idioma oficial. El quichua, el shuar y los demás idiomas ancestrales son de uso oficial para los pueblos indígenas.”

2008

Nueva constitución del Ecuador: Reconocimiento de los derechos colectivos indígenas al territorio y autodeterminación, junto con el reconocimiento de las 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas en la constitución.



Sección 2

Asumiendo nuestros desafíos



Nuestra sociedad está profundamente enraizada en estructuras sociales coloniales que aún permean nuestras instituciones, nuestros patrones económicos y expresiones culturales. Esta herencia colonial no sólo es un objeto de estudio histórico, se expresa cada día en nuestra vida cotidiana y es uno de los principales factores de injusticia social, explotación y discriminación en nuestra sociedad.

Existen términos claves para entender cómo los patrones instaurados por el colonialismo afecta hasta el día de hoy la convivencia de las personas y su relación con la tecnología.

Aquí están algunos:

¿Qué es la discriminación?

La discriminación es una forma de violencia. La discriminación tiene lugar cuando una persona o grupo social no puede disfrutar de sus derechos humanos, derechos colectivos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas o grupos sociales debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o en el trato aplicado por otra persona. La discriminación puede estar basada en criterios de clase, color de piel, etnia, género, edad, cultura, nacionalidad, preferencia sexual, religión, ideología, entre muchos otros.

¿Qué es el racismo?

El racismo es una jerarquía social de superioridad e inferioridad sobre una línea de la consideración de lo humano. Esta jerarquía ha sido políticamente construida y reproducida como estructura de dominación durante siglos por dinámicas de exclusión, invisibilización y explotación basadas en construcciones históricas en diferentes dimensiones: coloniales, religiosas, ideológicas y económicas, entre otras. Las personas que están “arriba” en esta jerarquía tienen pleno acceso a sus derechos humanos, ciudadanos, civiles, culturales, laborales y económicos. Las personas que se encuentran en la parte “inferior” de esta jerarquía no tienen el mismo acceso a dichos derechos. El racismo puede marcarse por color, etnicidad, lengua, cultura o religión.

En nuestra sociedad ecuatoriana existen procesos históricos de discriminación hacia pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo negro y el pueblo montubio, heredados de nuestro pasado colonial. Como lo mencionamos anteriormente, no sólo se trata de un racismo basado en el color de la piel o las

características físicas, sino que se basa también en la lengua, en la vestimenta, o en diversas expresiones culturales. A menudo existe una relación directa entre el racismo y la discriminación de clase, es decir la discriminación en contra de la pobreza.

Trabajo informal y brecha salarial en cifras



Más personas **indígenas** que **mestizas** tenían un empleo informal antes de la pandemia COVID-19.

72%



52%



La población **mestiza** percibe un salario superior a las poblaciones afrodescendientes, montubias e indígenas. Esto se agrava al comparar el salario de las mujeres indígenas frente a los hombres mestizos.

Del 100% del salario de la población mestiza



La población negro o afrodescendiente recibe el **84%**




La población montubia recibe el **69%**



La población indígena el **60%**



Las mujeres indígenas reciben apenas el **42%** del salario de hombres mestizos



Desafíos del mundo laboral

La herencia del colonialismo nos ha dejado huellas que se manifiestan en discriminación hacia individuos que pertenecen a cierto pueblo o nacionalidad. En este sentido es importante evidenciar que en Ecuador existe una profunda dinámica de discriminación ocupacional. Hablamos de discriminación ocupacional cuando existe la limitación de oportunidades de acceso al mercado laboral.

Parte de esta discriminación tiene un origen estructural en las brechas de acceso a la educación y en las barreras lingüísticas que se presentan para personas cuya lengua materna no sea el español. Pero otra gran parte de esta discriminación no tiene que ver con los requerimientos necesarios para ejercer un puesto de trabajo determinado, sino con dinámicas de exclusión directamente relacionadas con el racismo imperante en nuestra sociedad.

Antes de la pandemia COVID-19², **el 72% de la población indígena económicamente activa tenía un empleo informal, sin ningún tipo de contrato o cobertura de derechos a la seguridad social, frente al 52% de la población mestiza.** La brecha salarial promedio entre personas indígenas y mestizas es la más grande brecha salarial de nuestro país, si comparamos las brechas de género o las brechas con poblaciones negras, afrodescendientes o montubias. Una persona afrodescendiente gana en promedio el 84% del salario de una persona mestiza. Y una persona montubia gana en promedio el 69% del salario de una persona

2. En base a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo –Enemdu 2016 y 2014

mestiza. Mientras que una persona indígena en promedio gana tan sólo el 60% del salario de una persona mestiza. Esto se ve evidentemente agudizado en el caso de las mujeres indígenas cuyo salario promedio es tan sólo el 42% del promedio salarial de un hombre mestizo por ejemplo.

Nuestra sociedad tiene una deuda histórica con los pueblos y nacionalidades del Ecuador que sólo puede ser resuelta con políticas públicas que ataquen a las raíces estructurales antes mencionadas. El proceso de inserción laboral debe realizarse con el apoyo y las herramientas necesarias, para que así pueda existir una verdadera igualdad de oportunidades para todo tipo de nacionalidades.

Brecha digital

La desigualdad en el acceso a la tecnología es un fenómeno muy estudiado desde hace años, muchas veces conocido como la Brecha Digital. Este término hace referencia a la distribución desigual en el acceso, uso, o impacto de las tecnologías digitales entre diferentes grupos. Esta desigualdad puede estar basada en realidades sociales, geográficas, geopolíticas, económicas, entre otras. El acceso a las tecnologías digitales sigue siendo un privilegio en nuestra sociedad.

En un mundo cada vez más determinado por las tecnologías digitales, es necesario erradicar esta brecha digital caracterizando el acceso a la tecnología como un derecho social, y pensando la tecnología de la misma forma en que pensamos otras necesidades básicas tales como el agua, la electricidad o la vivienda.

En el 2018, el INEC publicó un reporte sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). En este informe encontramos que el analfabetismo digital tiene un claro componente étnico. Si tomamos en cuenta la población estudiada (15 a 49 años), mientras que el 8,03% de las personas que se autoidentifican como mestizas es considerada analfabeta digital³, esta cifra sube a 13,58% para las población negro o afroecuatoriana, 18,80% para la población montubia y 29,81% para la población indígena.

Mientras que el 45,3% de los hogares considerados mestizos por esta encuesta tienen un computador, esta cifra desciende a 31,65% para los hogares afroecuatorianos, 16,21% para hogares montubios y 15,95% para hogares indígenas. Finalmente si analizamos las cifras de los hogares que disponen de un teléfono inteligente, estas se desarrollan de la siguiente manera: 40,39% de los hogares mestizos disponen de uno, esta cifra disminuye a 36,27% de los hogares afrodescendientes o negros, 25,2% para los hogares montubios y 12,91% para los hogares indígenas.

Es evidente que en el contexto actual de la emergencia sanitaria por la pandemia del coronavirus, la brecha digital tiene un efecto terrible en pueblos y nacionalidades indígenas. Hoy más que nunca esta situación debe empujarnos a reaccionar como sociedad, en miras a un siglo XXI determinado profundamente por el acceso a las tecnologías digitales.

3 Una persona se considera analfabeta digital cuando tiene un acceso limitado y/o un desarrollo bajo o nulo de las habilidades que le permitan interactuar en la red comunicativa que proporciona el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación. El analfabetismo digital se define entonces como la falta de habilidades técnicas y sociales respecto al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación o a su vez como la no utilización de éstas durante un periodo considerable.



Sección 3

Pueblos y nacionalidades en la tecnología

Testimonios de tecnólogos en Ecuador



Braulio Otavalo

Máster en Inteligencia Artificial

Conectar con Braulio en LinkedIn

La historia de Braulio empieza en 1988, en una comunidad ubicada en la provincia de Cayambe, llamada San Pablo Urku. Él es el quinto hermano de una familia de siete, en donde su madre era ama de casa, dedicada a actividades agrícolas y su padre era albañil, dedicado a actividades de construcción. Braulio decidió estudiar Ingeniería en Electrónica y Control desde que era muy joven.

Al estudiar en la Escuela Politécnica Nacional tuvo que enfrentar varios desafíos, debido a que era una universidad bastante exigente. A su vez, Braulio tiene una maestría en Inteligencia Artificial y llegar hacia donde está significó superar varios retos. La mayoría de las personas indígenas están dedicadas

a actividades que no demandan una instrucción o educación de tercer nivel, sino que se enfocan más en trabajos físicos, como construcción o cuidado agrícola, el reto está en educarte en ciertas herramientas y no quedarte en la zona de confort del trabajo de campo, sino, seguir educándote y convertir en un profesional a pesar de las adversidades.

“La educación y la resiliencia ayuda bastante para superar la discriminación, en especial en el sentido de saber el valor que tienes como persona, de lo importante que eres en el mundo.”

Braulio Otavalo



Janeth Bonilla

Ingeniera agropecuaria

[Conectar con Janeth en LinkedIn](#)

Janeth Bonilla es una mujer Kichwa de 26 años, segunda hija de una familia de cinco. Sus padres fueron a vivir al centro de la ciudad para que sus hijos pudieran tener una educación desde que eran muy pequeños. Ellos viven en el barrio San José y la comunidad de Ashambuela, en Cotacachi.

Siendo una mujer que tenía sus ideales claros y metas por cumplir, a Janeth se le complicó bastante seguir sus sueños, primero por los sesgos de una sociedad machista que no lograba ver a la mujer como una profesional de tercer nivel y segundo por ser parte de una minoría que no contaba de ciertas facilidades.

Su pasión por la ingeniería agropecuaria fue desde pequeña, siempre fue muy curiosa en el tema de las plantas, de su alimentación y de su crecimiento. Ella pasó por muchas instituciones, aprendiendo de varias ramas como: corte y confección y ciencias sociales. A lo largo de su carrera en la Universidad Técnica del Norte, tuvo que sobrellevar varios retos, algunos por parte de profesores que se referían a ella con tratos machistas. Ella logró sobrepasar estos obstáculos con mucho esfuerzo y dedicación, lo cual la ha llevado a donde está ella hoy.

Actualmente, Janeth se encuentra trabajando en Soluciones Agropecuarias Confianza, dando asistencia técnica a pequeños y grandes agricultores sobre el manejo agronómico, fertilizaciones, problemas de plagas, enfermedades, producción orgánica y manejo de especies mayores y menores. Su historia es una muestra de cómo la constancia y la lucha por los objetivos nos pueden llevar a cosas grandes y que las mujeres somos capaces de todo lo que nos proponamos.

“No es la inteligencia lo que nos llevará lejos, sino los pequeños esfuerzos que hacemos a diario para conseguir lo que queremos. Hacer lo que amamos con disciplina es lo que nos conducirá a lograr nuestras metas.”

Janeth Bonilla

Prácticas de inclusión en la tecnología

Existen aún desafíos en las prácticas de inclusión dentro de la industria tecnológica. El primero de estos desafíos está directamente relacionado con la manera en que la pandemia COVID-19 sacó a la luz y profundizó la brecha digital en los países latinoamericanos. De una forma repentina, el acceso a las tecnologías digitales pasó a ser un factor determinante en la agenda social relativa al acceso a derechos sociales y la calidad de servicios públicos fundamentales tales como la salud, la educación y el acceso al empleo en condiciones bioseguras. En este sentido, tanto los sectores públicos como privados se encuentran en un profundo proceso de innovación y construcción de nuevas estrategias que les permitan navegar la complejidad de la transformación digital necesaria para enfrentar esta situación emergente.

Por otro lado, las herramientas tecnológicas no son una solución por sí solas sin un proceso profundo de apropiación cultural e innovación social, que permitan a nuestras sociedades latinoamericanas definir soberanamente la transición digital que les corresponde para responder a sus necesidades específicas. En Thoughtworks, con la experiencia recabada durante décadas de trabajo en la industria tecnológica, hemos podido evidenciar cómo la tecnología es una herramienta para proveer soluciones, más no es una solución por sí misma.

La inclusividad en la industria es una de nuestras responsabilidades más grandes y es por esto que continuaremos abogando por un cambio social positivo y colaborando con organizaciones sociales que comparten nuestra visión. Nuestro equipo de Thoughtworks alrededor del mundo continuará apoyando iniciativas y generando nuevas oportunidades para reducir la brecha digital, defender la neutralidad de la red, y la inclusión de sectores históricamente excluidos tanto del campo laboral como de la industria tecnológica en particular. Si quieres saber más acerca de como Thoughtworks fomenta la Diversidad e Inclusión, puedes referirte a este [link](#).

**“Queremos que el mundo recuerde
que quien codifica importa, cómo codificamos
importa y que podemos codificar un futuro mejor”
Thoughtworks, 2019**

Construir una industria tecnológica que represente la diversidad de la sociedad ecuatoriana es sólo un primer paso. La diversidad es primordial, se trata de nuestra responsabilidad para saldar una deuda histórica en nuestra sociedad, pero no suficiente. Para contribuir a una transformación social positiva en nuestra sociedad, es necesario que también pensemos en prácticas inclusivas en nuestro espacio laboral que permitan que esa diversidad se convierta en una riqueza y en un importante factor de cambio. Décadas de experiencia en el ámbito de la transformación digital nos ha demostrado que para pensar el impacto social de nuestra tecnología, la inclusión de todas las voces es necesaria.

En este sentido queremos compartir algunas herramientas que nos han ayudado en este camino. Sabemos que aún nos queda mucho por hacer y estamos aún lejos de poder estar satisfechas y satisfechos con la forma en que se expresa la diversidad en la industria tecnológica, pero estas son prácticas que han funcionado y pueden ir mejorando.

Combatiendo nuestros sesgos inconscientes

Una gran parte de nuestras dinámicas de relacionamiento social están mediadas por atajos mentales que se traducen por estereotipos que hemos heredado socialmente. Más allá de

tener códigos de conducta claros y explícitamente rechazar a todo tipo de discriminación en nuestros espacios laborales, **es necesario reconocer que todas y todos estamos expuestos a reproducir estos sesgos inconscientes.** Estos pueden basarse en estereotipos o roles socialmente construidos de género, atribuidos a la edad de las personas, su etnia, entre muchos otros. Los sesgos relativos al género no serán los mismos en Ecuador, Canadá, Italia o Turquía. Hay una multiplicidad de factores y es fundamental tomar conciencia de que todas y todos reproducimos en ciertos momentos de nuestra vida estos estereotipos socialmente determinados.

Si bien no somos responsables por el primer pensamiento que llega a nuestra mente, a modo de reflejo inconsciente mediado por esos estereotipos sociales, sí somos responsables del segundo pensamiento más analítico y crítico. **Somos responsables sobre todo de nuestras acciones resultantes de este ejercicio mental.**

Por esta razón, **es esencial poder dotarnos de herramientas que nos permitan identificar y deconstruir esos sesgos.** Son necesarios entrenamientos y procesos consensuados colectivamente que nos permitan entender cómo estos estereotipos se expresan en el mundo laboral y cómo reducir su impacto. La reproducción de los estereotipos de género, por ejemplo, termina teniendo claras consecuencias en los avances individuales de las carreras de las mujeres o en la brecha salarial de género. Podríamos también mencionar muchos otros estereotipos ligados a la edad, la nacionalidad, la etnia a la que pertenece una persona, entre muchos otros.

Lo elemental es entender que, aunque no se pueda erradicar del todo nuestros sesgos inconscientes, si hay grandes espacios de mejora a través de entrenamientos específicos, procesos de retroalimentación para evaluar procesos, seguimiento de los datos relativos a brechas salariales, oportunidades de crecimiento, oportunidades de formación que permitan evaluar si estas generando o reduciendo brechas en el espacio laboral.

Recordemos que aunque la diversidad en el liderazgo de una empresa es un primer excelente paso, no significa un cambio estructural sin estas otras dinámicas. La diversidad es un primer paso fundamental, pero son las dinámicas estructurales de inclusión las que generarán un verdadero cambio.



Prácticas orientadas al entorno laboral

Fomenta los procesos de selección ciegos en tu organización

Esta es una gran manera de minimizar al máximo los sesgos inconscientes, ya que los reclutadores no disponen de nombre, foto, lugar de nacimiento ni edad hasta las fases finales del proceso.

Profundiza acerca de las razones por las que se descartan candidatos

Los sesgos inconscientes suelen influenciar al descarte de personal de manera negativa, es por esto que hay que incentivar a la cultura de feedback después de las entrevistas para así ir eliminando estos sesgos.

Promueve el lenguaje inclusivo

Hoy en día es más común la implementación de lenguaje sin distinción de género, pero es importante fomentarlo por medio de educación, charlas y un diálogo abierto acerca del tema.

Celebra eventos y conmemoraciones relacionadas con grupos minoritarios

Conmemorar y dar importancia a eventos de minorías crea un ambiente más inclusivo y reconoce la historia de estos grupos.

Impulsa la creación de grupos internos

Diseño inclusivo y universal

Todo producto o proceso tiene el potencial de ser inclusivo o exclusivo. El diseño inclusivo y el diseño universal son principios fundamentales que toman en cuenta la diversidad de los usuarios de un producto, de un servicio o de un proceso, para informar de mejor manera las decisiones que tomemos para construir un producto que genere exclusión.

El diseño inclusivo y el diseño universal son dos conceptos semejantes aunque con enfoques diferentes. Por un lado, el diseño inclusivo se focaliza en un grupo específico de usuarios o usuarias y trata de maximizar la experiencia positiva de este grupo en cuanto al producto, servicio o proceso que ofrece. Por otro lado el diseño universal, aunque reconoce que no es posible satisfacer todas las necesidades, son formas de ver el mundo o aspiraciones, trata de construir un producto, servicio o proceso que permita la mayor accesibilidad para la mayor diversidad posible de usuarias y usuarios.

Los dos enfoques contienen ciertas principios comunes:

Buscar los puntos de exclusión

Realizar un proceso intencional de búsqueda de puntos de exclusión. Puede ser a través de la inclusión de una diversidad intencional de usuarios y usuarias en el proceso de diseño. También puede hacerse este proceso a través del uso de dispositivos que simulan ciertas limitaciones de uso. En esta fase es fundamental entender el cómo y porqué se produce la exclusión para poder diseñar soluciones.

Identificar las posibles situaciones específicas causantes de exclusión

Productos, servicios o procesos utilizados en situaciones controladas podrían parecer no excluyentes, pero confrontados a ciertas condiciones particulares podrían emerger dicha dinámica de exclusión. Por ejemplo, ciertos dispositivos cuyo funcionamiento dependa exclusivamente de una interacción auditiva podrían resultar excluyentes en situaciones de ruido ambiental, pero no necesariamente esto se evidenciaría en situaciones con menos polución sonora.

Reconocer los sesgos personales

Partiendo de un análisis crítico acerca de la diversidad del equipo de diseño, se vuelve necesaria la evaluación de nuevas voces diversas que permitan profundizar el conocimiento sus diferentes necesidades. Un ejemplo de lo que se pretende evitar gracias a estos procesos, es la forma en que programas de reconocimiento de voz han mostrado claras falencias en identificar voces femeninas al haber sido diseñados y desarrollados por equipos exclusivamente de hombres. Vale la pena recordar que se trata de un proceso de aprendizaje a dos niveles, primero el mencionado anteriormente en cuanto a la inclusión de voces diversas, pero también existe un segundo objetivo que es la toma de conciencia de los sesgos personales.

Crear diversas formas de relacionamiento con el producto, servicio o proceso

Es particularmente eficaz reconocer que el hecho de ofrecer a una usuaria o usuario diferentes formas de relacionarse con el producto, servicio o proceso, le permitirá utilizar la que se adecue de mejor manera a sus necesidades, habilidades y aspiraciones.

Generar experiencias equivalentes

Al momento de generar diferentes formas de relacionamiento con el producto, servicio o proceso, es crucial diseñar experiencias equivalentes. El hecho de fomentar la accesibilidad no debe ser una excusa para ofrecer una calidad diferente para ciertas usuarias o usuarios. La accesibilidad real significa accesibilidad hacia experiencias equivalentes, lo que significa repensar profundamente la esencia de la experiencia que estamos ofreciendo a usuarias o usuarios.

Extender la solución para todas y todos

Es importante tomar en cuenta que soluciones de diseño inclusivo muchas veces pueden beneficiar grupos de usuarias o usuarios más amplios que los grupos para los cuales fueron diseñadas. Un ejemplo de esto son los subtítulos para materiales audiovisuales, que pueden haber sido diseñados para usuarias o usuarios con discapacidad auditiva, pero que finalmente pueden ser utilizados por cualquier persona capaz de leerlos en ambientes con fuerte polución sonora.

Fomentar el diálogo con voces diversas

Incentiva los testimonios de empleados

Observar diversidad dentro de la empresa, atraerá más diversidad desde afuera. Es importante apalancarse de esto para atraer talento más diverso y que se sientan más cómodos al aplicar a las vacantes.

Crea canales de diversidad e inclusión

Esto se puede implementar dentro de los medios de comunicación que se utilizan dentro de la empresa, por ejemplo, un canal de Slack u otra herramienta donde se puedan compartir noticias y buenas prácticas.

Establece programas de mentorización

De esta manera existe un apoyo entre los colaboradores de la empresa para su crecimiento tanto profesional como personal.

Anima a tus líderes a formar parte del diálogo

Los y las líderes de una organización deben ser los primeros en fomentar la cultura de respeto e inclusión, no tienen que situarse por encima en una escala jerárquica. En este sentido es necesario pensar la diversidad en el liderazgo de nuestras organizaciones como un primer paso que sólo puede realizarse cuando esa diversidad plantea nuevas formas de organizarse, de colaborar y aprender colectivamente. Un liderazgo diverso que no genera procesos de cambio social en este sentido termina siendo un primer paso incompleto.

Pensar el valor social de la tecnología desde la interculturalidad

Finalmente es importante reflexionar sobre el rol social que tiene la tecnología digital en las transformaciones sociales del siglo XXI. En primer lugar, es fundamental romper el mito de que la tecnología podría tener una lógica propia de desarrollo por fuera de la sociedad. Esta concepción filosófica de la innovación tecnológica, como una actividad autónoma de las dinámicas de poder que configuran nuestra sociedad, es una visión que no permite enfrentar los desafíos que tiene la industria tecnológica y su responsabilidad frente al impacto social que produce.

La herencia colonial que estructura parte de nuestra cultura ecuatoriana, y que invisibiliza nuestra diversidad cultural, también se traduce en los procesos de producción tecnológica. Pensar la tecnología como un proceso homogéneo independiente del contexto cultural en el que se desarrolla, simplemente reproduce las mismas dinámicas coloniales de invisibilización de la diversidad existente de alternativas tecnológicas.

En este sentido, la crítica de esta visión autónoma y homogénea de la tecnología apela a inventar e innovar nuevos procesos de diseño tecnológico con un enfoque intercultural. Esto implica entender la tecnología desde lugares diferentes de los criterios tradicionales de eficacia económica que la determinan. Pensar

la tecnología desde la concepción del mundo que vehicula y tomando en cuenta quién la construye y para quién la construye, termina siendo una responsabilidad fundamental, no sólo de la industria tecnológica, sino de toda nuestra sociedad.

La industria tecnológica tiene un rol fundamental que jugar en este proceso de innovación intercultural de la tecnología, en cuanto puede crear puentes con pueblos y nacionalidades del Ecuador en términos de inclusión al proceso de innovación social. Esto implica que la industria tecnológica debe ser vista como un actor crucial para la inclusión de nuevos actores sociales que nos ayuden a construir una tecnología donde quepan todas las voces.

Acerca de Thoughtworks

Thoughtworks es una consultora de software global que ayuda a grandes organizaciones a capturar oportunidades de mercado por medio de la tecnología. Thoughtworks orgullosa y activamente busca hacerse a sí mismo y a nuestra industria más reflexiva e inclusiva dentro de la sociedad a la que servimos, así que llegamos a trabajar como toda la autenticidad que nos representa. Aborrecemos y rechazamos la discriminación y la desigualdad, y promovemos la diversidad en todas sus formas. Alentamos y nos apoyamos unos a otros; y valoramos la honestidad y la transparencia. Creemos que las ideas y el hacer lo correcto son más importantes que las apariencias y antecedentes.

Thoughtworks Ecuador

contact-ec@thoughtworks.com

[thoughtworks.com/es-ec](https://www.thoughtworks.com/es-ec)

Instagram: @thoughtworksandes

Twitter @thoughtworksans

LinkedIn: Thoughtworks

Facebook: @ThoughtWorksECCL