

Un estudio de Workday señala que las organizaciones se encuentran en un punto crucial a la hora de pasar al siguiente nivel de inclusión, diversidad y equidad

La investigación a escala europea muestra que, aunque muchos ejecutivos son conscientes de la importancia de dar prioridad a las iniciativas de Igualdad, Diversidad e Inclusión, necesitan asegurarse de que sus acciones se traducen en un cambio duradero.

MADRID, Spain, Sept. 30, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), líder en aplicaciones empresariales en la nube para [finanzas](#) y [recursos humanos](#), ha anunciado hoy los resultados de una investigación europea "[El estado de la equidad, la diversidad y la inclusión en Europa](#)" que destaca que la mayoría de las organizaciones creen que sus equipos ejecutivos entienden la importancia de la equidad, la diversidad y la inclusión (ED&I), y han invertido en la infraestructura para desarrollarla. La investigación se llevó a cabo en la primavera de 2021, entre más de 2.200 profesionales de RRHH y líderes empresariales para entender sus motivaciones, actividades y progresos en relación con los valores ED&I. El estudio, realizado en colaboración con Workday y Sapio Research, se llevó a cabo en 14 países y mostró grandes avances, pero también indicó claras áreas de oportunidad.

En apoyo de su programa de Pertenencia y Diversidad y de su compromiso declarado con la Inclusión, la Pertenencia y la Equidad (VIBE™), Workday quería profundizar en las tendencias clave y descubrir más en torno a las motivaciones, las actividades y el progreso que hay detrás de ellas. Desde la preparación para el éxito con objetivos claros y el uso de los datos adecuados como base sólida para la toma de decisiones informadas, hasta la aplicación de un enfoque sistemático y el uso de la tecnología necesaria para impulsar el progreso. El estudio descubrió que los valores de ED&I se están trasladando al corazón de la empresa y esto supone una oportunidad para crear un cambio duradero.

Las principales conclusiones son:

- Tres de cada cuatro encuestados dicen que sus equipos de liderazgo ejecutivo ven los valores de ED&I como algo importante
- Tres de cada cuatro tienen un presupuesto dedicado a las iniciativas de ED&I y un tercio afirma tener previsto aumentar esta inversión
- Un tercio afirma que es necesario el compromiso del personal para seguir avanzando en materia de ED&I
- Un tercio no tiene un enfoque estratégico de ED&I
- Una quinta parte ha dado algunos pasos iniciales para crear uno
- Se están recopilando datos de seguimiento de los empleados, pero hay obstáculos y limitaciones evidentes en lo que se está recogiendo, si se utiliza y cómo se utiliza
- La mayoría afirma que utiliza la tecnología para apoyarse en sus iniciativas de ED&I, pero sus respuestas sugieren que no la están aprovechando al máximo

Tecnología que apoya las iniciativas de ED&I

En apoyo a estas estrategias, Workday anunció en 2020 sus [soluciones VIBE™](#) para ayudar a los líderes de RRHH a avanzar en ED&I dentro del lugar de trabajo.

- VIBE Central: VIBE Central reúne datos relacionados con la diversidad y la inclusión en un lugar centralizado en Workday Human Capital Management, permitiendo a las organizaciones establecer objetivos para luego supervisar el progreso con respecto a esos objetivos. Las empresas pueden evaluar, medir, comparar y gestionar la diversidad según las dimensiones que elijan
- VIBE Index: el Índice VIBE permite a los líderes de RRHH establecer una estrategia de diversidad y crear un plan a medida dirigido a impulsar resultados positivos. Mide el rendimiento y los resultados relativos a los esfuerzos de una organización en la adquisición y desarrollo de talento, el desarrollo del liderazgo, la experiencia de los empleados y la cultura corporativa para ofrecer un mapa de calor que identifique la mayor oportunidad para un cambio positivo, así como una puntuación del Índice VIBE para evaluar la equidad general en el lugar de trabajo

Declaraciones

"En Workday, creemos que la diversidad y el desarrollo es un viaje y, aunque hemos hecho grandes progresos, sabemos que el camino hacia el cambio no siempre es rápido o lineal", dijo Carin Taylor, directora de Diversidad de Workday. "Estamos centrando nuestros esfuerzos en materia de Diversidad en cuatro áreas clave —contratación y desarrollo de talento diverso, cultivo de una cultura de pertenencia, creación de productos y tecnologías inclusivas y fortalecimiento de nuestras comunidades— y me anima ver que otras organizaciones de toda Europa también las apoyan, como se refleja en los resultados de esta encuesta".

"En Workday, trabajamos duro para construir una plantilla diversa. Queremos que las mejores ideas impulsen los mejores resultados, y por eso estamos fomentando las soluciones VIBE™. Esto no solo nos guía internamente, sino también en la

forma en que nos comprometemos con nuestros clientes desarrollando productos y soluciones innovadoras para ayudarles a apoyar los valores de pertenencia y diversidad (ByD) en sus lugares de trabajo", afirmó Carolyn Horne, presidenta de EMEA de Workday. "Esperamos que los resultados de la investigación nos ayuden a perfeccionar nuestra comprensión de las necesidades y los matices locales para conectar y servir mejor a nuestra base de clientes en EMEA".

Información adicional

La encuesta fue realizada por [Sapio Research](#) y Workday entre más de 2.200 profesionales de RRHH y líderes empresariales con influencia sobre la ED&I en sus organizaciones en catorce países: Reino Unido, Alemania, Francia, España, Italia, Bélgica, Países Bajos, Suiza, Austria, Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia e Irlanda. Las entrevistas fueron realizadas en línea por Sapio Research en febrero y marzo de 2021 mediante una invitación por correo electrónico y una encuesta en línea.

El análisis de la investigación contó con el apoyo de [EW Group](#). EW Group es una consultora con sede en Londres con más de 28 años de experiencia en las áreas de igualdad, diversidad e inclusión, que trabaja con empresas en todo el Reino Unido y en el extranjero.

Los resultados de cualquier muestra están sujetos a la variación del muestreo. La magnitud de la variación es medible y se ve afectada por el número de entrevistas y el nivel de los porcentajes que expresan los resultados. En este estudio concreto, las probabilidades de que el resultado de una encuesta no varíe, en más o en menos, en más de 2,1 puntos porcentuales con respecto al resultado que se obtendría si se hubieran realizado entrevistas a todas las personas del universo representado por la muestra son de 95 entre 100.

Acerca de Workday

[Workday](#) es un proveedor líder de aplicaciones empresariales en la nube para [finanzas](#) y [recursos humanos](#), que ayuda a los clientes a adaptarse y prosperar en un mundo cambiante. Las aplicaciones de Workday para la gestión financiera, los recursos humanos, la planificación, la gestión del gasto y la analítica han sido adoptadas por miles de organizaciones en todo el mundo y en todos los sectores, desde empresas medianas hasta más del 50% de las empresas que conforman el *Fortune* 500. Para más información sobre Workday, visite workday.com.

Declaraciones prospectivas

Este comunicado de prensa contiene declaraciones prospectivas que incluyen, entre otros aspectos, declaraciones relativas a los planes y expectativas de Workday. Estas declaraciones prospectivas se basan únicamente en la información actualmente disponible y en nuestras creencias, expectativas y suposiciones actuales. Dado que las declaraciones prospectivas se refieren al futuro, están sujetas a riesgos inherentes, incertidumbres, suposiciones y cambios en las circunstancias que son difíciles de predecir y muchos de los cuales están fuera de nuestro control. Si los riesgos se materializan, las suposiciones resultan incorrectas, o experimentamos cambios inesperados en las circunstancias, los resultados reales podrían diferir materialmente de los resultados implícitos en estas declaraciones prospectivas, y por lo tanto usted no debe basarse en ninguna declaración prospectiva. Los riesgos incluyen, pero no se limitan a los riesgos descritos en nuestros archivos con la Comisión de Valores y Bolsa ("SEC"), incluyendo nuestro formulario 10-Q para el trimestre fiscal terminado el 31 de julio de 2021, y nuestros futuros informes que podemos presentar a la SEC de vez en cuando, lo que podría hacer que los resultados reales varíen de las expectativas. Workday no asume ninguna obligación de actualizar dichas declaraciones prospectivas después de la fecha de este comunicado, ni tiene intención de hacerlo.

Todos los servicios, características o funciones que no se hayan lanzado y a los que se hace referencia en este documento, en nuestro sitio web o en otros comunicados de prensa o declaraciones públicas que no estén disponibles en la actualidad están sujetos a cambios a discreción de Workday y es posible que no se ofrezcan según lo previsto o no se ofrezcan en absoluto. Los clientes que adquieran servicios de Workday deben tomar sus decisiones de compra basándose en los servicios, las características y las funciones que estén disponibles actualmente.

Contacto de prensa:

Malika Brahiti
Workday EMEA
malika.brahiti@workday.com

Miguel Gallego
Asesores de Relaciones Públicas y Comunicación
workday@comunicacionrrpp.es

<https://es-es.newsroom.workday.com/Un-estudio-de-Workday-senala-que-las-organizaciones-se-encuentran-en-un-punto-crucial-a-la-hora-de-pasar-al-siguiente-nivel-de-inclusion,-diversidad-y-equidad>