

Estamos escuchando, aprendiendo y actuando.



Tabla de contenido

<u>3</u>	<u>Cronograma de Diversidad, Equidad e Inclusión</u>
<u>4</u>	<u>Introducción</u> Estos son los cinco puntos clave que observamos en el 2020 y las acciones concretas que estamos tomando para crear un lugar de trabajo y un mundo más justos y equitativos:
<u>5</u>	<u>Punto #1 — Contratación</u> Cambios en el proceso de contratación resultaron nuestro mejor año en contratación de mujeres en tecnología a un nivel mundial, y de personas negras y afroamericanas, y latinas en Estados Unidos.
<u>12</u>	<u>Punto #2 — Retención</u> Adaptar nuestros esfuerzos de retención es necesario para abordar las causas fundamentales que ocasionan más renunciaciones entre los empleados negros y afroamericanos, indígenas y latinos de Google.
<u>20</u>	<u>Punto #3 — Equidad Racial</u> La equidad racial requiere de un enfoque sistémico para generar un cambio duradero para nuestros empleados y usuarios negros y afroamericanos.
<u>27</u>	<u>Punto #4 — Inclusión de Accesibilidad y Discapacidad</u> El fortalecer nuestro enfoque en personas con discapacidad nos ayudó a reclutar, contratar y construir mejor para esta comunidad.
<u>33</u>	<u>Punto #5 — Bienestar y COVID-19</u> El apoyar a los más afectados por COVID-19 destacó la necesidad universal de encontrar soluciones para el bienestar.
<u>39</u>	<u>Representación</u> Da una mirada a los datos de representación de nuestra fuerza laboral mundial.
<u>47</u>	<u>Mirando a futuro</u>

De la conciencia a la acción

Unos años después de nuestra fundación, comenzamos a enfocarnos en encontrar soluciones a los habituales desafíos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el lugar de trabajo.

Hoy publicamos una de las series de datos sobre diversidad más grandes de la industria y compartimos de manera transparente nuestros aprendizajes con el mundo. Este año estamos expandiendo nuestros datos a nivel mundial y facilitando su uso mediante el código abierto de toda nuestra serie de datos históricos en Big Query, el almacén de datos de Google Cloud.

De cara al futuro, llamamos a todas las compañías a compartir de forma transparente sus datos y su progreso. Es mediante la acción colectiva que podemos lograr el mayor impacto en estos profundos problemas estructurales.

2005

Se contrata al primer director de diversidad.

2009

Se establece el primer objetivo de diversidad, equidad e inclusión para toda la compañía.

2010



**EMEA
APAC**

El equipo de diversidad se expande globalmente con la contratación de líderes en Europa, Medio Oriente y África (EMEA) y Pacífico Asiático (APAC).

2013



84%

Se lanza la capacitación sobre prejuicios inconscientes, completada por más del 50% de los empleados en todo el mundo. Para el 2020, ha sido completada por más del 84% de los gerentes de personal de Google.

2014

\$55M

Google difunde sus datos de diversidad públicamente.

Google.org lanza un portafolio de igualdad de género. Para el 2020, ha destinado \$55 millones de dólares para crear fortalecimiento económico para mujeres y niñas.

2015

**\$104M
25K ⌚**

Google.org lanza un portafolio de justicia racial. Para el 2020, ha destinado \$104 millones de dólares en subsidios y 25,000 horas pro bono para promover la equidad racial.

2017

\$1B

El programa de diversidad de proveedores alcanza un gasto acumulado de \$1,000 millones de dólares en negocios propiedad de minorías, mujeres, veteranos, discapacitados y LGBTQ.

2019

El Informe Anual de Diversidad se expande para incluir empleados de Google por todo el mundo que forman parte de la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidad, militares y veteranos, y personas de género no binario.

2020

Lanzamiento de compromisos de equidad racial para generar equidad sostenible para la comunidad negra y afroamericana de Google y hacer que nuestros productos y programas sean útiles para los usuarios negros y afroamericanos.

El 2020 fue un año de desafíos que tuvieron un impacto profundo en cómo trabajamos y vivimos.

Quienes ya enfrentaban desventajas sociales y económicas fueron afectados de manera desproporcionada. Los ataques violentos y racistas contra las comunidades asiáticas, negras y afroamericanas, y latinas obligaron al mundo a encarar sus desigualdades históricas. La pandemia de COVID-19 afectó nuestro bienestar y sumó responsabilidades a los cuidadores, muchos de ellos mujeres.

Estos problemas nos afectaron profundamente a todos, en Google y en todo el mundo, y nos recordaron que las barreras sistémicas aún reprimen a muchos. Nosotros reconocemos la responsabilidad que tenemos de enfrentar este momento y creemos que la mayor contribución que podemos hacer para cambiar estas desigualdades estructurales es la acción sostenida dentro de nuestra compañía, nuestras comunidades y en el mundo.

Este informe detalla cinco puntos clave que hemos descubierto este año (éxitos y desafíos) y las acciones concretas que estamos tomando para generar diversidad, equidad e inclusión en todo lo que hacemos.

BAJO LA MIRA



Melonie, Pedro y John

Escucha a nuestra directora de diversidad, Melonie Parker; al vicepresidente de ventas globales, Pedro Pina; y al director del Othering & Belonging Institute (Instituto de Otredad y Pertenencia) de la Universidad de California en Berkeley, John A. Powell, hablar sobre los singulares desafíos del 2020 y las medidas decisivas que estamos tomando para que la diversidad, la equidad y la inclusión formen parte de todo lo que hacemos.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

Cambios en el proceso de contratación resultaron nuestro mejor año en contratación de mujeres en tecnología a un nivel mundial, y de personas negras y afroamericanas, y latinas en Estados Unidos.

BAJO LA MIRA

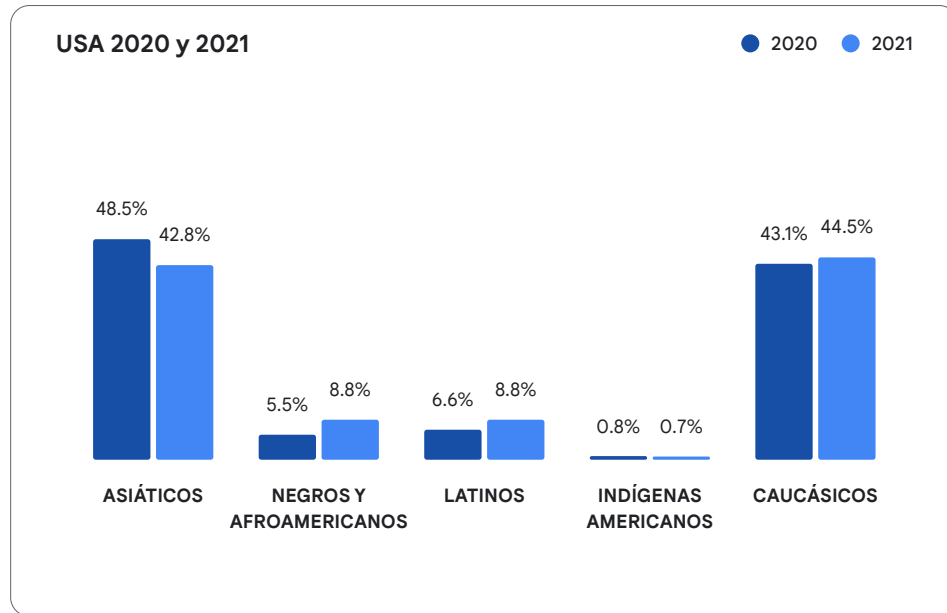


Brendan y Karina

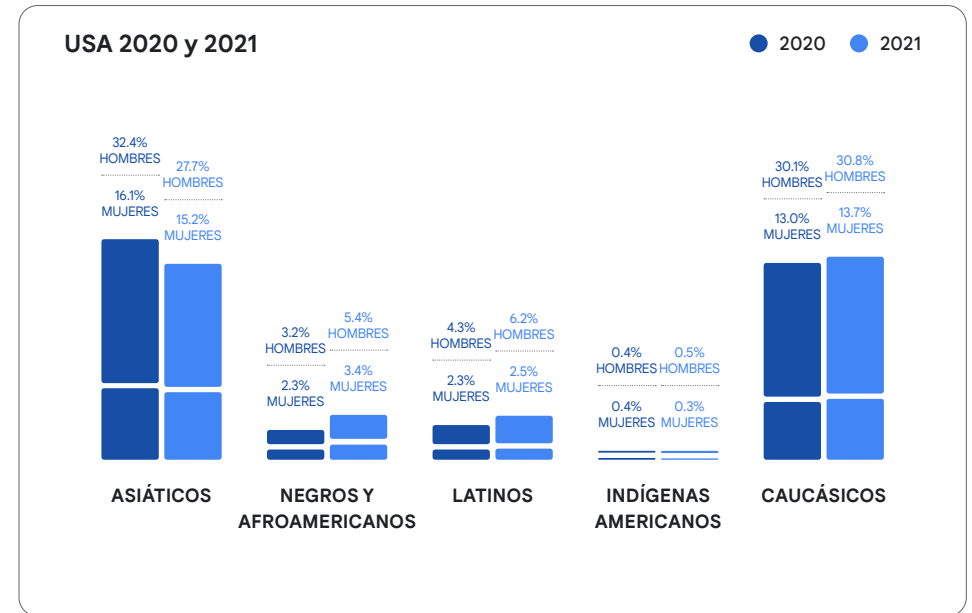
Escucha a nuestro vicepresidente de reclutamiento, Brendan Castle, y a la directora senior de diversidad, equidad e inclusión para EMEA, LATAM y Canadá, Karina Govindji, hablar sobre el trabajo que impulsa el progreso que hemos hecho en la contratación y las oportunidades que tenemos por delante.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

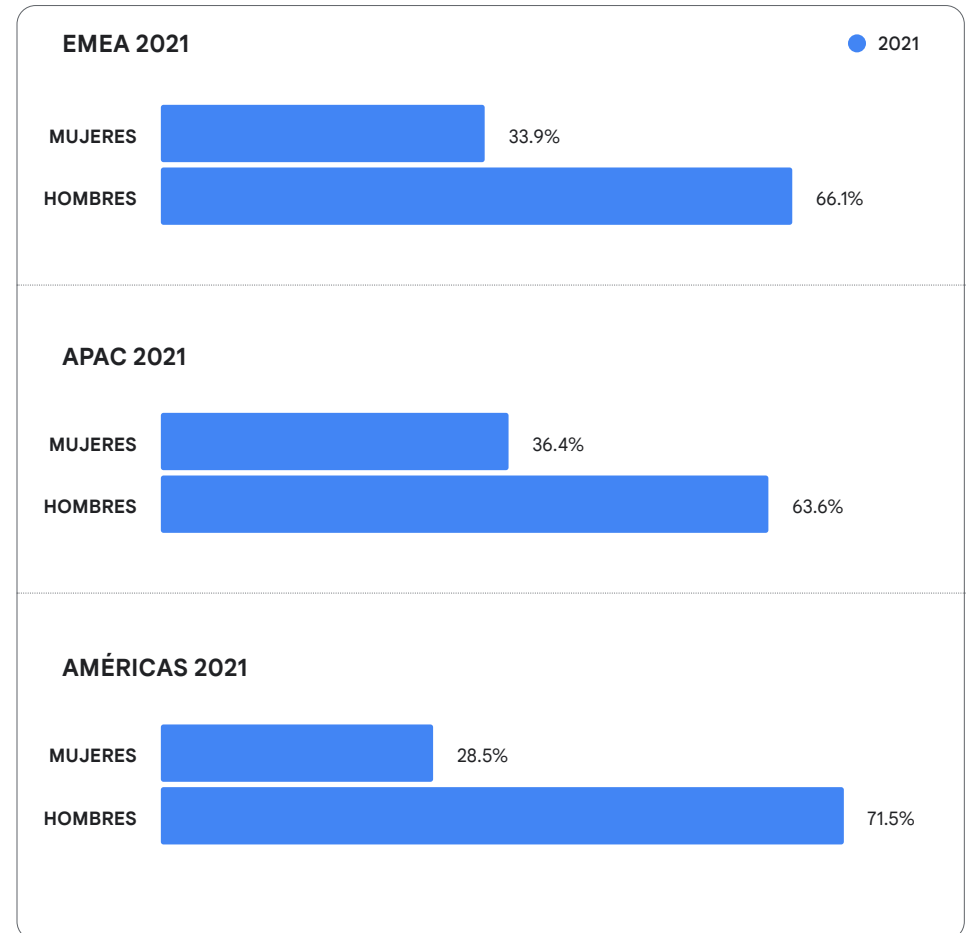
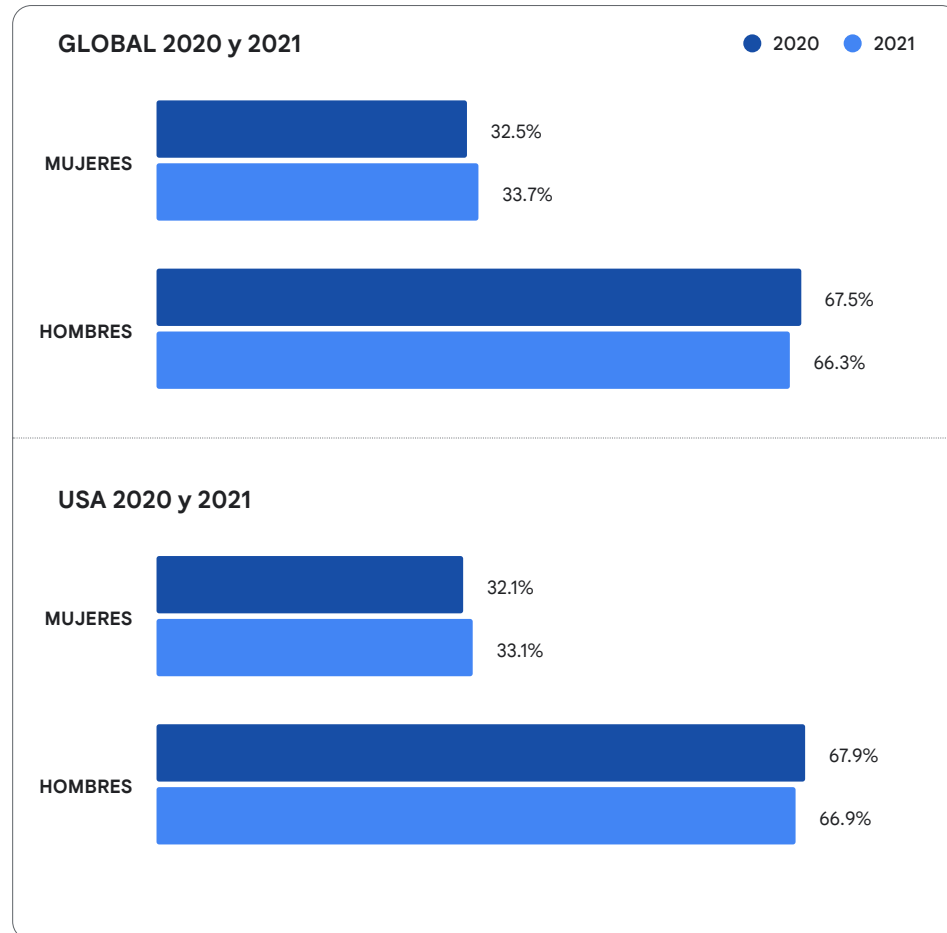
Contratación por raza/etnia



Contratación interseccional



Contratación por género



[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

LO QUE ESTÁ FUNCIONANDO

Estamos ampliando el acceso a oportunidades de contratación para grupos subrepresentados en muchas partes del mundo al poner la equidad racial al centro de cada parte de nuestro proceso de contratación — para líderes, gerentes de contratación y todos los empleados de Google.

Cuadruplicamos a 10,000 el número de empleados de Google que han completado nuestra capacitación cultural. Enfocamos las nuevas capacitaciones, como los Módulos de Apoyo a Candidatos y las Medidas de Contratación Inclusiva, en procesos fundamentales para ayudar a los directores y líderes a comprender la responsabilidad que tienen de crear un modelo que permita a los futuros grandes empleados de Google crecer y prosperar.

Cambiamos los requisitos de dominio del inglés para las pasantías a “preferido” en vez de “requerido” en lugares como Brasil para dar paso a que más personas subrepresentadas puedan aplicar.

Garantizamos un proceso de contratación justo en el que los candidatos son evaluados según sus méritos y establecemos metas aspiracionales para mantener la equidad durante todo el proceso de contratación.



EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estamos avanzando en nuestros objetivos de seguir ampliando los caminos hacia la tecnología para el talento subrepresentado.

Colaboramos con organizaciones externas para crear comunidad y proporcionar recursos a grupos históricamente excluidos de la industria de la tecnología. Nos esforzamos por eliminar los obstáculos de las carreras en tecnología, al tiempo que abrimos camino para futuros empleados de Google en nuestras contrataciones de entrada, de industria y de ejecutivos. En el 2020, otorgamos becas a casi 200 estudiantes y tecnólogos de la industria para que asistieran a la Celebración Grace Hopper, un evento para mujeres en tecnología.

Reforzamos nuestra asociación con instituciones que prestan servicios a las minorías. Obtén más información sobre [nuestra inversión para la creación de equidad en la educación informática](#), comenzando por los colegios y universidades históricamente negros y afroamericanos (HBCU por sus siglas en inglés).

Abrimos paso hacia Google a [personas con discapacidad](#) y [veteranos](#) a través de recursos profesionales específicos, incluyendo asesoramiento para entrevistas, equipos de contratación y conversaciones bajo pedido con los empleados actuales de Google.

Invitamos a los aspirantes a conectarse directamente con nuestros grupos de recursos para empleados para obtener más información sobre la experiencia diaria en Google y nuestro proceso de contratación.

Para el 2025, nos comprometemos a:

30%

Mejorar en un 30% la representación a nivel directivo de los grupos subrepresentados. Y estamos en camino de alcanzar este objetivo; por ejemplo, el número de directivos negros y afroamericanos de YouTube aumentó un 23% en el último año.

2X

Duplicar el número de empleados negros y afroamericanos de Google en puestos que no son de liderazgo en los Estados Unidos — por ejemplo, en YouTube logramos un crecimiento de 136%+ y 18%+ en las contrataciones de negros y afroamericanos, y latinos en tecnología, respectivamente.

2X

Duplicar el número de directores negros y afrodescendientes en EMEA (Europa, Medio Oriente y África) para el 2023.

10,000

Aumentar nuestra presencia en ciudades que contribuyan a una alta calidad de vida para los empleados negros y afroamericanos de Google al aumentar 10,000 empleos en Atlanta, Chicago, Nueva York y Washington D.C., así como continuar enfocándonos en el reclutamiento y contratación de empleados negros y afroamericanos de Google en Londres.

EN EL MUNDO

Estamos abriendo decididamente más caminos hacia la tecnología para las comunidades negras y afroamericanas, y latinas en Estados Unidos y ampliando el acceso a oportunidades en STEM en todo el mundo.



Cultivamos la próxima generación de líderes tecnológicos negros y afroamericanos, y latinos mediante inversiones continuas en [Code Next](#) y [Tech Exchange](#).

Dotamos a estudiantes de habilidades digitales mediante el lanzamiento del [Programa de Preparación Académica HBCU de Crece con Google](#).

Apoyamos a los maestros negros y afroamericanos, y latinos con un [subsidio de \\$1 millón de dólares por parte de Google.org](#), además de materiales para hacer que sus aulas sean más inclusivas.

Aumentamos las oportunidades para que los estudiantes de grupos históricamente marginados sigan la carrera de investigación informática a través de 50 premios [exploreCSR](#) y el desarrollo profesional para más de 300 estudiantes con el [Programa de Asesoramiento de Investigación Informática](#).

Ofrecemos más oportunidades para iniciar una carrera en tecnología a través de nuestro [Programa de Residencia en Informática](#) con oportunidades en Asia del Pacífico (APAC), EMEA y Estados Unidos.

Creamos la CS First [Unplugged](#), una actividad fuera de línea, que no requiere de ningún dispositivo, diseñada para priorizar las necesidades de los estudiantes que aprenden en casa, especialmente aquellos en escuelas que atienden a comunidades de bajos recursos, que se han visto desproporcionadamente afectadas por la pandemia. CS First Unplugged ha sido utilizada por más de 300,000 estudiantes en todo el mundo, incluyendo Estados Unidos, Kenia, Nigeria, Sudáfrica y Japón.

EN EL MUNDO

Brindamos herramientas y apoyo para capacitar a las mujeres para que tengan éxito en el área de la tecnología y más allá.



Lanzamos DigiPivot, un programa de readaptación profesional de 22 semanas en asociación con Avtar y el Centro de Educación Ejecutiva de la Escuela de Negocios de la India, para brindar tutoría y programación para que las mujeres de la India cambien a carreras de marketing digital.

Lanzamos la primer #IamRemarkable global en el 2020, que alcanzó a 30,000 participantes y más de 150 compañías en más de 70 países, para celebrar el poder de la diversidad, la inclusión y la alianza para las mujeres y grupos subrepresentados en el lugar de trabajo. Con el fin de alentar a las personas para que asuman sus logros, esta experiencia digital contó con más de 50 influyentes oradores y líderes empresariales, así como con más de 1,500 talleres de autopromoción.

Alcanzamos a más de 8,000 mujeres en África subsahariana mediante una asociación con She Leads Africa. Nuestro programa WomenWill les ayudó a sortear los impactos socioeconómicos negativos de COVID-19 mediante el acceso a financiamientos, habilidades digitales y capacitación en educación financiera, así como a la orientación y las redes sociales.

Llevamos los mejores programas, productos, personal y tecnología de Google a las nuevas empresas de tecnología lideradas por mujeres en Estados Unidos y Canadá a través de Google for Startups Accelerator: Women Founders Program, un programa acelerador digital para compañías emergentes.

Llegamos a 50,000 estudiantes en Israel con los programas virtuales Mind the Gap, cuyo objetivo es apoyar a los estudiantes subrepresentados, especialmente a las mujeres jóvenes, para que sigan carreras en STEM. El programa también ha llegado a Inglaterra, Brasil, Japón, Polonia, Irlanda, España, Corea del Sur y Suiza.



“Este trabajo no es de una sola vez. No se trata de rellenar casillas y no hay una fórmula mágica ... Sabemos que hemos progresado bastante, pero también sabemos que hay mucho más trabajo por hacer.”

Karina Govindji es directora senior de diversidad, equidad e inclusión para EMEA, LATAM y Canadá en Google.

Es necesario adaptar nuestros esfuerzos de retención para abordar las causas fundamentales que ocasionan más renunciaciones entre los empleados negros y afroamericanos, indígenas y latinos de Google.

BAJO LA MIRA

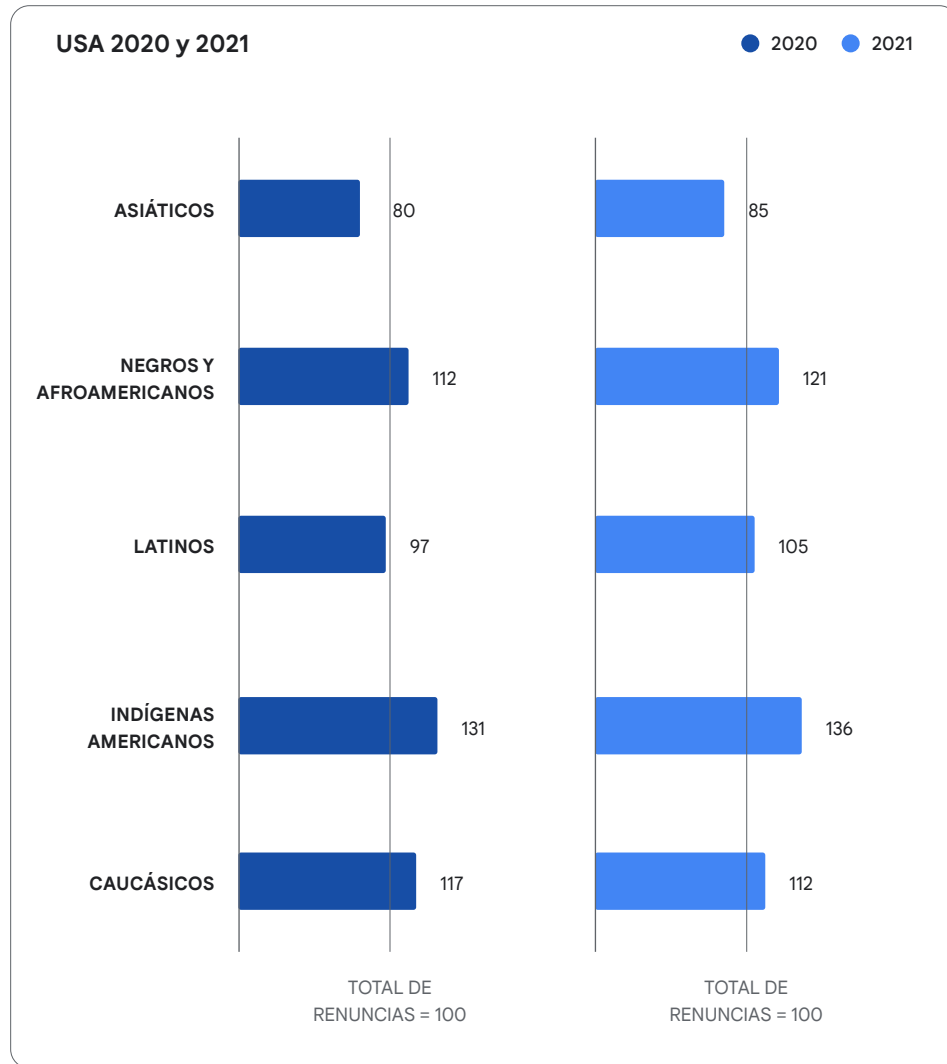


Rachel y April

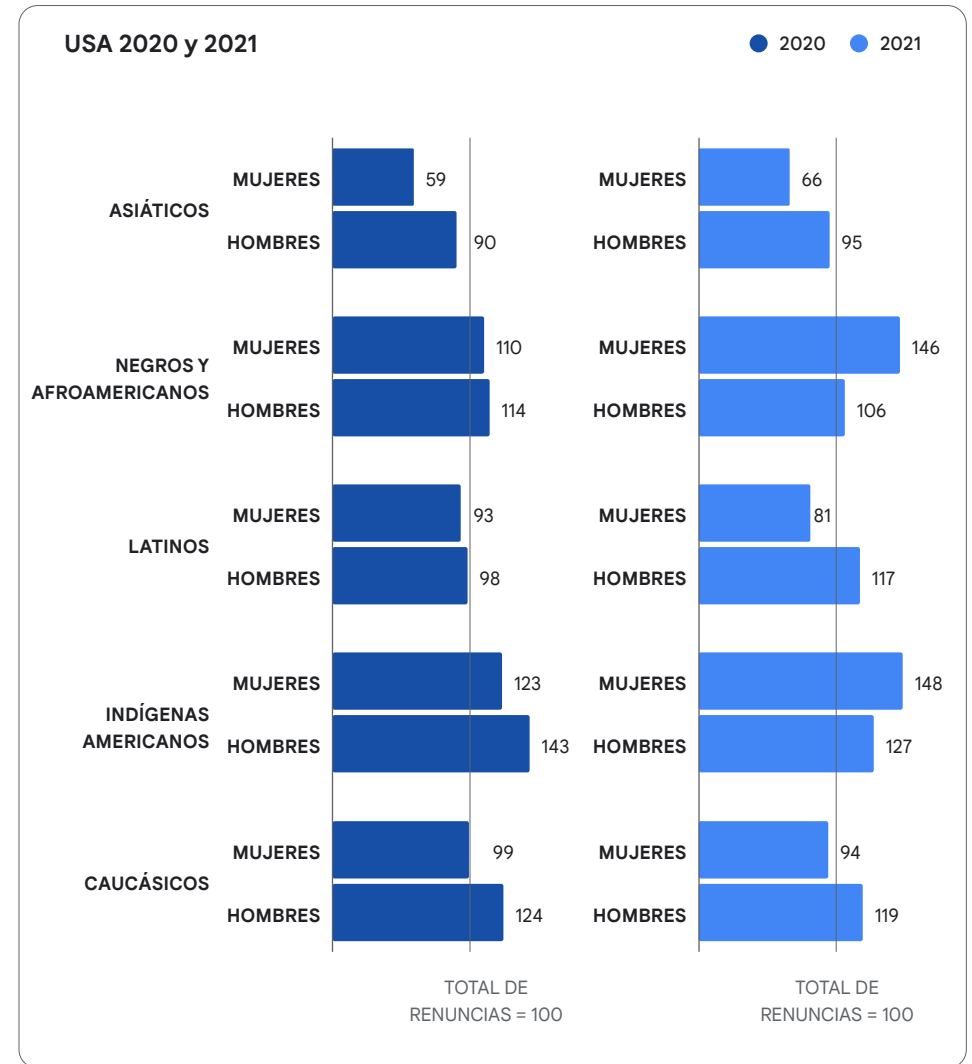
Escucha a nuestra jefa del equipo consultor de retención y crecimiento, Rachel Spivey, y a la directora de inclusión, April Alvarez, hablar sobre los esfuerzos de retención e inclusión personalizados en los que estamos invirtiendo para ayudar a los empleados subrepresentados de Google a permanecer y prosperar.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

Renuncias por raza/etnia



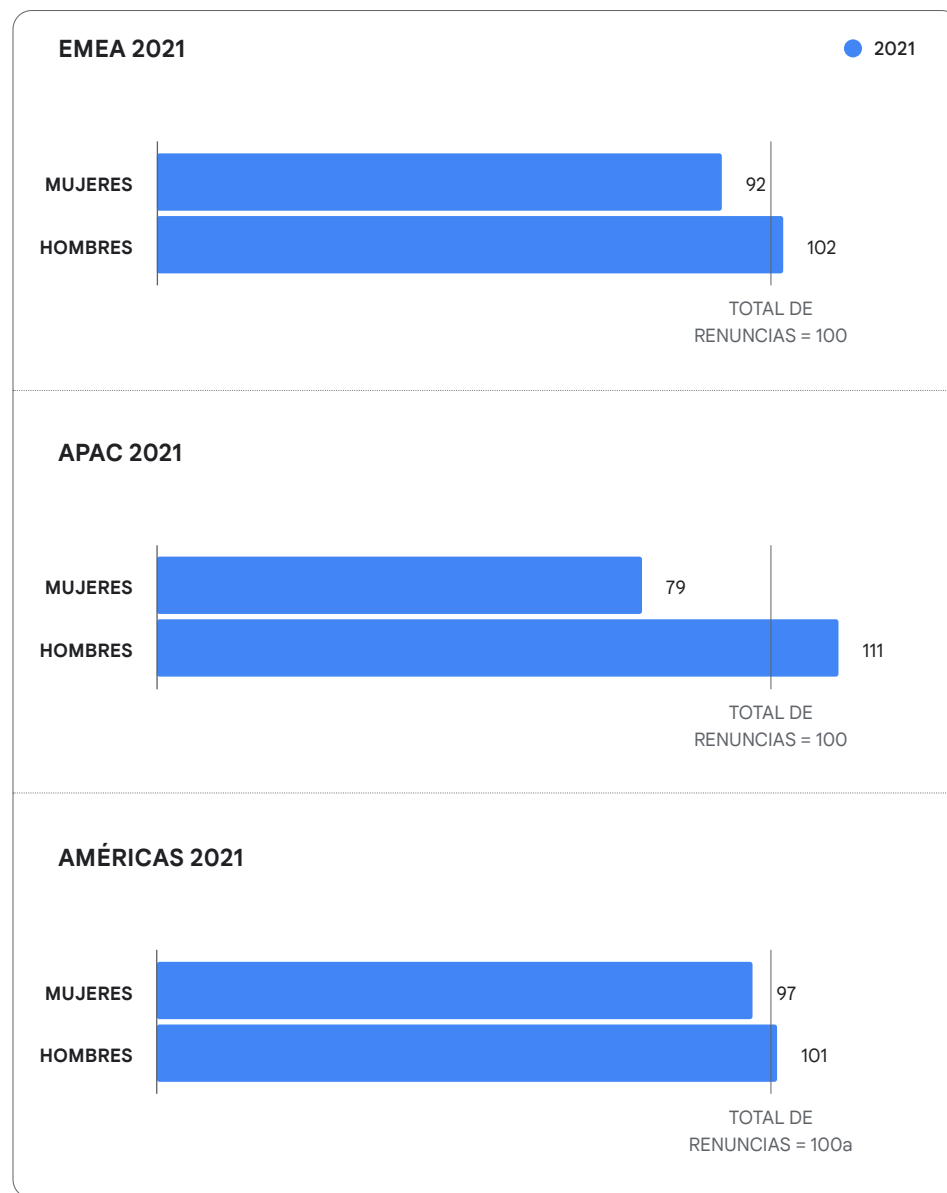
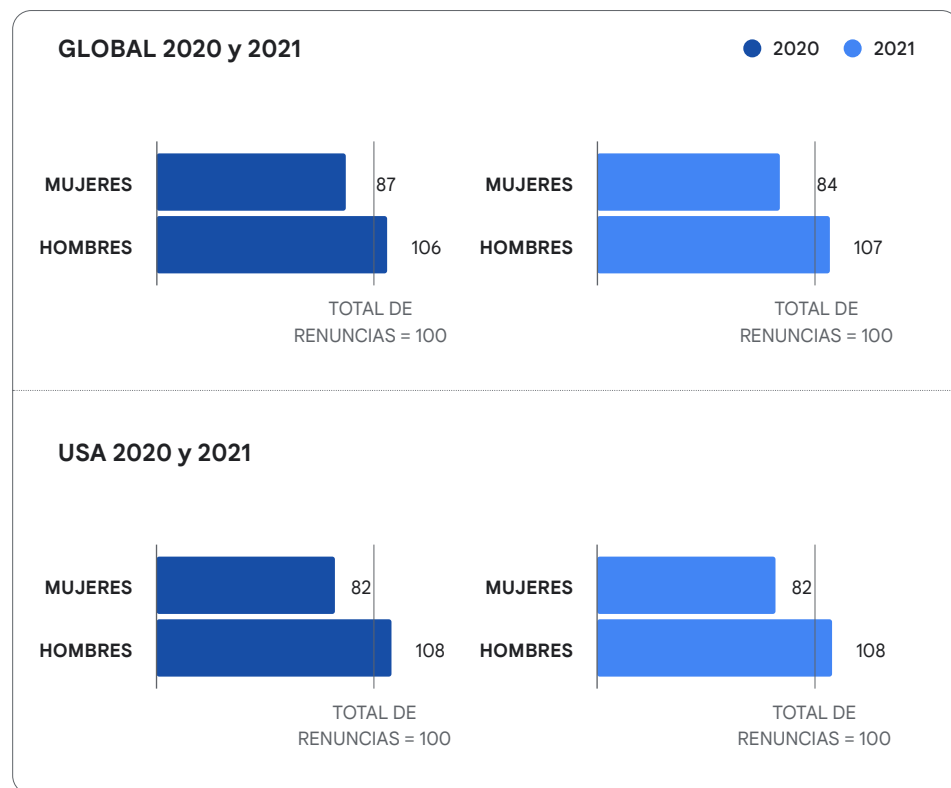
Renuncias interseccionales



[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

Renuncias por género



[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

LO QUE ESTÁ FUNCIONANDO

Cuando se trata de nuestros esfuerzos por retener al talento subrepresentado, tenemos margen de mejora. Sin embargo, algunos de los programas y prácticas que implementamos han mostrado resultados prometedores.

Duplicamos nuestro equipo de retención y promoción para que cada organización tenga a alguien dedicado a brindar apoyo a los empleados subrepresentados de Google. Triplicaremos esta inversión para el 2022.

Logramos que más de 40,000 empleados en nuestros grupos de recursos para empleados participaran en programas destinados a la orientación, el desarrollo de liderazgo y la creación de comunidad.

Participamos en el movimiento #AmplifyMelanatedVoices (Amplifica las voces de color) organizando una serie de pláticas con académicos y legisladores que exploraron temas como el colorismo en América Latina y la identidad afrolatina, a través de HOLA, un grupo de recursos para los empleados latinos de Google.

Brindamos tutoría a través de nuestros grupos de recursos para empleados como Pathways to Sponsorship, un programa para acelerar el crecimiento profesional de las mujeres en puestos de liderazgo técnico, y también nos apoyamos en el Consejo de Liderazgo Latino para tomar parte activa en la tutoría de los jóvenes latinos de Google.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos hacemos responsables de la lucha contra el racismo en todos los niveles de la compañía, tanto directivos como empleados de Google en general.

Incorporamos consideraciones evaluativas de diversidad, equidad e inclusión en todas las evaluaciones de desempeño, desde vicepresidentes hacia arriba, para generar la asunción de responsabilidades a nivel directivo.

Desarrollamos una gama de programas globales de educación sobre equidad racial global para todos los empleados de Google e integramos la diversidad, equidad e inclusión (DEI) en nuestros programas de capacitación principales. Por ejemplo, con los más de 23,000 nuevos empleados, o "Nooglers", que se unieron a Google el año pasado, incorporamos contenido DEI en nuestro programa de orientación Noogler, para que todos entiendan que tienen un papel que desempeñar en la construcción de una cultura de respeto y pertenencia desde su primer día en Google. Como resultado de este rediseñado programa, el 97% de los participantes aseguraron sentirse más seguros al describir cómo la diversidad contribuye al éxito en Google.

Creamos contenido relevante para nuestras oficinas en todo el mundo. En toda EMEA, lanzamos la serie de pláticas RE: EMEA, que contó con líderes y expertos de la industria como el profesor David Olusoga, Emma Dabiri, la profesora Philomena Essed, la profesora Dina Porat, y Mohsin Zaidi, entre otros, para compartir sus perspectivas y experiencias en torno a la injusticia racial en conversación con nuestro personal directivo.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Escuchamos las necesidades de nuestros empleados subrepresentados y estamos creando nuevas iniciativas para apoyarlos directamente.



Organizamos la primera sesión de apoyo para la comunidad negra y afroamericana, en asociación con The Ladipo Group y Lyra Health, para crear un espacio seguro para que los trabajadores negros y afroamericanos de Google tengan conversaciones sobre su salud mental. Estas sesiones virtuales se han convertido en una serie continua durante el año 2021. A medida que nuestra comunidad asiática-estadounidense y de las islas del Pacífico (API) lidiaba con el aumento de la violencia y el racismo, extendimos estas sesiones a la comunidad API también.

Diversificamos nuestra red de consejeros de salud mental en todo el mundo. En Estados Unidos, estamos aumentando la representación de consejeros negros y afroamericanos, y asiáticos para el año 2022.

Creamos el Aprendizaje de Alianzas y las Sesiones de Inmersión Profunda que alcanzaron a más de 4,300 empleados de Google, y el 84% reportó una mayor comprensión de los prejuicios raciales, los privilegios y la empatía, así como una mayor confianza en la práctica de las alianzas.

Patrocinamos un programa de bienestar llamado "Be Well Bro" en asociación con nuestra Red de Empleados Negros y Afroamericanos de Google y líderes externos para crear un espacio seguro para que los hombres afrodescendientes hablen sobre salud mental.

Personalizamos las sesiones de planificación financiera y de planificación para el retiro en asociación con Greygiers, un grupo de recursos para empleados que promueve las necesidades de empleados y usuarios de Google a medida que envejecen.

Lectura Suplementaria

Saber más sobre [cómo colaboramos con organizaciones](#) para crear un sentido más profundo de pertenencia en nuestro lugar de trabajo.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos esforzamos por construir un sentido más fuerte de comunidad y pertenencia.



Creamos nuevas conexiones y un sentido de comunidad más fuerte entre las mujeres racializadas en toda la compañía, al organizar nuestra primer Cumbre de Mujeres Racializadas para más de 20,000 empleados de Google en más de 100 ciudades. La conferencia se centró en trascender las fronteras globales, celebrarnos mutuamente, empatizar con los desafíos compartidos y dar espacio a historias de triunfo y perseverancia.

Fomentamos la positividad y la creación de comunidad mediante el lanzamiento de "Hey Sis", un resultado de la cumbre llamada El Estado de las Mujeres Negras y Afroamericanas, que dio a conocer las historias de 100 mujeres negras y afroamericanas de Google y celebró su trabajo y liderazgo en toda la compañía.

Expandimos #ItsUpToMe en EMEA para involucrar a más de 3,700 líderes y gerentes en más de 30 países para impulsar el avance en los objetivos de DEI de Google en el lugar de trabajo. El programa actualizado incluye más medidas de responsabilidad y recursos de alianzas para impulsar un cambio de comportamiento sistémico. Los entrenadores dedicados ayudan a los gerentes a diseñar metas significativas para sus equipos y responsabilizar al liderazgo por alcanzarlas.

Aprovechamos el trabajo del grupo de recursos para empleados de Inter Belief Network para crear un calendario de vacaciones corporativo que incluye múltiples comunidades religiosas globales.

Brindamos recursos para celebraciones culturales y oportunidades para que las comunidades se reúnan. Junto con el grupo de recursos para empleados iraníes de Google, organizamos demostraciones de cocina virtuales, comidas comunitarias, actuaciones musicales y noches de comedia para celebrar momentos como el Nowruz, el Año Nuevo iraní.

EN EL MUNDO

Estamos invirtiendo en el éxito de las comunidades subrepresentadas más allá de nuestras instalaciones.

BAJO LA MIRA



“Sabía que me encontraba entre una fortaleza de mujeres.”

Tia McLaurin, directora de participación comunitaria de Crece con Google

BAJO LA MIRA



“Las habilidades digitales son un componente fundamental para la supervivencia empresarial en estos tiempos.”

Penny Gage, capacitadora digital de los territorios indígenas de NCAI

Desde los primeros días de la pandemia de COVID-19, las mujeres han representado la mayor parte de todos los trabajos perdidos, y las mujeres negras y afroamericanas se han visto particularmente afectadas, perdiendo 154,000 puestos de trabajo tan solo en diciembre del 2020 en Estados Unidos. En respuesta, nueve trabajadoras de Google, lideradas por Tia McLaurin, lanzaron Black Women Lead, una iniciativa de Grow with Google para capacitar a 100,000 mujeres negras y afroamericanas en habilidades digitales para el año 2022. En asociación con las organizaciones femeninas Dress for Success, The Links Incorporated y National Pan-Hellenic Council, este programa es parte del compromiso de \$15 millones de dólares de Google hacia las personas negras y afroamericanas que buscan empleo.



Sigma Gamma Rho Sorority Inc., una de las seis organizaciones aliadas del programa Black Women Lead, una iniciativa de Crece con Google dirigida por Tia McLaurin.

Los cierres de pequeños negocios debido a COVID-19 provocan serios desafíos económicos para los propietarios y las comunidades a las que sirven, y afectan de manera desproporcionada a los pequeños negocios en las comunidades racializadas, incluyendo los territorios indígenas. Nosotros apoyamos al Congreso Nacional de Indígenas Americanos para ayudar a mantener y crear oportunidades económicas en las comunidades tribales, proporcionando \$1.25 millones de dólares en subsidios de Google.org para la asistencia inmediata de cientos de empresas propiedad de indígenas, así como capacitación y apoyo gratuitos por parte de Crece con Google a más de 11,000 propietarios de negocios indígenas en Estados Unidos, para que tengan acceso a las herramientas y habilidades digitales necesarias para crecer.



“La empresa desea saber cuál es nuestra opinión ... están dispuestos a hacer cambios, a saber qué podemos hacer mejor.”

Rachel Spivey es jefa del equipo consultor de retención y crecimiento en Google.

La equidad racial requiere de un enfoque sistémico para generar un cambio duradero para nuestros empleados y usuarios negros y afroamericanos.

BAJO LA MIRA



Marian, Cassandra y Juan

Escucha a la vicepresidenta de IA responsable y tecnología centrada en las personas, Marian Croak; a la vicepresidenta de la oficina de gestión de proveedores y atención al cliente, Cassandra Johnson; y al tesorero de Google y Alphabet, Juan Rajlin, hablar sobre el enfoque sistémico de Google hacia la equidad racial.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

LO QUE ESTÁ FUNCIONANDO

Hemos asumido compromisos globales concretos hacia la equidad racial en toda la compañía, desde los criterios de contratación hasta la responsabilidad de los directivos, las inversiones en las comunidades y la creación de nuevos productos.

Creamos compromisos de equidad racial y una Oficina de Gestión de Programas de Equidad con aportes de los miembros de nuestro Grupo Asesor de Liderazgo Negro y Afroamericano y de la Red de Empleados Negros y Afroamericanos de Google.

Lectura Suplementaria

Explora nuestra serie completa de [compromisos concretos de equidad racial](#)

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Trabajamos directamente con líderes comunitarios y representantes de nuestros grupos de empleados para crear nuevos programas internos que generen un mayor sentido de pertenencia.

Partiendo de una idea que surgió de empleados negros y afroamericanos de Google, presentamos un [programa de pago de préstamos estudiantiles](#) para ayudar a aliviar la carga económica de la deuda estudiantil para los más afectados, especialmente las mujeres y las comunidades racializadas en Estados Unidos.

Nos comprometemos con prácticas y políticas más inclusivas, y las modificamos cuando no funcionan bien. En años anteriores, solicitamos la ayuda de nuestros empleados para reducir los casos de visitantes no autorizados en las oficinas, y ahora nos damos cuenta de que este proceso es susceptible a prejuicios. Desde entonces, nuestro equipo de seguridad y resiliencia global se ha asociado con un grupo de trabajo multifuncional, ha realizado una investigación exhaustiva, ha escuchado las experiencias de los empleados negros y afroamericanos y ha desarrollado y probado nuevos procedimientos de seguridad para garantizar que mantengamos la seguridad de la comunidad de Google sin depender de este tipo de acciones.

Creamos una guía de conversación para ayudar a los gerentes y empleados de Google a conversar y mostrar su apoyo a la comunidad asiática en respuesta a los intensificados incidentes de xenofobia y racismo.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estamos creando más espacios para que los empleados de Google compartan sus historias y entiendan mejor las experiencias de inequidad sistémica en todo el mundo.



Foto por Garret Gooch

Organizamos nuestra primer mesa redonda virtual sobre liderazgo ejecutivo afrodescendiente en EMEA, “Rompiendo el Techo Negro y Afroamericano: Objetivos de Liderazgo Representativo, Roles, y la Siguiete Generación”, que reúne a más de 20 líderes negros y afroamericanos para discutir problemas reales, compartir experiencias y aprender unos de otros.

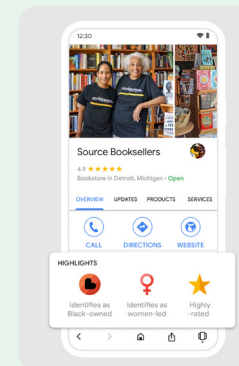
Lanzamos una serie mensual de paneles de discusión internos liderados por nuestro grupo Women@Singapore y líderes del grupo de recursos para empleados de APAC. El programa ‘No Puedes Preguntar Eso’ genera conciencia y comprensión de las experiencias de los grupos subrepresentados en APAC.

Poner la equidad racial en el centro de todas las comunidades llevó a nuestros grupos de recursos para empleados PRIDE@ y Trans@ a utilizar el mes del Orgullo para apoyar y celebrar a la comunidad negra y afroamericana y adoptar la interseccionalidad en el camino hacia la justicia.

EN EL MUNDO

Además de los equipos dedicados a hacer que nuestros productos principales, como el Buscador y Mapas, sean más inclusivos, formamos un grupo operativo de producto para priorizar e implementar más de 500 sugerencias de productos de los empleados de Google en todo el mundo, para ayudar a los usuarios negros y afroamericanos en los momentos más importantes.

BAJO LA MIRA



Después de presenciar un aumento en las búsquedas en línea de empresas de propiedad negra y afroamericana en el verano del 2020, los equipos de producto de Google trabajaron rápidamente para introducir nuevas formas de ayudar a los propietarios de negocios negros y afroamericanos, incluyendo la adición de un símbolo que identifica a los negocios de propiedad negra y afroamericana, y que aparece cuando las personas utilizan el buscador y los mapas de Google.

Lectura Suplementaria

Obtén más información sobre las acciones que tomamos para apoyar y rendir homenaje al legado de las empresas de propietarios negros y afroamericanos dentro de Google Maps.

EN EL MUNDO

Estamos ayudando a crear oportunidades económicas para comunidades subrepresentadas en todo el mundo, con un enfoque en el espíritu empresarial y el desarrollo de habilidades para la comunidad negra y afroamericana.



André Barrence, Director de Google for Startups, LATAM

Creamos un paquete de oportunidades económicas de más de \$175 millones de dólares para apoyar a los propietarios de negocios de propietarios negros y afroamericanos, fundadores de startups, solicitantes de empleo y programadores en los Estados Unidos, que incluye:

- \$100 millones de dólares para firmas de capital y compañías emergentes lideradas por personas negras y afroamericanas, y organizaciones que apoyan a emprendedores negros y afroamericanos.
- \$50 millones de dólares para pequeños negocios que sirven a la comunidad negra y afroamericana.
- \$15 millones de dólares en capacitación para ayudar a personas negras y afroamericanas buscando empleo a desarrollar sus habilidades.
- \$10 millones de dólares para generar capital para la comunidad negra y afroamericana en el ecosistema de programadores.

Establecimos un [Fondo de Fundadores negros y afroamericanos en Brasil](#) de \$1 millón de dólares y un [Fondo de Fundadores Afrodescendientes en Europa](#) de \$2 millones de dólares

Duplicamos el tamaño de nuestro programa [Grow With Google Digital Coaches](#) para extender la capacitación gratuita en habilidades digitales a más de 50,000 pequeños negocios de propietarios negros y afroamericanos en 20 mercados de Estados Unidos.

Conoce a dos de los 76 inspiradores fundadores que han recibido financiamiento por parte del [Fondo de Fundadores Negros y Afroamericanos de Google for Startups](#) en Estados Unidos:

BAJO LA MIRA

**Aquagenuity: Atlanta, GA**

Doll Avant es una científica de datos y estratega de impacto social que quería abordar la crisis sanitaria de la calidad del agua. Creó Aquagenuity, un agregador de calidad del agua en tiempo real que brinda a personas y empresas información crítica sobre la salud de su agua. Doll es egresada de la Academia de Fundadores de Google for Startups y beneficiaria del Fondo de Fundadores Negros y Afroamericanos de Google for Startups.

**Cyber Pop-Up: Chicago, IL**

Christine Izuakor está reconsiderando cómo las empresas se acercan a la industria de la ciberseguridad. Cyber Pop-Up es una plataforma de servicios de ciberseguridad a la carta impulsada por expertos independientes certificados y altamente calificados. Su modelo único aborda los problemas de diversidad en la industria al expandir las oportunidades de empleo para las comunidades subrepresentadas. Christine es beneficiaria del Fondo de Fundadores Negros y Afroamericanos de Google for Startups.

EN EL MUNDO



Las empresarias Maisha Burt y Allyson McDougal cofundaron WorkChew, un servicio que ofrece a sus miembros espacios únicos de coworking en restaurantes y hoteles locales en sus comunidades.

Nos asociamos con la [cámara de comercio U.S. Black Chambers Inc. \(USBC\)](#) para brindar capacitaciones que ayuden a los pequeños negocios a aumentar su presencia en línea. Con 145 cámaras afiliadas y 332,000 miembros en todo el país, USBC brinda recursos e iniciativas de liderazgo y apoyo para habilitar a los dueños de negocios negros y afroamericanos.



Grazielle Cardoso recibe su certificado en Marketing Digital luego de asistir al programa Crece con Google cuando este llegó a Belo Horizonte, Brasil.

Capacitamos a más de 3,700 empresarios, estudiantes y profesionales afrolatinos en habilidades de marketing digital a través de la academia Black Ads Academy 2020 en Brasil.

Establecimos el [Plan de Acción de Reconciliación](#) para alentar a todos los empleados de Google a convertirse en contribuyentes activos en la generación de oportunidades equitativas para los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en Australia.

Lanzamos el Angel Investing School, un programa de cuatro semanas para empleados de Google en Estados Unidos y EMEA, donde los participantes aprendieron la práctica del inversor ángel. El programa produjo 24 inversores capacitados de diversos orígenes, con 20 de ellos que planeaban hacer una inversión en un startup fundado por personas negras y afroamericanas.

EN EL MUNDO

Estamos ayudando a amplificar las voces negras y afroamericanas en todo el mundo.

Lanzamos el [#YouTubeBlackVoices Fund](#), un compromiso global de \$100 millones de dólares para financiar programas enfocados en experiencias de personas negras y afrodescendientes, educación sobre justicia racial y para apoyar a los creadores y artistas negros y afroamericanos de YouTube. La clase [#YouTubeBlackVoices](#) del 2021 brinda apoyo exclusivo para socios, financiamiento inicial, capacitación, talleres y redes para 132 creadores provenientes de Australia, Brasil, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, el Reino Unido y Estados Unidos.

Nos asociamos con Google Arts & Culture para rendir honor al legado sobre la historia y cultura de los negros y afrodescendientes británicos. En Brasil, nos asociamos con Museu Afro Brasil para crear una [experiencia interactiva en línea](#) que generó conciencia y comprensión de la experiencia afrobrasileña. Y en el Reino Unido, lanzamos el [primer centro digital](#) dedicado a contar historias sobre la historia y cultura de los negros y afrodescendientes británicos.



EN EL MUNDO

Estamos haciendo inversiones directas en organizaciones de justicia racial que trabajan por la reforma de la justicia penal y el apoyo a las comunidades negras y afrodescendientes en todo el mundo.

Donamos \$12 millones de dólares en apoyo a [organizaciones de justicia racial](#) como la Equal Justice Initiative (Iniciativa de Justicia Equitativa), Center for Policing Equity (Centro para la Equidad Policial) y el Instituto Marsha P. Johnson.

Destinamos \$1.5 millones de dólares para apoyar a organizaciones de justicia racial que apoyan a las comunidades negras y afrodescendientes en Europa y África subsahariana, con un enfoque especial en la capacitación y el desarrollo de habilidades para empresarios y jóvenes negros y afrodescendientes.





“Ser vulnerable es probablemente lo más difícil, pero lo más maravilloso que alguien puede hacer, y creo que muchos directivos y muchos empleados de Google lo hicieron el año pasado ... si tuviera que resumir el año pasado, diría que es vulnerabilidad, es armonía, pero también es crecimiento.”

Cassandra Johnson es la vicepresidenta de la oficina de gestión de proveedores y atención al cliente de Google.

El fortalecer nuestro enfoque en personas con discapacidad nos ayudó a reclutar, contratar y construir mejor para esta comunidad.

BAJO LA MIRA



Eve y KR

Escucha a nuestra directora sénior de accesibilidad e inclusión de discapacidades, Eve Andersson, y a la directora de accesibilidad de marca, KR Liu, hablar sobre nuestro enfoque en hacer que nuestro lugar de trabajo y el mundo sean más equitativos y accesibles para la comunidad de personas con discapacidad.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

LO QUE ESTÁ FUNCIONANDO

Por cada entrevista que ofrecemos, nuestro equipo de adaptaciones para candidatos trabaja para asegurarse de que todos los candidatos tengan las adaptaciones que necesitan durante las entrevistas, incluyendo tiempo adicional, un intérprete de lenguaje de señas, subtítulos CART y demás.

MIDIENDO EL PROGRESO

Recibimos una puntuación de 100 en el Índice de igualdad para Personas con Discapacidad por segundo año consecutivo por nuestros esfuerzos de inclusión de discapacidades en nuestro lugar de trabajo.

Disability Alliance de Google fue nombrado Grupo de Recursos para Empleados del Año 2020 por Disability:IN.

BAJO LA MIRA



“Siendo sorda, el proceso de búsqueda de empleo puede presentar algunas barreras particulares. Desde mi primera interacción con Tricia, supe que esta experiencia iba a ser diferente. Ella hizo todo lo posible para asegurarse de que yo tuviera todo lo que necesitaba para tener tanto éxito como cualquier otro candidato”

Holly Slonaker

Lectura Suplementaria

Conoce más acerca del camino de Holly hacia Google, su cargo de administradora de programas y miembro del grupo de empleados Disability Alliance de Google, y su experiencia trabajando con la reclutadora Tricia Martines durante todo el proceso de entrevistas.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los cambios en nuestras prácticas de reclutamiento y contratación pueden ayudarnos a buscar y contratar a más personas con discapacidad.

Lanzamos una [página de recursos en Google Careers](#) dedicada específicamente a lo que podría resultarle útil a un solicitante de empleo con discapacidad.

Nos asociamos con el [Stanford Neurodiversity Project](#) para proporcionar a los posibles candidatos de Google que se identifiquen como autistas con entrenamiento, recursos profesionales y asistencia de incorporación.

Continuamos nuestra asociación con [Lime Connect](#) para ayudar a preparar y conectar a estudiantes universitarios y profesionales con discapacidad con carreras dinámicas, becas y pasantías.

Lanzamos la primera capacitación para gerentes sobre los fundamentos de la discapacidad para aumentar la comprensión de la discapacidad y la necesidad de inclusión. Desde entonces, hemos [abierto la capacitación](#) para compartir este recurso con la industria.

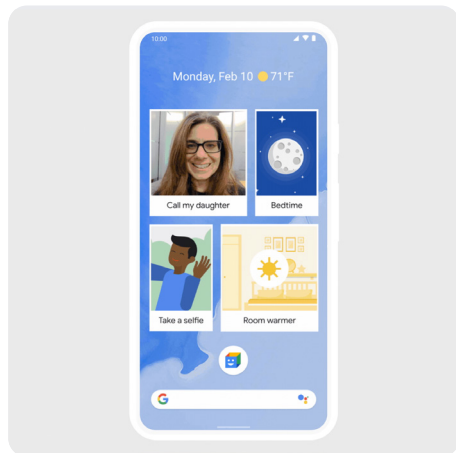
Asignamos equipos para trabajar en la mejora de nuestras herramientas internas en el lugar de trabajo y garantizar que estén diseñadas con los más altos estándares de accesibilidad de principio a fin. Por ejemplo, construimos un programa de capacitación integral para diseñadores de UX en torno a cómo incorporar la accesibilidad en las herramientas internas desde el principio y cómo convertirnos en campeones de la accesibilidad durante todo el proceso de diseño.

EN EL MUNDO

Estamos desarrollando tecnología con y para personas con discapacidad y haciendo que nuestros productos sean más accesibles en todo el mundo.

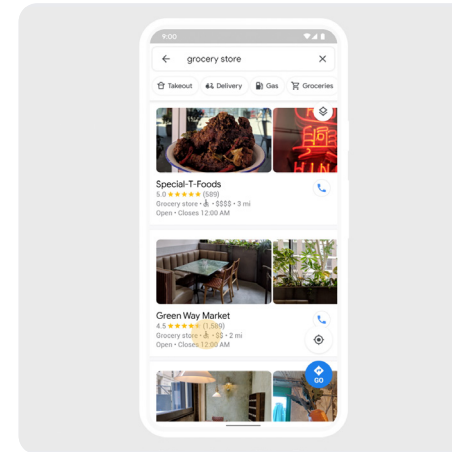
El teclado braille TalkBack ayuda a las personas ciegas o con visión reducida a escribir rápidamente sin necesidad de hardware adicional.

Action Blocks está diseñado para personas con discapacidades cognitivas y del habla para facilitar las tareas comunes con botones personalizables en la pantalla de inicio de Android.



Las notificaciones de sonido en Android ofrecen importantes notificaciones automáticas visuales y hápticas para quienes no pueden escucharlas.

La función Lugares Accesibles de Google Maps permite a las personas ver fácilmente si un destino es accesible para sillas de ruedas.



Chromebook y Google Workspace for Education son más accesibles para los estudiantes sordos, con problemas de audición o que necesitan apoyo adicional para concentrarse, con características como más colores para los cursores en Chromebooks, más soporte para braille en documentos de Google, subtítulos en vivo en Google Slides y en Google Meet, así como comandos de voz para llevar a cabo acciones en Google Docs.

Nuestro equipo de Chrome colabora con Igalia, un grupo de ingeniería externo, para crear compatibilidad con lectores de pantalla Linux para el navegador Chrome, lo que permite a los ingenieros con discapacidad visual sacar el máximo partido a Chrome en Linux.

EN EL MUNDO

Champions Place, a través de la fundación Champions Community Foundation, es la primera residencia compartida de su tipo para adultos jóvenes con discapacidades físicas.

EN EL MUNDO

En el verano del 2020, dos organizaciones, Diversify Photo y Black Disabled Creatives utilizaron Google Sheets y Google Forms para crear bases de datos públicas de artistas e innovadores subrepresentados, para ayudar a amplificar y garantizar que estas voces se escuchen en el mundo creativo.

BAJO LA MIRA



“Estos productos han sido de gran ayuda para mantenerme en contacto con mi familia: chateamos en mi Nest Hub Max o usamos Google Meet en mi Pixelbook, y me mantengo al día con todos mis programas en YouTube TV, que es fácil de usar con Chromecast.”

Ryan Carroll, residente de Champions Place

Lectura Suplementaria

Lee sobre cómo Champions Place incorpora la última tecnología en asistencia de Google para sus residentes.

BAJO LA MIRA



“Una de las razones por las que creé Black Disabled Creatives (Creativos Negros y Afroamericanos con Discapacidad) fue para que las conexiones que tengo, o las conexiones que he adquirido, puedan ver que hay muchos, muchos más como yo allá afuera. Hay toda una comunidad masiva que ha estado subrepresentada, invisible, no porque quisiéramos ser invisibles, sino porque ellos eligieron que fuéramos invisibles y no darnos oportunidad por miedo”

Jillian Mercado, fundadora de Black Disabled Creatives.

Lectura Suplementaria

Lee sobre cómo se construyeron estas bases de datos de boca en boca utilizando las herramientas de Google.



“Nuestro objetivo no es sólo hacer de Google un lugar mejor, sino elevar todos los estándares para que el mundo sea un lugar más inclusivo para las personas con discapacidad.”

Eve Andersson es la directora sénior de accesibilidad e inclusión de discapacidad en Google.

El apoyar a los más afectados por COVID-19 destacó la necesidad universal de encontrar soluciones para el bienestar.

BAJO LA MIRA



Anny y Stephanie

Escucha a nuestra directora regional de recursos humanos de mercado en APAC, Anny Tampling, y a la jefa global de inclusión para mujeres racializadas, Stephanie LeBlanc, reflexionar sobre lo que hemos aprendido sobre el bienestar, luego de haber apoyado a los más afectados por COVID-19 en nuestra fuerza laboral.

[Ver o leer la conversación en línea](#)

Lectura Suplementaria

Obtén más información sobre cómo proporcionamos [información y recursos](#) útiles sobre COVID-19 para todos.

LO QUE ESTÁ FUNCIONANDO

Estamos brindando asistencia inmediata para ayudar a los empleados de Google a cuidarse a sí mismos y a los demás.

**Para cuidadores**

Ampliamos la licencia para cuidadores de 4 a 14 semanas de tiempo remunerado fuera del trabajo para ayudar a los muchos empleados de Google con tareas de cuidado, incluyendo a aquellos con niños, aquellos que cuidan de ancianos, y aquellos con familia que se han visto afectados por COVID-19 y otros eventos del 2020.

Ampliamos las opciones de atención de emergencia y de respaldo para reembolsar los costos de un cuidador hasta por 20 días.

Para todos los empleados de Google

Proporcionamos una remesa para oficina en casa a cada empleado de Google al comienzo de la pandemia, para que pudieran crear un espacio de trabajo ergonómico que satisfaga sus necesidades.

Brindamos a los empleados de Google días libres en todo el mundo para ayudar a todos a desconectarse y recuperar energías.

Lanzamos varios programas en todo el mundo para ayudar a los trabajadores a acceder a las pruebas virales de COVID-19, incluyendo servicio de pruebas a domicilio, pruebas en persona y programas de reembolso.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estamos creando soluciones duraderas que dan prioridad a la salud y el bienestar de nuestros empleados.

Aumentamos nuestras sesiones gratuitas de salud mental a 35 sesiones por año para empleados de Google y sus familias.

Proporcionamos 14 horas gratuitas de apoyo virtual para el desarrollo a los empleados de Google con niños.

Brindamos apoyo a padres de adultos jóvenes con problemas de uso de sustancias, a través de [Partnership to End Addiction](#), con ayuda adicional de un instructor según sea necesario.

Transferimos todos nuestros cursos de salud y rendimiento, antes estrictamente presenciales, a plataformas en línea para brindar a los empleados de Google la oportunidad de priorizar la salud, el movimiento y la recarga, incluso al trabajar desde casa.

Creamos un centro de apoyo comunitario para la red de empleados asiáticos de Google con el fin de centralizar todos los programas, recursos y comunicaciones referentes a COVID-19 con un enfoque específico a los desafíos que enfrenta la comunidad asiática.

EN EL MUNDO

Estamos construyendo para aquellos afectados de manera desproporcionada por la crisis de COVID-19.



Colaboramos con la Facultad de Medicina Morehouse para crear un rastreador de equidad de salud, que permite a los profesionales de la salud y a los legisladores analizar el impacto de la pandemia en las poblaciones vulnerables y buscar respuestas más equitativas.

Colaboramos con la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar para construir una plataforma de asistencia en efectivo de código abierto, recaudando más de \$30 millones de dólares para que 50,000 trabajadoras los utilicen en alimentos, alquiler, medicinas y más.



Lanzamos un Fondo de Aprendizaje a Distancia de \$10 millones de dólares para apoyar a educadores y padres. Esto incluye una subvención de 1,8 millones de dólares para poner en marcha el Fondo acelerador de educación INCO en Francia, Grecia, Italia, España y Turquía, apoyando a 240,000 jóvenes a través de 15,000 profesores.

Asignamos 50,000 becas para Certificados Profesionales de Google dirigidas a personas de comunidades marginadas como parte de nuestro compromiso con el Pacto de Aptitudes Profesionales de la Comisión Europea. Google.org otorgó un subsidio inicial de 4.6 millones de euros a INCO tpara trabajar en asociación con organizaciones locales sin fines de lucro en 17 países europeos para distribuir estas becas. Juntos brindarán servicios a grupos marginados, como asesoramiento profesional, preparación para entrevistas, vales de cuidado infantil, y apoyo lingüístico para ayudarlos a completar con éxito su jornada de aprendizaje.

EN EL MUNDO



Origen de la imagen: Sitio web de Tinh Thuong One Member Limited Liability Microfinance Institution (TYM).

Apoyamos a la Fundación Asia en el sudeste asiático con \$3.3 millones de dólares para la iniciativa Go Digital ASEAN para equipar a 200,000 propietarios racializados de negocios pequeños, jóvenes subempleados y personas con discapacidad con herramientas y habilidades digitales, y garantizando que el 60% de los beneficiarios sean mujeres.

Ayudamos a la Fundación NASSCOM en su objetivo de dar acceso a capacitación digital y financiera a 100,000 mujeres agricultoras en la India mediante un subsidio de \$500,000 dólares.

Hicimos posible que Supply Nation en Australia capacitara a 200 empresas indígenas para poder navegar el cambiante panorama comercial, a través de un subsidio de \$300,000 dólares para apoyar su programa de desarrollo de capacidades. the evolving commercial landscape through a \$300,000 grant to support its capability building program.



Respaldamos la asistencia directa en efectivo a individuos y familias a través de la campaña GiveDirectly en los Estados Unidos, que resultó en donaciones de más de \$20 millones de dólares (esto incluye los fondos iniciales de google.org y donaciones públicas y de empleados de Google). También donamos \$2 millones de dólares a UpTogether anteriormente Family Independence Initiative) y otorgamos subsidios para apoyar a organizaciones sin fines de lucro que brindan asistencia en efectivo para apoyar a las familias vulnerables en India a través de GiveIndia, parte de los \$10 millones de dólares que donamos para esfuerzos directos en efectivo.

Trabajamos con la Red de Oportunidades Financieras (OFN, por sus siglas en inglés) para asignar 180 millones de dólares en préstamos procedentes del Fondo para Pequeños Negocios de Crece con Google y subsidios de Google.org, a socios comunitarios que prestan servicios a pequeñas empresas propiedad de minorías y mujeres en Estados Unidos. 50 millones de dólares en financiamiento y subsidios de este fondo han sido destinados a negocios pequeños enfocados en la comunidad negra y afroamericana.

Lectura Suplementaria

Obtén más información sobre cómo ayudamos a los propietarios de pequeños negocios a obtener acceso a capital.

EN EL MUNDO

En el 2018, el grupo de recursos para empleados de la Red de Indígenas Americanos de Google apoyó al equipo de Harvard Honoring Nations en el lanzamiento del conjunto de herramientas Nation Building Toolboxes basadas en Google Sites, que utilizan una variedad de herramientas de Google para ayudar a líderes tribales y legisladores a compartir historias de éxito entre ellos. En el 2020, crearon una caja de herramientas COVID-19 en el sitio web, que tribus como el Distrito de Tohono O'odham GuVO utilizaron para responder a los desafíos que enfrentan los territorios indígenas durante la pandemia.

BAJO LA MIRA



“Esperamos que las historias que compartimos a través de Honoring Nations y Nation Building Toolboxes proporcionen a los líderes y legisladores las herramientas prácticas que ayuden a fortalecer sus territorios, bajo sus propios términos — y como dice el Jefe Hereditario de Wet'suet'en, Satsan, “pon un nuevo recuerdo en la mente de nuestros hijos””

Megan Minoka Hill (Territorio Oneida de Wisconsin)

Lectura Suplementaria

Más información sobre cómo las escuelas tribales están adoptando el aprendizaje a distancia con las herramientas de Google.



“Por primera vez, entendemos realmente lo que la gente experimenta en su vida laboral y personal, y creo que, como organización, generamos mucha más empatía por eso.”

Anny Tampling es la directora regional de recursos humanos de mercado en APAC en Google.

La representación en Google puede verse como una ecuación simple: contratación sin renunciadas. Aunque los aumentos en representación no se logran de manera uniforme para todos, nuestros esfuerzos de contratación están teniendo un impacto para las mujeres en tecnología de todo el mundo y para las personas latinas, negras y afroamericanas en Estados Unidos.

Estableciendo los estándares de transparencia e intercambio de datos

La transparencia de datos es una contribución fundamental para la creación de soluciones sistémicas en toda la industria. Nosotros fuimos una de las primeras compañías de tecnología en comenzar a compartir públicamente nuestros datos de diversidad en el 2014, y hoy estamos orgullosos de ofrecer una de las series de datos de diversidad, equidad e inclusión más grandes y públicamente disponibles en la industria. A medida que avanzamos, continuamos ampliando nuestro conjunto de datos y compartiendo públicamente nuestro progreso con el mundo.

Datos raciales mundiales

Por primera vez, estamos publicando datos raciales fuera de los Estados Unidos. Estos datos nos han permitido ampliar y desarrollar nuestra labor en respuesta a los contextos históricos y culturales específicos de raza y género en todo el mundo, mediante la creación de personal especializado y programación personalizada.

La definición de categorías raciales y étnicas es particularmente compleja. En este informe, el objetivo es crear categorías que reflejen los patrones globales significativos de las dinámicas raciales y étnicas. En algunos casos, este conjunto de datos es limitado debido a diversas protecciones gubernamentales en todo el mundo y al deseo de proteger la confidencialidad de Google.

Datos demográficos más inclusivos

Desde el 2019, hemos ampliado intencionalmente los datos demográficos de nuestros empleados para que sean más inclusivos. A medida que nuestra serie de datos ha crecido, también lo han hecho nuestros casos de uso. El informe del año pasado marcó los objetivos a nivel de toda la empresa sobre accesibilidad de productos e inclusión de discapacidad en nuestra fuerza laboral. El informe de este año destaca cómo estos datos se han utilizado para incorporar la interseccionalidad en todos [nuestros esfuerzos para esta labor](#).

Del 67% de los empleados que se han identificado a sí mismos a nivel mundial, vemos que:

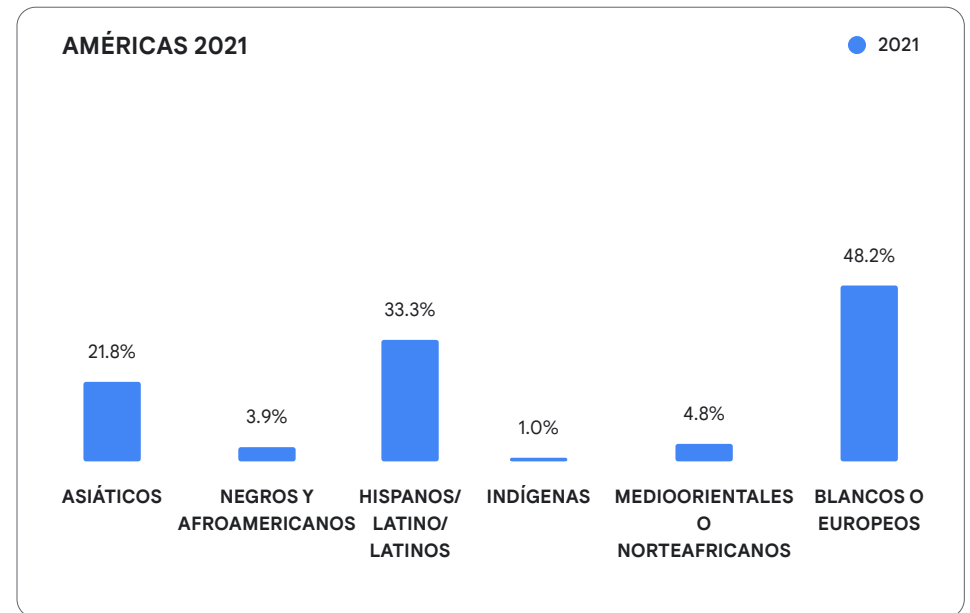
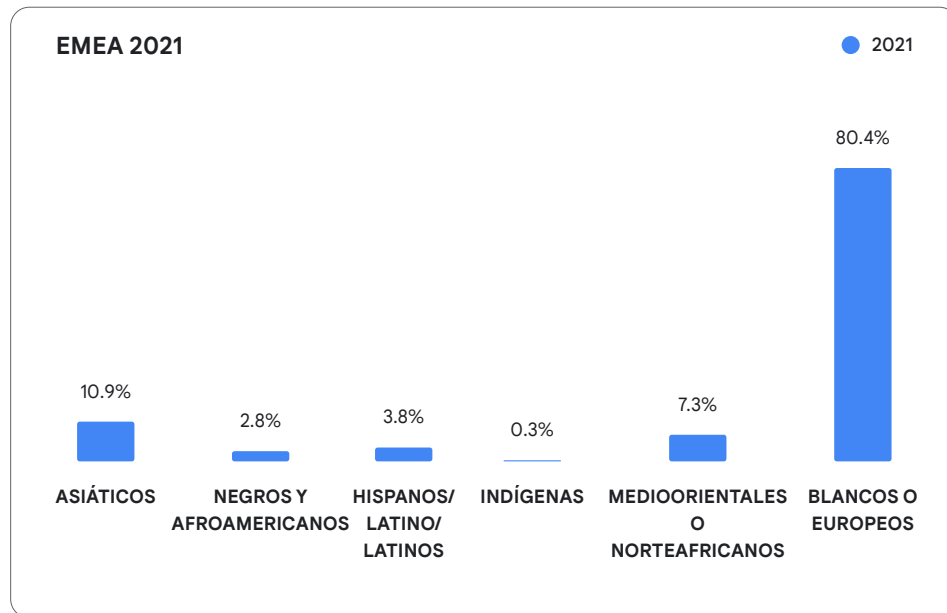
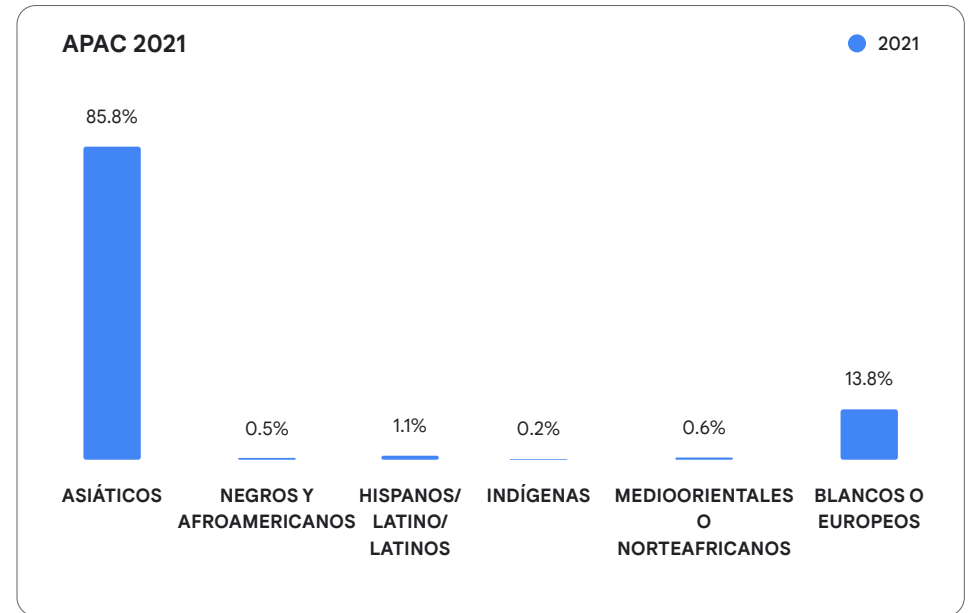
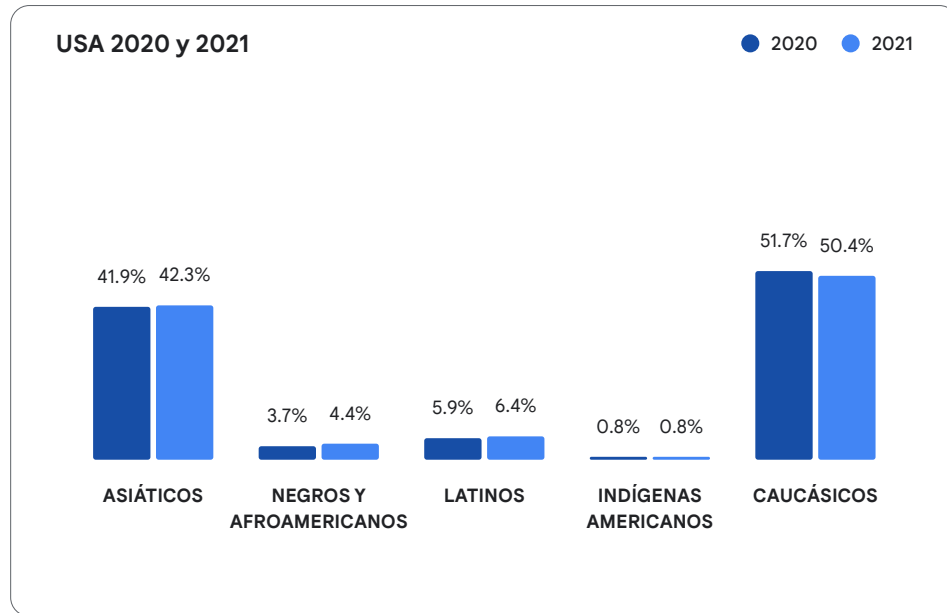
- 6.9% se autoidentifica como LGBTQ+ y/o trans+
- 5.6% se autoidentifica como con discapacidad
- 5.2% se autoidentifica como miembro actual o previo del ejército
- <1% se autoidentifica como de género no binario

Ver todos nuestros datos históricos

Este año, facilitamos aún más a los investigadores, organizaciones comunitarias y grupos de la industria aprovechar nuestros datos. La [investigación externa](#) muestra que solo las soluciones sistémicas en toda la industria crearán un cambio duradero. Creemos que la transparencia y estandarización de datos es un paso importante en servicio de la acción colectiva.

[Analizar todos nuestros datos en BigQuery \(en Inglés\)](#)

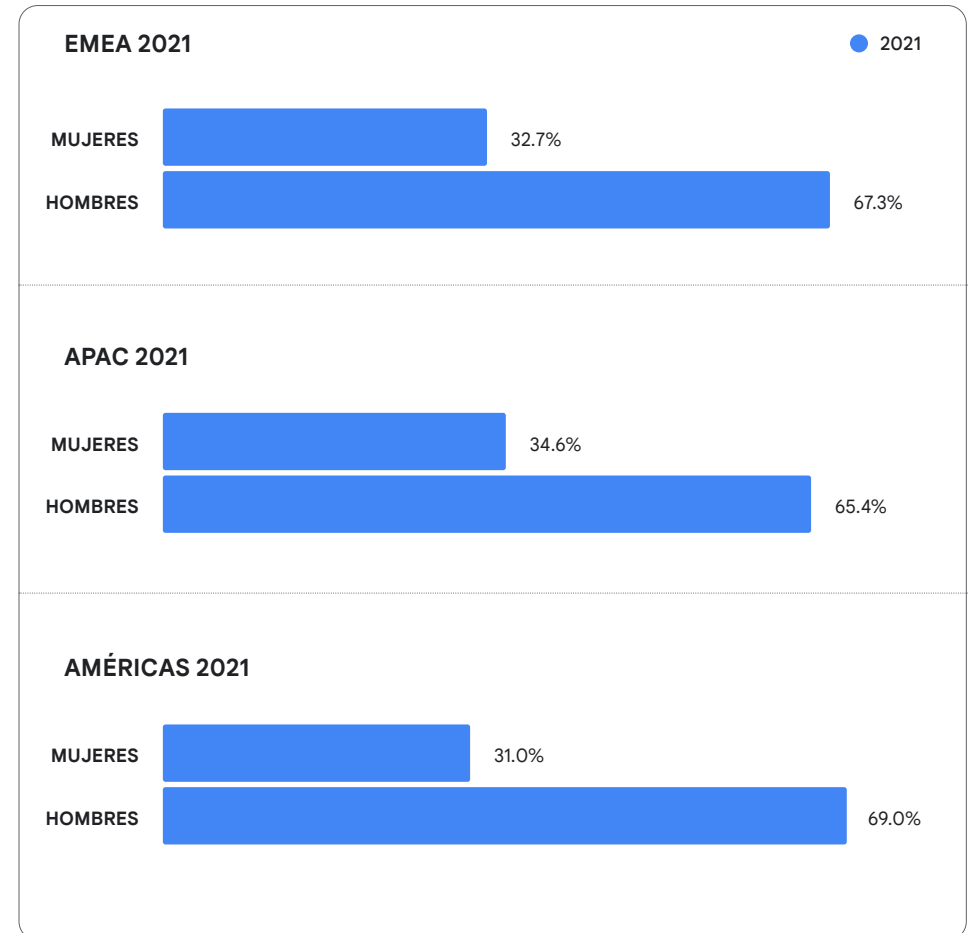
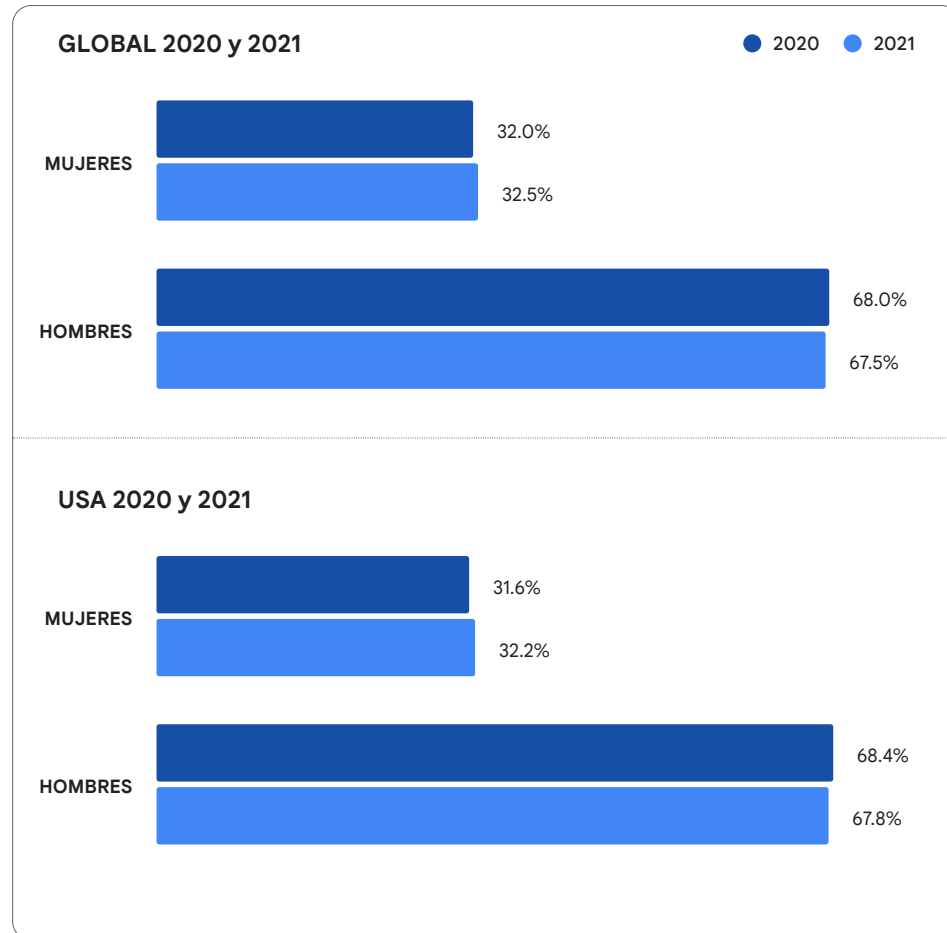
Representación por raza/etnia



[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

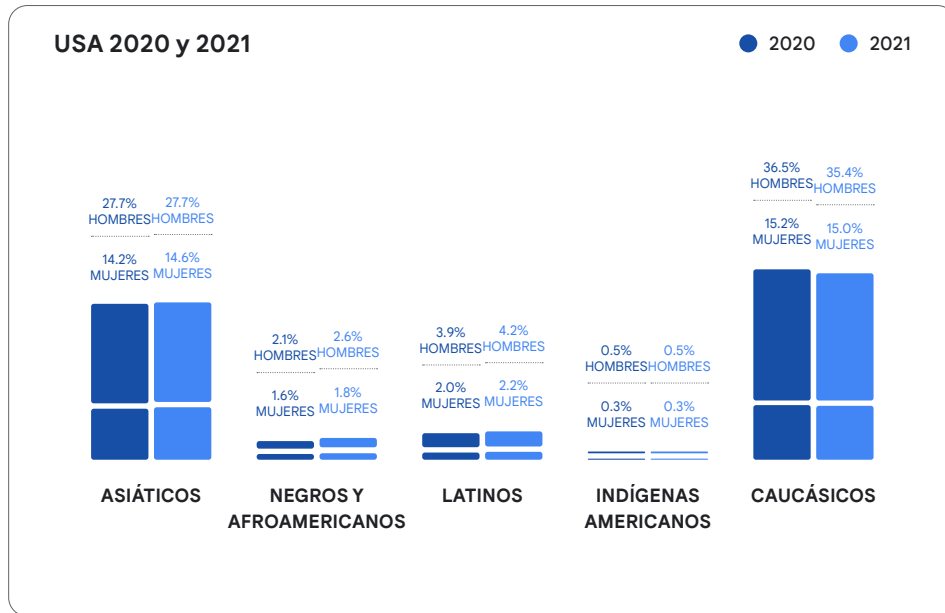
Representación por género



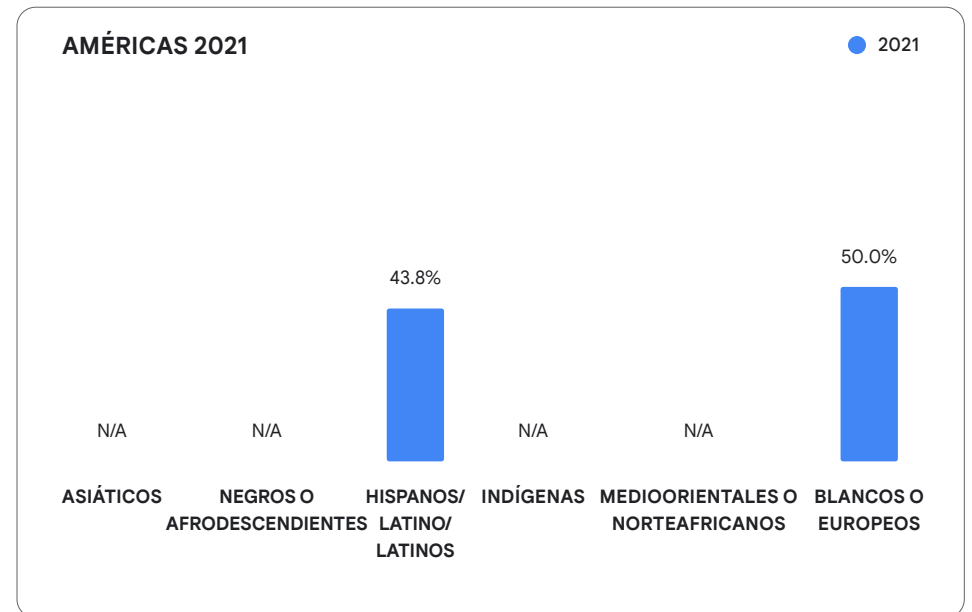
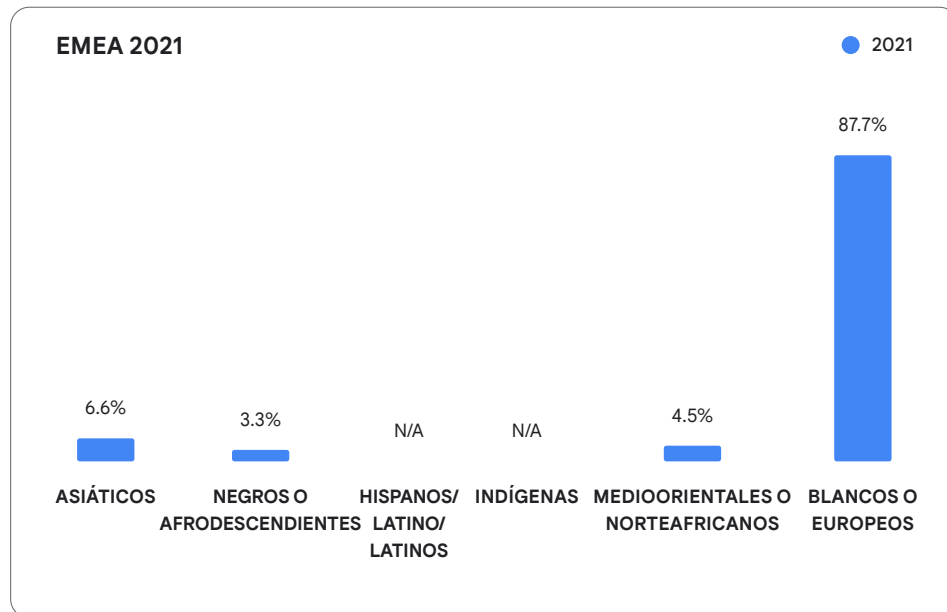
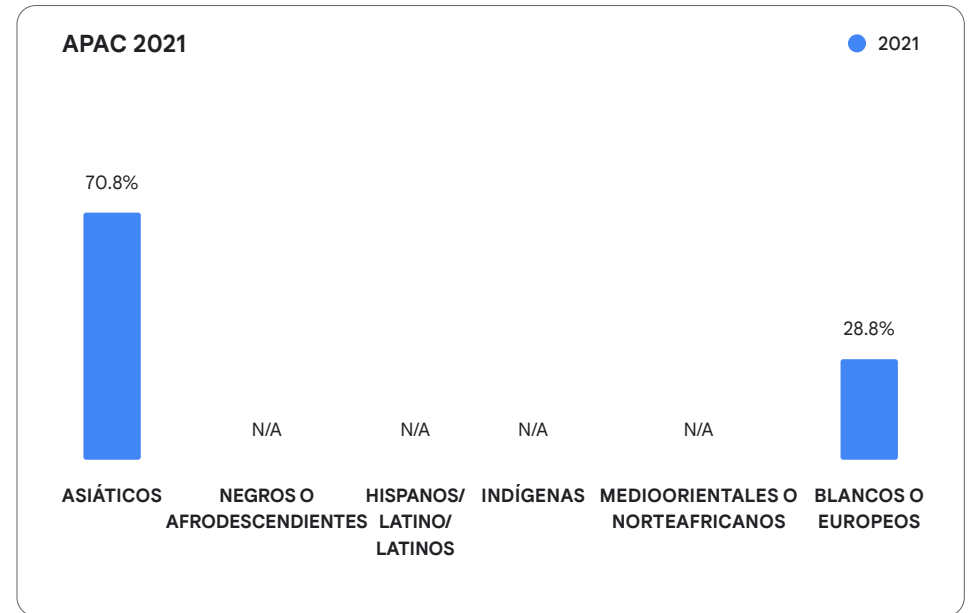
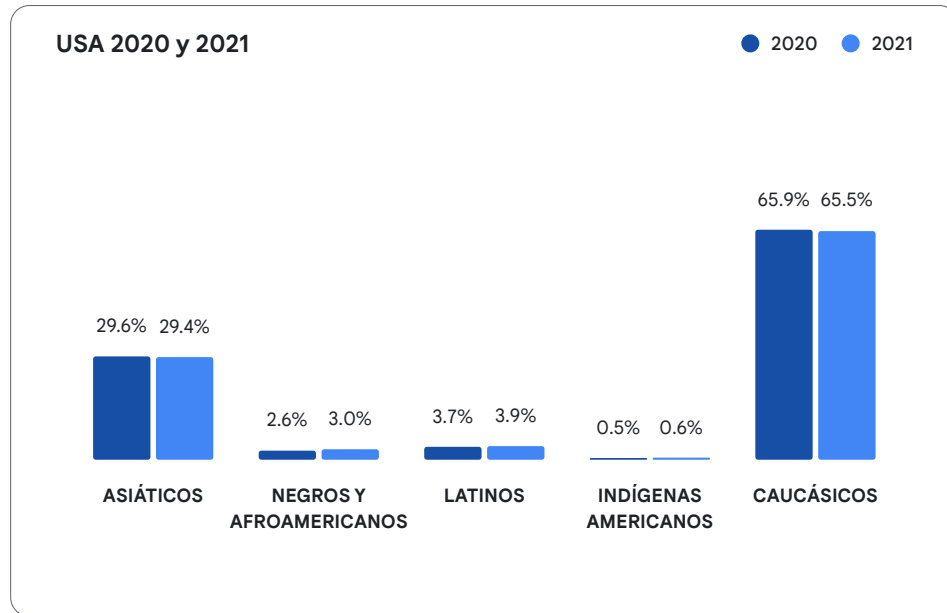
[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

Representación interseccional



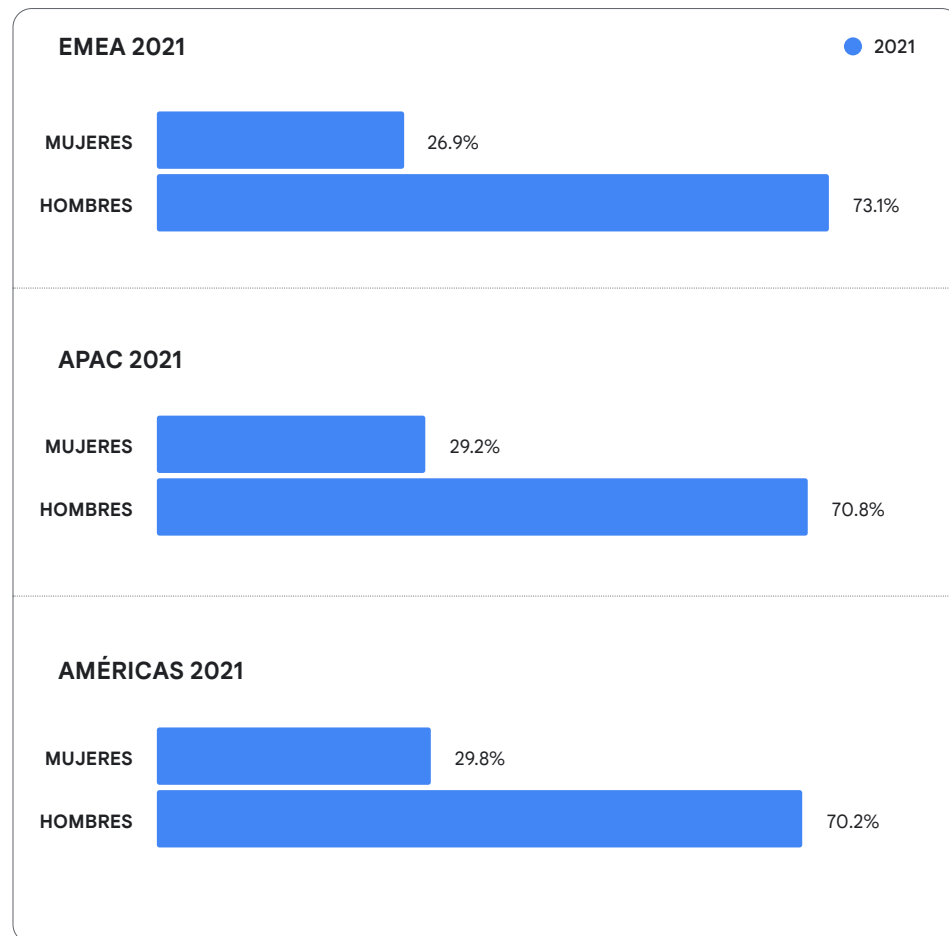
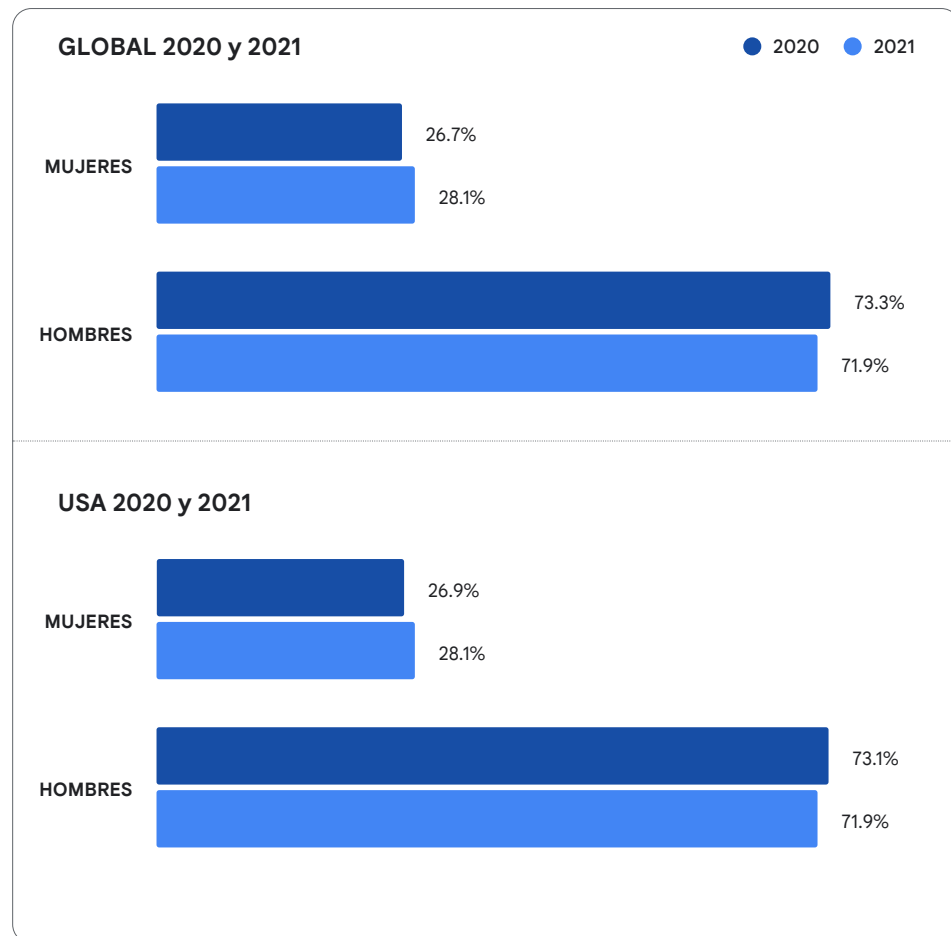
Representación directiva por raza/etnia



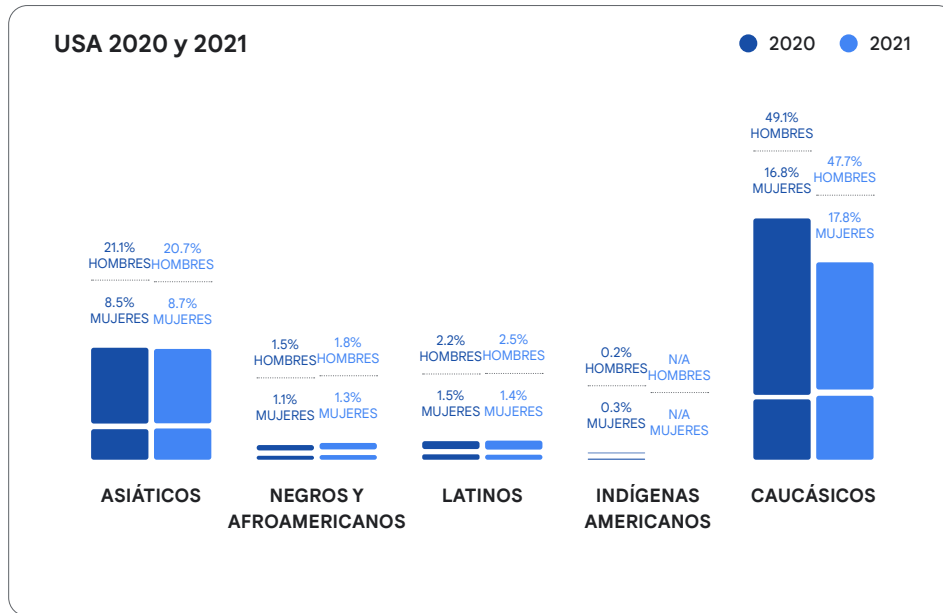
[Accede a nuestra serie de datos completa](#)

[Nota sobre nuestra metodología](#)

Representación directiva por género



Representación directiva interseccional



Generar diversidad, equidad e inclusión en nuestro lugar de trabajo, productos y programas es fundamental para crear un Google más útil para todos. Al hacer esto bien, logramos que todos sientan que pertenecen tanto a Google como más allá.

Para abordar las desigualdades estructurales que enfrentamos como sociedad, debemos adoptar un enfoque a nivel de sistemas. Esto significa movilizar todos los aspectos de la compañía — como duplicar los cambios exitosos que hemos logrado a la contratación, crear una cultura más fuerte de pertenencia, y seguir construyendo productos e invirtiendo en comunidades de maneras realmente útiles — a fin de generar un cambio significativo y duradero para todos. Estamos ansiosos de seguir construyendo sobre los objetivos que nos hemos fijado, como aumentar en un 30% la representación de grupos subrepresentados para el 2025 y expandir las contrataciones en las ciudades que contribuyen a una alta calidad de vida para los empleados negros y afroamericanos de Google en todo el mundo.

Continuaremos construyendo con y para grupos subrepresentados donde los obstáculos estructurales y sistémicos hacia la pertenencia sean mayores, así como

creando conjuntamente soluciones para abordar la equidad racial, la equidad de género y la accesibilidad, junto con expertos y líderes de todo el mundo.

También continuaremos asumiendo nuestras responsabilidades. Además de este informe, compartiremos regularmente el progreso con la junta directiva de Alphabet a través de informes de transparencia que abarcan la equidad de representación, contratación, retención, desempeño y promoción.

El 2020 nos ha dejado más comprometidos que nunca con la creación de un lugar de trabajo y un mundo donde todos tengamos un sentido de pertenencia. Esperamos que te unas a nosotros en este continuo ciclo de escuchar, aprender y actuar.

Nota sobre nuestra metodología

Todos los informes sobre género, a menos que se indique lo contrario, reflejan datos globales. Google también informa sobre sus datos globales de género no binario, utilizando información autoreportada a nivel global. No recopilamos datos donde esté expresamente prohibido por la ley local o donde se ponga en riesgo la seguridad de nuestros empleados. Los datos se pueden encontrar en “Representación en Google.”

Todos los informes sobre raza, a menos que se indique lo contrario, reflejan datos de los Estados Unidos. Google también informa sobre sus datos raciales globales, utilizando información autoreportada a nivel global. En estos casos, algunas categorías raciales han cambiado para ser más relevantes a nivel mundial. No recopilamos datos donde esté expresamente prohibido por la ley local o donde se ponga en riesgo la seguridad de nuestros empleados. Los datos se pueden encontrar en “Representación en Google.”

En nuestro [Informe Anual de Diversidad 2019](#), comenzamos a contar a las personas multirraciales como miembros de todas las categorías raciales con las que se identifican. Este sistema, utilizado en el informe, se denomina “sistema de suma” (indicado por el signo +) porque las personas multirraciales han sido “sumadas” a cada categoría racial con la que se identifican. Para ver estos datos utilizando las categorías de los informes del gobierno de Estados Unidos, Consulta nuestra [EEO-1](#).

En algunos casos, debido al redondeo y la forma en que contamos a las personas multirraciales, es posible que la suma de porcentajes individuales no coincida exactamente con el porcentaje general.

Algunos datos pueden ser intencionalmente censurados debido a restricciones de seguridad y privacidad con respecto a cantidades más pequeñas. En esos casos, los datos se marcan como N/A.

Los “Indígenas Americanos” incluyen a Indígenas Americanos, Indígenas de Alaska, e Indígenas de Hawái y otros habitantes de las islas del Pacífico según las categorías de los informes del gobierno de Estados Unidos.

“Américas” incluye a todos los países de América del Norte y del Sur en los que operamos, excepto a Estados Unidos.

Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

GENERAL	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2015	34.9%	3.5%	5.9%	0.9%	59.3%	29.4%	70.6%	30.7%	69.3%
INFORME 2016	37.4%	4.3%	6.5%	0.7%	54.9%	29.4%	70.6%	30.6%	69.4%
INFORME 2017	43.0%	3.7%	5.8%	0.6%	51.1%	30.4%	69.6%	31.6%	68.4%
INFORME 2018	43.8%	4.1%	6.3%	0.8%	49.7%	30.4%	69.6%	31.3%	68.7%
INFORME 2019	43.9%	4.8%	6.8%	1.1%	48.5%	34.9%	65.1%	33.2%	66.8%
INFORME 2020	48.5%	5.5%	6.6%	0.8%	43.1%	32.1%	67.9%	32.5%	67.5%
INFORME 2021	42.8%	8.8%	8.8%	0.7%	44.5%	33.1%	66.9%	33.7%	66.3%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2015	38.6%	2.0%	4.8%	0.9%	57.8%	21.8%	78.2%	20.8%	79.2%
INFORME 2016	42.5%	2.5%	4.5%	0.4%	53.1%	22.7%	77.3%	22.1%	77.9%
INFORME 2017	48.1%	2.2%	4.9%	0.5%	48.1%	24.4%	75.6%	23.6%	76.4%
INFORME 2018	49.7%	2.6%	4.9%	0.7%	46.0%	25.4%	74.6%	24.6%	75.4%
INFORME 2019	51.8%	2.8%	5.3%	0.8%	43.5%	27.3%	72.7%	25.7%	74.3%
INFORME 2020	55.5%	3.5%	5.5%	0.7%	38.7%	26.7%	73.3%	25.6%	74.4%
INFORME 2021	51.3%	6.2%	8.4%	0.6%	39.0%	28.9%	71.1%	27.9%	72.1%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2015	25.5%	7.3%	8.8%	1.0%	63.3%	48.9%	51.1%	46.0%	54.0%
INFORME 2016	24.7%	9.0%	11.3%	1.5%	59.6%	45.9%	54.1%	44.2%	55.8%
INFORME 2017	27.6%	8.2%	8.6%	0.9%	60.6%	48.7%	51.3%	46.8%	53.2%
INFORME 2018	26.2%	8.4%	10.4%	1.1%	60.4%	45.2%	54.8%	43.9%	56.1%
INFORME 2019	26.3%	9.2%	10.2%	1.6%	59.3%	51.6%	48.4%	47.2%	52.8%
INFORME 2020	29.9%	10.6%	9.6%	1.2%	54.8%	46.6%	53.4%	43.9%	56.1%
INFORME 2021	26.5%	13.7%	9.5%	1.0%	55.2%	41.4%	58.6%	41.1%	58.9%

LEADERSHIP	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2015	28.0%	4.8%	2.4%	0.0%	68.3%	28.9%	71.1%	30.1%	69.9%
INFORME 2016	25.3%	2.3%	3.4%	0.0%	69.0%	23.0%	77.0%	25.7%	74.3%
INFORME 2017	33.1%	1.5%	2.3%	1.5%	64.6%	27.5%	72.5%	29.6%	70.4%
INFORME 2018	27.7%	5.7%	4.3%	1.4%	63.1%	28.4%	71.6%	29.4%	70.6%
INFORME 2019	32.7%	3.6%	5.1%	0.5%	59.7%	26.0%	74.0%	25.9%	74.1%
INFORME 2020	28.0%	3.6%	4.4%	0.7%	66.2%	24.6%	75.4%	26.1%	73.9%
INFORME 2021	23.7%	7.1%	5.8%	N/A	65.8%	30.4%	69.6%	28.9%	71.1%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

GENERAL	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES — HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2015	11.6%	1.2%	1.9%	0.4%	16.0%	23.3%	2.3%	4.0%	0.5%	43.3%
INFORME 2016	12.2%	1.6%	2.1%	0.3%	14.8%	25.2%	2.7%	4.4%	0.4%	40.1%
INFORME 2017	14.2%	1.7%	1.8%	0.2%	14.1%	28.9%	2.0%	4.0%	0.4%	37.0%
INFORME 2018	14.2%	1.4%	2.0%	0.2%	14.4%	29.6%	2.6%	4.3%	0.6%	35.3%
INFORME 2019	15.6%	2.2%	2.7%	0.5%	16.2%	28.3%	2.6%	4.1%	0.5%	32.3%
INFORME 2020	16.1%	2.3%	2.3%	0.4%	13.0%	32.4%	3.2%	4.3%	0.4%	30.1%
INFORME 2021	15.2%	3.4%	2.5%	0.3%	13.7%	27.7%	5.4%	6.2%	0.5%	30.8%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2015	10.9%	0.4%	0.9%	0.3%	10.2%	27.7%	1.6%	3.8%	0.6%	47.5%
INFORME 2016	12.2%	0.6%	0.9%	0.1%	9.8%	30.3%	1.9%	3.6%	0.3%	43.3%
INFORME 2017	14.2%	0.7%	1.0%	0.1%	9.5%	33.7%	1.6%	3.9%	0.4%	38.6%
INFORME 2018	14.4%	0.6%	1.1%	0.1%	10.4%	35.2%	2.0%	3.8%	0.6%	35.6%
INFORME 2019	15.9%	0.8%	1.4%	0.3%	10.3%	35.9%	2.0%	3.9%	0.5%	33.3%
INFORME 2020	16.5%	1.0%	1.4%	0.3%	8.9%	39.0%	2.5%	4.1%	0.4%	29.8%
INFORME 2021	17.1%	1.8%	1.8%	0.2%	9.6%	34.2%	4.4%	6.6%	0.4%	29.4%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2015	13.4%	3.4%	4.4%	0.6%	30.7%	12.1%	3.9%	4.4%	0.4%	32.5%
INFORME 2016	12.4%	4.0%	5.0%	0.7%	27.0%	12.3%	4.9%	6.2%	0.7%	32.6%
INFORME 2017	14.1%	4.6%	4.2%	0.4%	28.2%	13.4%	3.6%	4.4%	0.5%	32.3%
INFORME 2018	13.4%	3.9%	4.6%	0.6%	26.0%	12.8%	4.4%	5.8%	0.5%	34.4%
INFORME 2019	14.8%	5.2%	5.6%	1.0%	29.2%	11.5%	4.0%	4.7%	0.6%	30.2%
INFORME 2020	15.2%	5.6%	4.6%	0.7%	23.8%	14.6%	5.1%	5.1%	0.6%	31.0%
INFORME 2021	11.5%	6.4%	4.0%	0.4%	21.7%	15.1%	7.2%	5.6%	0.7%	33.6%

LEADERSHIP	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2015	10.8%	3.6%	0.0%	0.0%	15.7%	18.1%	1.2%	2.4%	0.0%	51.8%
INFORME 2016	4.6%	0.0%	2.3%	0.0%	16.1%	20.7%	2.3%	1.1%	0.0%	52.9%
INFORME 2017	10.8%	0.8%	0.8%	0.0%	15.4%	22.3%	0.8%	1.5%	1.5%	49.2%
INFORME 2018	9.9%	2.1%	0.7%	0.0%	17.0%	17.7%	3.5%	3.5%	1.4%	46.1%
INFORME 2019	7.1%	0.5%	3.1%	0.5%	16.3%	25.5%	3.1%	2.0%	0.0%	43.4%
INFORME 2020	5.8%	1.1%	2.2%	0.0%	17.8%	22.2%	2.6%	2.2%	0.7%	48.4%
INFORME 2021	6.8%	2.6%	N/A	N/A	20.8%	16.8%	4.5%	4.5%	N/A	45.0%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Contratación por Región

GENERAL	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	28.5%	71.5%
APAC	36.4%	63.6%
EMEA	33.9%	66.1%

DIRECTIVOS	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	N/A	75.0%
APAC	20.8%	79.2%
EMEA	28.8%	71.2%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	23.2%	76.8%
APAC	25.0%	75.0%
EMEA	27.9%	72.1%

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	34.1%	65.9%
APAC	43.4%	56.7%
EMEA	38.9%	61.1%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

GENERAL	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO- AMERICANOS	HISPANOS/ LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2018	85	122	110	97	110	90	105	94	103
INFORME 2019	81	112	106	104	110	86	105	90	104
INFORME 2020	80	112	97	131	117	82	108	87	106
INFORME 2021	85	121	105	136	112	82	108	84	107

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO- AMERICANOS	HISPANOS/ LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2018	84	155	120	71	115	81	107	84	105
INFORME 2019	80	120	110	104	114	76	106	78	107
INFORME 2020	79	121	101	116	122	79	107	83	105
INFORME 2021	86	130	110	103	115	76	108	78	107

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO- AMERICANOS	HISPANOS/ LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
INFORME 2018	97	92	102	181	101	93	108	94	106
INFORME 2019	93	96	102	116	104	95	107	92	107
INFORME 2020	85	103	87	133	106	82	117	88	110
INFORME 2021	80	121	96	183	106	90	109	87	110

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

GENERAL	MUJERES— ASIÁTICOS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES— INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES— ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES— HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES— INDÍGENAS— AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2018	73	90	92	100	103	92	145	117	140	112
INFORME 2019	71	92	90	112	94	87	125	113	104	117
INFORME 2020	59	110	93	123	99	90	114	98	143	124
INFORME 2021	66	146	81	148	94	95	106	117	127	119

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS — AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2018	65	124	118	31	102	93	160	122	89	118
INFORME 2019	60	84	86	132	90	88	136	112	96	120
INFORME 2020	50	107	88	70	116	91	127	105	140	124
INFORME 2021	62	190	78	N/A	94	96	110	120	N/A	120

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS — AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
INFORME 2018	88	68	78	124	96	108	122	115	140	106
INFORME 2019	95	86	86	80	95	91	107	120	191	113
INFORME 2020	78	106	89	130	81	93	98	83	127	130
INFORME 2021	75	137	79	141	94	87	104	107	246	116

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Indice de Renuncias por Región

GENERAL	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	97	101
APAC	79	111
EMEA	92	102

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	N/A	108
APAC	79	106
EMEA	94	103

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	97	104
APAC	75	118
EMEA	91	105

Representación de Personal

GENERAL	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
2014 REPORT	31.5%	2.4%	4.5%	1.0%	64.5%	29.0%	71.0%	30.6%	69.4%
INFORME 2015	32.7%	2.5%	4.9%	1.0%	62.9%	29.2%	70.8%	30.6%	69.4%
INFORME 2016	33.9%	2.8%	5.2%	0.8%	61.0%	29.3%	70.7%	30.6%	69.4%
INFORME 2017	36.3%	2.8%	5.3%	0.8%	58.5%	29.5%	70.5%	30.8%	69.2%
INFORME 2018	38.1%	3.0%	5.3%	0.8%	56.6%	29.8%	70.2%	30.9%	69.1%
INFORME 2019	39.8%	3.3%	5.7%	0.8%	54.4%	31.0%	69.0%	31.6%	68.4%
INFORME 2020	41.9%	3.7%	5.9%	0.8%	51.7%	31.6%	68.4%	32.0%	68.0%
INFORME 2021	42.3%	4.4%	6.4%	0.8%	50.4%	32.2%	67.8%	32.5%	67.5%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
2014 REPORT	35.1%	1.5%	3.6%	0.8%	62.3%	17.4%	82.6%	16.6%	83.4%
INFORME 2015	36.4%	1.6%	4.0%	0.8%	60.6%	18.9%	81.1%	18.0%	82.0%
INFORME 2016	38.1%	1.7%	4.1%	0.6%	58.7%	20.0%	80.0%	19.1%	80.9%
INFORME 2017	40.6%	1.8%	4.2%	0.6%	56.1%	21.1%	78.9%	20.2%	79.8%
INFORME 2018	42.8%	1.9%	4.3%	0.6%	53.6%	22.4%	77.6%	21.4%	78.6%
INFORME 2019	45.1%	2.1%	4.5%	0.7%	51.1%	23.8%	76.2%	22.9%	77.1%
INFORME 2020	47.6%	2.4%	4.8%	0.7%	48.1%	24.7%	75.3%	23.6%	76.4%
INFORME 2021	48.3%	2.9%	5.3%	0.7%	46.6%	25.7%	74.3%	24.6%	75.4%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Representación de Personal

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
2014 REPORT	24.6%	4.1%	6.3%	1.6%	68.7%	51.6%	48.4%	48.1%	51.9%
INFORME 2015	24.5%	4.6%	7.0%	1.4%	67.9%	51.4%	48.6%	48.1%	51.9%
INFORME 2016	24.2%	5.2%	7.8%	1.4%	66.4%	51.1%	48.8%	48.1%	51.9%
INFORME 2017	25.1%	5.5%	7.9%	1.2%	65.3%	50.9%	49.1%	48.4%	51.6%
INFORME 2018	25.0%	5.8%	8.4%	1.1%	64.7%	50.2%	49.8%	47.8%	52.2%
INFORME 2019	25.4%	6.6%	8.9%	1.2%	63.3%	50.7%	49.3%	47.9%	52.1%
INFORME 2020	26.6%	7.2%	9.1%	1.2%	61.5%	50.3%	49.7%	47.4%	52.6%
INFORME 2021	26.7%	8.4%	9.3%	1.2%	60.4%	48.8%	51.2%	46.4%	53.6%

LEADERSHIP	ASIÁTICOS	NEGROS Y AFRO-AMERICANOS	HISPANOS/LATINOS	INDÍGENAS AMERICANOS	CAUCÁSICOS	MUJERES - ESTADOS UNIDOS	HOMBRES - ESTADOS UNIDOS	GLOBAL MUJERES	GLOBAL HOMBRES
2014 REPORT	24.2%	1.7%	2.2%	0.6%	73.2%	20.6%	79.4%	20.8%	79.2%
INFORME 2015	25.0%	2.0%	2.0%	0.9%	72.2%	23.2%	76.8%	22.9%	77.1%
INFORME 2016	25.8%	1.8%	2.1%	0.7%	71.3%	24.0%	76.0%	24.2%	75.8%
INFORME 2017	27.1%	2.0%	2.4%	0.8%	69.6%	24.2%	75.8%	24.5%	75.5%
INFORME 2018	27.3%	2.4%	2.7%	0.8%	68.9%	25.3%	74.7%	25.5%	74.5%
INFORME 2019	28.9%	2.6%	3.3%	0.7%	66.6%	26.4%	73.6%	26.1%	73.9%
INFORME 2020	29.6%	2.6%	3.7%	0.5%	65.9%	26.9%	73.1%	26.7%	73.3%
INFORME 2021	29.4%	3.0%	3.9%	0.6%	65.5%	28.1%	71.9%	28.1%	71.9%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Representación de personal interseccional

GENERAL	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES — HISPANOS/ LATINOS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICOS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
2014 REPORT	10.0%	1.1%	1.5%	0.5%	17.6%	21.4%	1.3%	3.0%	0.6%	47.0%
INFORME 2015	10.5%	1.0%	1.6%	0.4%	17.1%	22.1%	1.5%	3.3%	0.5%	45.9%
INFORME 2016	11.0%	1.1%	1.7%	0.4%	16.5%	22.9%	1.7%	3.5%	0.5%	44.6%
INFORME 2017	11.8%	1.2%	1.7%	0.3%	15.9%	24.4%	1.7%	3.6%	0.4%	42.8%
INFORME 2018	12.5%	1.2%	1.7%	0.3%	15.5%	25.7%	1.8%	3.6%	0.5%	41.1%
INFORME 2019	13.3%	1.4%	2.0%	0.3%	15.7%	26.4%	1.9%	3.8%	0.5%	38.8%
INFORME 2020	14.2%	1.6%	2.0%	0.3%	15.2%	27.7%	2.1%	3.9%	0.5%	36.5%
INFORME 2021	14.6%	1.8%	2.2%	0.3%	15.0%	27.7%	2.6%	4.2%	0.5%	35.4%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES— HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
2014 REPORT	8.3%	0.4%	0.5%	0.2%	8.6%	26.8%	1.1%	3.0%	0.6%	53.8%
INFORME 2015	9.1%	0.4%	0.7%	0.2%	9.0%	27.3%	1.3%	3.3%	0.5%	51.7%
INFORME 2016	10.1%	0.4%	0.7%	0.2%	9.2%	28.0%	1.3%	3.3%	0.4%	49.5%
INFORME 2017	11.2%	0.5%	0.8%	0.2%	9.3%	29.5%	1.3%	3.4%	0.4%	46.7%
INFORME 2018	12.1%	0.5%	0.9%	0.2%	9.6%	30.7%	1.4%	3.4%	0.5%	44.0%
INFORME 2019	13.2%	0.6%	1.0%	0.2%	9.9%	31.9%	1.5%	3.5%	0.5%	41.3%
INFORME 2020	14.2%	0.7%	1.1%	0.2%	9.6%	33.4%	1.7%	3.7%	0.5%	38.5%
INFORME 2021	14.9%	0.9%	1.3%	0.2%	9.7%	33.5%	2.1%	4.0%	0.5%	36.9%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Representación de personal interseccional

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES — HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
2014 REPORT	13.3%	2.4%	3.3%	1.0%	35.1%	11.0%	1.7%	3.0%	0.6%	33.8%
INFORME 2015	13.4%	2.5%	3.6%	0.9%	34.3%	10.9%	2.1%	3.4%	0.6%	33.6%
INFORME 2016	13.2%	2.7%	3.9%	0.8%	33.4%	10.9%	2.5%	3.9%	0.5%	33.1%
INFORME 2017	13.6%	2.9%	3.8%	0.7%	32.7%	11.5%	2.5%	4.1%	0.5%	32.6%
INFORME 2018	13.4%	3.1%	4.0%	0.7%	31.8%	11.7%	2.8%	4.4%	0.5%	32.9%
INFORME 2019	13.7%	3.6%	4.5%	0.7%	31.3%	11.7%	3.0%	4.4%	0.5%	32.0%
INFORME 2020	14.3%	3.9%	4.5%	0.7%	30.3%	12.4%	3.3%	4.6%	0.5%	31.2%
INFORME 2021	13.8%	4.3%	4.5%	0.6%	28.9%	12.9%	4.0%	4.8%	0.5%	31.5%

LEADERSHIP	MUJERES — ASIÁTICAS	MUJERES — NEGRAS Y AFROAMERICANAS	MUJERES — HISPANAS/ LATINAS	MUJERES — INDÍGENAS AMERICANAS	MUJERES — CAUCÁSICAS	HOMBRES — ASIÁTICOS	HOMBRES — NEGROS Y AFROAMERICANAS	HOMBRES — HISPANOS/ LATINOS	HOMBRES — INDÍGENAS AMERICANOS	HOMBRES — CAUCÁSICOS
2014 REPORT	6.1%	1.0%	0.4%	0.1%	14.3%	18.4%	0.8%	1.8%	0.6%	58.6%
INFORME 2015	7.2%	1.2%	0.5%	0.3%	15.0%	17.9%	0.8%	1.5%	0.6%	57.2%
INFORME 2016	7.5%	1.0%	0.6%	0.3%	15.2%	18.4%	0.8%	1.4%	0.3%	56.2%
INFORME 2017	7.2%	1.1%	0.8%	0.4%	15.7%	20.1%	0.9%	1.6%	0.4%	53.8%
INFORME 2018	7.3%	1.3%	0.7%	0.4%	16.4%	20.0%	1.1%	1.9%	0.4%	52.4%
INFORME 2019	8.1%	1.1%	1.3%	0.4%	16.5%	20.9%	1.5%	2.0%	0.3%	50.1%
INFORME 2020	8.5%	1.1%	1.5%	0.3%	16.8%	21.1%	1.5%	2.2%	0.2%	49.1%
INFORME 2021	8.7%	1.3%	1.4%	N/A	17.8%	20.7%	1.8%	2.5%	N/A	47.7%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Representación de Personal por Región

GENERAL	ASIÁTICOS	NEGROS O AFRODESCENDIENTES	HISPANOS/ LATINO/ LATINOS	INDÍGENAS	MEDIOORIENTALES O NORTEAFRICANOS	BLANCOS O EUROPEOS	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	21.8%	3.9%	33.3%	1.0%	4.8%	48.2%	31.0%	69.0%
APAC	85.8%	0.5%	1.1%	0.2%	0.6%	13.8%	34.6%	65.4%
EMEA	10.9%	2.8%	3.8%	0.3%	7.3%	80.4%	32.7%	67.3%

VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS O AFRODESCENDIENTES	HISPANOS/ LATINO/ LATINOS	INDÍGENAS	MEDIOORIENTALES O NORTEAFRICANOS	BLANCOS O EUROPEOS	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	30.4%	3.2%	19.2%	0.8%	6.5%	50.1%	20.4%	79.6%
APAC	89.2%	0.4%	0.7%	N/A	0.5%	10.6%	22.5%	77.5%
EMEA	11.3%	1.9%	3.9%	0.3%	7.9%	80.5%	21.0%	79.0%

NO VINCULADOS A LA TECNOLOGÍA	ASIÁTICOS	NEGROS O AFRODESCENDIENTES	HISPANOS/ LATINO/ LATINOS	INDÍGENAS	MEDIOORIENTALES O NORTEAFRICANOS	BLANCOS O EUROPEOS	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	14.7%	4.6%	45.0%	1.2%	3.3%	46.7%	39.7%	60.3%
APAC	82.0%	0.5%	1.6%	0.3%	0.7%	17.3%	44.3%	55.7%
EMEA	10.5%	3.7%	3.6%	0.4%	6.7%	80.3%	44.4%	55.6%

LEADERSHIP	ASIÁTICOS	NEGROS O AFRODESCENDIENTES	HISPANOS/ LATINO/ LATINOS	INDÍGENAS	MEDIOORIENTALES O NORTEAFRICANOS	BLANCOS O EUROPEOS	MUJERES	HOMBRES
AMÉRICAS (NO ESTADOUNIDENSES)	N/A	N/A	43.8%	N/A	N/A	50.0%	29.8%	70.2%
APAC	70.8%	N/A	N/A	N/A	N/A	28.8%	29.2%	70.8%
EMEA	6.6%	3.3%	N/A	N/A	4.5%	87.7%	26.9%	73.1%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.

Autoidentificados

METRICA	INFORME 2021	INFORME 2020	INFORME 2019
% MUNDIAL DE PERSONAS AUTOIDENTIFICADAS COMO LGBTQ+ Y / O TRANS+	6.9%	7.1%	8.5%
% MUNDIAL DE PERSONAS AUTOIDENTIFICADAS COMO CON DISCAPACIDAD	5.6%	6.1%	7.5%
% MUNDIAL DE PERSONAS AUTOIDENTIFICADAS COMO MIEMBROS ACTUALES O PREVIOS DEL EJÉRCITO	5.2%	5.5%	5.2%
GLOBAL % SELF-IDENTIFIED AS NON-BINARY	<1%	<1%	<1%

*Las cifras históricas pueden diferir ligeramente debido al redondeo y las correcciones en la metodología año tras año.