

ESPACIO
FONRESFonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com

Diversidad en riesgo

Tras años de avances, grandes empresas están dando marcha atrás en sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Gigantes como Meta, Amazon y Walmart están desmantelando programas y dando de baja compromisos que parecían inamovibles.

En un giro de 180 grados en el rumbo que se mantuvo durante los últimos años en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), grandes compañías de Estados Unidos están dando marcha atrás en sus iniciativas. Impulsado por el ascenso de Trump al poder en ese país y en línea con sus políticas conservadoras, este fenómeno, ya genera controversia y mucha preocupación y abre interrogantes sobre el futuro de la igualdad en el ámbito empresarial.

El cambio de perspectiva comenzó desde el lado público, cuando el presidente Trump dio de baja a los empleados y desmanteló los programas de diversidad de su administración y en las empresas contratistas del sector privado. En consecuencia, el Departamento de Justicia de EE. UU. también ha mostrado su intención de investigar y sancionar aquellos programas de diversidad que sean considerados ilegales según la ley federal. En ese contexto, tomó más fuerza una oposición de activistas de derechas, demandas de grupos legales conservadores, reclamos de clientes de tendencia conservadora y otros factores, lo que suscitó la decisión de las compañías.

El desmantelamiento de políticas DEI en las empresas

Grandes corporaciones ya anunciaron cambios significativos en sus programas DEI. Meta, por ejemplo, desmanteló su estructura vinculada a esta temática, argumentando que la prioridad ahora es contratar a los empleados "más talentosos" sin considerar características protegidas.

Target, reconocida cadena de tiendas ha decidido poner fin a su programa destinado a apoyar la carrera de los empleados negros, su enfoque de diversidad en la contratación y sus objetivos relacionados con la equidad de gé-



Las políticas de Diversidad, Equidad y Género buscan aumentar la representación de grupos históricamente marginados, promover equidad en oportunidades laborales, y fomentar una cultura inclusiva en el entorno de trabajo.

nero y raza. Además, abandonarán la participación en encuestas como la de la Human Rights Campaign (HRC) que mide la inclusión de la comunidad LGBTQ+.

Amazon, ya comenzó a reducir sus programas de DEI, aunque sin especificar exactamente hasta dónde llegará, pero se ha comprometido a evaluar mejor los resultados probados de las iniciativas en curso, con un enfoque más inclusivo y menos segmentado.

La famosa cadena de comida rápida McDonald's, siguiendo esta misma línea, decidió poner fin a sus objetivos específicos de diversidad en sus niveles ejecutivos superiores y suspender sus encuestas externas de inclusión. Walmart, supermercado, dejó de renovar su compromiso con el centro de equidad racial que estableció tras la muerte de Floyd. Además, abandonarán la recopilación de datos demográficos para la asignación de contratos y dejarán de participar en el índice de inclusión de la HRC.

Y se suma a la lista de tantas

otras, Ford, empresa que decidió dejar de participar en el Índice de Igualdad Corporativa, aunque se comprometió a mantener un entorno de trabajo inclusivo. La empresa no usa cuotas de contratación y no vincula la compensación con objetivos de diversidad.

En el caso de Accenture, consultora internacional -, según informaron- el cambio de política se debe a la necesidad de cumplir con estas nuevas regulaciones para evitar la pérdida de contratos con agencias gubernamentales de EE. UU., lo que podría haber afectado seriamente su negocio y llevado a despidos.

Otros cambios que se están observando, es que algunas compañías están cambiando el nombre de sus oficinas de DEI a términos más neutros, como "experiencia del empleado", "éxito del talento" o "transformación cultural", con el objetivo de mantenerse en cumplimiento con las órdenes ejecutivas de Trump sin renunciar a sus esfuerzos por crear entornos laborales inclusivos.

¿Por qué son importantes las iniciativas DEI?

Las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) surgieron en el ámbito corporativo con el propósito de construir espacios laborales donde la pluralidad fuera un valor fundamental. Estas políticas buscan aumentar la representación de grupos históricamente marginados dentro de las empresas, promover la equidad en contrataciones, ascensos y oportunidades laborales, y fomentar una cultura inclusiva en el entorno de trabajo, asegurando que empleados de diversas identidades y antecedentes se sientan valorados.

Muchas empresas establecieron metas de contratación basadas en raza o género, crearon programas de mentoría para empleados de minorías y adoptaron códigos de conducta específicos para evitar la discriminación, de acuerdo con datos de Forbes. El abandono de estas políticas responde a diversos factores, incluyendo cambios legales, presión política y cuestionamientos sobre su efectividad. Algunos críticos argumentan que las políticas DEI pueden llevar a la discriminación inversa y que la diversidad debe lograrse de forma orgánica.

La implementación de estrategias DEI puede generar un impacto positivo en las empresas, como una mayor diversidad de pensamiento, una mejor reputación y un mayor compromiso de los empleados. Su abandono puede tener efectos negativos, como la pérdida de talento diverso, el au-

mento de la discriminación y el daño a la imagen de la empresa.

Llamado al boicot

Según una encuesta de Harris para The Guardian, el 43% de los estadounidenses ha cambiado sus hábitos de consumo para alinearse con sus valores morales, una tendencia más pronunciada entre los demócratas. Además, Kantar reportó que 8 de cada 10 consumidores a nivel global consideran la DEI en sus decisiones de compra.

Las empresas que dan marcha atrás en sus compromisos con la inclusión enfrentan el riesgo de perder la confianza de consumidores informados.

"Si cambias de postura en tu apoyo a la DEI, muchos consumidores educados y conscientes se darán cuenta y habrá consecuencias", advierte Tammy Tsang, fundadora de la agencia de impacto social & Humanity. Esta desconfianza puede afectar tanto la reputación como los ingresos de las marcas.

Además, los empleados también pueden reaccionar negativamente, lo que afecta la cultura corporativa y la retención del talento. Ante este panorama, se planea un boicot contra las empresas que han abandonado las políticas DEI. Esta acción, que consistirá en el rechazo de los productos y servicios de estas empresas, busca presionar a las corporaciones para que reconsideren sus decisiones y restablezcan sus compromisos con la diversidad y la inclusión. «

TODOS
LOS JUEVES
22:00 hs.
CANAL 22 WEB22:30 hs.
RESPONSABILIDADSOCIAL.TV40
minutos
RSEInstituto Superior de Educación e
Innovación en Responsabilidad Social

eduFORS

www.edufors.com