

En las últimas décadas, la promoción de la diversidad, equidad e inclusión (DEI) se convirtió en un camino seguido por las organizaciones en todo el mundo. Las empresas comenzaron a reconocer que la diversidad no solo era una obligación legal o ética, sino también una ventaja competitiva que podía mejorar sus resultados ya que, como señala el estudio "Diversity Matters Even More", publicado por McKinsey a fines de 2023, una mayor heterogeneidad, tanto a nivel de directorio como en los equipos ejecutivos, está correlacionada con puntuaciones más altas en innovación, gestión social y medioambiental.

Así, desde los años 2000, las empresas comenzaron a integrar de manera creciente la diversidad en sus políticas corporativas y a desarrollar programas internos para promover la DEI. Luego, movimientos globales como #MeToo, Black Lives Matter y las demandas de las nuevas generaciones intensificaron la presión para que las empresas asumieran compromisos en esta materia. De hecho, según el reporte Futuro del Trabajo 2023 del World Economic Forum, el 67% de las organizaciones encuestadas a nivel mundial cuentan con un programa en este ámbito, cifra que aumenta al 77% en América Latina. En paralelo, muchas compañías comenzaron a reportar públicamente sus avances en diversidad como parte de sus estrategias de sostenibilidad y gobernanza.

Sin embargo, este año una serie de empresas en Estados Unidos han anunciado que

PUNTO DE VISTA

¿La diversidad en juego?

—POR JOSEFINA MONTENEGRO—

Abogada y directora de empresas



modificarán o pondrán fin a sus programas de DEI. Algunos ejemplos son Harley Davidson, John Deere, Jack Daniel's, Walmart, Caterpillar y compañías de tecnología como Zoom y Snap. Estos anuncios de cambios surgen tras el fallo de la Corte Suprema de EE.UU. de 2023, en contra de la discriminación positiva en las universidades y tras las campañas del presidente electo Donald Trump y del empresario Elon Musk contra las políticas progresistas que habían conseguido que la agenda identitaria ingresara a las decisiones corporativas.

En Chile, la tendencia parece ir en la dirección opuesta, hacia una consolidación más profunda de estas prácticas. La Comisión para el Mercado Financiero emitió, a fines de 2021, la norma 461, que obliga a las empresas a reportar en su memoria qué

hace en asuntos de diversidad, inclusión y sustentabilidad. Además, la ley de Inclusión Laboral exige, desde 2018, a las organizaciones de 100 personas o más, que el 1% de su dotación corresponda a personas con discapacidad asignatarias de pensión de invalidez, normativa que se actualizó este año elevando la exigencia al 2%. También se aprobó en la Cámara y actualmente se está discutiendo en el Senado el proyecto que establece una cuota máxima del género con mayor representación en los directorios.

Sin embargo, que este tema se mantenga en las estrategias empresariales chilenas dependerá de cómo los líderes de las organizaciones, incluyendo controladores, directores y ejecutivos, estén dispuestos a continuar promoviendo políticas en este ámbito. La última edición del estudio La Voz del

mercado, realizado por EY, la Bolsa de Santiago y el Instituto de Directores de Chile, en el que participaron 390 directores, gerentes de primera línea, analistas del mercado de capitales, clasificadoras de riesgos y gremios, entre otros actores, muestra que la DEI sigue siendo relevante en las compañías. El 60% de los encuestados opina que es importante incorporar más mujeres en la composición de los directorios, el 36% evalúa de manera positiva la incorporación de directores más jóvenes y el 51% se encuentra a favor de gobiernos corporativos con mayor diversidad social y cultural.

En mi opinión, la diversidad —de género, edades, profesiones, competencias, nacionalidades, culturas e historias— más que una agenda que puede ir cambiando a lo largo del tiempo y dependiendo del contexto, es un beneficio directo para las personas y las organizaciones. Enriquece la toma de decisiones, generando perspectivas innovadoras y sostenibles, fomenta las habilidades blandas y ayuda a desarrollar atributos como la empatía, la paciencia, el espíritu de equipo y permite retener y atraer talento. Las nuevas generaciones, que antes deseaban la diversidad, hoy la demandan. Según un estudio de Manpower Group, el 68% de los trabajadores de la Generación Z no están satisfechos con el progreso de su organización para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo, y el 56% no aceptaría un puesto sin un liderazgo diverso.

Felizmente, y a pesar de los anuncios de cambio de algunas empresas estadounidenses, pareciera que en Chile la DEI no está en juego, sino que llegó para quedarse.