

Continue



















## Que es el dei

Donald Trump asumió la presidencia de Estados Unidos para cambiar de manera radical varios temas que el gobierno anterior de Biden promulgó y continuó. Con una serie de órdenes ejecutivas, busca darle un nuevo norte al país no solo en política exterior (leyes antimigratorias más severas), sino desde el lado gubernamental: como ponerle fin a los programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés).El presidente de Estados Unidos firmó el primer día de su mandato una orden ejecutiva titulada "Poner fin a los programas gubernamentales radicales y derrochadores de DEI y preferencias", para desmantelar los programas inclusivos. Trump ordenó que el personal federal del DEI dejara el trabajo bajo licencia remunerada en los días siguientes.Giró eventualmente en despidos.Todo esto, según su línea política al dar su primer discurso, en el aclara que el gobierno solo atacará dos géneros: hombres y mujer. Pero, ¿qué son los programas DEI que Donald Trump está en contra? Como dice en las siguientes líneas.El presidente de Estados Unidos, Donald Trump, sostiene una orden ejecutiva en la Oficina Oval de la Casa Blanca en Washington, DC, el 23 de enero de 2025. (Foto de ROBERTO SCHMIDT / AFP) ¿QUE SON LOS PROGRAMAS DEI?Los programas de diversidad, equidad e inclusión pueden adoptar muchas formas, pero generalmente describen esfuerzos para aumentar el acceso y eliminar barreras en cuestiones como la educación superior y el empleo para personas de diversos orígenes socioeconómicos, razas y géneros.Los orígenes de las iniciativas DEI en el gobierno de Estados Unidos se remontan a la Ley de Derechos Civiles de 1964, en la que se prohibió la discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, sexo, color y origen. El presidente Lyndon B. Johnson emitió la Orden Ejecutiva 11246 al año siguiente que prohibía la discriminación en el empleo federal y exigía al gobierno "adoptar medidas afirmativas para garantizar que los solicitantes sea tratados sin tener cuenta su raza, credo, color u origen nacional".Trump ahora ha revocado esta acción ejecutiva, afirmando que "instituciones críticas e influyentes de la sociedad estadounidense han adoptado y utilizado activamente preferencias peligrosas, degradantes e inmorales basadas en la raza y el sexo bajo el disfraz de la llamada "diversidad, equidad e inclusión". ¿QUE ESTÁ HACIENDO TRUMP FRENTE A DEI?Trump ordenó que todo el personal federal de DEI fuera puesto en licencia y que los programas federales de DEI debían ser cerrados. Ordenó a las agencias federales que presentaran planes escritos para ejecutar una "reducción de personal" antes de fin de mes. Pero esto no es tan simple ni claro como parece.La Oficina de Gestión de Personal publicó un memorando dirigido a todos los jefes de departamentos y agencias sobre cómo ejecutar la orden de Trump. El memorando no define exactamente qué son las oficinas de DEI y afirma que "están al tanto de los esfuerzos de algunos en el gobierno para disfrazar estos programas mediante el uso de un lenguaje codificado o impreciso". Pide a los empleados que informen a la Oficina de Gestión de Personal sobre cualquier programa que oculte o "disfrazar" programas similares. En las memorandos se explican cuáles son esas "ideologías similares", pero las agencias gubernamentales han comenzado a responder de la misma manera. Se han eliminado documentos sobre DEI de los sitios web de agencias como la Oficina de Gestión de Personal, el Departamento de Estado y el Departamento de Seguridad Nacional.Las agencias federales también han comenzado a eliminar páginas web dedicadas a proporcionar recursos para los estadounidenses subrepresentados. Además, una orden ejecutiva firmada el 21 de enero "alienta" al sector privado a "poner fin a la discriminación y las preferencias ilegales, incluida la DEI", cuestión que más de una empresa ya viene implementado. Los simpatizantes de Trump se han mostrado satisfechos con el arranque del nuevo gobierno. Renzo Rodríguez En principio, el DEI es una forma de pensamiento crítico. Se trata de un proceso en el cual, por medio de la observación, se pueden identificar determinados patrones o pautas que nos permiten llegar a conclusiones de manera objetiva.El DEI puede aplicarse a las actividades de una compañía, en aspectos como el diálogo, diversidad, equidad e inclusión. Los beneficios de la observación y el respeto a los demás dentro de las actividades propias de las empresas son apreciables. ¡Descubre cómo!Llamamos DEI a la capacidad de análisis crítico que tienen ciertos individuos para pensar y razonar los posibles efectos de una determinada actividad y cómo la misma se integra dentro del proceso productivo. Esto aplica a la inclusión de algunas personas.El aspecto principal del DEI es su objetividad. Eso es lo que garantiza un razonamiento abstracto, claro, no tomar en cuenta las diferencias que nos hacen distintos. Lo interesante del DEI es que, actualmente, representa un valor deseable en una sociedad que se encuentra con muchas trabas para su desarrollo y la inclusión de grupos diversos o vulnerables. Y eso, sin duda, es uno de los retos que las empresas deben superar.Entre los colaboradores de una compañía pueden encontrarse individuos con la capacidad de tener un pensamiento diverso de manera natural, lo que les permite realizar análisis críticos y objetivos de cara a la sociedad.En DEI, la diversidad es la clave. Ser distinto no significa ir contra la corriente, quiere decir que hay sujetos que pueden abordar los problemas desde perspectivas diferentes y aportar las soluciones adecuadas, usando sus propias vulnerabilidades y diversidad nos permite encontrar nuevas soluciones a los problemas y retos que se presentan actualmente en la sociedad. Tenemos un pensamiento diverso, lateral o crítico, puede llevar a las empresas a encontrar nuevos caminos para la resolución de conflictos y la satisfacción de sus necesidades. Encontrar esas soluciones, por medio de la diversidad, puede ser crucial para garantizar el éxito de una determinada actividad en cualquier ámbito, no solo en el empresarial; sino también en el científico, social y hasta en el desarrollo de una carrera profesional.Se puede ser diverso en muchos aspectos, entre los que podemos mencionar:Diversidad sexual: Relacionada con los derechos a la sexualidad y a la identidad de género.Diversidad lingüística: Respeto por el modo de expresión cultural del individuo, según su origen.Diversidad funcional: Vinculado al trabajo de los individuos con movilidad reducida.Diversidad ecológica: Sobre la importancia del mantenimiento de los ecosistemas para mantener el entorno y la biodiversidad.Diversidad en multiculturalidad Relacionado con las acepciones de las condicionantes socioculturales, que identifican a un grupo social.Diversidad biológica: Por el estado de salud o por la edad de un individuo.Si dentro del equipo de talento humano de una empresa se quiere promover la diversidad, se puede implementar algunas de estas estrategias de DEI.Describir los requerimientos de un puesto de trabajo en base a los resultados y no a los requisitos del puesto. Se ha determinado que cuando se colocan los requerimientos para un empleo, los hombres suelen aplicar para el puesto cuando cumplen el 60% de los requisitos, mientras que las mujeres aplicarán cuando cumplan con el 100% de los mismos.Realizar un proceso de selección a ciegas. Con ello, no habrá sesgos en el proceso de contratación. Sin datos de las personas, ni fotografías, se minimiza los riesgos de discriminación en ciertos procesos de selección.Hay que descartar la excusa de la supuesta cultura de la empresa como justificante para descartar a un candidato a un puesto de trabajo.La diversidad atrae más diversidad. Se debe pedir a los trabajadores que representen a ciertas minorías que sean quienes atraigan la atención y el interés en el proceso de selección. La promoción de un lenguaje inclusivo puede resultar. En este caso, no se excluyen a las personas, sino que se incluye a quienes no se expresan en los términos que se utilizan habitualmente. Es importante tener en cuenta la distinción entre equidad e igualdad. La igualdad es el reconocimiento de la disparidad en los recursos y oportunidades que experimentan los individuos. Por otro lado, la equidad asigna recursos adicionales para garantizar que todos puedan lograr el mismo resultado, independientemente de sus diferencias de privilegio y poder.Inclusión asegura que personas de todos los orígenes diversos sean bienvenidas y tengan un asiento en la mesa. Esto implica dar a todos los empleados el poder de opinar sobre decisiones relevantes y participar en oportunidades de desarrollo. Combinado, DEI implica crear un lugar donde todos sean bienvenidos, apoyados y tengan los recursos que necesitan para crecer y prosperar, independientemente de su identidad, origen o diferencia en las circunstancias. Los empleadores generalmente logran los objetivos de DEI mediante la creación de una estrategia de DEI para desarrollar las mejores prácticas y realizar un seguimiento de su progreso. Su misión es la base de la identidad de su negocio. La incorporación de su estrategia DEI en su misión general enfatiza su importancia para el estado presente y futuro de la organización. Cada empresa debe priorizar los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión. Aquí hay cuatro consejos para desarrollar su estrategia DEI: Antes de que pueda implementar su estrategia DEI, deberá identificar posibles oportunidades para mejorar. Por ejemplo, tal vez su negocio carece de líderes diversos o equipos específicos que solo tienen trabajadores de un fondo específico. Una vez que haya identificado las partes de su organización que necesitan atención inmediata, desarrolle un plan de acción específico con objetivos a corto y largo plazo, una jerarquía de tareas para abordar y plazos para completar y analizar. Su misión es la base de la identidad de su negocio. La incorporación de su estrategia DEI en su misión general

enfatisa su importancia para el estado presente y futuro de la organización. Tejer su estrategia DEI en su misión general también significará para los empleados actuales y los candidatos potenciales que valora y está dispuesto a invertir en el éxito de todos. Una de las mejores maneras de comenzar a incorporar su estrategia DEI es encuestando la composición demográfica de su organización. Inspeccione sus prácticas de reclutamiento y promoción para comprender cómo ambos impactan el talento diverso en su fuerza laboral. Si encuentra que su negocio carece de diversidad en el liderazgo, querrá considerar promover o contratar empleados diversos para que puedan aportar diferentes ideas y perspectivas a la empresa. Además, determine si está desarrollando adecuadamente a sus diversos empleados y proporcionándoles acceso a los recursos necesarios. Asegúrese de analizar también sus esfuerzos de reclutamiento y desarrollo de empleados para identificar cualquier sesgo inconsciente que pueda estar arrastrándose. Una vez que su estrategia DEI esté en su lugar, proporcione al resto de su fuerza laboral la capacitación y los recursos necesarios. Tenga en cuenta que puede llevar tiempo, así como capacitación y discurso consistentes, manifestar resultados equitativos en toda la organización. Inclúyete en la conversación y predica con el ejemplo. Cree un comité interno de DEI o una junta asesora para ayudar a lograr un entorno más inclusivo y diverso con evaluaciones periódicas de su estrategia de DEI.

- winter tomorrowland 2025
- contrato de arrendamiento rural simples
- hituya
- jour férié 2024 et 2025
- roduyu