

PUNTO DE VISTA

Discriminadores diversos



—por **JUAN IGNACIO EYZAGUIRRE**—

“ El DEI (las políticas de diversidad, equidad e inclusión) es solo otra forma de racismo”, dijo Elon Musk, refiriéndose a las políticas de diversidad e inclusión empresarial, que tras un acelerado auge están experimentando un abrupto revés.

Walmart, el mayor empleador norteamericano, hizo noticia al anunciar que eliminará sus entrenamientos sobre raza y sus cuotas de proveedores liderados por mujeres, minorías raciales o LGBTQ. A su vez, revisaría su market place para remover productos sexuales o transgénero vendidos a menores. Boeing se sumó a la lista de compañías cerrando el departamento de diversidad e inclusión. Blackrock, principal administrador de fondos del mundo y gurú del ESG, votó por apenas 5% de las propuestas sociales en las últimas juntas de accionistas. La nominación de directores “de color” cayó versus los niveles de 2022.

Para algunos, la elección de Trump ha acelerado este revés, sin embargo, a fines de 2023 ya veía en retirada. Meta, Redfin ya habían saqueado sus equipos de DEI. Desde entonces se han sumado Ford, Lowe’s, Caterpillar, Harley Davidson, entre otras. En 2023, JPMorgan, American Airlines y Blackrock recalibraron su lenguaje al hablar de diversidad.

Para John Kay, autor del reciente libro “The Corporation in the 21st Century”, este tipo de iniciativas parecían dar buenas credenciales a las grandes empresas, desesperadas por mejorar su magullada reputación después de la crisis financiera del 2008. Sin embargo, muchas se han metido en problemas.

El DEI abrió una peligrosa exposición legal. Las políticas de diversidad en la promoción de ingenieros han llevado a Boeing a la palestra, culpándola por los accidentes fatales de sus 737 Max. Varios casos de discriminación “inversa” están llegando a la Corte Suprema. Johnson & Johnson sufrió por el fuego cruzado de dos accionistas, el primero arguyendo que sus políticas de diversidad

racial serían insuficientes, mientras el segundo las considera racistas.

El DEI surge de doctrinas como la critical-race theory, que considera al racismo como fenómeno endémico, frente a lo cual no habría más alternativa que imponer cuotas para contrarrestarlo. Ibram X. Kendi marcó la agenda con “Cómo ser un Antiracista” (2019), argumentando que ninguna decisión ni distribución de poder debe ser ajena a consideraciones raciales. Este tipo de ideologías establece lógicas de víctima y victimario en una dimensión única -ya sea la raza, el género o la identidad sexual- haciendo caso omiso a nuestra multiplicidad como seres humanos. Justamente, Amartya Sen advertía del peligro de estas miradas en su libro Identidad y Violencia (2006).

Paradójicamente los movimientos DEI van en directa contradicción con Martin Luther King Jr, quien soñaba “con una nación en donde mis hijos no sean juzgados por el color de su piel sino por el contenido de su carácter”. King Jr se alinea con el principio de distribuir las oportunidades en la sociedad basados en el mérito y el esfuerzo, ajeno a cualquier tipo de discriminación, ya sea positiva o negativa, privilegiando el respeto y valor de la persona, sin importar cual sea su raza, edad, género u orientación sexual.

Esto debiese ser particularmente importante para las empresas, cuyo principal rol es solucionar de la mejor manera el problema de la sociedad que trabajan por resolver. Para ello, las compañías compiten por recursos: personas, proveedores, clientes y capital. Discriminar resulta una desventaja competitiva que puede amenazar su sostenibilidad frente a competidores. Por ello, bien vale darles libertad pues su fragilidad frente a la competencia es la mejor garantía para una distribución justa de oportunidades.

*Autor del libro
el DesPropósito.*