



WSJ

CONTENIDO LICENCIADO POR
 THE WALL STREET JOURNAL

THEO FRANCIS Y CHIP CUTLER
 The Wall Street Journal

Las empresas estadounidenses dieron marcha atrás a los programas de diversidad en 2024 bajo la presión de los activistas. En el nuevo año, enfrentarán un retador incluso más poderoso.

El segundo gobierno de Trump se está preparando para poner fin a las políticas de diversidad, equidad e inclusión, o DEI, en docenas de programas de gobierno y de empresa después de que muchos de los mismos conceptos recibieron ataques en algunas de las principales compañías estadounidenses.

“El péndulo está oscilando una y otra vez con fuerza en contra de la DEI”, señaló Mike Davis, exabogado del Senado quien dirige Article III Project, un grupo de defensa jurídica conservador, y quien es un estrecho asesor externo de Trump. “Hasta que la DEI sea erradicada de la sociedad, aún hay trabajo por hacer”.

El Institute for Law & Liberty de Wisconsin, el que ha demandado a empresas por las políticas de DEI, está apuntando a 61 programas federales que considera que están listos para un litigio y eliminación, entre ellos asistencia técnica para granjeros que pertenecen a minorías y preferencias de contratación para bufetes de abogados que son propiedad de minorías que ayudan a cobrar deudas de EE.UU. Tendrá un aliado al interior de la Casa Blanca: el asesor de Trump, Stephen Miller, quien dirigió un grupo que también ha demandado a empresas por las políticas de DEI.

El ataque contra la DEI —un término general para las políticas diseñadas para crear más oportunidades para las minorías y sus empresas— partió después de que la Corte Suprema en 2023 anulara la acción afirmativa en las admisiones universitarias. Inmediatamente después de la decisión, activistas desafiaron las políticas corporativas, y muchas empresas se retractaron.

Ford Motor afirmó que dejaría de proporcionar datos del lugar de trabajo a un grupo de presión en defensa de los derechos de los homosexuales. UBS dejó de otorgar donaciones de US\$ 25 mil dirigidas a empresas encabezadas por mujeres de color. Walmart informó que no renovaría el financiamiento para una organización de beneficencia que creó para abordar las disparidades raciales.

Este mes, una Corte de Apelaciones federal rechazó la iniciativa de años de Nasdaq de establecer objetivos raciales y de género para las juntas directivas de sus compañías que cotizan.

Bajo la próxima administración Trump, la presión aumentará:

Grandes firmas retiraron los programas de diversidad. La conmoción no ha terminado

Desde Ford hasta Walmart, algunas grandes empresas redujeron sus esfuerzos en materia de diversidad ante la presión de los activistas.

Los partidarios de la DEI afirman que una mayoría de juntas directivas y ejecutivos aún apoyan los esfuerzos en materia de diversidad, aun cuando evitan el término, ceden a las demandas de los activistas o tratan de evitar las escaramuzas con el gobierno de Trump. Los directores ejecutivos también corren el riesgo de que haya una reacción violenta entre los clientes y los empleados.

“La diversidad es una característica estadounidense importante”, señaló Daniella Ballou-Aares, jefa ejecutiva de Leadership Now Project, un grupo empresarial que no ha adoptado una posición sobre la DEI. “;Creo que todas las compañías pondrán énfasis en los beneficios de la diversidad en la fuerza laboral? No, y no creo tampoco que todo el mundo esté haciendo eso en estos momentos. Pero no desaparecerá por completo”.

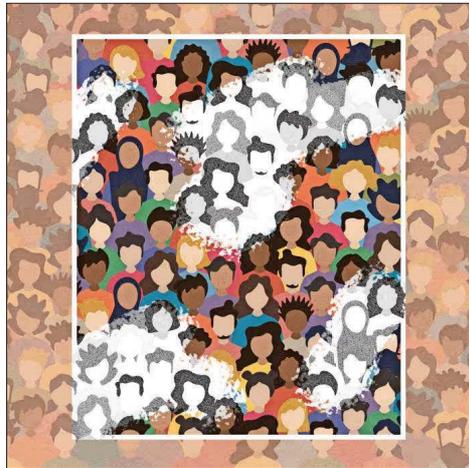
Tractor Supply estuvo entre las primeras empresas destacadas que comunicó que se retractaría de los compromisos relacionados con la DEI: reducirá puestos de trabajo y retirará su apoyo para los eventos LGBTQ. “Hay clientes que nos han expresado que los hemos decepcionado”, manifestó el minorista en junio.

Tractor Supply hizo el anuncio solo semanas después de que el provocador de las redes sociales Robby Starbuck apuntara contra la compañía a través de ese medio.

Ford y algunos otros pronto siguieron su ejemplo, y afirmaron que dejarían de trabajar con Human Rights Campaign (HRC), una organización que Starbuck había puesto en la mira. Los grupos de presión en defensa de los derechos de los homosexuales durante décadas se habían ganado el apoyo de grandes empresas en pro de políticas receptivas con empleados y clientes lesbianas, ‘gays’, bisexuales, transgénero y ‘queer’.

Cambios en los programas de capacitación

Los profesionales de recursos humanos también se retiraron durante el verano (Hemisferio Norte). SHRM, un grupo con miembros de cientos de empresas, indicó que eliminaría la “e-



Los partidarios de DEI dicen que la mayoría de los directorios y ejecutivos aún apoyan los esfuerzos de diversidad.

de DEI, y en cambio, promovería la inclusión y la diversidad.

Para los profesionales de recursos humanos la “equidad” significa que las empresas deberían garantizar un campo de juego parejo para todos los trabajadores. Pero los activistas anti DEI critican severamente la equidad puesto que sostienen que busca la diversidad a expensas del mérito.

Las empresas también renovaron los programas de capacitación que alguna vez expusieron el racismo social, y favorecieron, en cambio, esfuerzos más acotados que cuentan con un apoyo más amplio, como cerrar las brechas salariales entre mujeres y hombres, explicó Josh Bersin, antiguo analista de lugares de trabajo y asesor corporativo.

“La inclusión, la diversidad y la igualdad salarial todavía son importantísimos”, agregó Bersin. “Pero han suavizado el enfoque”.

En otros casos, las empresas extendieron las oportunidades de capacitación —en mejoramiento de las técnicas de comunicación, por ejemplo— a todos los empleados, señaló Sheila Abron, copresidenta de la práctica de acción afirmativa y cum-

plimiento de contratos federales en el bufete de abogados Fisher Phillips. El objetivo: garantizar un acceso igualitario.

“Ahí es donde estamos viendo los desafíos legales, cuando no hay una igualdad de oportunidades para todos”, dijo Abron.

Algunas empresas que enfrentan litigios o críticas públicas reafirmaron sus compromisos con la diversidad. El director ejecutivo de Ford, Jim Farley, aseguró que la empresa automotriz aún estaba comprometida con tener un “espacio laboral inclusivo”. La jefa de recursos humanos de Walmart, Donna Morris, comunicó al personal que el minorista aún quería crear un sentido de “pertenencia” a nivel interno.

Los tribunales se encargan de las luchas

El segundo trimestre de este año, tribunales federales separados desestimaron dos demandas que acusaban a Amazon.com de discriminar a través de subvenciones para servicios de reparto a domicilio que pertenecían a negros, latinos y nativos estadounidenses. Los demandantes en ambos casos carecían de fun-

damentos para entablar un juicio porque ni siquiera habían presentado una solicitud para proporcionar los mencionados servicios a Amazon y por lo tanto no estaban calificados para las subvenciones independientemente de la raza, según los tribunales. Sus apelaciones están pendientes.

Honeywell y Pfizer también han tenido casos en su contra que han sido desestimados: Honeywell, después de que un empleado sostuvo que fue despedido injustamente por negarse a completar un seminario sobre DEI en el lugar de trabajo, y Pfizer, que fue acusada de discriminación al patrocinar una beca abierta a postulantes negros, latinos y nativos estadounidenses.

En junio, una Corte de Apelaciones federal ordenó a Fearless Fund, una firma de inversiones de Atlanta que defiende a mujeres que pertenecen a minorías, que suspendiera un programa que proporcionaba subvenciones de US\$ 20 mil a mujeres emprendedoras negras. El tribunal rechazó el argumento que el gasto ascendía a una libertad de expresión. En septiembre, Fearless Fund llegó a un acuerdo judicial y cerró el programa de subvenciones.

Representantes de Fearless Fund y Pfizer no respondieron a las solicitudes de entregar un comentario.

Los activistas también presionaron a los inversionistas para que los ayudaran a oponerse a lo que ellos llamaban políticas corporativas “woke”. Presentaron docenas de propuestas a los accionistas de empresas de S&P 500. Estas propuestas, las que a menudo se basan en la idea de sacar la política de los negocios, cobraron poco impulso; pocas obtuvieron más del 2% de las acciones votadas.

Los activistas dicen que se preparan para más de todos modos.

Si el gobierno de Trump se suma a la presión, “las corporaciones van a ser incluso más receptivas a los tipos de accionistas con los que trabajamos”, observó Jeremy Tedesco, asesor legal

sénior de Alliance Defending Freedom, la que califica a las empresas sobre políticas de libertad de expresión y de culto y ayuda a los accionistas a presentar propuestas de representación.

Reacción interna en Walmart

En noviembre, Walmart se unió a la lista de empresas que hablaban de poner fin a los programas de DEI. Entre otras medidas, el minorista afirmó que no participaría en los estudios de HRC ni renovaría el financiamiento para Center for Racial Equity, una organización sin fines de lucro que había financiado en 2020 con US\$ 100 millones durante cinco años.

Dentro de la compañía, algunos trabajadores se indignaron por la anulación, unos años después de que la compañía anunciara su apoyo a esos esfuerzos.

El 13 de diciembre, el director ejecutivo de Walmart, Doug McMillon, envió un correo electrónico a todo el personal que decía que había escuchado a muchos empleados con respecto a los cambios. “Algunas de las notas compartían aprecio mientras que otras compartían preocupación y decepción”, escribió. “No estamos cambiando nuestros valores, pero nuestro enfoque siempre está evolucionando a medida que aprendemos y recibimos comentarios”.

Las declaraciones públicas puede que no reflejen los vastos cambios de política. Walmart no ha anunciado cambios en la cobertura del seguro de salud o en otras políticas que sostienen su alta calificación en HRC.

Los partidarios de las iniciativas de DEI pasaron gran parte de 2024 a la defensiva. Ahora están esperando que el gobierno de Trump tome forma antes de decidir cómo responder.

“Trump es un líder carismático que dice cosas en forma improvisada, pero hay que ver lo que sucede realmente”, manifestó Bianca Agustin, codirectora ejecutiva de United for Respect, que está pidiendo a los accionistas de Walmart que apoyen una auditoría de equidad racial.

Entre las estrategias que los partidarios de DEI están considerando se encuentran: demandar para apoyar programas clave u organizar protestas públicas del tipo que llevaron a nuevas iniciativas de diversidad en 2020.

Al igual que algunos aliados, Agustin señaló que reconoce que los esfuerzos de DEI tienen que cambiar. “Tenemos que ser capaces de expresar claramente visiones alternativas”, dijo. “No podemos solo defender los programas antiguos”.

Sarah Nassauer y Erin Mulvaney contribuyeron a este artículo. Traducido del inglés por “El Mercurio”.

PERSEVERANCIA
 Algunas empresas que enfrentan litigios o críticas públicas reafirmaron su compromiso con la diversidad.