



WSJ

CONTENIDO LICENCIADO POR
THE WALL STREET JOURNAL

LAUREN WEBER
The Wall Street Journal

Una avalancha de órdenes ejecutivas del Presidente Trump promete hacer más que librar al gobierno de las políticas de diversidad, inclusión y equidad. Las acciones tienen el potencial de reestructurar la DEI en miles de lugares de trabajo privados en todo el país.

Además de ordenar el término de los programas DEI en todas las entidades federales, Trump revocó una orden ejecutiva de seis décadas que exige que los contratistas de gobierno eliminen activamente la discriminación en base a la raza y el sexo.

El Presidente también instruyó a cada entidad que identificó a "aquellos que aplican la DEI en forma más atroz y discriminatoria" entre empresas, organizaciones sin fines de lucro, fundaciones y otras organizaciones del sector privado y recomienda hasta nueve objetivos para posibles investigaciones civiles.

Ahora los líderes empresariales y sus equipos jurídicos están tratando de determinar su exposición a las medidas de aplicación de la ley y qué políticas en el lugar de trabajo tienen que abandonar o cambiar. A continuación, lo que las empresas y sus trabajadores tienen que saber sobre la orden del gobierno de Trump de poner fin a la DEI.

■ **¿Qué proporción del mundo empresarial podría verse afectado con las órdenes ejecutivas de Trump?**

Una buena cantidad. La mayoría de las grandes empresas estadounidenses, más miles de pequeñas, venden bienes y servicios, como papel higiénico, aviones caza y diseño de sitios web, al gobierno estadounidense. Este utiliza su influencia para ordenar políticas sobre todo, desde sus salarios hasta las prácticas de diversidad de la fuerza laboral.

En 2023, el gobierno federal destinó alrededor de US\$ 759 mil millones para contratos con empresas privadas, entre ellas Microsoft, Google y Boeing. Según algunas estimaciones, alrededor del 20% de la fuerza laboral estadounidense está empleada en compañías proveedoras del gobierno federal.

Una orden ejecutiva exige que los contratistas certifiquen que no tienen programas que violen las leyes antidiscriminación. Durante largo tiempo se ha esperado que los contratistas y otros empleadores cumplan con

El termino en las políticas de diversidad:

Cómo el ataque de Trump contra la DEI repercutirá en el mundo corporativo estadounidense

El objetivo de las órdenes ejecutivas es utilizar las finanzas del gobierno para redefinir las prácticas de diversidad de las empresas con las que hace negocios. Pero eso no es todo.



Las acciones del presidente de Estados Unidos, Donald Trump, tienen el potencial de reestructurar las políticas de inclusión y diversidad en miles de lugares de trabajo privados.

esas leyes, pero el panorama legal ha cambiado desde el fallo de la Corte Suprema en 2023 de anular la acción afirmativa en la educación superior. Trump indicó que su gobierno considera que cualquier programa con preferencias basadas en características como el género o la raza, lo que incluye los programas de tutoría para mujeres, es ilegal.

Ahora que Trump ha revocado la orden que firmó en 1965 el Presidente Lyndon B. Johnson, los contratistas tampoco tendrán que demostrar que su propósito es tener una fuerza laboral que refleje las características demográficas de los trabajadores disponibles.

El viernes en la noche, el Departamento del Trabajo comunicó que suspenderá cualquier actividad de aplicación de la ley relacionada con esa orden, lo que incluía el cierre de investigaciones abiertas, quejas y casos pen-

dientes. El primer gobierno de Trump impuso activamente las normas antidiscriminación y, en el año fiscal 2019, el Departamento del Trabajo reunió una suma récord de US\$ 40,6 millones para los empleados de contratistas federales que experimentaron discriminación, un grupo que incluía a hombres blancos como también a mujeres y minorías raciales.

En el año fiscal 2020, el último año fiscal completo durante el primer período de Trump, la entidad investigó 83 quejas, en comparación con las 63 en el último año fiscal completo del Presidente Joe Biden en el cargo.

■ **¿Una compañía tiene que ser un contratista para verse afectada?**

No. Por una parte, es probable que las normas para los contratistas federales —por lo general empresas muy conocidas

cuyas políticas tienden a influir en otras— se expandan a otros empleadores.

Por otra parte, una orden ejecutiva pide al fiscal general que presente un informe a la Casa Blanca dentro de cuatro meses con recomendaciones para "alentar" a las empresas privadas a "poner fin a la discriminación y preferencias ilegales, entre ellas la DEI".

Eso deja mucha ambigüedad, señaló Victoria Lipnic, quien se desempeñó en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en los gobiernos de Obama y Trump.

La orden para que las entidades identifiquen hasta nueve empresas del sector privado para una posible investigación es una instrucción inusual que tiene a muchos empleadores atemorizados, aseguró Luke Hartig, presidente de Gravity Research, la que asesora a empresas

sobre riesgos sociales, políticos y de reputación.

"En el mejor de los casos, es de esperar que esto sea algún tipo de campaña autorizada por el gobierno para identificar y avergonzar a las empresas que alimente la fuerte descarga anti DEI de personas como Robby Starbuck", un activista conservador que ha presionado a las compañías para que abandonen las políticas de DEI, manifestó. "El peor de los casos es que esto se convierta en un litigio o en algún otro tipo de acción regulatoria por parte de las entidades federales".

Y agregó: "Nuestros teléfonos suenan sin parar debido a esto".

■ **¿Qué tipo de políticas son riesgosas en estos momentos?**

Las órdenes ejecutivas se refieren una y otra vez a los programas "ilegales" de diversidad y equidad, y en cierto punto se los califica como "preferencias peligrosas, degradantes e inmorales basadas en la raza y el sexo".

"Siempre tiene que analizar qué entienden las personas por DEI", indicó Lipnic. "Podría tener 20 tipos diferentes de programas corporativos que cabrían en la categoría".

Las iniciativas con reservas o preferencias explícitas serían riesgosas según estas normas, señaló, como, por ejemplo, un programa de capacitación para gerentes mujer o un curso de desarrollo de liderazgo para ingenieros de software negros e hispanos.

En este momento, muchas empresas también están revisando y retirando cosas como los objetivos de representación —por ejemplo, una meta de aumentar la cantidad de mujeres o personas de color en el liderazgo sénior en un 25%— y los bonos salariales para ejecutivos que estén vinculados con esos objetivos.

En una de las órdenes ejecutivas, Trump estableció normas que animan a los empleadores a aumentar su contratación de personas con discapacidades y veteranos. Los programas para mejorar las perspectivas de empleo de

esos grupos no parecen presentar un riesgo en este momento; el enfoque del gobierno está puesto en la raza y el género.

■ **¿Por qué las empresas crearon estos programas en primer lugar?**

Trump ha manifestado que los empleadores deberían contratar y ascender a las personas en base al mérito, un objetivo que pocas personas discutirían. La pregunta es si los prejuicios y otras barreras obstaculizan la verdadera contratación en base al mérito.

En 2024, las mujeres tenían el 29% de los puestos a nivel ejecutivo entre las principales empresas norteamericanas, según la firma consultora McKinsey. En los puestos más altos de liderazgo en las compañías, la proporción de ejecutivos negros e hispanos está muy por detrás de su cantidad en la fuerza laboral en general.

Estos datos sugieren que todavía existen barreras de empleo para mujeres y personas de color, lo que también significa que las empresas podrían estar pasando por alto el talento. Durante décadas, las empresas han utilizado programas de DEI de todo tipo —entre ellos, capacitación anti prejuicios y grupos de recursos de empleados— para tratar de atraer y retener a los trabajadores. Muchas empresas también dicen que necesitan tener una fuerza laboral que refleje a la población para crear y vender productos a una base de clientes diversa.

Los compromisos corporativos con los programas de DEI se encumbraron después de que la policía de Minneapolis dio muerte a George Floyd en 2020. La presión de inversionistas institucionales, empleados y clientes también ayudó a que las empresas desplegaran mayores esfuerzos para eliminar las barreras ante las oportunidades. Como resultado, las empresas prometieron destinar miles de millones de dólares a iniciativas de justicia racial. Desde entonces, algunas se han alejado de sus programas.

CAMBIOS
Muchas empresas están revisando y retirando cosas como los objetivos de representación.

Traducido del inglés por "El Mercurio".