

Los grandes bancos están limpiando sus menciones públicas sobre esfuerzos de apoyo a políticas DEI

Morgan Stanley, JPMorgan, Citigroup y otros empiezan a eliminar o suavizar el lenguaje para evitar posibles litigios e investigaciones federales. Estos movimientos marcan el comienzo de una retirada del empuje de Wall Street hacia la diversidad, equidad e inclusión.

AnnaMaria Andriotis / Gina Heeb
 THE WALL STREET JOURNAL

Los bancos estadounidenses están reduciendo su apoyo público a la diversidad y la inclusión para evitar acabar en el punto de mira de un panorama jurídico cada vez más hostil al respecto.

Morgan Stanley y Citigroup están eliminando o suavizando el lenguaje público sobre los esfuerzos para promover o apoyar la diversidad, la equidad y la inclusión, o políticas DEI, según personas relacionadas con el asunto. Wells Fargo y Bank of America también han empezado a revisar su lenguaje, dijeron algunas de esas personas.

Los movimientos marcan el comienzo de una retirada del empuje de Wall Street hacia la DEI, de acuerdo a ejecutivos y abogados de los bancos, que se produjo tras las protestas de 2020 por la muerte de George Floyd, un hombre negro asesinado por la policía. Los bancos se suman a la retirada de muchas otras grandes compañías que han reducido esfuerzos similares, como Ford, McDonald's y Walmart. También lo han hecho gigantes tecnológicos como Meta Platforms y Google, de Alphabet.

Se prevén más cambios en los bancos en las próximas semanas, cuando las empresas publiquen sus informes anuales, poderes y otros documentos públicos. Los bancos también han iniciado auditorías de políticas, programas y eventos de DEI que podrían abrirlos a riesgos legales.

Las preocupaciones de los ejecutivos sobre los esfuerzos de DEI aumentaron después de la orden ejecutiva del Presidente Trump el mes pasado, que ordena a los departamentos y agencias federales que inicien investigaciones civiles sobre los programas en las empresas.

Los programas disponibles solo para ciertas razas o que parecen dar un trato preferencial a ellos u otros grupos, han estado bajo un escrutinio particular y se están ajustando para ampliar la audiencia.



Morgan Stanley desactivó en enero un enlace a un programa de becas universitarias y contratación que, según su sitio web, estaba destinado a miembros de grupos "históricamente infrarrepresentados en el sector de los servicios financieros".

Cuando el enlace vuelva a estar activo, es probable que Morgan Stanley describa el programa como disponible para una gama más amplia de solicitantes y vinculado más estrechamente a la necesidad económica y otros factores no relacionados con la DEI, según una persona vinculada con el asunto. El banco ha cambiado previamente la forma en que describe quién puede calificar para el programa, dijo la persona, incluso después de una sentencia del Tribunal Supremo de 2023 que declaró inconstitucional la discriminación positiva basada en la raza en las admisiones universitarias.

El viernes, JPMorgan publicó un informe anual que evocaba un tono muy diferente sobre la DEI con respecto al año anterior.

El mayor banco del país apenas aborda sus

prácticas de DEI, y dijo que espera que continúen las críticas de políticos y activistas al respecto. En su presentación del año pasado, había pregonado una cultura empresarial que apoyaba las iniciativas de DEI y titulado "Diversidad, equidad e inclusión" a una tabla que exponía la composición de sus empleados por raza y otras identificaciones. La misma tabla en su última presentación se titula "Composición de la plantilla".

En las semanas recientes, la página web sobre diversidad e inclusión de HSBC se ha reducido de unas 1.000 palabras a menos de 100. Ahora han desaparecido de esa página los datos sobre diversidad, la información sobre grupos de recursos para empleados y la descripción de su estrategia para promover la inclusión.

Los grandes bancos han sido relativamente más lentos que otras empresas a la hora de dar marcha atrás en sus medidas de diversidad, en parte porque durante mucho tiempo han sido criticados por su falta de ejecutivos negros y de otras minorías.

Los bancos también están revisando su for-

ma de hablar públicamente sobre las iniciativas LGBTQ.

Recientemente, Citi ha retirado de una de sus páginas web profesionales material promocional sobre un programa que ofrece a los clientes transexuales y no binarios la opción de tener tarjetas de crédito con los nombres con los que se identifican. "Queremos que otros bancos se unan a nosotros para permitir a los consumidores utilizar el nombre que elijan en sus tarjetas de crédito", señalaba la página web.

Goldman y JPMorgan ya estaban en el punto de mira de grupos de derechas que a finales del año pasado empezaron a presionar en privado a los bancos para que abandonaran sus esfuerzos de DEI, según informó anteriormente The Wall Street Journal. Ambos bancos recibieron propuestas que podrían dar a los accionistas la oportunidad de votar sobre la cuestión antes de sus asambleas anuales de esta primavera.

Goldman citó los avances legales relacionados con los requisitos de diversidad de los consejos de administración cuando sostuvo la semana pasada que ponía fin a su requisito de que las empresas de EE.UU. y Europa Occidental tuvieran consejos de administración diversos para que el banco las sacara a bolsa.

La preocupación por los programas DEI va más allá de los grandes bancos. El emisor de tarjetas de crédito Synchrony Financial está evaluando la posibilidad de retirar el lenguaje DEI de su sitio web, pero aún no planea cambios en sus esfuerzos de diversidad, según una persona familiarizada con el asunto.

Esto apunta a otro dilema al que se enfrentan los bancos: mantener o no las prácticas DEI después de eliminar el lenguaje externo sobre ellas. Algunos bancos han sido advertidos por sus abogados de que si lo hacen siguen corriendo riesgos. Los denunciantes, por ejemplo, podrían alertar a funcionarios federales o activistas sobre los programas. WSJ

Traducido del idioma original por PULSO.