

# Corporate Usa affossa l'inclusione

## L'inchiesta

Taglio alle politiche definite dalla sigla «Dei» (diversity, equity, inclusion)

Da Meta a Walmart, da Disney a BlackRock avanza la linea trumpiana

Apple, JP Morgan e Costco non cedono. Altre aziende per soluzioni intermedie

Corporate Usa abbandona le politiche inclusive. Sull'onda trumpiana arriva, infatti, il taglio alle politiche qualificate dall'acronimo «Dei» (diversity, equity, inclusion). Protagonisti alcuni nomi di grande peso del sistema economico americano: si va, infatti, da Meta a Walmart, da Disney a BlackRock per arrivare a Goldman Sachs e Citi che con varie modalità abbandonano le politiche inclusive. Resistono, invece, sulla linea delle politiche «Dei» Apple, JP Morgan e Costco. Questo mentre altre aziende hanno scelto un approccio di compromesso. E mentre la Ue cerca di attenuare le regole sulla sostenibilità. **D'Ascanio, De Cesare e Valsania** — a pag. 2-3

# Corporate America, la grande retromarcia su diversità e inclusione

**Governance.** In prima fila a invertire la rotta sono le Big Tech, dove da decenni è di casa una vena ultraconservatrice nonostante la fama progressista



I big abbandonano, tagliano o rinominano le politiche raccolte sotto la sigla «Dei» (Diversity, Equity, Inclusion)

**Marco Valsania**

Dal nostro corrispondente

NEW YORK

Meta e Walmart, McDonald's e Disney, General Motors e persino il pioniere BlackRock. Dal mondo tech all'universo media, dal manifatturiero a retail e finanza, è scattata la grande retromarcia dei protagonisti della Corporate America, che abbandonano, tagliano, rivedono o rinominano le politiche raccolte sotto la sigla «Dei», diversità, equità e inclusione. Una retromarcia brusca: l'acronimo era andato a ruba nel 2020, in risposta alle proteste antirazziste scaturite dall'omicidio dell'afroamericano George Floyd. Simbolo della lotta a ingiustizie sociali e discriminazioni che permanevano contro le minoranze come anche le donne. E incarnazione di quello stakeholder capitalism celebrato dalla Business Roundtable e che non voleva più curar-

si solo di diazionisti e profitti. Quel termine è oggi archiviato e l'etichetta Dei, allora indossata con orgoglio, adesso diventa un marchio tossico di cui sbarazzarsi nella nuova era di Donald Trump. Più d'una azienda ha citato la necessità di tener conto del «cambiato» clima, legale oltre che politico.

La controrivoluzione è ordinata o ispirata dai decreti del Presidente: Trump ha denunciato tutto ciò che riguarda Dei, annunciandone l'eliminazione nel governo, e concesso del personale e degli uffici dedicati. Si è spinto indietro nella storia, per revocare anche regole del 1965 contro la discriminazione sul lavoro per imprese con contratti federali. E ha «incoraggiato» il settore privato a «porre fine all'illegal Dei», pena indagini delle authority sulle aziende che non si adeguano. La validità delle sue mosse è al centro di dispute in tribunale, ma il loro effetto si fa comunque sentire. Il Segretario alla Giustizia Pam Bondi ha disseminato un memorandum per preparare «inchieste, eliminazione e penalizzazione» di Dei e Deia (comprende l'accessibilità), cioè di simili «preferenze, mandati, politi-

che, programmi e attività nel settore privato e nelle istituzioni educative che ricevono fondi federali». L'idea di fondo è che occorra una guerra alla discriminazione rovesciata e antitetica alla «meritocrazia». Nonostante i dati: oltre metà dei senior manager nella Corporate America, ha rilevato il Wall Street Journal, sono tuttora bianchi e uomini.

Per non lasciare dubbi, la prima inchiesta di alto profilo a caccia di pubbliche o segrete strategie messe all'indice è già partita su Comcast, colosso di Tv e comunicazioni, da parte dell'agenzia di supervisione Fcc. Comcast è tra le aziende che hanno ammorbidente Dei, ma è anche nella lista dei nemici di Trump: controlla il canale liberal Msnbc.

Nel nuovo clima, in prima fila a in-

vertire la rotta sono parse le Big Tech, dove da decenni è di casa una vena ultra-conservatrice nonostante la fama progressista. Meta, guidata dal Ceo Mark Zuckerberg di recente scagliatosi contro aziende «castrate e effeminate», ha messo al bando il Dei. Non è il solo: Amazon ha ripulito i suoi documenti da menzioni di Dei e Google ha cancellato obiettivi di assumere dipendenti da «gruppi sottorappresentati». Tra i casi eccellenti, fuori da Silicon Valley, ci sono Walmart e General Motors. Gm ha fatto sparire dal suo rapporto annuale i paragrafi su Dei. E Walmart, maggior datore di lavoro Usa, non considererà criteri di razza o genere per diversificare i fornitori, riesaminerà il sostegno e eventi quali manifestazioni di gay pride e ha tolto i fondi al suo Centro per l'uguaglianza razziale, dove aveva iniettato cento milioni con il Ceo Doug McMillon salito sulle barricate contro il «razzismo sistematico».

Ancora: Disney ha riformato di performance che includevano la diversità e tolto promozioni di storie e talenti sottorappresentati. PepsiCo ha rinunciato alla trasparenza sulla composizione della

sua forza lavoro e a frasi dedicate alla diversità come cruciale a innovazione e reputazione. Nella finanza Goldman Sachs non solo ha eliminato la sezione Dei dall'Annual Report ma anche riferimenti ai target di diversità. Sparito il requisito che le aziende che porta in Borsa abbiano due esponenti della «diversità», tra i quali una donna. E BlackRock, pioniere di Dei a Wall Street, ha tolto i riferimenti dal rapporto annuale.

Non mancano aziende che resistono. Costco ha difeso il ruolo della diversità per il business e i suoi azionisti hanno respinto mozioni anti-Dei in assemblea. Così è accaduto ad Apple. Jamie Dimon di JP Morgan non ha fatto marcia indietro anche se interverrà dove emergano controversie.

Numerose aziende hanno anche adottato approcci di compromesso. Hanno riassegnato o assorbito in più ampi uffici, quali quelli del personale, lo staff Dei e corretto il nome delle strategie, spesso usandosolo il termine più generico di inclusione. Potrebbe diventare quest'ultima la strada maestra per la Corporate America, con meno attivismo sociale ma non necessariamente alline-

ata a Trump. Alcune associazioni dei diritti civili hanno segnalato che a volte i programmi Dei erano costosi (50 miliardi solo nel 2021) e non pensati con cura ed efficacia. Ma il loro solfamento era già in corso, istigato dalla sentenza del 2023 della Corte Suprema contro l'*affirmative action* nelle università e da ricorsi in tribunale, campagne mediatiche conservatrici e azioni di stati repubblicani quali Texas e Florida. Difficile scommettere su ciò che accadrà con la cura Trump.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

#### GIUDICE FEDERALE

#### BLOCCA TRUMP

Il giudice Lauren King del tribunale distrettuale di Seattle ha emesso un'ingiunzione preliminare che impedisce all'amministrazione di applicare due ordini esecutivi del presidente Trump negli Stati di Colorado, Minnesota, Oregon e Washington, dopo aver concluso che erano incostituzionali. L'ordine esecutivo del presidente Usa imponeva lo stop ai finanziamenti federali ai fornitori di servizi medici per l'affermazione del genere ai giovani transgender sotto i 19 anni

#### Big americani e diversità

#### Banche/1

## Goldman Sachs rinuncia agli obiettivi fissati

La banca ha annunciato in settimana di aver cancellato gli obiettivi di diversità che aveva fissato nel 2020 e da raggiungere entro il 2025: il 40% di donne nel ruolo di vice president a livello globale, il 7% di professionisti black tra Stati Uniti e Regno Unito e il 9% di professionisti ispanici/latinoamericani nelle Americhe. Secondo dati governativi, la banca registra la più alta percentuale di uomini bianchi nei ruoli dirigenziali e, a gennaio, una serie di promozioni di alto livello ha ridotto ulteriormente la rappresentanza femminile nel comitato di gestione.

#### Banche/2

## Citi, stop a selezioni basate sull'inclusione

Citigroup ha annullato gli obiettivi di diversità fissati nel 2022 con scadenza al 2025 e ha dichiarato che non richiederà più una selezione di candidati o intervistatori basata su criteri di inclusione. Ma la ceo Jane Fraser ha voluto precisare che i valori aziendali e le strategie interne non cambieranno. Nel 2022, Fraser aveva fissato l'obiettivo di aumentare all'11,5% la quota di dipendenti neri in ruoli dal vice presidente associato al managing director negli Stati Uniti, a Porto Rico e in Canada. A livello globale, la banca puntava a incrementare la presenza femminile in queste posizioni al 43,5%, rispetto al 40,6% registrato a fine 2021.

## Tech/1

DS4811

# Meta, la giravolta di Mark Zuckerberg

A gennaio Meta, la piattaforma che controlla Facebook, Instagram e WhatsApp, ha compiuto una svolta repentina. Il fondatore e amministratore delegato Mark Zuckerberg, pochi giorni dopo l'incontro con Donald Trump, ha completato una brusca virata conservatrice calando il sipario su programmi interni per promuovere diversità, equità e inclusione. Eliminata la squadra e cancellati i criteri dedicati ai valori dell'acronimo «Dei», finora adottati in assunzioni, formazione e scelta dei fornitori. Esplicite le ragioni comunicate ai dipendenti: «Il quadro legale e politico sta cambiando».

## Entertainment

# Disney, la «diversità» diventa «appartenenza»

Una circolare diffusa fra i dipendenti della multinazionale afferma che d'ora in avanti The Walt Disney Company non si impegnerà più in politiche di inclusione, spingendo i dirigenti a puntare maggiormente su valori differenti. L'idea di «diversità» si trasforma così in «appartenenza», mentre il concetto di equità viene cambiato con la richiesta più generica di un ambiente in cui tutti possano eccellere. Disney sta inoltre modificando gli avvisi sui contenuti e i disclaimer che vengono riprodotti automaticamente prima di alcuni dei suoi film Classici sulla piattaforma di streaming Disney+.

## Retail/1

# Walmart chiude il centro per l'equità razziale

Il colosso dei grandi magazzini Walmart ha annunciato che interromperà la condivisione dei suoi dati con la Human Rights Campaign, un'organizzazione no-profit che monitora le politiche aziendali di Lgbtq; ha reso inoltre noto che non venderà più sul suo sito gli articoli a tema Lgbtq di commercianti terzi che potrebbero essere commercializzati ai bambini; inoltre non utilizzerà più i termini «Dei» e «Latinx» nelle comunicazioni ufficiali e infine non rinnoverà l'iniziativa filantropica del Center for Racial Equity fondato nel 2020 con un impegno di 100 milioni di dollari per 5 anni.

## Tech/2

DS4811

# Apple prova a resistere: il no degli azionisti

Gli azionisti di Apple hanno votato contro la cancellazione dei programmi di diversità e inclusione imposta dagli ordini esecutivi firmati da Donald Trump. Secondo i documenti relativi all'assemblea il 97% dei soci Apple ha votato contro la mozione anti-Dei del gruppo conservatore National Center for Public Policy Research. Non è escluso che il ceo Tim Cook faccia qualche ritocco ai programmi per non incorrere in problemi legali, come peraltro ha fatto la ceo di Citi Jane Fraser cambiando nome all'ufficio preposto alla Dei ma ribadendo che la diversità rimarrà uno dei valori aziendali.

## Auto

# Gm rimodula le parole e toglie l'acronimo «Dei»

General Motors ha rimosso l'espressione «diversità, equità e inclusione» dalla sua relazione annuale agli investitori. Un anno fa, sotto il titolo «Capitale umano» nel documento 10-K del 30 gennaio 2024, Gm ha dichiarato che tra i suoi obiettivi nel creare un luogo di lavoro accogliente c'era quello di «promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione (Dei)». Nella stessa riga, nel documento 10-K del 28 gennaio 2025, si legge che gli obiettivi di Gm sono «promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti possano dare il meglio di sé».

## Retail/2

# Costco, il gran rifiuto: «Mantenere la diversity»

Costco ha respinto il tentativo di alcuni azionisti di ritirare o chiarire le politiche «Dei». Il consiglio di amministrazione di Costco ha risposto che i suoi programmi di diversità sono conformi alla legge e ha ribadito il suo impegno a diversificare la sua base di fornitori, anche tenendo in particolare considerazione le piccole imprese. Il messaggio degli amministratori agli azionisti spiega come la presenza di dipendenti e fornitori diversi abbia favorito, a loro avviso, «la creatività e l'innovazione nella merce e nei servizi che offriamo» e abbia portato a una maggiore soddisfazione dei clienti tra i soci Costco.

# Dai fondi sostenibili alla diversity: le norme (per ora) frenano la fuga

## L'impatto finanziario

### Deflussi pari a 376 milioni nel 2024, incognita sulle scelte future dei gestori

La diversity viene messa al bando negli Usa e una riflessione fra i gestori di fondi di investimento si apre sulle allocazioni future. La diversità, però, è solo una delle tante componenti del cluster della sostenibilità, che ha registrato grandi passi indietro negli ultimi tre anni, anche e soprattutto in Europa. Se si guarda agli anni passati gli afflussi nei fondi sostenibili globali hanno raggiunto il picco massimo di 645 miliardi di dollari nel 2021, in concomitanza con un anno record per il mercato generale, che ha registrato oltre 2,4 mila miliardi di dollari in nuove sottoscrizioni, secondo i dati Morningstar. Già nel 2022 il dato ha registrato un crollo del 75%, pur rimanendo in territorio positivo, mentre il mercato più ampio ha subito deflussi significativi, penalizzato da un contesto macroeconomico sfidante caratterizzato dalla guerra in Ucraina, dall'elevata inflazione e dai timori di recessione. Se

poi nel 2023 i fondi sostenibili hanno mantenuto una certa resilienza (con la sola eccezione degli Stati Uniti), nel 2024, invece, gli afflussi si sono dimezzati, a fronte di un boom del mercato generale, che ha registrato il secondo miglior anno degli ultimi sette per nuove sottoscrizioni, sostenuto dal forte rally azionario UsaIn questo contesto vanno letti i dati relativi ai deflussi dai fondi che investono in società focalizzate su strategie di diversity: sempre secondo Morningstar i deflussi sono stati pari a 376 milioni nel 2024, praticamente un terzo rispetto al dato di 1,2 miliardi del 2023. Riconoscere un trend strettamente connesso alla politica della nuova amministrazione Trump è ancora prematuro.

L'impatto, comunque, sarà mitigato da due caratteristiche di questo tipo di investimenti: la prima è l'ordine geografico. Sul mercato dei fondi sostenibili l'Europa pesa per l'84% con 2.679 miliardi di dollari e 5.502 fonti (pari al 73% del totale), mentre gli investimenti in sostenibilità degli Usa pesano per l'11% pari a 344 miliardi divisi in 612 fondi (8% del totale a livello globale). La seconda motivazione è di tipo normativo: negli Stati Uniti esistono legislazioni statali che regolano gli investimenti da parte dei fondi pensione anche in tema di diversity. Lo Stato di

New York, ad esempio, ha approvato nel 2010 la Retirement Legislation, che prevede che impone ai piani pensionistici pubblici dello Stato e al New York State Insurance Fund (20 miliardi di dollari gestiti) di adottare «una strategia per aumentare la partecipazione di gestori di investimento emergenti e di altre imprese di asset management di proprietà di minoranze e donne». La normativa statale definisce diverse managers quei gestori con una quota di proprietà minima del 51% detenuta da almeno una donna o un membro di un gruppo minoritario e a loro i grandi investitori istituzionali devono dedicare una serie di iniziative. Come la settimana di incontri organizzati a metà febbraio dal New York City Retirement Systems (279,7 miliardi gestiti), che ha visto la partecipazione di 850 fondi definiti emergenti.

A ciò, infine, si aggiunge la nascita dell'ultimo decennio di fondi dedicati. Negli Stati Uniti, circa due dozzine di fondi comuni aperti e fondi negoziati in borsa (ETF) adottano un mandato d'investimento incentrato sulla diversità e la maggior parte si concentra sul genere, mentre sono cinque quelli che hanno un focus sulle minoranze raziali.

—Mo.D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA