

ENERO 2025

Guía Legal DEI Para Pequeñas Empresas y Organizaciones:

Comprensión sobre el
Panorama Legal y la Creación
de un Lugar de Trabajo
Inclusivo y Equitativo



Nota: La mayoría del contenido de esta Guía fue preparado antes del cambio de Administración, y las posteriores acciones ejecutivas propuestas por el Presidente Trump pueden afectar algunos de los análisis. Hemos actualizado la Guía para reflejar algunas de las primeras órdenes ejecutivas, pero reconocemos que es probable que haya más acciones en el futuro. Continuamos alentando a las pequeñas empresas a priorizar y promover prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). También es importante mantenerse al tanto del panorama legal en constante cambio y de los posibles cambios regulatorios. Recomendamos encarecidamente mantener una comunicación continua con APR Network y los recursos que destacamos en esta Guía para obtener orientación actualizada mientras hacemos la transición hacia la nueva administración.

Descargo de responsabilidad: La información contenida en esta guía se proporciona únicamente con fines informativos generales y no debe interpretarse como asesoramiento legal sobre ningún tema. Consulte con un asesor legal sobre cuestiones legales específicas de la situación. Si necesita asesoramiento legal, le recomendamos consultar [los Recursos Adicionales](#) al final de esta guía. para ayudar a encontrar un abogado.

TABLA DE CONTENIDO

<u>EXPRESIONES DE GRATITUD</u>	<u>03</u>
<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>05</u>
<u>COMPRENDER EL PAPEL DEL GOBIERNO</u>	<u>09</u>
<u>ÁRBOLES DE DECISIÓN</u>	<u>17</u>
<u>POR QUÉ LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEBERÍAN ADOPTAR DEI</u>	<u>34</u>
<u>PROTECCIONES LEGALES</u>	<u>38</u>
<u>COMPROMETER AL GOBIERNO ESTATAL</u>	<u>57</u>
<u>RECURSOS ADICIONALES</u>	<u>59</u>
<u>GLOSARIO DE TÉRMINOS LEGALES</u>	<u>78</u>

Expresiones de Gratitud

American Pride Rises es una red de organizaciones comprometidas con la protección de los caminos hacia el sueño Americano, para que todas las comunidades de nuestra nación tengan la habilidad de prosperar. El movimiento para ser una sociedad más equitativa e inclusiva ha estado en el centro del progreso en nuestra nación: impulsando políticas e iniciativas que exigen que Estados Unidos cumpla con las promesas de la Constitución.

Gracias a los equipos de Defending American Values Coalition y Deliver the American Dream de la American Pride Rises Network por su apoyo, perspectiva y comentarios mientras desarrollábamos esta guía.

Un agradecimiento especial a los expertos legales y académicos por sus valiosos conocimientos y experiencia al dar al contenido de esta guía.

Nos gustaría expresar nuestro más sincero agradecimiento a las personas y organizaciones que nos ayudaron a comprender mejor las necesidades únicas de las pequeñas empresas y organizaciones comprometidas con el avance de DEI a través de su trabajo. Sus conocimientos fueron invaluable para dar forma a esta guía.

También extendemos nuestro más sincero agradecimiento a los expertos legales y líderes de derechos civiles que brindaron comentarios reflexivos y aportes directos durante el proceso de edición. Sus contribuciones han mejorado enormemente la calidad y precisión de esta guía. Un agradecimiento especial a los siguientes defensores y expertos legales por su generoso apoyo: Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law; Freedom Economy Business Association (socio de APR Network) y Global Black Economic Forum. Muchísimas gracias al equipo pro bono, Abuya investigación legal fue fundamental para la redacción de esta guía.

Además, estamos agradecidos con las personas de la California Black Freedom Fund; NAACP Legal Defense and Educational Fund, Inc. (LDF); y el Centro Meltzer para la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York – Avanzando la Iniciativa DEI por su invaluable orientación y por compartir recursos que informaron la redacción de esta guía legal.

Finalmente, un sincero agradecimiento a la experta que proporcionó la traducción al español de esta guía.

Tenga en cuenta: La inclusión en la sección de Agradecimientos no implica aprobación de la guía.

Como se señaló anteriormente, esta guía es informativo y no constituye asesoramiento legal.



Introducción

Estados Unidos se encuentra en un momento crucial, en el que debemos elegir entre aceptar y permitir que persista la historia excluyente de nuestra nación, o continuar luchando por el verdadero significado de la democracia, una que abarca la diversidad, la equidad y la inclusión. Los recientes ataques contra la protección de los derechos civiles de estudiantes y empleados, la acción afirmativa, la expansión de los préstamos a pequeñas empresas y los esfuerzos filantrópicos dirigidos a abordar la discriminación de larga data han socavado la visión de un “Estados Unidos para todos”.

Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ¹ reconoce la necesidad de crear entornos donde las personas puedan prosperar, hacer una contribución significativa y sentirse valoradas, independientemente de su origen o identidad.

Diversidad significa todas las personas.

- Estados Unidos está, y siempre ha estado, compuesto por personas de todos los ámbitos de la vida. La diversidad es nuestra fortaleza: generar nuevas ideas, impulsar nuestra economía y generar prosperidad para todos en nuestra nación. Las organizaciones que reflejan la diversidad de Estados Unidos están en mejor posición para aprovechar el poder intelectual, los recursos y el capital cultural que posee cada comunidad.

Equidad es el acceso justo a las oportunidades.

- Estados Unidos se fundó con la idea de que todos deberían tener las mismas posibilidades de éxito. La equidad repara los sistemas de desigualdad históricos y actuales, garantiza un acceso justo a los recursos para el éxito y sienta las bases para que una persona alcance su máximo potencial y que contribuya productivamente a sus familias, comunidades y a nuestra nación.

Inclusión es el participar en el sueño americano.

- Como nación, valoramos el parentesco, la comunidad y el acceso a las oportunidades: valores estadounidenses por los que muchos dan su vida a fin de proteger. Nos fortalecemos cuando utilizamos nuestro conocimiento y talentos colectivos para hacer avanzar a nuestra nación.

Sin diversidad, equidad e inclusión, las instituciones estadounidenses corren el riesgo de perder los mejores talentos, relevancia y competitividad, al tiempo que socavan las oportunidades, el progreso y los valores que respaldan el sueño americano. Y a pesar de que los titulares de las noticias dicen lo contrario, las empresas continúan adoptando DEI porque es bueno para los negocios.

Su búsqueda de programas DEI que atraigan y apoyen a los mejores talentos y amplíen la equidad y las oportunidades es más importante ahora que nunca. Es una estrategia legal y comercial prudente el adoptar iniciativas que avancen los objetivos de su empresa o organización a través de iniciativas DEI y protegen a su organización de litigios en forma de reclamos por discriminación.

Revertir el rumbo de las iniciativas DEI no solo expone a las organizaciones a riesgos legales, reputacionales y comerciales, sino que también socava la democracia misma de la que dependen nuestras empresas y comunidades. Algunos asesores legales bien intencionados pueden estar sugiriendo reversiones en DEI como preparación para una Administración Trump que ha adoptado la retórica anti-DEI sin basar estas recomendaciones en ninguna evidencia de que ayudará a reducir el riesgo legal o comercial. Una retirada no sólo aumenta el riesgo legal que plantean las demandas por discriminación, “obedecer de antemano” envalentona el autoritarismo. “La mayor parte del poder del autoritarismo se otorga libremente. En tiempos como estos, las personas piensan con anticipación qué querrá un gobierno más represivo y luego se ofrecen sin que se lo pidan. Un ciudadano que se adapta de esta manera está enseñando al poder lo que puede hacer”.²

Esta guía está diseñada para guiar a las pequeñas empresas, incluidas las organizaciones con y sin fines de lucro, a comprender sus derechos y responsabilidades relacionados con DEI. Cubre los requisitos legales, las mejores prácticas para fomentar un lugar de trabajo inclusivo y el papel del gobierno en la configuración del marco DEI. Además, proporciona orientación e información específica del estado para apoyar la promoción de DEI.

UNA AGENDA DE POLÍTICA FEDERAL PARA ATACAR A DEI

En los últimos años ha habido ataques continuos para limitar y socavar la DEI en varias áreas clave de la sociedad, incluida la educación, las oportunidades económicas, la filantropía, la atención médica y los derechos de voto. La idea de escasez y dinámica de poder en los Estados Unidos ha llevado a las fuerzas legales, políticas y culturales a enviar al público un mensaje de DEI como divisivo y excluyente. Esta narrativa falsa ha provocado desafíos en los siguientes sectores:

- **Educación:** Además de la decisión de la Corte Suprema sobre la acción afirmativa con respecto a las admisiones, muchos estados han aprobado o propuesto leyes para restringir el plan de estudios, la capacitación, la titularidad y la libertad de expresión relacionados con DEI.
- **Oportunidad Económica:** Ha habido esfuerzos continuos a nivel federal, estatal y local para restringir las iniciativas de DEI en objetivos de diversidad, capacitación, programación, grupos de recursos para empleados, desarrollo de empresas minoritarias y programas de apoyo.
- **Filantropía:** Los ataques contra organizaciones filantrópicas y sin fines de lucro, que trabajan para apoyar a comunidades históricamente subrepresentadas, han tenido como objetivo limitar la financiación caritativa centrada en abordar la desigualdad sistémica, la injusticia racial y la equidad social.
- **Atención Médica:** Aunque los datos demuestran claramente las disparidades raciales y de género en la atención médica, lo que hace que las iniciativas DEI sean literalmente cuestiones de vida o muerte, los esfuerzos para reducir las disparidades en el acceso a la atención, los resultados del tratamiento y la capacitación en las facultades de medicina y los sistemas de atención médica se han topado con oposición.
- **Derechos de voto:** Los esfuerzos para ampliar los derechos de voto se han topado con estrictas leyes de identificación de votantes, depuración de las listas de votantes, reducciones de las opciones de votación anticipada y manipulación de líneas de distritos.

Estos ataques han culminado en una agenda anti-DEI que promueve políticas daltónicas y el desmantelamiento de lo que se clasifica erróneamente como prácticas excluyentes.

PROYECTO 2025

El Proyecto de Transición Presidencial 2025 (Proyecto 2025), una agenda conservadora redactada por la Heritage Foundation, promueve el retroceso y la eliminación de lo que se denomina políticas “progresistas”, incluidas las relacionadas con DEI.

El Proyecto 2025 describe una agenda política clara para restringir las oportunidades de progreso de las comunidades históricamente subrepresentadas al atacar a DEI. Según lo analizado por [Centro Meltzer para la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia de la Universidad de Nueva York](#), las recomendaciones de políticas del Proyecto 2025 se dividen en las siguientes categorías:

- **Eliminar oficinas y personal de la DEI dentro del gobierno federal**
- **Poner fin a la participación del gobierno en iniciativas DEI**
- **Modificar las leyes para alinearlas con una visión conservadora de no discriminación.**
- **Tomar medidas coercitivas contra organizaciones que implementen iniciativas DEI**

Las amenazas contra DEI reflejan un esfuerzo más amplio para fomentar la discriminación y restringir las oportunidades. Sin lugar a dudas, hay [mucho en riesgo](#) para los miembros de comunidades históricamente subrepresentadas, la protección de los derechos civiles y los valores fundamentales de la nación. Es importante comprender las amenazas que plantea el Proyecto 2025 y la legislación introducida recientemente, como el [Desmantelar la Ley DEI de 2024](#) y [otra legislación](#) que daría un poder sin precedentes y en gran medida sin control a los funcionarios políticos designados para revocar el estatus de exención de impuestos. Sin embargo, ceder ante estas amenazas sólo abre la puerta a nuevos ataques y deja históricamente individuos subrepresentados vulnerables a una mayor discriminación. Las organizaciones tienen la responsabilidad de defender los valores e iniciativas pro-DEI, y sigue siendo legal e imperativo que continúen haciéndolo.

NOTAS AL FINAL

- 1 Nota: La definición de DEI de la APR abarca accesibilidad y pertenencia como valores fundamentales.
- 2 Timothy Snyder, *On Tyranny: Twenty Lessons from the Twentieth Century* (2017)

COMPRENDER EL PAPEL DEL GOBIERNO

Mecanismos de influencia, puntos críticos de presión y oportunidades prácticas

Como líder de una pequeña empresa u organización, además de abordar las necesidades de los clientes o las comunidades a las que presta servicios, debe navegar por un panorama político, legal y regulatorio cambiante a nivel federal, estatal y local que impacta el trabajo que hace todos los días. Como líderes locales, ustedes ven el impacto de los cambios en la aplicación de las leyes existentes y tienen una perspectiva única sobre la necesidad de nueva legislación o regulación. Usted está en una posición poderosa para apoyar u oponerse a cambios en las leyes y regímenes de aplicación en todos los niveles de gobierno. Esta sección le brinda una descripción general de los mecanismos de poder en el gobierno federal, estatal y local y oportunidades para que usted actúe.



El gobierno desempeña un papel clave en la configuración de la dirección de DEI. A nivel federal, estatal y local, el gobierno es responsable de:

- Crear y hacer cumplir leyes contra la discriminación.
- Implementar políticas que fomenten la DEI
- Promover la igualdad de acceso a oportunidades en educación, desarrollo laboral, atención médica, vivienda y servicios sociales.
- Recopilar datos para comprender mejor las disparidades y realizar un seguimiento del progreso para abordar la desigualdad
- Establecer estándares en el lugar de trabajo para garantizar prácticas no discriminatorias.
- Incentivar las prácticas de DEI a través de exenciones fiscales, subvenciones y contratos.
- Responsabilizar a las empresas y otras instituciones por el cumplimiento de los estándares DEI, implementar políticas como la recopilación y desagregación de datos y hacer cumplir sanciones por prácticas discriminatorias.

Al abogar por leyes y políticas que promuevan y protejan la DEI en los Estados Unidos, es importante comprender el panorama político y elaborar un enfoque estratégico en consecuencia. Entre los temas a considerar están:

1. **Leyes federales versus estatales:** Las leyes federales son creadas por el Congreso de los Estados Unidos y el gobierno federal las hace cumplir. Las leyes federales se aplican a todo el país y tienen jurisdicción sobre todos los estados. Los poderes que no figuran específicamente en la Constitución de los Estados Unidos como poderes federales se dejan a los estados. Las leyes estatales son creadas por las legislaturas estatales y las hacen cumplir los estados individuales. Las leyes estatales están sujetas a los límites establecidos por el gobierno federal. Si hay un conflicto entre las leyes federales y estatales, la Cláusula de Supremacía de la Constitución establece que las leyes federales tienen prioridad sobre las leyes estatales o locales.
2. **Leyes estatales y locales:** Los estados y localidades pueden tener sus propios estatutos de derechos civiles, y varios de los estados tienen sus propias leyes contra la discriminación que pueden ofrecer una protección más amplia que las leyes federales.
3. **Potencial de oposición legal:** Es importante reconocer el contexto en el que se está discutiendo la DEI y el potencial de acciones legales, incluidas acciones legales que podrían resultar en la creación de jurisprudencia perjudicial: decisiones judiciales que podrían establecer un precedente negativo para la protección de los derechos civiles en ese caso o en casos futuros.

En la sección Recursos de este documento, encontrará información sobre cómo acceder a la legislación modelo de American Pride Rises que defiende y promueve la DEI. También puede obtener más información sobre los esfuerzos legislativos para proteger o restringir la DEI visitando [Rastreador legislativo de American Ride Rises](#). Como alguien que comprende la importancia de DEI en su empresa y comunidad, desea compartirla con líderes gubernamentales estatales o locales de confianza que podrían presentar o apoyar dicha legislación.

→ EL GOBIERNO FEDERAL

Los tres poderes del gobierno (ejecutivo, legislativo y judicial) desempeñan cada uno un papel distinto en el avance de la DEI. A través de la aplicación de las leyes existentes, la creación y aprobación de nuevas leyes y la interpretación de las leyes, todas las partes del gobierno desempeñan un papel para garantizar que las comunidades históricamente subrepresentadas sean protegidas, tratadas equitativamente y sigan teniendo acceso a oportunidades.

THE EXECUTIVE BRANCH

El Poder Ejecutivo puede implementar y hacer cumplir las leyes. También puede emitir órdenes ejecutivas que promuevan la DEI dentro del gobierno y el sector privado.

- La Casa Blanca está formada por Presidente
 - Funciones (en relación con DEI): Director ejecutivo. Líder de crisis, Legislador jefe, Líder moral, Líder de partido, Gestor de prosperidad
 - Alcance de la autoridad (en relación con DEI):
 - Poderes Ejecutivos:
 - Nombramiento de empleados civiles federales y funcionarios gubernamentales de alto rango (es decir, jueces federales, miembros del gabinete, jefes de agencias independientes); Poder de destitución: poder para destituir de su cargo a cualquier persona que haya sido designada por el presidente (excepto los jueces de SCOTUS)
 - Poder de ordenanza: poder para emitir órdenes ejecutivas y declaraciones presidenciales firmadas.
 - Poderes Legislativos:
 - Puede presentar o recomendar ideas legislativas al Congreso.
 - Poder para vetar la legislación anti-DEI
 - Puede convocar una sesión especial del Congreso para cuestiones cruciales
 - Poderes Judiciales:
 - Nombramiento de jueces de SCOTUS (sujeto a aprobación del Senado)
- **La burocracia** federal se divide en cuatro categorías: 1) departamento del gabinete, 2) comisiones reguladoras independientes, 3) agencias ejecutivas independientes y 4) corporaciones gubernamentales.
 - **El Gabinete**: Las oficinas del gabinete más relevantes relacionadas con DEI son el Departamento de Educación, el Departamento de Salud y Servicios Humanos, el Departamento de Justicia y el Departamento de Trabajo. Actualmente, en cada agencia existe un Departamento de Derechos Civiles que garantiza que las políticas y procedimientos estén alineados con las leyes de derechos civiles.

- **Comisiones Regulatoras Independientes** afectan las políticas públicas, incluidas las cuestiones de discriminación racial y étnica.
 - El **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)** es responsable de investigar las quejas de discriminación que los empleados presentan contra sus empleadores. Después de que un empleado presenta una queja por discriminación ante la EEOC, la agencia ofrece un mediador externo y neutral para escuchar a ambas partes de la disputa. Este proceso de mediación es totalmente voluntario y la función del mediador es ayudar a ambas partes a llegar a una resolución, idealmente evitando la necesidad de una mayor intervención gubernamental.

La EEOC también puede emitir [orientación](#) sobre su interpretación de las leyes que aplica. Esta guía se basa en el texto de los estatutos relevantes, la historia legislativa, las políticas y decisiones anteriores de la Comisión, la jurisprudencia y otros recursos legales.

Los comisionados de la EEOC son nombrados por el Presidente (sujeto a la confirmación del Senado) por períodos fijos. Para más información, visite:

<https://www.eeoc.gov/>

- **Agencias Ejecutivas Independientes:**
 - La **Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos** no tiene la autoridad para hacer cumplir las leyes de derechos civiles. Más bien, su función principal es 1) reunir pruebas y celebrar audiencias para determinar el alcance de la discriminación, y 2) evaluar la eficacia de las leyes de derechos civiles y producir informes basados en sus conclusiones.

La Comisión está formada por ocho comisionados que cumplen un mandato de seis años. La mitad de los comisionados son nombrados por el Presidente (no sujeto a confirmación del Senado); y la otra mitad son designados por el Congreso.

Para más información, visite: <https://www.usccr.gov/>

Nota: La capacidad de la EEOC y de la Comisión de los Estados Unidos para afectar la política de derechos civiles depende de la composición de la comisión. Por ejemplo, mientras que el presidente entrante puede cambiar el presidente de la EEOC, los cinco comisionados sirven por períodos establecidos, y la mayoría de la EEOC hasta julio de 2026 incluirá comisionados que hayan articulado un apoyo claro a la DEI y los derechos civiles.

EL PODER LEGISLATIVO

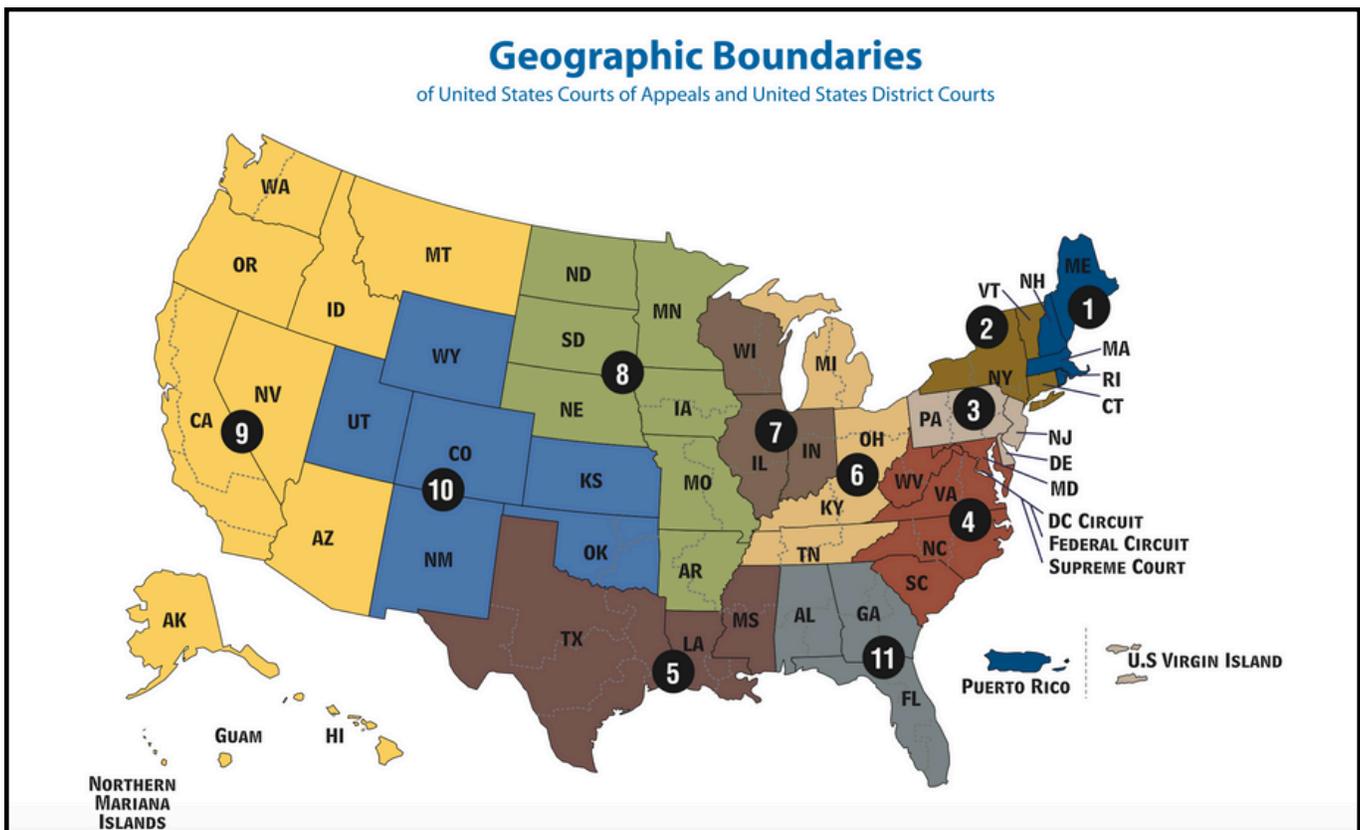
El Congreso es el poder legislativo del gobierno que defiende a sus electores y vota sobre cuestiones nacionales.

Los proyectos de ley DEI (como leyes contra la discriminación, iniciativas de igualdad salarial y protección de los derechos civiles) pueden presentarse ante la Cámara de Representantes o el Senado. Además de aprobar leyes, los legisladores controlan los presupuestos y pueden asignar fondos para apoyar programas destinados a abordar la discriminación y las desigualdades. Los órganos legislativos también pueden celebrar audiencias, aprobar resoluciones y crear comisiones para abordar la DEI y crear conciencia pública.

EL PODER JUDICIAL

Los tribunales desempeñan un papel importante a la hora de afirmar y/o ampliar la protección de los derechos civiles. Los tribunales tienen la autoridad para:

- Revisar la constitucionalidad de las leyes aprobadas por el poder legislativo.
- Establecer un precedente legal que influya en casos y leyes futuros.
- Abordar las prácticas discriminatorias a través de casos judiciales.



Fuente: https://www.uscourts.gov/sites/default/files/u.s._federal_courts_circuit_map_1.pdf

En Los Estados

Durante la actual era de devolución, el poder se está devolviendo a los estados. Este enfoque del federalismo –la división del poder entre un gobierno federal central y los estados– puede tener claras ventajas, como fomentar el pluralismo, crear laboratorios de democracia y garantizar la separación del poder para prevenir la tiranía. Sin embargo, históricamente un enfoque centrado en el Estado no ha funcionado bien para las comunidades históricamente subrepresentadas.

Mientras que las protecciones federales que hacen cumplir las leyes contra la discriminación son fundamentales para la aplicación efectiva de las protecciones de los derechos civiles para todos en los Estados Unidos, todavía hay oportunidades para fortalecer las protecciones de los derechos civiles a nivel estatal. Si bien algunos estados están aprobando leyes dirigidas a la DEI, existen muchas oportunidades para que los estados protejan y promuevan los derechos civiles a través de legislación y acciones ejecutivas que promuevan la DEI.

No existe una oficina única que tenga el control exclusivo de la formulación de políticas del Estado. En cambio, el gobernador, la legislatura, los tribunales y diversas agencias desempeñan un papel a través de órdenes ejecutivas, decisiones judiciales y regulaciones administrativas. Comprender las palancas de poder a nivel estatal es crucial al desarrollar una estrategia para defender la DEI.

Nota: Los deberes de los cargos y oficinas estatales varían de un estado a otro. Es importante consultar las constituciones estatales para obtener detalles específicos. Consulte la sección de Datos estatales para obtener resúmenes de las leyes constitucionales y estatutarias estatales relevantes de 13 estados.

La Oficina Ejecutiva

Los gobernadores son funcionarios electos que actúan como ejecutivos del estado. Sus funciones y responsabilidades incluyen:

- Desarrollar y hacer políticas públicas.
- Ordenar la acción legislativa
- Coordinación de las relaciones intergubernamentales
- Promoción del desarrollo económico

Los poderes formales del gobernador están descritos en la constitución del estado. La mayoría de los gobernadores mantienen el poder de nombramiento, el poder de vetar la legislación, la responsabilidad por el presupuesto, la autoridad para organizar el poder ejecutivo y la autoridad para contratar personal profesional.¹

Legislatura Estatal:

Cada estado tiene un cuerpo legislativo que es responsable de aprobar leyes. En todos los estados excepto uno (Nebraska), las legislaturas son bicamerales (constan de dos órganos); con un Senado y una Cámara de Representantes/Asamblea. Las legislaturas desempeñan tres funciones principales: formulación de políticas, representación y supervisión.

Dentro de la legislatura, el trabajo se realiza en comisiones. La función principal de un comité es considerar los proyectos de ley antes de presentarlos al organismo para su votación. Es importante observar las acciones de los comités legislativos cuando se trata de DEI. En los comités es donde se dan forma a las políticas y se toman decisiones de financiamiento que podrían impactar directamente a las comunidades históricamente subrepresentadas y a las iniciativas DEI.

- **Asignaciones:** Este comité determina la asignación de fondos gubernamentales.
- **Comité de Finanzas:** Este comité es responsable de revisar y supervisar las políticas financieras y el presupuesto general del estado. Las decisiones tomadas en este comité pueden determinar cómo se distribuyen los recursos para promover la igualdad de acceso a oportunidades.
- **Supervisión gubernamental:** Este comité puede garantizar que las políticas de DEI se apliquen correctamente, investigar disparidades en la aplicación de las leyes y responsabilizar a las agencias gubernamentales por prácticas discriminatorias.
- **Salud y Servicios Humanos:** Este comité puede ayudar a garantizar que se incluya a las poblaciones vulnerables en las decisiones políticas y que se dé prioridad a la equidad en la financiación y los servicios de atención médica.
- **Desarrollo Laboral y Económico:** Este comité puede influir en la creación de oportunidades laborales, programas de desarrollo de pequeñas empresas e inversiones en comunidades desatendidas.
- **Ley y Seguridad Pública:** Este comité aborda cuestiones de justicia penal y civil, constitución y derecho constitucional, y derechos civiles.

Tribunales Estatales:

Cada estado tiene su propio sistema judicial, y algunos estados tienen hasta cincuenta tipos diferentes de tribunales. Sin embargo, todos los estados tienen al menos tres niveles de tribunales: un tribunal de distrito, un tribunal de apelaciones y un tribunal supremo.

Fiscales Generales del Estado:

El Fiscal General actúa como el asesor jurídico principal del estado y proporciona opiniones formales por escrito sobre cuestiones jurídicas, como la constitucionalidad de una ley, una norma administrativa o un reglamento. En muchos estados, estas opiniones tienen fuerza de ley a menos que se impugnen con éxito en los tribunales. Además, el Fiscal General tiene autoridad para iniciar procedimientos civiles en la mayoría de los estados.

Secretario del Estado:

El Secretario del Estado es responsable del registro de corporaciones, valores y marcas. En relación con las elecciones, supervisan la elegibilidad de los partidos políticos y los candidatos, verifican las peticiones de iniciativa y referéndum, distribuyen papeletas electorales a los funcionarios locales, presentan informes de campaña y mantienen listas de registro de votantes para evitar el fraude. Además, el Secretario de Estado gestiona los archivos estatales, archiva las normas y reglamentos de las agencias, publica estatutos y registra a los cabilderos.

Tesorero del Estado:

El Tesorero es el director financiero del estado, responsable de administrar y supervisar los fondos estatales como administrador oficial. Esto incluye la responsabilidad de invertir fondos estatales, como los asignados a las pensiones de los empleados estatales.

Comisiones Laborales:

Las comisiones laborales son responsables de supervisar la administración de las leyes estatales relacionadas con el trabajo y la fuerza laboral. Esto puede incluir un trato justo a los trabajadores, la investigación de disputas salariales y casos de impago, y el establecimiento del salario mínimo estatal.

Departamento de Derechos Civiles:

En cada estado, existe una división dedicada a proteger los derechos civiles. Estos departamentos/comisiones trabajan para eliminar la discriminación haciendo cumplir las leyes estatales de derechos civiles, especialmente en las siguientes áreas: vivienda, empleo y alojamiento público.

NOTAS AL FINAL

1 Los poderes de los gobernadores varían según el estado. Para obtener información específica sobre la autoridad del gobernador en su estado, visite el sitio web ejecutivo del estado o ballotpedia.com.

Árboles de Decisión: Ejemplos de Cómo Gestionar los Esfuerzos para Promover la DEI



Fuerza de Trabajo

Programación -
Becas y Planes
Estratégicos

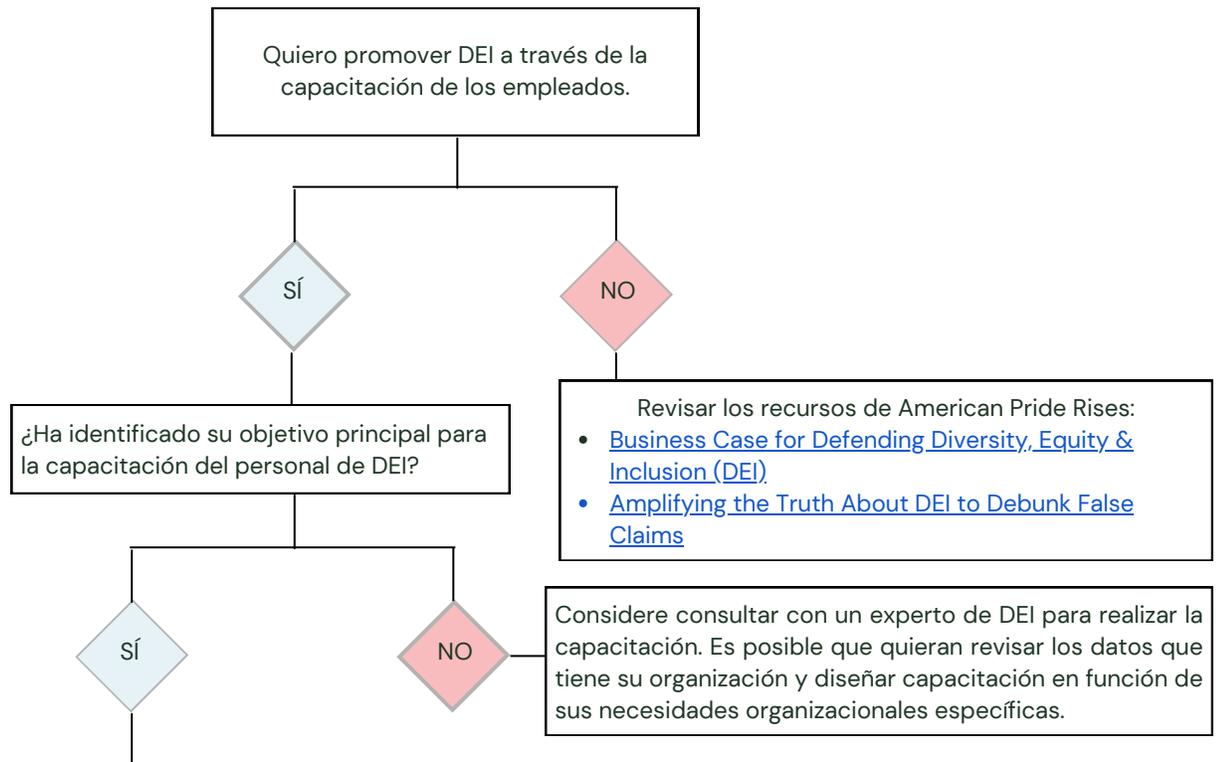
Oportunidad
Económica y
Contratos
Gubernamentales

FUERZA DE TRABAJO

- ➔ Quiero promover DEI a través de la capacitación de los empleados.
- ➔ ¿Puede mi empresa/organización iniciar un GRE/Continuar con un GRE? ¿Puedo hacerlo legalmente?
- ➔ He estado recopilando datos demográficos sobre mi fuerza laboral. ¿Puedo seguir haciéndolo? ¿Qué puedo hacer? (EEO-1, contratistas federales, requisitos estatales)
- ➔ Quiero diversificar mi fuerza laboral para poder aumentar mi productividad y mis ganancias llegando a las comunidades a las que quiero servir.



Quiero promover DEI a través de la capacitación de los empleados.

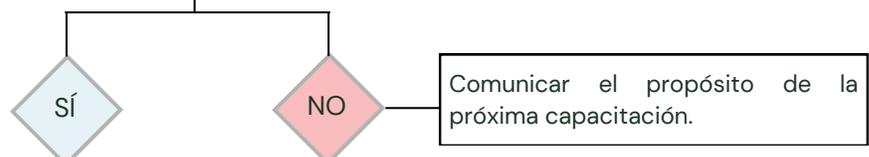


Es importante que el personal reciba capacitación continua para mejorar el funcionamiento laboral y las relaciones con los empleados. Sin embargo, es fundamental que las capacitaciones de DEI sean específicas para las necesidades de la organización y sean realizadas por un profesional capacitado.

Consejos para realizar capacitaciones DEI:

- Las capacitaciones deben ser de principio a fin y no sólo una sola vez.
- Incorporar equidad en toda la experiencia de los empleados: reclutamiento, contratación, desarrollo, promoción y planificación de sucesión.
- Incluya un cimiento positivo que se base en la presunción de que los participantes quieren trabajar en un ambiente inclusivo y respetuoso independientemente de su origen.
- Vaya más allá de la conciencia para incluir el desarrollo de habilidades de comunicación que permitan a los empleados tener discusiones difíciles que forjen relaciones y hagan avanzar el trabajo.
- Evite culpar a cualquier grupo en particular por las desigualdades sistémicas y céntrese en lo que los empleados pueden hacer para crear un entorno inclusivo y equitativo para todos.

¿Has comunicado la intención de la próxima capacitación DEI a todos los empleados?



Algunos empleados pueden estar a favor, mientras que otros pueden resistirse. Aunque una empresa puede hacer que la capacitación DEI sea obligatoria para todos los miembros del personal, siempre y cuando se realice de manera no discriminatoria, un enfoque más eficaz que un mandato es comunicar la necesidad y los beneficios de dicha capacitación para lograr la aceptación de los empleados.

¿Puede mi empresa/organización iniciar un GRE/Continuar con un GRE? ¿Puedo hacerlo legalmente?

¡Sí!

- Los GRE (Grupos de Recursos para Empleados) pueden ser una forma importante de promover la inclusión y retención de talento, así como el desarrollo personal y la contratación de los empleados.
- Dotar a los GRE de recursos adecuados, cubriendo las necesidades identificadas por los empleados.
- Aliente a los empleados a aclarar qué quieren lograr y por qué, centrándose en los resultados positivos que desean lograr (frente a los que desean evitar); Prepare el caso de negocio (qué beneficios aporta a su organización y cómo se alinea con sus objetivos y estrategias generales).
- Las políticas del GRE deben incluir el propósito del GRE alineado con los objetivos comerciales de la empresa u organización y una prohibición de exclusión de cualquier empleado sobre la base de cualquier característica protegida. Un descargo de responsabilidad que niegue que los GRE representen a los empleados con respecto a los términos y condiciones de empleo puede ser útil para evitar confusión y garantizar el cumplimiento de las [Ley Nacional de Relaciones Laborales](#).¹

He estado recopilando datos demográficos sobre mí fuerza laboral. ¿Puedo seguir haciéndolo? ¿Qué puedo hacer? (EEO-1, contratistas federales, requisitos estatales)

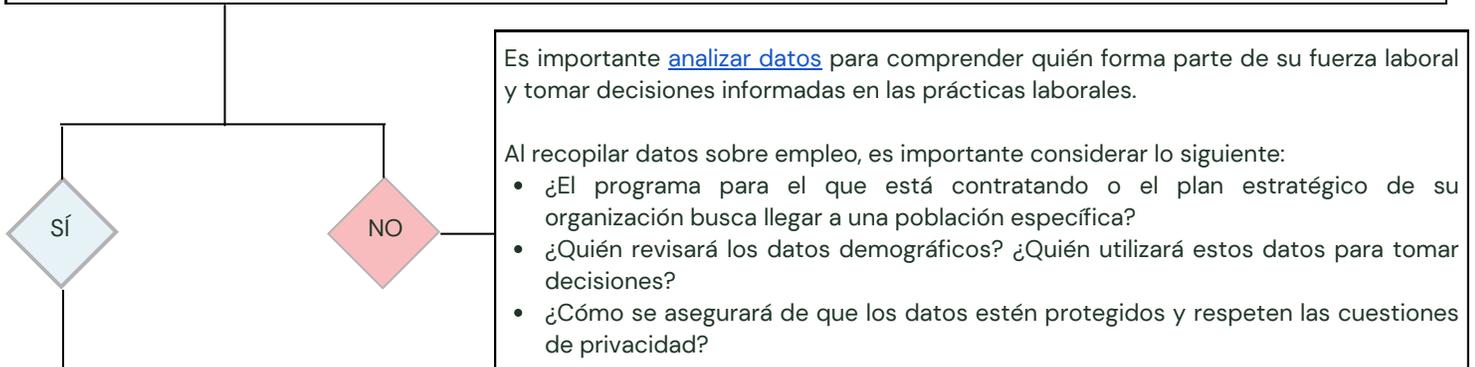
Sí, puede continuar recopilando datos.

Si actualmente no estás recopilando datos, ¡deberías considerar hacerlo!

- La recopilación de datos demográficos relevantes es buena para las empresas y, cuando se realiza mediante un proceso intencional, inclusivo y equitativo, reduce el riesgo legal.² Algunos empleadores deben realizar un seguimiento de la información demográfica de los solicitantes y empleados,³ pero independientemente puede ayudar a todos los empleadores a protegerse contra reclamos por discriminación ilegal. Los datos demográficos ayudan a identificar tendencias y disparidades en la contratación, ascensos, salarios y satisfacción de los empleados.
- Los datos pueden ayudarle a tomar decisiones informadas sobre las prácticas de contratación, retención y desarrollo y mejorar el compromiso y la satisfacción general de los empleados. Es importante destacar que la recopilación y el análisis de datos demográficos ayudan a garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones sobre igualdad en el empleo.
- La recopilación, el análisis y los objetivos aspiracionales de datos demográficos permiten a las empresas operar con el beneficio de información que podría revelar prácticas laborales discriminatorias. No tener estos datos limitaría seriamente la capacidad de las empresas para cumplir con las leyes contra la discriminación.

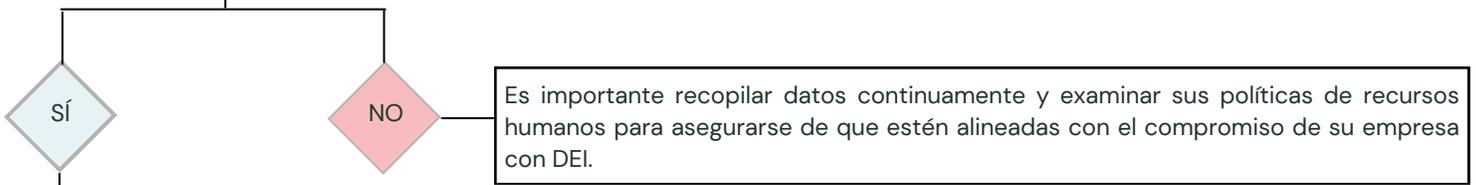
Quiero diversificar mi fuerza laboral para poder aumentar mi productividad y mis ganancias llegando a las comunidades a las que quiero servir.

¿Tiene datos sobre la demografía (raza, edad, género, etc.) y las habilidades de su fuerza laboral actual y el grupo de candidatos?

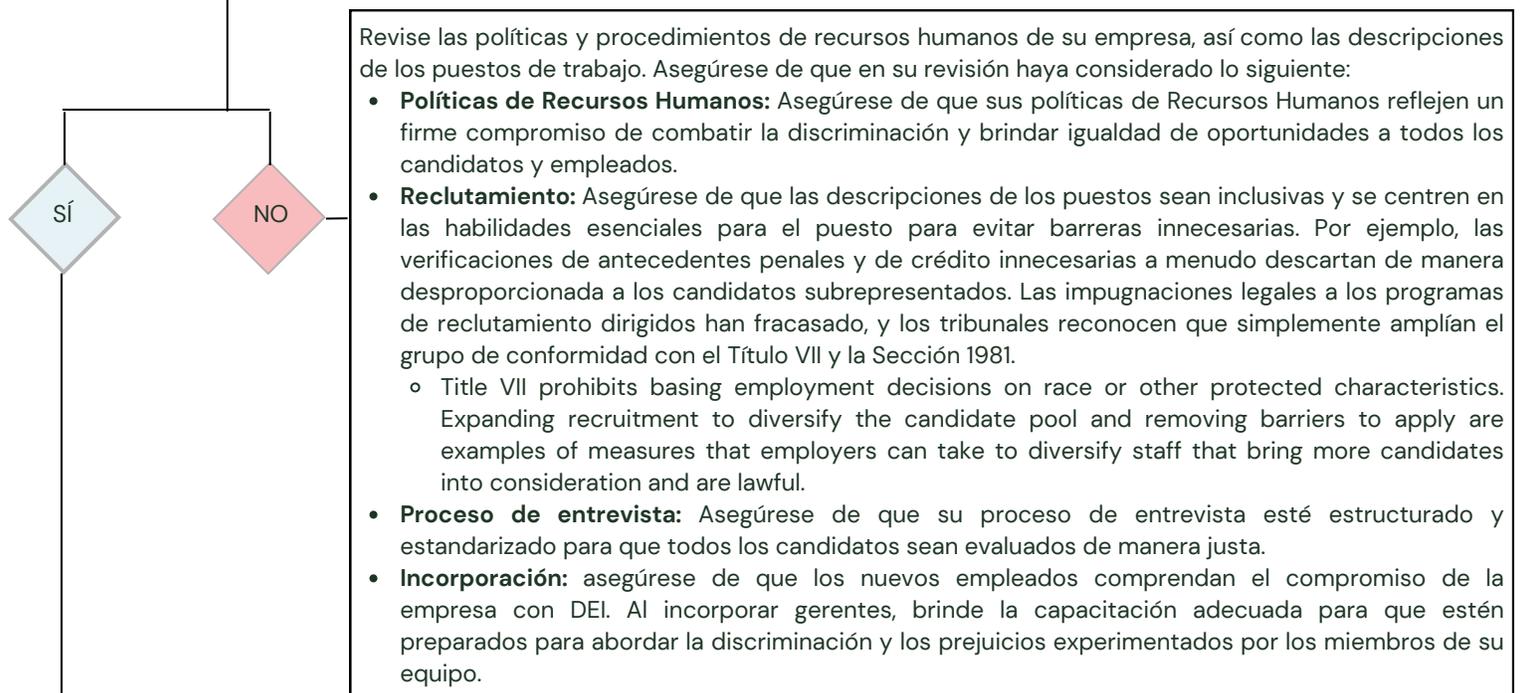


Analice esos datos para identificar brechas y determinar áreas de crecimiento.

Según su análisis, ¿ha identificado una brecha en su fuerza laboral actual y/o en su grupo de candidatos?



¿Ha revisado las políticas, los procedimientos y las descripciones de puestos de trabajo de recursos humanos de su empresa?



Si ha analizado los datos e identificado una brecha; considere examinar su estrategia de recursos humanos/divulgación para asegurarse de que las ofertas de trabajo actuales se difundan en plataformas y redes que representan a diversos solicitantes de empleo, incluidos:

- Identificar diversos colegios y universidades, incluidos [instituciones que sirven a minorías](#), organizaciones comunitarias y profesionales que apoyan a candidatos subrepresentados para llevar a cabo esfuerzos de divulgación y reclutamiento.
 - Colegios y universidades: instituciones asiáticas americanas nativas americanas que prestan servicios a isleños del Pacífico; Instituciones que prestan servicios a nativos de Alaska y nativos de Hawaii, colegios y universidades históricamente negras, instituciones que prestan servicios a hispanos, colegios y universidades tribales.
 - Organizaciones estudiantiles centradas en la comunidad, incluidas organizaciones que apoyan a personas de diferentes religiones, orientaciones sexuales e identidades de género y raza, color u origen nacional.
 - Organizaciones profesionales comunitarias específicas, incluidos colegios de abogados y sociedades médicas que se desarrollan para atender las necesidades únicas de comunidades diversas, incluidas religiones, razas y estatus LGBTQ.

¿Su empresa tiene un ambiente de trabajo inclusivo?

SÍ

Continuar brindando apoyo y recursos para ampliar los programas de inclusión.

NO

Considere implementar lo siguiente:

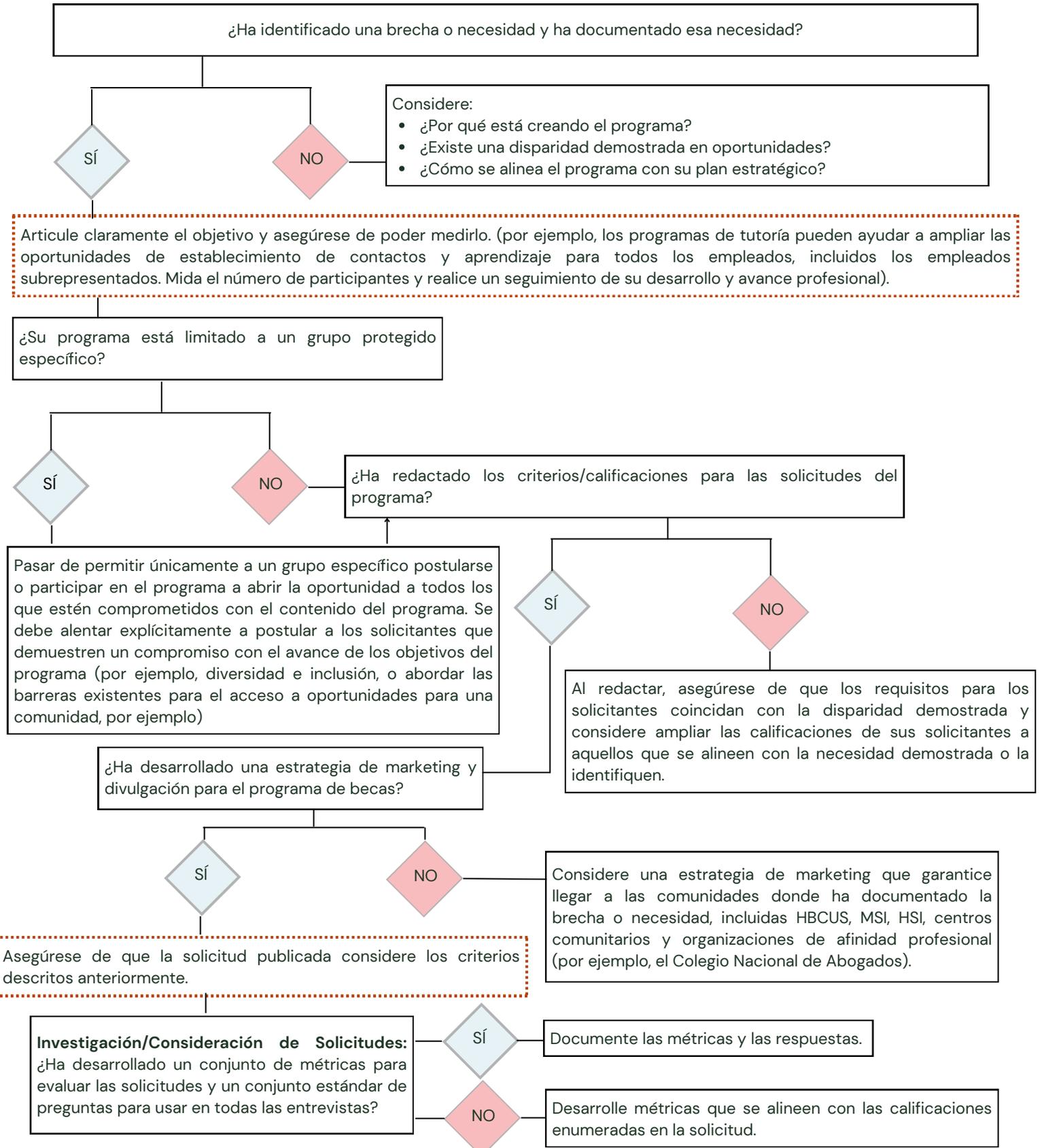
- Espacios físicos que hagan que todos se sientan bienvenidos: baños para todos los géneros, salas de enfermería, acceso equitativo al cuidado infantil.
- Garantizar la igualdad de acceso a la atención médica, independientemente de lo que el gobierno federal pueda hacer con respecto a sus opciones de atención médica.
- Apoyar a los grupos de afinidad/grupos de recursos de empleados (ERG)
- Políticas de retención
 - Desarrollar programas de tutoría y coaching abiertos a todos⁴
 - Renovar los procesos de evaluación de empleados y los criterios de promoción para eliminar sesgos⁵
 - Procesos de ascenso que se basan en evidencia objetiva, incluidas habilidades y competencias mensurables y habilidades transferibles.
 - Desarrollar trayectorias profesionales claras
 - Publicitar ampliamente los ascensos
 - Proporcione a todos los candidatos información sobre cómo prepararse y qué criterios se utilizarán para evaluar a los candidatos

PROGRAMACIÓN – Becas y Planes Estratégicos

- ➔ Quiero crear un programa de becas/pasantías/tutorías o iniciar un programa de becas para aumentar las oportunidades para que las comunidades subrepresentadas trabajen con mi empresa u organización.
- ➔ Valoro la diversidad, la equidad y la inclusión, y quiero que eso sea parte de mi plan estratégico. ¿Cómo lo hago?



Quiero crear un programa de becas/pasantías/tutorías o iniciar un programa de becas para aumentar las oportunidades para que las comunidades subrepresentadas trabajen con mi empresa u organización.



Valoro la diversidad, la equidad y la inclusión, y quiero que eso sea parte de mi plan estratégico. ¿Cómo lo hago?

¿DEI es parte de la misión de su organización?

SÍ

NO

Considere revisar la declaración de misión y los estatutos de su organización para explicar explícitamente la DEI como parte de la declaración de propósito de la organización.

¿Se analiza explícitamente la DEI en su plan estratégico?

SÍ

NO

Considere incorporar DEI en su plan estratégico, asegurándose de recopilar los datos correctos e involucrando a las partes interesadas para que la inclusión se comprenda en toda la organización.

DEI puede ser parte del plan estratégico de una organización. Es importante garantizar que los objetivos de DEI están claramente alineados con los objetivos y la programación de la organización.

- Desarrolle objetivos y métricas S.M.A.R.T. para medir el progreso de su esfuerzo DEI
- Garantizar que existan vías de participación de los empleados que fomenten la inclusión (crear GRE, promover un liderazgo diverso)

¿Existe aceptación entre el personal?

SÍ

NO

Es necesario el compromiso del liderazgo, el personal, la junta directiva y las partes interesadas para apoyar los objetivos y valores de la organización. Alentar a los líderes a expresar públicamente los objetivos de la organización con respecto a DEI para garantizar la rendición de cuentas.

Es importante comunicar la necesidad y los beneficios de DEI para mantener el apoyo de los empleados y la comunidad o los clientes a los que presta servicios. El compromiso a la DEI puede demostrarse a través del liderazgo, las políticas de gobernanza, la contratación, el poder compartido y, lo que es más importante, la rendición de cuentas. Desde la perspectiva del derecho corporativo, una forma de consolidar la DEI como un valor central de una organización es incluir los principios y el lenguaje de la DEI en los estatutos de una organización.

¿Ha comunicado interna y externamente por qué DEI es buena para los negocios?

SÍ

NO

Revisar los recursos de American Pride Rises:
• [Core Talking Points](#)

¿Existen oportunidades de capacitación continua en DEI?

NO

La capacitación de DEI debe ser continua y reflejar las necesidades cambiantes de su organización o negocio.

SÍ

Responsabilidad y Transparencia: asegúrese de recopilar los datos necesarios para medir si está cumpliendo sus objetivos. Recopilar datos relevantes sobre los objetivos de DEI puede ayudarle a tomar decisiones informadas. (es decir, encuestas a empleados o ciclos de retroalimentación, seguimiento de datos sobre contratación y retención). Los datos deben compartirse con las partes interesadas y la comunidad para demostrar el compromiso de su organización con los valores DEI expresados.

OPORTUNIDAD ECONÓMICA Y CONTRATOS GUBERNAMENTALES

- Soy una pequeña empresa/organización y perdí una oferta para un contrato federal. Creo que fui discriminado ilegalmente en mi intento de obtener el subcontrato de un contratista federal. ¿Cuáles son mis opciones?
- Soy un empleado de un subcontratista que trabaja para un contratista federal y fui discriminado por mi raza, color, origen nacional, género u otra característica protegida. ¿Cuáles son mis opciones?
- Estoy solicitando un contrato o programa gubernamental y creo que puedo calificar para un programa de contratación minoritaria. ¿Qué debo estar preparado para demostrar mi elegibilidad para el programa?
- Trabajo en una organización pequeña y me preocupan algunas acciones que parecen discriminar a los empleados sobre la base de una característica protegida. (Por ejemplo, a algunas personas se les asignan proyectos basados en estereotipos racistas o de género o no reciben el mismo pago por el mismo trabajo).
- ¡Estoy en una organización comunitaria; ¿Puedo comunicarme de forma anónima con la OFCCP con problemas de trabajadores o evidencia de violaciones cuando las violaciones supuestamente fueron cometidas por un contratista o subcontratista federal?
(Nota: estas preguntas y las respuestas provienen directamente del sitio web del DOL OFCCP de EE. UU., [disponible aquí.](#))



Soy una pequeña empresa/organización y perdí una oferta para un contrato federal. Creo que fui discriminado ilegalmente en mi intento de obtener el subcontrato de un contratista federal. ¿Cuáles son mis opciones?

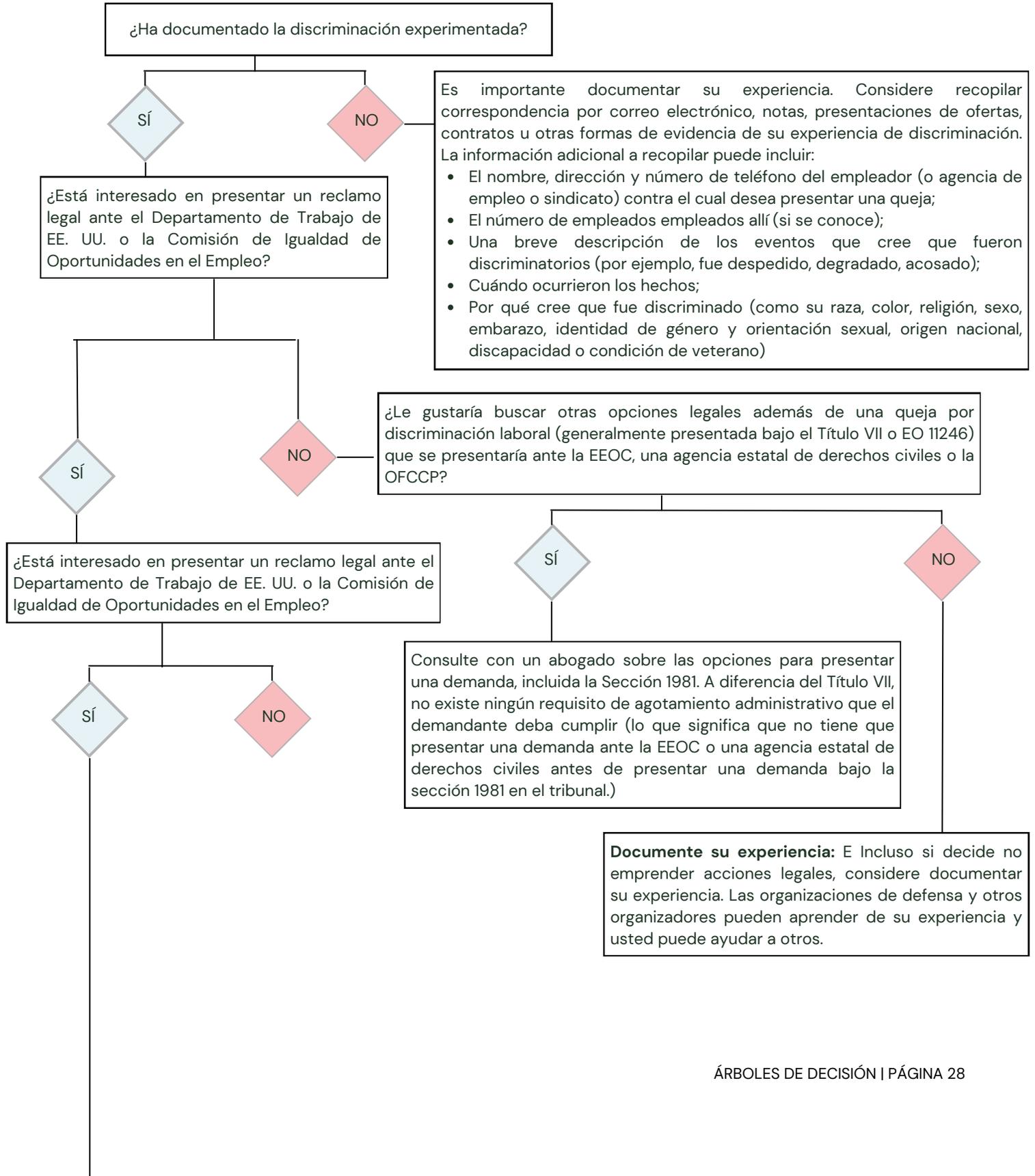
La contratación gubernamental está sujeta a las leyes antidiscriminatorias que se aplican a la contratación en general. (por ejemplo: Título VI de la Ley de Derechos Civiles y Sección 1981) La contratación federal también está sujeta a los requisitos de Igualdad de Protección a través de la cláusula de debido proceso de la Quinta Enmienda. Los proveedores que no ganan una oferta pueden presentar una protesta por varias razones, incluidas presuntas violaciones de la ley o regulación en la forma en que una agencia solicita ofertas para un contrato, cancela dicha licitación, adjudica un contrato o cancela un contrato.

Normalmente, los proveedores que perdieron una oferta pueden presentar protestas de oferta en cualquiera de tres lugares: (1) la agencia que era la agencia contratante – la agencia con la que está tratando de contratar (2) la [Contraloría General \(GAO\)](#), o (3) [el Tribunal de Reclamaciones Federales de los Estados Unidos \(COFC\)](#).⁶ Se puede presentar una protesta primero ante la agencia, luego (si no tiene éxito en la agencia) en la GAO y luego (si nuevamente no tiene éxito) en el COFC.

Las opciones aquí descritas están disponibles para cualquier postor que piense que la agencia federal que participa en el proceso de contratación no ha cumplido con la ley o los términos de una licitación. (Por lo tanto, esto se aplica si cree que fue discriminado ilegalmente por una categoría protegida o por otro motivo que viole la ley o los términos de la solicitud).

Tenga en cuenta que protestar contra una oferta puede ser un proceso difícil; Es importante pensar si podría haber alguna consecuencia para futuras ofertas o contratos en curso. Siempre que sea posible, contrate a un abogado. Consulte la sección de [Recursos Adicionales](#) a continuación o comuníquese con organizaciones locales de derechos civiles o un colegio de abogados local para identificar un abogado.

Soy un empleado de un subcontratista que trabaja para un contratista federal y fui discriminado por mi raza, color, origen nacional, género u otra característica protegida. ¿Cuáles son mis opciones?



Considere presentar una queja ante la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de EE. UU.⁷ La OFCCP hace cumplir la Orden Ejecutiva 11246, la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974. La EEOC hace cumplir varias leyes federales contra la discriminación en el lugar de trabajo; Si presenta una solicitud ante la EEOC o la OFCCP, generalmente se considerará "presentación dual", como si también la presentara ante la otra agencia.

- Puede presentar una queja alegando discriminación basada en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, o basada en consultas, discusiones o divulgaciones sobre compensación, o basada en represalias por presentar una reclamación, por informar sobre discriminación o por proporcionar información como testigo, ante la EEOC ([portal aquí](#)) o [el departamento de derechos civiles de su estado](#).
 - Recuerde que los estados y los gobiernos locales también tienen leyes contra la discriminación. Si la discriminación infringe tanto una ley estatal como una federal, la agencia estatal también enviará su queja a la EEOC.
 - Por lo general, debe presentar una queja alegando discriminación basada en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional o basada en consultas, discusiones o divulgaciones de compensación, dentro de los 180 días a partir de la fecha de la presunta discriminación, a menos que el tiempo de presentación se extienda por causa justificada. Si su queja alega una violación basada en discapacidad o condición de veterano protegido, debe presentarse dentro de los 300 días, a menos que el tiempo de presentación se extienda por una buena causa demostrada.

Conozca más sobre el proceso [aquí](#). La OFCCP tiene un paso previo a la denuncia mediante el cual un denunciante podría exponer alegaciones básicas para permitirle a la OFCCP hacer una evaluación inicial sobre si la denuncia sería adecuada y si valdría la pena investigarla.

Nota: La OFCCP generalmente no investiga quejas individuales, a menos que haya una denuncia de un patrón o práctica más amplio de discriminación (la excepción son las quejas que alegan discriminación por motivo de estatus de veterano o discapacidad).

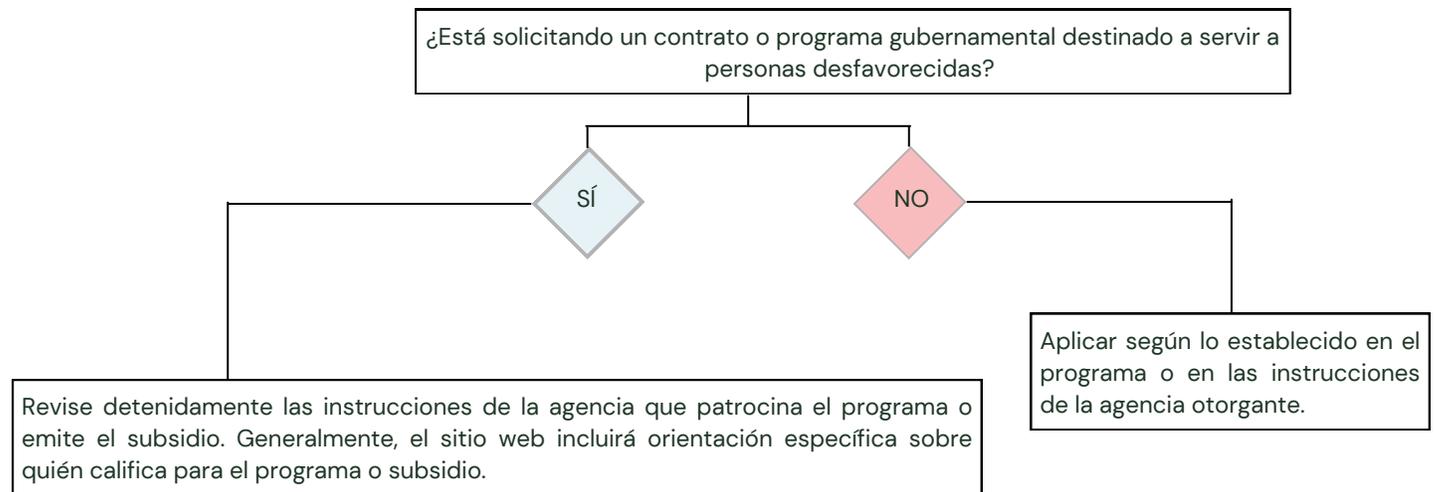
La OFCCP del DOL hace cumplir las protecciones contra la discriminación para los empleados de contratistas y subcontratistas federales. Antes de la revocación de la OE 11246 por parte del Presidente Trump, esta incluía protecciones contra la discriminación por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional bajo la OE 11246. Después de la revocación de la OE 11246, la OFCCP sigue aplicando protecciones contra la discriminación por motivo de estatus de veterano y discapacidad.

Los empleados aún pueden presentar reclamaciones por discriminación laboral ante la EEOC o su agencia estatal de derechos civiles. Las reclamaciones ante la EEOC pueden basarse en: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional; consultas, discusiones o divulgaciones sobre compensación; represalias por presentar una reclamación, por informar sobre discriminación o por proporcionar información como testigo.

Nota: La mayoría de los contratistas también están sujetos a la Ley de Asistencia para la Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974 (VEVRAA) y a la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación, que prohíbe la discriminación por motivo de estatus de veterano protegido y discapacidad.

Bajo administraciones anteriores, si la OFCCP recibía una queja fuera de su jurisdicción pero dentro de la de la EEOC, la transfería a la EEOC, notificando al demandante y al contratista. La fecha de presentación ante la OFCCP se consideraba la fecha de presentación ante la EEOC para los plazos de prescripción. De manera similar, las quejas transferidas a la EEOC por la OFCCP se consideraban presentadas desde que fueron recibidas por esta última.

Estoy solicitando un contrato o programa gubernamental y creo que puedo calificar para un programa de contratación minoritaria. ¿Qué debo estar preparado para demostrar mi elegibilidad para el programa?



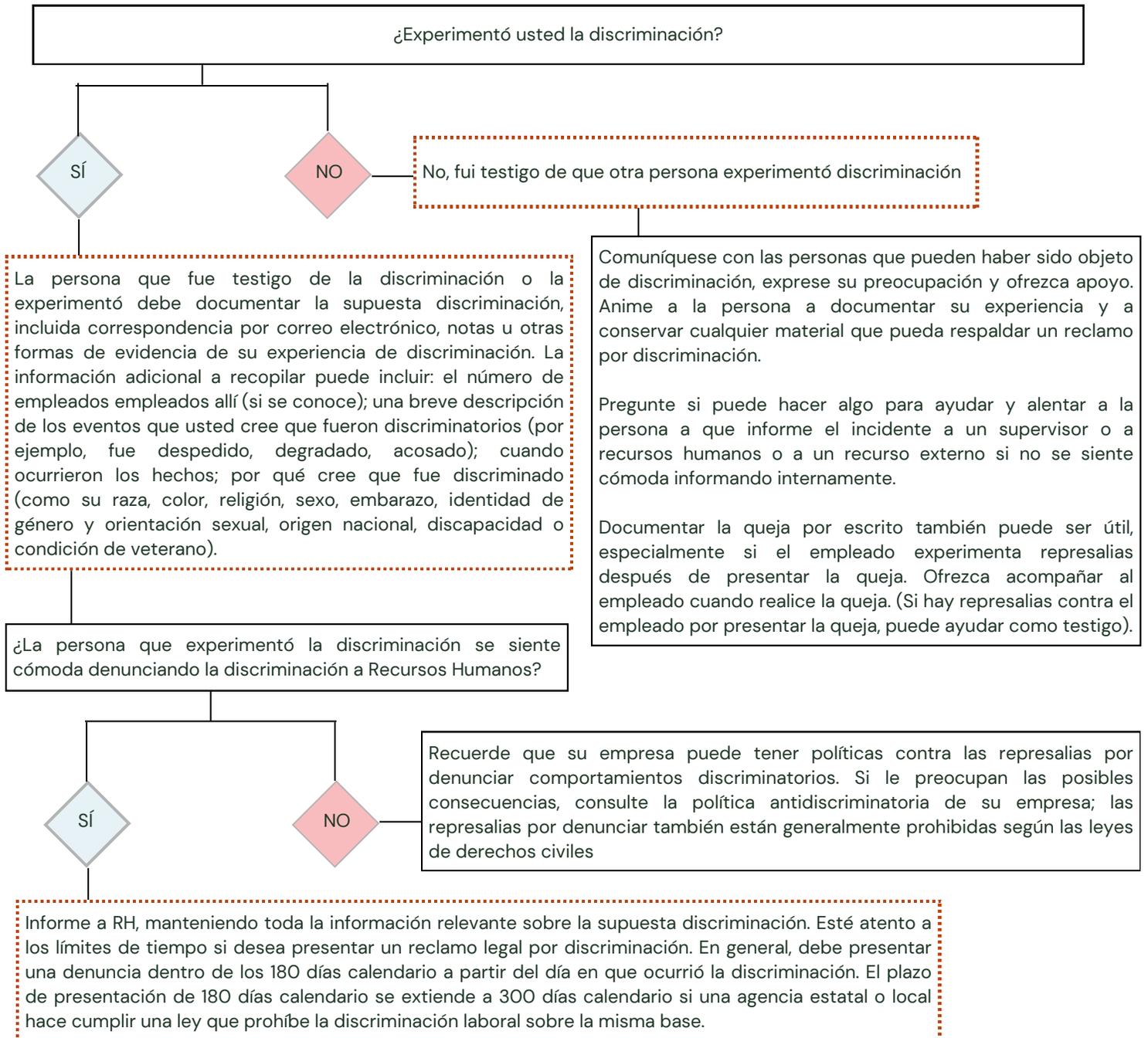
Los programas federales y estatales de contratación de minorías continúan ampliando las oportunidades para las pequeñas empresas en todo el país. Litigios recientes han alterado el proceso de solicitud para algunos de los programas, en algunos casos eliminando las "presunciones" de que las minorías raciales o de género están en desventaja después de litigios recientes, pero las agencias continúan operando los programas.

- Por ejemplo, algunas agencias pueden solicitar el siguiente tipo de información y narrativas para demostrar que un solicitante califica para un programa de contratación de minorías. Nuevamente, cada programa y agencia es diferente, así que consulte la agencia que emite el programa o la oportunidad de subsidio para obtener más detalles.
 - **Narrativas de desventaja social**, incluidas preguntas de "quién", "dónde", "cuándo" y "qué" para demostrar su desventaja social o económica. Esto puede incluir una indicación de qué identidad o identidades son la base de la desventaja social y descripciones de incidentes en los que se ha producido prejuicio o discriminación.
 - Por ejemplo, la Administración de Pequeñas Empresas ha [redactó una guía](#) para escribir una narrativa de desventaja social.
- [El Programa de Empresas Comerciales Desfavorecidas del Departamento de Transporte de EE. UU. \(U.S. Department of Transportation\)](#) que se aplica a los fondos federales de transporte gastados por los departamentos de carreteras estatales y locales, las autoridades de tránsito y los aeropuertos, todavía está completamente en vigor. (En un litigio reciente, un tribunal prohibió el uso de la presunción refutable de desventaja social en un programa DBE, pero limitó su fallo a los dos contratistas demandantes en ese caso, y no ordenó una orden judicial a nivel nacional). El Departamento de Transporte de EE. UU., los departamentos de transporte estatales individuales y la mayoría de las autoridades de tránsito y aeropuertos tienen sitios web y personal disponible para ayudar a las empresas a navegar por el programa.

Trabajo en una organización pequeña y me preocupan algunas acciones que parecen discriminar a los empleados sobre la base de una característica protegida.

(Por ejemplo, a algunas personas se les asignan proyectos basados en estereotipos racistas o de género o no reciben el mismo pago por el mismo trabajo).

Varias leyes federales prohíben la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo contra clases protegidas de personas, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA) y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA). Estas leyes se aplican a empleados o solicitantes.



¿Trabaja para un contratista del gobierno O para un empleador privado con 15 o más empleados?

SÍ

NO

Considere consultar a un abogado. Muchas leyes estatales o locales contra la discriminación protegen a los empleados que trabajan para empleadores más pequeños (menos de 15 empleados); Además, las protecciones federales de los derechos civiles en virtud de la Sección 1981 y la Ley de Igualdad Salarial (EPA) protegen a las personas que trabajan para empleadores con menos de 15 empleados. (Según la EPA, las personas tienen dos años para acudir a los tribunales o a la EEOC y alegar discriminación salarial por motivos de género, incluida la identidad de género).

Si trabaja para un contratista gubernamental, considere presentar un reclamo ante la OFCCP del Departamento de Trabajo de EE. UU. o la EEOC o el departamento de derechos civiles de su estado. Si trabaja para un empleador privado que no es un contratista con 15 o más empleados, considere presentar ante la EEOC ([portal aquí](#)) o el departamento de derechos civiles de su estado (puede encontrar la [agencia estatal para presentar un reclamo aquí](#)). Recuerde, los gobiernos estatales y locales también tienen leyes contra la discriminación. Si la discriminación infringe una ley estatal y federal, la agencia estatal también enviará su queja a la EEOC. En general, debe presentar un cargo dentro de los 180 días calendario a partir del día en que ocurrió la discriminación. El plazo de presentación de 180 días calendario se extiende a 300 días calendario si una agencia estatal o local hace cumplir una ley que prohíbe la discriminación laboral sobre la misma base.

En cualquier caso, puede consultar a un abogado sobre una posible demanda estatal o federal que alegue discriminación por motivos de categorías protegidas, como raza, color, origen nacional, género, identidad de género, orientación sexual, religión o discapacidad. Recuerde, usted también puede tener reclamos adicionales de derechos civiles estatales.

Estoy en una organización comunitaria; ¿Puedo comunicarme de forma anónima con la OFCCP con problemas de trabajadores o evidencia de violaciones cuando las violacio

¡Sí! Hay cuatro opciones para comunicarse con la OFCCP en relación con un problema de un trabajador, una queja u otra información sobre una posible infracción que involucre a un contratista y/o subcontratista federal.

- **Consulta previa a la queja**
- **Queja**
- **Queja presentada por un representante autorizado**
- **Información/evidencia sin una queja formal**

Nota importante: Una queja nunca debe ser presentada, o solo en raras ocasiones, en nombre de los empleados sin el consentimiento de estos. Hacerlo sin su conocimiento y consentimiento puede llevar a represalias contra los empleados e incluso a violencia física si el empleador sospecha que los empleados han hablado contigo.

Para obtener información adicional, visite el sitio web:
[U.S. Department of Labor Office Federal Contract Compliance Programs.](#)

NOTAS AL FINAL

- 1 [SHRM | Employee Resource Groups: A Critical Resource for Unionized Workforces](#)
- 2 [LinkedIn | DEI Data Collection: A How-to-Guide](#)
- 3 Los empleadores con 100 o más empleados deben presentar un informe EEO-1 ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Algunos contratistas gubernamentales más pequeños también deben presentar un informe EEO-1.
- 4 [Harvard Business Review | How to Do Sponsorship Right](#)
- 5 [Harvard Business Review | How One Company Worked to Root Out Bias from Performance Reviews](#)
- 6 Al menos un día antes de presentar una protesta de oferta, el abogado del manifestante debe presentar un aviso previo a la presentación al COFC, al adjudicatario, al Departamento de Justicia (“DOJ”) y al funcionario de contrataciones de la agencia contratante.
- 7 OFFCCP tiene jurisdicción si el contrato principal en el que está trabajando asciende a \$10,000 o se acumularán (o se puede esperar razonablemente que lo hagan) hasta más de \$10,000 en cualquier período de 12 meses.

POR QUÉ LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEBERÍAN

ADOPTAR LA DEI:

Liberar el Crecimiento y las Oportunidades Económicas

Los esfuerzos para socavar las prácticas de DEI en las pequeñas empresas han sido persistentes. Sin embargo, es importante que las empresas sigan adoptando DEI y mantengan firme su compromiso de contribuir a una sociedad más equitativa y justa.

➔ DEI EN NÚMEROS

Los desafíos y ataques a DEI han obligado a muchos empleadores a reconsiderar su enfoque, o al menos cómo comunican públicamente sus esfuerzos para ampliar las oportunidades para sus empleados. Sin embargo, los objetivos comerciales centrales (alcanzar una base de clientes más amplia y retener a los mejores talentos) continúan alineándose con las metas de los programas DEI. Como resultado, los empleadores continúan buscando oportunidades para expandir programas DEI efectivos.



Es crucial ampliar la verdad sobre la DEI, no sólo aclarando qué es y qué no es, sino también destacando los beneficios de las iniciativas de DEI. A pesar de los desafíos legales y sociales de alto perfil, incluidos informes de empresas que están reduciendo sus esfuerzos o pasando a la clandestinidad con sus esfuerzos DEI, encuestas recientes muestran un compromiso continuo con las iniciativas DEI. En [Informe de inclusión, equidad y diversidad de Littler 2024](#), las respuestas de los empleadores demostraron un compromiso continuo con DEI.

- El 57 por ciento de los empleadores informó que sus esfuerzos de DEI aumentaron con respecto al año anterior, a pesar de que el 59 por ciento informó alguna reacción negativa desde la decisión de la SFFA.
- De los ejecutivos de alto nivel encuestados, el 91 por ciento dijo que su priorización de las iniciativas DEI no se vio afectada por la decisión de la SFFA.

Las organizaciones están redoblando su apuesta o otras que, para empezar, nunca fueron serias podrían estar abandonándola por completo. De acuerdo a [El plan global de Workday para la pertenencia y la diversidad](#):

- El 97 por ciento de las empresas tienen al menos una iniciativa DEI
- El 85 por ciento tiene un presupuesto DEI dedicado.
- El 82 por ciento de las organizaciones estadounidenses están midiendo los impactos comerciales de DEI
- El 78 por ciento dio prioridad a DEI más que el año anterior, y el 45 por ciento prevé aumentar su presupuesto de DEI en el próximo año financiero (frente al 35 por ciento en 2023).

Las organizaciones sin fines de lucro han mejorado su eficacia a través de programas DEI. En [Bloquear la reacción: el impacto positivo de DEI en organizaciones sin fines de lucro](#), el Building Movement Project analizó los datos de la encuesta para evaluar el impacto de DEI en los encuestados y sus organizaciones sin fines de lucro. El estudio encontró que entre 2019 y 2022, los encuestados BIPOC (personas negras, indígenas y de color) y blancos en organizaciones sin fines de lucro calificaron su experiencia laboral de manera más positiva, especialmente en retención y voz, cuando sus organizaciones emplearon cinco o más estrategias DEI.

Investigación demuestra que DEI ayuda a individuos, empresas y accionistas a:

- **Compromiso y participación:** Los empleados que creen firmemente que la empresa valora la diversidad están comprometidos en un 84 por ciento; aquellos que están totalmente en desacuerdo están comprometidos en un 20 por ciento.
- **Precio de las acciones:** Las empresas que valoran la diversidad tienen un precio de acción un 6.8 por ciento más alto que aquellas que no lo hacen.
- **Rotación de empleados:** Los empleados que creen firmemente que la organización no valora la diversidad tienen más de tres veces más probabilidades de irse en un período de 12 meses.

En pocas palabras – [la gente se preocupa por DEI](#). La inversión continua en iniciativas DEI tiene sentido, ya que se ha demostrado constantemente que la diversidad impulsa la innovación y beneficia a las empresas.

➔ Estrategias para Ampliar las Oportunidades y Promover la DEI

Liderar con el Ejemplo: Es esencial que las organizaciones sigan comprometidas con la DEI modelando prácticas inclusivas internamente y hablando públicamente sobre sus beneficios. Las empresas deben promover activamente los valores de DEI y apoyar iniciativas que fomenten la inclusión en el mercado.

Fortalecer las Políticas DEI Existentes: Las organizaciones deben revisar periódicamente sus políticas DEI para garantizar que sus prácticas estén alineadas.

Asignar Recursos para Promover Iniciativas DEI: Los programas de diversidad en el lugar de trabajo, como los grupos de recursos para empleados, la capacitación y el entrenamiento, deben considerarse vitales para el éxito de la empresa, con recursos dedicados asignados a fomentar un entorno inclusivo donde los empleados sientan que pertenecen y se valoren sus voces.

Recopilar Datos: Es importante recopilar datos sobre la fuerza laboral para rastrear la diversidad y garantizar prácticas inclusivas. Además, las organizaciones deben documentar los casos de discriminación tanto en las prácticas internas como en la contratación externa. La creación de un registro de tales incidentes respaldará las revisiones de las políticas de recursos humanos, fortalecerá el caso de las iniciativas DEI y proporcionará evidencia al informar externamente para buscar ayuda.

Cuenta tu Historia: Las historias son herramientas poderosas para defender la DEI. Contribuir a una conversación más amplia ayuda a defender la DEI, cuestionar el estado actual y a educar a otros sobre su impacto positivo. La sensibilización humaniza a DEI, fomentando conexiones que pueden conducir a la construcción de coaliciones y la acción colectiva.

Organización y Promoción:

Influir en quienes ocupan posiciones de poder para hacer cumplir las políticas pro-DEI. Responsabilizar a individuos e instituciones.

Votación:

Asegúrese de que los funcionarios electos compartan sus mismos valores y estén dispuestos a proteger a DEI.

Remodelar la Opinión Pública:

¡DEI beneficia a todos! Ayude a remodelar la narrativa sobre qué es DEI y los beneficios de crear una sociedad más equitativa y justa.

Establecer el Estándar:

Discuta con los líderes de su organización y las partes interesadas clave sobre cómo pueden continuar implementando políticas DEI dentro de las organizaciones y públicamente.

Hacer que los funcionarios electos y gubernamentales rindan cuentas para reforzar la ley: Es fundamental comprender que tanto las leyes federales como estatales pueden afectar su negocio. Investigue las entidades gubernamentales responsables de abordar las reversiones de DEI en relación con su problema específico. Desarrollar una estrategia para incidir en el cambio, abogando por un enfoque más centrado en la equidad. Sus esfuerzos pueden alentar a los formuladores de políticas a adoptar soluciones que reflejen el valor fundamental de las oportunidades de Estados Unidos y promuevan la inclusión.

➔ Puntos de conversación¹

- DEI impulsa la innovación y el crecimiento.
- Los lugares de trabajo diversos, equitativos e inclusivos están mejor posicionados para atraer y retener a los mejores talentos.
- Asumir y mantener compromisos DEI puede tener un impacto positivo en la reputación de su empresa.
- DEI promueve diversas perspectivas y participación; desmantelarlo reduciría la innovación y debilitaría la competitividad de Estados Unidos.
- No existe ningún precedente legal que prohíba a las organizaciones alinear sus misiones y objetivos con la diversidad; Las protecciones actuales para diversos empleados siguen vigentes.

➔ Enfrentando la oposición

Las consecuencias del desmantelamiento de DEI serán de gran alcance. Desde la perspectiva empresarial, revertir o abolir por completo las prácticas de DEI profundizará las disparidades económicas y sociales, particularmente para los grupos históricamente subrepresentados. Específicamente, también reduciría el acceso a las oportunidades económicas, lo que haría más difícil para muchos alcanzar el Sueño Americano. También aumentaría la responsabilidad legal con respecto a las reclamaciones por discriminación.

Es necesario que las empresas desarrollen estrategias que:

1. Anticipen posibles desafíos legales;
2. Aboguen por la rendición de cuentas y el cumplimiento de la ley vigente; y
3. Crean conciencia sobre los beneficios de las iniciativas DEI.

Las organizaciones tienen la responsabilidad de ser inclusivas, equitativas y no discriminatorias en el lugar de trabajo. Actualmente existen protecciones legales que protegen a aquellos derechos.

La siguiente sección le proporcionará el contexto para comprender y prepararse para los posibles desafíos legales.

NOTAS AL FINAL

1 Para contexto adicional, revise la APR [“The Business Case for Defending Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\)”](#)



PROTECCIONES LEGALES

Comprender la Ley, los Riesgos Legales Potenciales y Cómo DEI Ayuda a las Empresas a Cumplir con sus Obligaciones Legales

Los programas de diversidad, equidad e inclusión utilizados por organizaciones y empresas exitosas incluyen esfuerzos para crear grupos diversos de candidatos, eliminar barreras en la contratación de grupos subrepresentados y garantizar ambientes de trabajo inclusivos y de apoyo para empleados de todos los orígenes.

- Estas actividades eran legales antes de la decisión de la Corte Suprema que derogó la educación afirmativa en la educación superior y siguen siendo legales hoy en día. De hecho, según las leyes de derechos civiles existentes, incluida la Ley de Derechos Civiles de 1964, los empleadores deben eliminar las prácticas que crean barreras injustas al empleo.
- Muchos programas y actividades relacionadas con la diversidad pueden utilizarse para ayudar a cumplir estas obligaciones legales. Los empleadores tienen el deber, según la ley federal, de crear un ambiente de trabajo seguro y libre de discriminación, acoso e intimidación. Las iniciativas y programas de diversidad, equidad e inclusión ayudan a los empleadores a cumplir con esta obligación legal al identificar y abordar la discriminación que crea barreras a la igualdad de oportunidades.
- Y muchas pequeñas empresas y organizaciones están liderando un trabajo externo y crucial para promover los derechos civiles a través de iniciativas que se centran a las comunidades de color, la comunidad LGBTQ, las mujeres, los inmigrantes, las minorías religiosas, las personas con discapacidades y las personas que enfrentan la discriminación basada en muchos aspectos diferentes de su identidad. **Este trabajo también queda protegido por la ley.**

Esta sección de la guía proporciona un resumen de los ataques recientes a este trabajo y cómo navegar el clima legal y político para avanzar en estos programas que amplían las oportunidades y la equidad.

Mientras que los desafíos y ataques legales más recientes contra las organizaciones que implementan iniciativas de diversidad, la equidad y la inclusión han resultado vacías o fueron rápidamente desestimadas ante los tribunales por motivos de procedimiento, tales amenazas y litigios aún pueden crear efectos paralizadores que desviar la atención y los recursos de la misión central de una organización.

Un pequeño número de casos que desafían la diversidad, la equidad y la inclusión iniciativas han tenido éxito. Líderes de empresas y organizaciones que comprenden los beneficios de las iniciativas de diversidad, la equidad y la inclusión buscan orientación con respecto a cómo navegar en un ambiente en el que estas iniciativas están cada vez más bajo ataque, ya sea a través de litigios o de una retórica selectiva que tergiversa su verdadero propósito.

Este resumen legal está diseñado para proporcionar a los líderes y empleados de pequeñas y medianas organizaciones y empresas información valiosa para que puedan comprender los riesgos legales reales asociados con las iniciativas de diversidad y los mayores riesgos que conlleva abandonar estos esfuerzos. Esta sección incluye:

- ejemplos de prácticas de diversidad, equidad e inclusión que permanecen legalmente protegidas y tienen beneficios comprobados para empresas y organizaciones; y
- un resumen de las prácticas que podrían aumentar su riesgo de ser blanco de defensores de la equidad o otras fuerzas opositoras, junto con estrategias para mitigar ese riesgo.

Como siempre, cada decisión está basada en específico a los hechos. Este resumen no constituye asesoramiento legal. Revise la sección de recursos para obtener información sobre cómo acceder a asesoramiento legal personalizado y obtener recursos adicionales.

La Ley Continúa Apoyando y Protegiendo la Mayor Parte de las Iniciativas de DEI Separando el Miedo de la Ley

Tenga en cuenta que esta es una guía general para organizaciones pequeñas y otros empleadores mientras navegan por el panorama legal actual en medio de ataques a iniciativas relacionadas con la diversidad. Este kit de herramientas no constituye asesoramiento legal. Si necesita asesoramiento legal, le recomendamos revisar los recursos al final de este kit de herramientas para ayudarle a encontrar un abogado.

The Lawyers' Committee for Civil Rights (El Comité de Abogados por los Derechos Civiles) según la [Ley Iniciativa Pro Bono para proteger y promover la diversidad, la equidad y la inclusión](#) brinda asesoramiento legal y, en algunos casos, representación a entidades privadas, sin fines de lucro y gubernamentales preocupadas por su diversidad, equidad e inclusión o programas con conciencia racial. The Lawyers' Committee trabaja con bufetes de abogados asociados para garantizar que las entidades no tengan que sacrificar programas cruciales centrados en combatir las disparidades raciales en oportunidades y resultados. A través de su proceso de admisión, los solicitantes comienzan completando su [formulario de admisión inicial](#) para adquirir información preliminar y para que completen una verificación inicial de conflicto.

Este guía también destaca recursos críticos de los líderes de derechos civiles en el Fondo de Defensa Legal (LDF) de la NAACP, incluyendo hojas informativas y un extenso informe legal que defiende y promueve la DEI asociada con [Iniciativa de Igualdad de Protección de LDF](#), La Conferencia de Liderazgo sobre Derechos Civiles y Humanos y la [Iniciativa para Promover la Diversidad](#) de el Centro Meltzer para la Diversidad, Inclusión y la Pertenencia de la Universidad de Nueva York. El Avanzando en la iniciativa DEI incluye el más completo [Rastreador de litigios DEI](#) así como útiles resúmenes de datos y artículos y explicaciones reflexivas y prácticas. Democracy Forward's [Informe de iniciativas de fortalecimiento y protección de la diversidad, la equidad y la inclusión \(DEI\)](#) proporciona un resumen útil de algunos de los casos individuales que desafían a la DEI, junto con un camino a seguir.

Además, existen organizaciones, incluida Freedom Economy, que brindan apoyo a inversores y organizaciones involucradas en inversiones de impacto y trabajos relacionados con la diversidad. Visite www.freedomeconomy.org. De manera similar, Global Black Economic Forum (Foro Económico Negro Global) apoya a las empresas en la implementación de sus iniciativas relacionadas con la diversidad. Visite www.gbef.com.

Descripción general de las leyes DEI pertinentes: Título VI (Title VI), Título VII (title VII), 1.ª enmienda (1st Amendment), 14.ª enmienda (14th Amendment), 42 Código de EE. UU. §1981 (42 U.S. Code §1981)

Si bien se ha utilizado una amplia variedad de leyes para atacar y defender la diversidad, la equidad y la inclusión prácticas, se utilizan más ampliamente las leyes contra la discriminación a nivel local, estatal y federal, así como las enmiendas a la Constitución de los Estados Unidos. **En casos de atacar a DEI, las protecciones de derechos civiles de larga data a menudo se encuentran volcadas, con solicitudes que contradicen tanto el texto de los estatutos pertinentes como su propósito previsto de proteger los derechos civiles y promover la igualdad de oportunidades para todos.**

Debido al mal uso de estos estatutos, los defensores y abogados que buscan apoyar los programas relacionados a la diversidad deben tener cuidado con la forma en que eligen defenderlos de los ataques. Lo que puede funcionar como defensa en un caso particular o como estrategia de comunicación podría volver a perjudicar la capacidad de implementar y ampliar los programas relacionados con la diversidad en otros casos. La coordinación entre diferentes jurisdicciones e industrias será importante para garantizar que los esfuerzos por defender un programa de ataques no dificulten inadvertidamente la defensa de otros programas.

➔ **Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VI").** Esta ley prohíbe la discriminación basada en raza, color u origen nacional en el contexto de programas financiados con fondos federales.

El Título VI es una de las protecciones principales de los derechos civiles utilizadas en las escuelas de todos los niveles, incluidos colegios y universidades, pero también se aplica a una amplia gama de departamentos y agencias del gobierno federal que desembolsan fondos a los destinatarios. Se aplica a organizaciones con y sin fines de lucro, así como a gobiernos estatales y locales que reciben asistencia financiera federal, incluidas subvenciones federales.¹

➔ **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VII”).** Esta ley prohíbe la discriminación de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo (incluida la orientación sexual, embarazo e identidad de género) y origen nacional. Solo se aplica a empleadores con 15 o más empleados. (en el caso de discriminación por edad, un mínimo de 20 empleados). El Título VII prohíbe trato desigual (tratar a los empleados de manera diferente según la raza u otra característica protegida), así como impacto dispar (políticas o prácticas que pueden parecer neutrales pero que resultan en una discriminación injustificable). Las personas que presentan reclamos del Título VII primero deben presentar un reclamo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o una agencia estatal que acepte estos reclamos antes de presentar una demanda² Muchos programas DEI están diseñados para ayudar a los empleadores a cumplir con el mandato del Título VII de reducir las barreras a la igualdad de oportunidades laborales.

Además de los programas relacionados a la diversidad según el Título VII, algunos empleadores pueden implementar programas de acción afirmativa que consideren la raza u otra característica protegida como un factor en las decisiones laborales. En términos muy generales, está permitido en circunstancias limitadas (y depende mucho de los hechos específicos de un caso particular) a “corregir los efectos de la discriminación pasada y prevenir la discriminación presente y futura”.³

En ausencia de una política que trate expresamente a las personas de manera diferente según su raza u otra característica protegida, un solicitante o empleado que presente un reclamo por discriminación laboral necesitaría demostrar, mediante evidencia, que la característica protegida fue al menos un factor motivador que impulsó al empleador a emprender una acción laboral adversa contra ellos. Por ejemplo, las declaraciones que indiquen una preferencia por contratar personal de un determinado grupo racial por parte de reclutadores, gerentes de contratación u otras personas involucradas en la toma de decisiones de contratación podrían constituir evidencia de discriminación intencional si un empleado o solicitante presentara tal reclamo. Sin embargo, el reclamante necesitaría cumplir con los otros elementos para que un reclamo tenga éxito, incluido que sufrió una acción laboral adversa, o que fue sometido a declaraciones o actos ofensivos y no deseados que fueron tan “graves o generalizados” que constituyeron un “ambiente de trabajo hostil”.

➔ **42 Código de EE. UU. §1981 (42 U.S. Code §1981) (“Sección 1981”).** Esta ley prohíbe la discriminación racial en la elaboración y cumplimiento de contratos, incluidos (pero no limitados a) contratos de trabajo. La cláusula contractual de la Sección 1981 establece que “todas las personas dentro de la jurisdicción de los Estados Unidos tendrá el mismo derecho en todos los estados y territorios a crear y hacer cumplir los contratos. . . como lo disfrutaban los ciudadanos blancos”.⁴ Esta ley fue promulgada originalmente como Sección 1 de la Ley de Derechos Civiles de 1866 inmediatamente después de la Guerra Civil para garantizar que la gente negra y esclavizada recién liberados recibieron los mismos derechos que otros Ciudadanos.

La Sección 1981 fue aprobada de conformidad con la Decimotercera Enmienda para eliminar discriminación contra los gente negra recién liberada que no pudieron construir con éxito una vida después de la esclavitud debido a su raza.. El uso relativamente reciente de la Sección 1981 como arma contra la gente negra (las mismas comunidades que pretendía proteger) y otras comunidades de color es por lo tanto directamente contrario al texto del estatuto. Para presentar un caso de la Sección 1981, una persona debe demostrar 1) son miembros de una clase protegida; 2) el acusado tenía la intención de discriminar por su raza o etnia (y que, de no ser por su raza o ciudadanía, no habría sido discriminado), y 3) la discriminación interfirió con la aplicación o ejecución equitativa de un contrato.⁵ Es importante que las organizaciones y los donantes recuerden que la Sección 1981 sólo se aplica a los contratos.⁶

- ➔ **42 Código de EE. UU. § 1983 (42 U.S. Code § 1983) (“Sección 1983”)**. Esta ley establece el derecho bajo la ley federal a demandar a los empleados estatales o a cualquier otra persona que actúe “bajo el amparo de la ley estatal”. Bajo el amparo de la ley” se refiere a cuando una persona está ejerciendo la autoridad que le ha otorgado el gobierno y la acción se toma con la apariencia de que el gobierno la autorizó, incluso si está abusando de esa autoridad.
- ➔ **42 Código de EE. UU. §1985 (42 U.S. Code § 1985) (“Sección 1985”)**. Esta ley prohíbe que las conspiraciones interfieran con los derechos civiles. Generalmente, esto significa que dos o más personas llegaron a un acuerdo para actuar juntas y violar los derechos civiles.
- ➔ **Orden Ejecutiva 11246 (Executive Order 11246). [RESCINDIDO POR EL PRESIDENTE TRUMP EL 21/01/25]** El Presidente Trump revocó la Orden Ejecutiva (OE) 11246 en el segundo día de su Administración mediante una nueva OE titulada "Terminando con la Discriminación Ilegal y Restaurando la Oportunidad Basada en Mérito". Según la OE del Presidente Trump, los contratistas "pueden seguir cumpliendo con el esquema regulatorio" o cumplir con las regulaciones existentes que implementan la OE 11246 hasta el 21 de abril de 2025.

La OE 11246 prohibía prácticas discriminatorias en la contratación y el empleo en los contratos gubernamentales. La OE 11246 era administrada por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo. Según la OE 11246, la OFCCP podía solicitar al Departamento de Justicia de los EE. UU. (DOJ), a través de la División de Derechos Civiles, que presentara una demanda para hacer cumplir las violaciones alegadas de discriminación.

Durante 60 años, bajo administraciones republicanas y demócratas, la OE 11246 reflejó el reconocimiento del interés del gobierno en garantizar que estuviera contratando desde el mayor grupo posible de candidatos calificados, con el fin de asegurar que los Estados Unidos obtuvieran los mejores servicios y productos posibles.

La OFCCP probablemente suspenda las evaluaciones de cumplimiento de la OE 11246 y no persiga litigios o acciones basadas en su violación, pero seguirá aplicando otras protecciones de derechos civiles. Además, la OE 11246 no entra en conflicto con el Título VII, que sigue siendo ley vigente.⁷

- Nada en la OE de Trump impide que los contratistas sigan monitoreando la diversidad de su fuerza laboral o evaluando sus prácticas de empleo para garantizar que estén libres de efectos discriminatorios.
- La EEOC de EE. UU. y las agencias estatales de empleo justo mantienen jurisdicción sobre los empleadores con respecto a las denuncias de discriminación, y las personas pueden presentar reclamaciones bajo el Título VII y otras leyes.
- La OFCCP continuará haciendo cumplir la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación y la Ley de Asistencia para Veteranos, que exigen acciones afirmativas para veteranos y personas con discapacidades. Los empleadores pueden usar tácticas de reclutamiento dirigido para asegurar igualdad de oportunidades.⁸

La EO 11246 es administrada por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo y puede solicitar a la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los EE. UU. (DOJ) que presente una demanda para hacer cumplir las presuntas violaciones. La posible discriminación bajo la EO 11246 se analiza de manera consistente con los principios del Título VII. Como se explica en [el resumen de las amenazas de la Administración entrante de Trump](#) para "eliminar" la diversidad, la equidad y la inclusión, la EO 11246 puede ser atacada y rescindida por el próximo presidente.

→ **La Cláusula de Igualdad de Protección de la Constitución de los Estados Unidos (The Equal Protection Clause).** Esta disposición constitucional establece que "Ningún Estado deberá. . . negar a cualquier persona dentro de su jurisdicción la igualdad de protección de las leyes". La Cláusula de Igualdad de Protección se aplica a los gobiernos estatales y locales y, a través de la Quinta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos, también se aplica al gobierno federal.

→ **La Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos (the First Amendment).** La Primera Enmienda protege la libertad a la religión, expresión, prensa, reunión y petición. En los casos de DEI, ha sido utilizado por personas que atacan las iniciativas de DEI, alegando que algunos programas DEI equivalen a discurso obligado o discurso requerido.⁹ Estos casos han fracasado. En otros casos, la Primera Enmienda se ha utilizado para proteger los derechos de libertad de expresión de las corporaciones dedicadas a promover la DEI.

Nota: Las protecciones estatales de derechos civiles pueden diferir. En algunos estados, existen mayores protecciones de los derechos civiles según la ley estatal. Mientras que en otros, la ley estatal puede dificultar la aplicación de las protecciones de los derechos civiles. Cuando una ley estatal está en conflicto directo con una ley federal, prevalece la ley federal; Las leyes estatales pueden otorgar más derechos, pero no pueden reducir ni restringir los derechos de una persona según la ley estadounidense.

Entendiendo los Casos de Students for Fair Admissions (Estudiantes para admisiones justas) y de Fearless Fund (Fondos intrépidos) – Estos Casos No Cambian Las Leyes Sobre las Prácticas de Diversidad, Equidad e inclusión en Empresas y Organizaciones

Decisión de la Corte Suprema en Students for Fair Admission– Impacto sobre las Admisiones Universitarias bajo el Título VI y la Cláusula de Igualdad de Protección – NO Afecta las Iniciativas Relacionadas a Diversidad del Empleador.

NAACP LDF proporciona un resumen completo de Students for Fair Admissions aquí. Para obtener resúmenes adicionales del litigio y los esfuerzos para utilizar la decisión para abordar las iniciativas de la diversidad, la equidad y la inclusión de manera más amplia, comuníquese con APR Network en info@aprnetwork.org.

➔ American Alliance for Equal Rights (Alianza Americana para la Igualdad de Derechos) contra Fearless Fund Management LLC

Mientras que es importante comprender el litigio dirigido contra Fearless Fund, un fondo de capital de riesgo que invierte en nuevas empresas lideradas por empresarios de escasos recursos, incluidas mujeres de color, también es importante no exagerar el impacto limitado de este caso tras su reciente acuerdo.

Alphonso David, abogado codirector del Fearless Fund y presidente y director ejecutivo del Global Black Economic Forum, ha resumido el impacto del caso en un [entrevista con Forbes](#) y en el artículo, [Fearless Fund permanece abierto al público](#). Otras organizaciones han proporcionado [Preguntas Frecuentes](#) también en lo que respecta al acuerdo.

Para obtener resúmenes adicionales del litigio y los esfuerzos para utilizar la decisión para abordar las iniciativas DEI de manera más amplia, comuníquese con APR Network en info@aprnetwork.org.



Preguntas a Considerar:

➔ ¿Cómo puede prepararse para un mayor escrutinio de las iniciativas de la diversidad, la equidad y la inclusión, a pesar de que estos programas siguen estando protegidos legalmente?

Los individuos y organizaciones alarmados por la estructuración intencionalmente más inclusiva de programas que ofrecen a todas las personas, incluyendo a las personas de color, las mujeres y otras personas históricamente subrepresentadas han ganado en sectores empresariales y sin fines de lucro, y también han desarrollado un enfoque disperso para abordar las iniciativas y programas de la diversidad, la equidad y la inclusión. Además de los litigios, fiscales generales estatales republicanos y entidades privadas han redactado cartas amenazando con acciones legales vagas a corporaciones y agencias federales. Más de una docena de fiscales generales conservadores emitieron cartas a empresas Fortune 500 que amenazan con emprender acciones legales por su esfuerzos relacionados a la diversidad. Estas cartas parecen incluir amenazas relativamente vacías, pero junto con el trolling en línea por parte de personas influyentes de la derecha han sido eficaces para convencer a algunos abogados reacios al riesgo que asesoran a empresas y organizaciones.

Cómo Preparar:

I. Entender la ley. Revise los estatutos y las protecciones de derechos civiles descritos anteriormente. Al considerar riesgos relacionados con los programas y las iniciativas de la diversidad, la equidad y la inclusión no subestiman los riesgos legales de retirarse de estos esfuerzos. Como se señala a continuación, los programas de diversidad, equidad y la inclusión ayudan a los empleadores a cumplir con las obligaciones existentes en materia de derechos civiles, incluido el Título VII.

- La EEOC ofrece un análisis legal práctico sobre DEI para empleadores así como para [prácticas prometedoras](#) para avanzar en la equidad. [Orientación de la EEOC](#) también aborda cuestiones legales claves, incluyendo cómo “El Título VII permite esfuerzos de diversidad diseñados para abrir oportunidades para todos”.

El Centro Meltzer para la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia de la Universidad de Nueva York (NYU Law Meltzer Center for Diversity, Inclusion and Belonging) ofrece experiencia en la intersección de DEI y la ley. Su [Iniciativa para el avance de DEI \(Advancing DEI Initiative\)](#) incluye el rastreador de litigios DEI más completo, así como resúmenes de datos útiles y análisis prácticos y recomendaciones para empleadores y otros.

II. Realizar una evaluación interna. Ya sea que haya recibido atención o críticas o esté anticipando un escrutinio en la próxima Administración, realice una revisión interna para identificar cuáles de sus programas, prácticas o comunicaciones podrían ser más vulnerables a un desafío legal. Considere lo siguiente:

- ¿Qué programas de diversidad, equidad y conclusión existen?
- ¿Qué documentos existen y cuáles se conservan?
- ¿Cuál es su política de retención de documentos?
- ¿Cómo se comunica sobre DEI interna y externamente?

Nota: Estos recursos de APR son particularmente útiles para desarrollar puntos de conversación claros que pueda utilizar internamente con el personal y externamente con el público.

Una diferencia clave entre organizaciones y negocios que implementan iniciativas de diversidad que brindan protección legal y aquellas que pueden aumentar el riesgo es la comunicación proactiva sobre los valores de diversidad e igualdad de oportunidades tanto para el público como para los empleados.

- Una implementación integral de programas de diversidad, equidad y conclusión y sus principios e iniciativas le protegen de litigios. Las iniciativas de DEI incluyen protecciones para:
 - Garantizar que las trabajadoras no pierdan sus empleos si quedan embarazadas y puedan acceder a adaptaciones razonables durante su embarazo;
 - Garantizando que las empresas y servicios sean accesibles para personas con discapacidades; y
 - Ampliando los esfuerzos de reclutamiento para llegar a personas que hayan demostrado las habilidades y determinación necesaria para lograr los objetivos de su organización, incluso si no tienen conexiones familiares u otras conexiones que históricamente hayan allanado el camino hacia el éxito.

Estas y otras iniciativas de diversidad, equidad e inclusión ayudan a las personas que tradicionalmente han tenido menos acceso a oportunidades a tener la oportunidad de ser consideradas y, si son elegidas, sentirse cómodas y apoyadas una vez que estén allí.

La gran mayoría de las empresas se dedican a “Trabajo DEI” no serán cuestionadas por los defensores anti-equidad ni por el gobierno.

Si recibe una consulta de cualquier entidad gubernamental o una notificación de una demanda, comuníquese con un abogado.

- Si no tienes uno, revise la sección de [Recursos Adicionales](#) – algunos de los mejores abogados de derechos civiles del país están trabajando en estos temas y existen programas que pueden brindarle asesoramiento legal sin costo alguno.

- Escuche a su abogado; Las acciones comunes después de una demanda, investigación o consulta regulatoria esperada incluyen emitir una retención legal, revisar los documentos relevantes de los empleados y revisar las políticas de retención de registros para asegurarse de que se conserven todos los documentos receptivos. Una retención legal (o retención por litigio) significa que las empresas u organizaciones deben conservar todos los correos electrónicos, documentos u otros datos relevantes para una posible demanda o investigación.

Programas de Diversidad, Equidad e Inclusión que son legales ahora y lo serán en el futuro previsible

Si bien los defensores de la equidad han tratado de argumentar que las recientes decisiones judiciales cambiarán el panorama para los empleadores y los financiadores grandes y pequeños, el impacto real en la ley no fue tan significativo como sugeriría la retórica reciente.

- Título VII siempre ha prohibido a los empleadores utilizar la raza u otras características protegidas como criterio para decisiones laborales como contratación, ascensos o despidos, excepto para abordar la discriminación a través de un plan de acción afirmativa en circunstancias muy estrictamente prescritas.
- Los programas de diversidad, equidad e inclusión que se enfocan en la inclusión más que en la exclusividad, y que no se perciben como dando preferencia a un grupo legalmente protegido (como raza, origen nacional, género, religión), conllevan poco riesgo.

Las siguientes prácticas presentan muy poco o casi ningún riesgo de litigio (a pesar de la presentación de demandas frívolas) y son prácticas prometedoras que usted ya está implementando o planea adoptar. Estas acciones no utilizan la raza u otra característica protegida como criterio para la contratación, promoción, pago o cualquier decisión de contratación. Estas acciones si abordan las barreras a la igualdad de oportunidades para todos y promueven los intereses empresariales críticos en la contratación y retención de los mejores talentos a través de diversos canales y prácticas inclusivas.

La diversidad, la equidad y la inclusión suelen ser fundamentales para su misión y, como empleador, para su éxito. (Ver APR [Cómo es que DEI es bueno para los negocios](#))

- **Revisar el proceso de reclutamiento y entrevistas para ampliar el grupo de candidatos y garantice que todos reciban un trato justo**
 - Reclutamiento Específico: Asegúrese de que las descripciones de los puestos sean inclusivas y se enfoquen en las habilidades esenciales para el puesto para evitar barreras innecesarias. Por ejemplo, las verificaciones de antecedentes penales y de crédito innecesarias a menudo descartan de manera desproporcionada a los candidatos subrepresentados. Se considera legal el reclutamiento específico para diversificar el grupo de candidatos para tener en cuenta a más candidatos y que no dé como resultado un peor trato a otros candidatos. Los desafíos legales a los programas de reclutamiento específicos han fracasado, y los tribunales reconocen que simplemente amplían el grupo de conformidad con el Título VII y la Sección 1981.

- Utilice becas y programas comunitarias que apoyan a otras pequeñas empresas para ampliar las oportunidades y reducir las barreras innecesarias para las personas de comunidades de escasos recursos, incluidas las comunidades de color y la comunidad LGBTQ.
 - Identifica colegios y universidades diversas, incluyendo a [instituciones que sirven a minorías](#), así como organizaciones comunitarias y profesionales que apoyan a candidatos subrepresentados para llevar a cabo esfuerzos de divulgación y reclutamiento.¹⁰
 - Colegios y universidades, incluyendo Instituciones de servicio a los nativos americanos asiáticos de las islas del Pacífico; Instituciones que prestan servicios a nativos de Alaska y nativos de Hawaii, colegios y universidades históricamente negras, instituciones que prestan servicios a hispanos, colegios y universidades tribales.
 - Organizaciones estudiantiles centradas en la comunidad, incluyendo organizaciones que apoyan a personas de diferentes religiones, orientaciones sexuales e identidades de género y raza, color u origen nacional.
 - Organizaciones profesionales comunitarias específicas, incluidos colegios de abogados y sociedades médicas que se desarrollan para atender las necesidades únicas de comunidades diversas, incluidas religiones, razas y estatus LGBTQ.
 - Proceso de entrevista estructurada: Un proceso de entrevista estructurado puede ayudar a garantizar que todos los candidatos reciban un trato justo durante todo el proceso de entrevista. Un proceso de entrevista estructurado incluye una lista estandarizada de preguntas relacionadas con los requisitos laborales e incluye un sistema de puntuación consistente que le permite evaluar las respuestas de manera consistente. Asegúrese de que a los candidatos se les hagan las mismas preguntas en la misma orden y anime a los entrevistadores a tomar notas durante la entrevista.
- **Cuando anuncie puestos, pasantías o becas, céntrese en el objetivo/contenido del programa:** Las pasantías y becas que promueven la diversidad, la equidad y la inclusión y amplían el canal en un campo donde una comunidad históricamente ha sido excluida son fundamentales para el éxito de cualquier empresa u organización. Estos programas han sido objeto de demandas recientemente, pero los casos se han resuelto. El siguiente enfoque ha sido aceptado por todos los partidos de las demandas, incluyendo a las organizaciones anti-equidad que se dirigieron a los programas:
 - Abra la aplicación a todos los que estén comprometidos con el contenido del programa. Por ejemplo, se debe alentar explícitamente a postularse a los solicitantes que demuestren un compromiso a la diversidad y la inclusión. [En lugar de centrarse en la identidad del individuo que aplica](#), destaque un compromiso demostrado con la diversidad, la equidad y la inclusión.¹¹
 - **Invite a los entrevistados a compartir cómo sus características individuales afectaron su vida:** ¿Cómo afectó su raza a su vida a través de la discriminación, la inspiración o de otra manera que ayudaría al candidato a cumplir su función?

- Utilice un lenguaje que describa con precisión sus objetivos con respecto a su trabajo de manera inclusiva: por ejemplo, “servir a comunidades de escasos recursos, incluidas las mujeres negras”, ampliando el canal de candidatos calificados que están subestimados o sufren discriminación, incluidas las personas LGBT.”
- **Revisar las políticas de beneficios para empleados para garantizar que se apliquen por igual:** Asegúrese de que sus políticas de beneficios, incluidos los beneficios de salud y cuidado infantil, están abiertas y accesibles para todos los empleados. Esto puede significar encuestar a sus empleados para ver quiénes pueden estar enfrentando barreras para acceder a los beneficios. Debido a la escasez actual de proveedores de salud mental, esto puede incluir mejorar el acceso a la cobertura de telesalud para los servicios de salud mental para que todos puedan acceder a ellos, independientemente de si se encuentran en áreas urbanas o rurales. Establezca políticas para garantizar la equidad salarial dentro de su empresa: un trabajo igual merece un salario igual independientemente de la raza, el género, el origen nacional, la edad, la religión u otros factores no relacionados con el trabajo del empleado. Otras formas de atención médica que necesitan las mujeres u otras personas también pueden requerir viajes y otros costos relacionados para acceder a la atención. Esto también puede incluir garantizar que los empleados LGBTQ y sus familias puedan acceder a servicios de seguro médico tal como otros pueden acceder a ellos.
- **Capacitaciones para todos los empleados:** mejorar un clima laboral acogedor para todos: La educación/capacitación de los empleados sobre prejuicios y el liderazgo inclusivo son prácticas comerciales inteligentes, y la mayoría de los desafíos a la capacitación han sido rotundamente rechazados por los tribunales.¹²
- **Fomentar entornos laborales inclusivos que retengan a los empleados talentosos**
 - Espacios físicos que hagan que todos se sientan bienvenidos mediante la creación de baños para todos los géneros, salas de enfermería y acceso equitativo al cuidado infantil.
 - Garantizar la igualdad de acceso a la atención médica, independientemente de lo que el gobierno federal pueda hacer con respecto a sus opciones de atención médica.
 - Invierta en iniciativas comunitarias que amplíen la cartera de empleados y socios comerciales potenciales, incluidos programas de tutoría y programas de incubadoras abiertos a todos.
 - Grupos de afinidad: Anime a los empleados a crear grupos de recursos para empleados (ERG), incluso en organizaciones pequeñas, y asegúrese de que cuenten con recursos para apoyo institucional/organizativo adecuados. Esto puede ser para grupos religiosos, grupos interseccionales y otros.¹³
 - Aliente a los empleados a aclarar qué quieren lograr y por qué, centrándose en los resultados positivos que desea lograr (frente a los que desea evitar); Prepare el caso de negocio (qué beneficios aporta a su organización y cómo se alinea con sus objetivos y estrategias generales).¹⁴

- Políticas de retención:
 - Desarrollar programas de tutoría y entrenamiento abiertos a todos.¹⁵ Los programas formales de tutoría pueden permitir a los empleados de diversos orígenes acceder a líderes organizacionales y empresariales que fomentan la innovación y la retención del talento. Los programas de tutoría eficaces identifican objetivos, brindan capacitación a los mentores y apoyo a los mentores y aprendices durante todo el programa.
 - Renovar los procesos de evaluación de empleados y los criterios de promoción para eliminar sesgos¹⁶ para todo mundo:
 1. Procesos de promoción que se basan en evidencia objetiva, incluidas habilidades y competencias mensurables y habilidades transferibles.
 2. Desarrollar trayectorias profesionales claras
 3. Publicitar ampliamente los ascensos.
 4. Proporcione a todos los candidatos información sobre cómo prepararse y qué criterios se utilizarán para evaluar su solicitud.

Recolectar, Analizar, y Actuar sobre Datos de Demografía: La recopilación de datos demográficos relevantes es buena para las empresas y, cuando se realiza mediante un proceso intencional, inclusivo y equitativo, reduce el riesgo legal.¹⁷ Los datos ayudan a garantizar la equidad salarial en múltiples características. Algunos empleadores deben realizar un seguimiento de la información demográfica de los solicitantes y empleados,¹⁸ pero independientemente puede ayudar a todos los empleadores a protegerse contra reclamos por discriminación ilegal.

Los datos demográficos ayudan a identificar tendencias y disparidades en la contratación, los ascensos, los salarios y la satisfacción de los empleados y dan forma a la estrategia organizacional en consecuencia.

Los datos pueden ayudarle a tomar decisiones informadas sobre las prácticas de contratación, retención y desarrollo y mejorar el compromiso y la satisfacción general de los empleados.

- Estos datos ayudan a medir el progreso hacia objetivos que reducen las barreras a la equidad en lugar de representar el objetivo final.
- Es importante destacar que la recopilación y el análisis de datos demográficos ayudan a garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones sobre igualdad en el empleo.
- El sección, Recursos Adicionales incluye guías útiles y prácticas sobre cómo recopilar datos de una manera que avance los objetivos y la misión de su organización.

La recopilación y el análisis de datos demográficos permiten que las empresas capturen información que podría identificar posibles prácticas laborales discriminatorias, mejorando el cumplimiento de leyes antidiscriminatorias de larga data.

- Por ejemplo, una recopilación de datos eficaz le permitirá vincular los esfuerzos de DEI con mejoramientos medibles en los resultados fundamentales para su misión y trabajo, como mejores tasas de retención.

- Desglosar los datos sobre las tasas de rotación en diferentes grupos demográficos permite que una empresa compare las tasas de rotación y comprenda si las personas de ciertos grupos se van a un ritmo más alto que otros y aborden las causas de esta rotación de empleados.
- La recopilación de datos sobre salarios en diferentes grupos demográficos le permitirá identificar cualquier brecha o disparidad salarial y abordarlas y potencialmente evitar litigios.

Las medidas de recopilación de datos y rendición de cuentas pueden estructurarse para promover los objetivos comerciales y no influir en ninguna decisión laboral, incluidas aquellas relacionadas con la contratación, el despido o el ascenso.

- **Establecer objetivos numéricos/metas aspiracionales para mejorar la equidad y la inclusión:** Establezca objetivos aspiracionales para mejorar la equidad y la inclusión en su organización o negocio. Utilice los objetivos como puntos de referencia para medir el progreso hacia el logro del objetivo y tal vez para ajustar las estrategias de contratación o cómo ampliar el grupo de proveedores potenciales. Estos objetivos aspiracionales no deben utilizarse en decisiones laborales como contratación, ascensos o con respecto al establecimiento de compensaciones. **No se trata de cuotas: las cuotas han sido ilegales y siguen siéndolo.**
- **Simplifique los procesos de contratación, subvenciones u otras oportunidades para colaborar con otros proveedores:** Si financia organizaciones más pequeñas o contrata subcontratistas o proveedores, simplifique su proceso de solicitud de financiación para reducir la carga de las organizaciones más pequeñas que solicitan y ampliar sus opciones de abastecimiento. Por ejemplo:
 - Revise su proceso de solicitud para asegurarse de tener requisitos actualizados con respecto al envío de materiales impresos cuando los envíos digitales le permitirían revisar el producto del trabajo igual de bien. Los costos de impresión innecesarios pueden disuadir a los proveedores más pequeños de postularse.
 - Incluya una sección de preguntas frecuentes en la solicitud si ha identificado preguntas que los proveedores potenciales suelen tener con respecto a los requisitos de envío. Esto garantizará que no ponga barreras innecesarias a los proveedores y otras personas que podrían brindar los mejores servicios pero que no tienen experiencia en los procedimientos de solicitud.
- **Hablar abiertamente:** Como líder empresarial y organizacional, hable abiertamente sobre cómo la diversidad, la equidad y la inclusión ayudan a avanzar en su misión, y por qué ampliar las oportunidades para los grupos subrepresentados ayuda a hacer avanzar todo el negocio.

Cómo la Diversidad, la Equidad y la Inclusión Las Iniciativas Reducen el Riesgo Legal

Inundados de retórica anti-DEI, algunos asesores legales bien intencionados pueden recomendar dar marcha atrás en materia de iniciativas de diversidad, equidad e inclusión para proteger a una empresa u organización del riesgo legal, cuando en realidad están exponiendo a sus clientes a un riesgo mayor. Las leyes contra la discriminación permiten y en algunos casos exigen que los empleadores tomen medidas para promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Muchos programas DEI están diseñados para ayudar a los empleadores a cumplir con el mandato del Título VII de reducir las barreras a la igualdad de oportunidades laborales. Estas iniciativas para diversidad, como las descritas anteriormente, también reducen el potencial de litigios en forma de demandas tradicionales por discriminación. Hacer retroceder los programas de diversidad podría significar que un empleador enfrenta desafíos para cumplir con sus obligaciones legales existentes bajo el Título VII.

Los empleadores todavía tienen obligaciones del Título VII de erradicar la discriminación, incluida la eliminación de barreras injustas. Si una organización o empresa revierte los programas existentes, corre el riesgo de erigir nuevas barreras a la igualdad en el empleo y generar reclamaciones del Título VII. Nuevamente, según el Título VII, no importa si el empleador tuvo la intención de discriminar; si tiene un impacto dispar injustificado, un empleador puede ser declarado responsable en virtud de una demanda por discriminación tradicional. Además, si bien ha habido demandas fallidas de accionistas dirigidas a empresas por implementar políticas de iniciativas para diversidad, hay algunas demandas de accionistas que avanzan contra empresas por no implementar la diversidad iniciativas para abordar la discriminación.

Iniciativas para Diversidad, Equidad e Inclusión que Pueden Aumentar el Riesgo Legal

Generalmente, las acciones que confieren preferencia a un grupo legalmente protegido y se relacionan con un beneficio como un empleo, un ascenso, un aumento salarial o una asignación laboral aumentan el riesgo y podrían malinterpretarse. **Estas acciones podrían aumentar riesgo de litigio – el riesgo de que una organización anti-equidad pueda demandar y algunos podrían aumentar riesgo de responsabilidad – la probabilidad de que un tribunal decida en su contra y le exija pagar daños o realizar cambios en sus operaciones:**

- **Las cuotas:** Las cuotas de contratación son ilegales y lo han sido. (Las cuotas no son iniciativas DEI, pero los grupos contrarios a la equidad pueden sugerir que sí lo son). Recuerde, las cuotas no son lo mismo que las aspiraciones numéricas legalmente permitidas.
- **Uso de Características Protegidas para Tomar Decisiones de Empleo:** Decisiones tomadas utilizando una característica protegida para “romper el empate”.
- **Uso de Características Protegidas para Limitar los Grupos de Candidatos:** Pasantías o promociones que son específicas de un grupo y limitan los grupos de solicitantes en función de una característica protegida, en lugar de estar abiertas a todas las personas que, por ejemplo, demuestran un compromiso con los objetivos del programa o que pueden carecer de recursos suficientes, incluidos aquellos de grupos legalmente protegidos suponen un mayor riesgo.

- **Programas que Hacen Suposiciones de que las Personas con Características Protegidas Cumplen con Criterios Neutrales:** Los recientes desafíos a los programas federales han ganado algo de fuerza al cuestionar los supuestos de que las personas que pertenecen a una categoría protegida necesariamente cumplirá criterios neutrales con respecto a la pobreza o la falta de recursos. Esto puede abordarse simplemente con eliminar las presunciones sobre quién cumplirá los criterios neutrales.

Eliminar la presunción no cambia la realidad de que el racismo sistémico y otras formas de discriminación dañan a muchas categorías protegidas de personas; requiere que tomen medidas adicionales para documentar el daño.

- **Esfuerzos de DEI Fragmentados y Superficiales:** Los esfuerzos fragmentados y superficiales de DEI que carecen de una comunicación interna y externa efectiva sobre cómo las iniciativas DEI promueven los intereses comerciales y no invierten recursos en medir e implementar adecuadamente estos programas, son menos efectivos y más riesgosos.

Nota: Según el Título VII, un plan de acción afirmativa para el empleo puede ser legal si existe una justificación correctiva específica. Esto incluiría un plan de acción afirmativa escrito que cumpla con los requisitos del Título VII.

¿Debería preocuparme? ¿Sobre las amenazas de la Administración entrante de eliminar DEI? *Ráfaga de Órdenes Ejecutivas Atacando los Derechos Civiles*

Los funcionarios de la Administración entrante han destacado su oposición a los programas de diversidad, equidad e inclusión y prometieron tomar medidas contra el DEI tanto dentro como fuera del gobierno. Y entre las órdenes ejecutivas¹⁹ y las directrices relacionadas emitidas por el Presidente Trump en los primeros días de este segundo mandato, se encuentran, por ejemplo:

- Trump [ha rescindido la OE 11246](#), la orden ejecutiva firmada por el presidente Lyndon B. Johnson en 1965, que requería que los contratistas federales garantizaran la igualdad de oportunidades. Administrada por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo, la OE fue reconocida tanto por administraciones republicanas como demócratas como vital para avanzar en la seguridad nacional al garantizar que el gobierno contratara del grupo más amplio posible de candidatos calificados.
- La guía relacionada con las nuevas órdenes ejecutivas de Trump también exige la cancelación de cualquier capacitación relacionada con DEI y la terminación de contratos vinculados a DEI. (Cabe señalar que, en un giro dramático, [la Guía de Trump](#) insta al personal a informar si sospechan que algún programa de este tipo ha sido "disfrazado" bajo diferente terminología, o enfrentar "consecuencias adversas".)

Como ocurre con muchas de las acciones ejecutivas del Presidente Trump, esta y muchas de las órdenes ejecutivas y guías relacionadas que atacan al DEI probablemente serán impugnadas en los tribunales. Por ejemplo, en la Orden Ejecutiva que rescinde la OE 11246, el Presidente Trump insta al Fiscal General a tomar "todas las medidas apropiadas" para combatir el DEI en el sector privado, pidiendo a las agencias que proporcionen una lista de los practicantes de DEI y pasos para disuadir estos programas. La OE específicamente pide a cada agencia identificar "hasta nueve investigaciones potenciales de cumplimiento civil" de grandes corporaciones, asociaciones de abogados, asociaciones médicas e instituciones de educación superior.

Esto contiene elementos similares a una OE que intentó emitir en su primer mandato y que fue detenida con éxito. En 2020, el Presidente Trump emitió una orden ejecutiva destinada a prohibir que los contratistas federales realizaran lo que se denominaba capacitación de DEI "divisiva". Esta orden ejecutiva fue impugnada por motivos constitucionales en varios casos, y un tribunal emitió una orden de suspensión, deteniendo su implementación. Poco después de asumir el cargo, el Presidente Biden revocó la orden. La Primera Enmienda prohíbe claramente la implementación de una Orden Ejecutiva que prohíba la "promoción" del DEI. El intento de Florida de crear una ley estatal que habría prohibido a los empleadores promover varios conceptos de DEI fue rápidamente bloqueado por un tribunal federal de distrito, que determinó que las disposiciones de la ley que habrían prohibido la capacitación obligatoria en el lugar de trabajo violaban la Primera Enmienda. Esta decisión fue confirmada por el tribunal federal de apelaciones.

Órdenes ejecutivas como la OE 11246 ayudaron a proteger y promover los derechos civiles, y su revocación traerá cambios en los protocolos de cumplimiento. Sin embargo, las protecciones fundamentales contra la discriminación permanecen en el Título VII.

Nota: La OFCCP continuará haciendo cumplir el cumplimiento de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación y la Ley de Asistencia para la Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam.

- El 20 de enero de 2025, el Presidente Trump emitió una Orden Ejecutiva que promueve la discriminación por sexo, reconociendo solo dos sexos, masculino y femenino, como inmutables. A partir del 22 de enero de 2025, no está claro cómo se hará cumplir esta orden. Sin embargo, las Órdenes Ejecutivas no pueden cambiar las leyes del Congreso ni las protecciones constitucionales. En el caso *Bostock v. Clayton County* (2020), la Corte Suprema falló que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Otros Potenciales Amenazas – y las Leyes que Siguen Protegiendo a las Personas de la Discriminación

- Durante la primera Administración del Presidente Trump, terminó con la recolección de datos EEO-1, y es muy posible que intente hacerlo nuevamente. A la fecha de publicación, aún no lo había hecho; y, como se mencionó anteriormente, los empleadores de todos los tamaños deben continuar recolectando y manteniendo los datos EEO-1 porque es beneficioso para el negocio y ayudará a reducir el riesgo legal.

- En los últimos años, la EEOC ha sido una voz clave sobre la legalidad de las iniciativas DEI, subrayando su importancia en la lucha contra la discriminación laboral. Tras la decisión de la Corte Suprema sobre las admisiones universitarias, la presidenta de la EEOC afirmó que "sigue siendo legal que los empleadores implementen programas DEIA". La Administración Trump intentará alejar a la EEOC de su apoyo a DEI y podría revertir protecciones para trabajadores LGBTQ y embarazadas, aunque estará limitada en los cambios que pueda hacer hasta mediados de 2026 debido a la composición de la Comisión.
- Aunque el Presidente Trump nombró un nuevo presidente de la EEOC, la mayoría de la Comisión será pro-DEI hasta julio de 2026, cuando podrá nombrar un candidato anti-equidad. Esto evitará que reviertan protecciones recientes, como las de la Ley de Equidad para Trabajadores Embarazadas y las protecciones LGBTQ. Aunque las políticas serán difíciles de cambiar hasta 2026, el presidente y el consejero general podrán influir en qué casos se lleven a litigio, aunque aún necesitarán un voto mayoritario para presentarlos en los tribunales.

El 21 de enero de 2025, los Comisionados de la EEOC Burrows, Samuels y Kotagal emitieron la siguiente declaración sobre algunas de las órdenes ejecutivas y rescisiones más recientes emitidas por el Presidente Trump, recordando a los trabajadores las protecciones que persisten y que...

"[L]os Estados Unidos son una nación de leyes, y esas leyes protegen a los trabajadores, incluidos los trabajadores federales, que impulsan nuestra economía moderna... [C]umplir con las leyes de derechos civiles en el lugar de trabajo requiere que los empleadores hagan esfuerzos proactivos para abordar las barreras a la igualdad de oportunidades. Prácticas de sentido común, como monitorear las decisiones de contratación y ascensos, contratar basándose en habilidades, prácticas de entrevistas estandarizadas y un reclutamiento sólido, siguen siendo legales y son formas importantes de promover los objetivos de las leyes de nuestra nación y los principios fundacionales. Estas y otras prácticas de diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad buscan incluir a todos los trabajadores de acuerdo con sus talentos y habilidades. De manera significativa, estas prácticas no excluyen a nadie; simplemente les dan a todos los trabajadores una oportunidad justa de tener éxito. Prohibir la adopción de estas prácticas solo puede resultar en riesgos legales para los empleadores y en oportunidades perdidas para las comunidades vulnerables."

Aunque es imposible predecir exactamente cómo la Administración entrante y otros actores anti-equidad intentarán implementar toda su retórica contra la equidad, las protecciones de derechos civiles de larga data y el reciente litigio que pone a prueba las salvaguardas contra la discriminación muestran el poder de los individuos, organizaciones y estados para proteger y avanzar los derechos civiles a través de la defensa y el litigio.

Recorra a organizaciones de derechos civiles líderes y de confianza, como el NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. y NYU Law Meltzer Institute, así como al Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law para obtener más orientación.

También tenga en cuenta que existen muchos aliados en estos espacios, incluyendo la Freedom Economy Business Association y el Global Black Economic Forum, quienes pueden ofrecer recursos y apoyo.

NOTAS AL FINAL

1 Tenga en cuenta que la asistencia financiera federal no incluye contratos en los que el gobierno vende o compra bienes o servicios a su valor justo de mercado.

2 Preguntas frecuentes de la EEOC (incluida información sobre el proceso de presentación de reclamos), disponibles en: <https://www.eeoc.gov/youth/frequency-asked-questions#Q3>

3 29 CFR § 1608.1(c). Ver también *Johnson v. Transp. Agency*, 480 U.S. 616, 628–29 (1987); *United Steelworkers of Am. v. Weber*, 443 U.S. 193 (1979)

4 42 U.S. Code §1981 (a). In *McDonald v. Santa Fe Trail Transportation Company*, 427 U.S. 273 (1976), la Corte Suprema sostuvo que personas de cualquier raza pueden presentar reclamaciones bajo la Sección 1981.

5 Con respecto a los reclamos por discriminación laboral, la Sección 1981 prohíbe el trato desigual (tratar a los empleados de manera diferente según su raza u otra característica protegida) en decisiones laborales adversas, pero, a diferencia del Título VII, no prohíbe el impacto dispar (políticas o prácticas que pueden parecer neutrales pero resultan en discriminación injustificable).

6 Las organizaciones pueden recibir obsequios que no sean contratos y no estén sujetos a la Sección 1981. En la ley, un contrato generalmente se entiende como un acuerdo entre partes que incluye los siguientes elementos: 1) Contraprestación: un término legal que significa que se entrega algo de valor a alguien a cambio de bienes, servicios o alguna otra promesa; 2) Consentimiento mutuo: ambos partidos están de acuerdo; y 3) Obligación mutua: ambos partidos tienen la obligación de hacer algo o pagar algo (o no hacer algo). Los tribunales a menudo se refieren a una "negociación de intercambio de valor" como una indicación de que algo es un contrato.

7 EEOC FAQ) Preguntas frecuentes EEOC disponibles: <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/faqs/Religious-Exemption-Final-Rule#Q2>

8. La EEOC ha identificado prácticas prometedoras para ayudar a los empleadores a ampliar el grupo de solicitantes calificados durante el reclutamiento, así como prácticas para ayudar a los empleadores a promover la DEIA y abordar las barreras a la equidad racial en el reclutamiento y la contratación a través de sus [Hiring Initiative to Reimagine Equity](https://www.eeoc.gov/building-dr-kings-legacy-launch-hire-hiring-initiative-reimagine-equity-virtual-roundtable-key), disponibles en: <https://www.eeoc.gov/building-dr-kings-legacy-launch-hire-hiring-initiative-reimagine-equity-virtual-roundtable-key>.

9 Otros litigios recientes presentados por empleados de la escuela argumentando que la asistencia requerida a la capacitación de DEI o el requisito de redactar una declaración de DEI violaban sus derechos de la Primera Enmienda han fracasado. Los tribunales han fallado a favor de los distritos escolares por múltiples motivos, incluida la legitimación activa (por ejemplo, se determina que los demandantes no sufrieron un "daño de hecho") o que simplemente no hubo violación de la Primera Enmienda. (*Henderson v. Springfield R-12 School District*, No. 23-1880 (8th Cir. 2024)(acordando que los demandantes no establecieron una lesión de hecho; el supuesto temor de los demandantes al castigo por su discurso durante el entrenamiento era especulativo y no objetivamente razonable; concluyendo también que el la finalización de los módulos en línea por parte de los demandantes no constituyó una lesión de la Primera Enmienda).

10 Equal Emp. Opportunity Comm'n, Section 15 Race and Color Discrimination, in Directives

Transmittal: (EEOC No. 915.003) 15-31 (2006), https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/policy/docs/race-color.pdf.

11 Kenji Yoshino and David Glasgow, *New Paradigm Shifts DEI From Box-Checking to Mindset-Building*, Bloomberg Law, at <https://news.bloomberglaw.com/us-law-week/new-paradigm-can-shift-dei-from-box-checking-to-mindset-building>

12 Existe cierta jurisprudencia con lenguaje que sugiere que cierta capacitación podría contribuir a un ambiente de trabajo hostil en algunas situaciones, y un número muy pequeño de casos en los que el lenguaje percibido contra los gente blanca en la capacitación se utilizó como evidencia de un motivo discriminatorio en situaciones de trato dispar.

13 Fuente: <https://hbr.org/2023/07/how-to-secure-support-for-your-ergs-initiatives>

14 Para reducir cualquier riesgo, los grupos de afinidad pueden incluir a todos los que deseen unirse al grupo, incluidos los aliados. Hasta el momento, no ha habido jurisprudencia que diga que excluir a personas que no son miembros de grupos de afinidad pueda respaldar un reclamo de discriminación. El caso de la Corte Suprema [Muldrow contra la ciudad de St. Louis](#) amplía lo que constituye discriminación procesable pero aún requiere que el demandante demuestre algún daño. Abrir grupos de afinidad a todos definitivamente reduce el riesgo de un reclamo por discriminación, pero las empresas deben sopesar eso con el valor de mantener estos espacios reservados para los empleados que son miembros de los grupos protegidos

15 Fuente: <https://hbr.org/2022/11/how-to-do-sponsorship-right>

16 Fuente: <https://www.linkedin.com/pulse/5-tips-removing-bias-from-promotion-process-woudstra-van-grondelle/>;

<https://hbr.org/2021/04/how-one-company-worked-to-root-out-bias-from-performance-reviews>

17 Fuente: <https://www.aihr.com/blog/dei-data/>; <https://www.shrm.org/executive-network/insights/people-strategy/data-driven-approaches-to-diversity-equity-inclusion>

18 Los empleadores con 100 o más empleados deben presentar un informe EEO-1 ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), que rastrea la raza y el género de los empleados, pero no de los solicitantes. La recopilación de esta información debe realizarse después de la contratación y es voluntaria para los empleados. Este informe ayuda a detectar prácticas laborales ilegales y puede ser útil en caso de reclamaciones por discriminación. Los contratistas federales, que tienen requisitos de acción afirmativa, también deben recopilar información de los solicitantes sobre raza, género, discapacidad y estatus de veterano, y pueden hacerlo antes de la contratación, siempre de forma voluntaria. Además, deben invitar a los solicitantes a autoidentificarse como veteranos protegidos tanto antes como después de la oferta de empleo.

19 Andrew Restuccia, Vivan Salama, and Rebecca Ballhaus, *Inside Trump World's Prep for a Second Term*, The Wall Street Journal (Oct. 24, 2024), available at (<https://www.wsj.com/politics/elections/inside-trump-worlds-prep-for-a-second-term-fc5b27cc>)

Comprometer al Gobierno Estatal



Es importante comprender la estructura del gobierno estatal al abogar por la DEI. Conocer las responsabilidades de los funcionarios electos y designados, así como el poder que ejercen en sus cargos, ayuda a desarrollar estrategias para: identificar oportunidades de aportes, interactuar con los tomadores de decisiones clave y exigirles que rindan cuentas.

Comprender los mecanismos de poder: Dentro de los gobiernos estatales existe una jerarquía de influencia, y cada cargo tiene diferentes poderes y responsabilidades. Es importante comprender la estructura política del Estado, quién es probable que apoye o restrinja la DEI, y dónde un individuo (u organización) puede buscar alivio cuando ha sufrido discriminación.

Además, es necesario comprender los antecedentes de las personas dentro del gobierno estatal (funcionarios públicos electos, designados y clave) para identificar tanto a los aliados como a los opositores potenciales.

Adaptar las iniciativas DEI a las características específicas del estado: Cada estado tiene sus propias leyes y regulaciones que dictarán oportunidades para iniciativas DEI.

Se deben tener en cuenta los matices dentro del estado al desarrollar una estrategia legal para proteger la DEI. Si bien la diversidad, la equidad y la inclusión son aspiraciones universales para todos los estados, la composición demográfica dentro de un estado influirá en el nivel de intervenciones DEI necesarias. Es importante analizar las necesidades específicas de comunidades históricamente subrepresentadas dentro del estado.

Evaluar recursos: La mayoría de los estados tienen oficinas o departamentos dedicados a promover la protección de los derechos civiles y los programas de diversidad. Es necesario conocer la ubicación de estas oficinas dentro de la estructura más amplia del gobierno estatal, así como los recursos disponibles (monetarios y espacios para un posible apoyo).

Comprender los mecanismos para la implementación y el cumplimiento de políticas: Existen varios mecanismos para promover iniciativas DEI a mayor escala (es decir, órdenes ejecutivas y acciones administrativas, acciones legislativas y supervisión judicial). Crear cambios estructurales a largo plazo que se centren en los valores de diversidad, equidad e inclusión puede requerir una estrategia de múltiples niveles que sea colaborativa entre agencias estatales.

Los socios pueden contactar a APR en info@aprnetwork.org para obtener información adicional sobre estados seleccionados, incluyendo resúmenes de: **Disposiciones Constitucionales Estatales sobre Derechos Civiles, Estatutos Estatales de Derechos Civiles que Podrían Promover la DEI, Legislación Estatal contra la DEI, Funcionarios Gubernamentales Estatales con la Capacidad de Impactar las Políticas de DEI.**

Para obtener información específica sobre funcionarios de los gobiernos estatales y las próximas elecciones, visite [Ballotpedia](#).

Recursos Adicionales

➔ [Hojas Informativas y Preguntas y Respuestas](#)

➔ [Recursos de Comunicación](#)

➔ [Documentos de Orientación y Kits de Herramientas](#)

➔ [Plantillas y Otros Recursos](#)

➔ [Informes Jurídicos y Análisis Jurídico](#)

➔ [Sitios Web de Recursos y Organizaciones](#)

➔ [Recursos Gubernamentales](#)

Hojas Informativas y Preguntas y Respuestas

Organización

Recurso

American Pride Rises

[FAQs for Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\) Champions](#) [*Preguntas frecuentes para los campeones de diversidad, equidad e inclusión (DEI)*]

American Pride Rises

[FAQs for Higher Education Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\) Champions](#) - [*Preguntas frecuentes para los campeones de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en la educación superior*]

American Pride Rises

[FAQs for Philanthropists to Defend Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\)](#) - [*Preguntas frecuentes para que los filántropos defiendan la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI)*]

The Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law - [*El Comité de Abogados por los Derechos Civiles ante la Ley*]

[Advancing Equal Employment Opportunity: Putting the Affirmative Action College Admissions Cases in Context](#) - [*Promoción de la igualdad de oportunidades laborales: Poner en contexto los casos de admisión universitaria de acción afirmativa*]

The Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law - [*El Comité de Abogados por los Derechos Civiles ante la Ley*]

[Five Things You Can Do to Advance and Protect Diversity and Racial Equity](#) - [*Cinco cosas que puede hacer para promover y proteger la diversidad y la equidad racial*]

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - [*Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP*]

[The Importance of Educating and Employing a Diverse Workforce](#) - [*La importancia de educar y emplear una fuerza laboral diversa*]

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - [*Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP*]

[Supreme Court's Affirmative Action Decisions Explained: SFAA v. Harvard and SFFA v. UNC](#) - [*Explicación de las decisiones de acción afirmativa de la Corte Suprema: SFFA contra Harvard y SFFA contra UNC*]

➔ Hojas Informativas y Preguntas y Respuestas

Organización

Recurso

National Women's Law Center –
[Centro Nacional de Derecho de la
Mujer]

[Legal Help for Sex Discrimination or Harassment in the Workplace, at School, or When Receiving Health Care](#) – [Ayuda legal por discriminación o acoso sexual en el lugar de trabajo, en la escuela o al recibir atención médica]

U.S. Equal Employment
Opportunity Commission (EEOC) –
[Comisión de Igualdad de
Oportunidades en el Empleo
(EEOC) de EE. UU.]

[Fact Sheets](#) – [Hojas informativas]

U.S. Equal Employment
Opportunity Commission (EEOC) –
[Comisión de Igualdad de
Oportunidades en el Empleo
(EEOC) de EE. UU.]

[Frequently Asked Questions](#) – [Preguntas
frecuentes]

➔ Recursos de Comunicación

Organización

Recurso

American Pride Rises

[Amplifying the Truth About DEI to Debunk False Claims](#) - *[Ampliando la verdad sobre DEI para desacreditar reclamos falsos]*

American Pride Rises

[Core Talking Points](#) - *[Puntos centrales de conversación]*

American Pride Rises

[Defending Diversity, Equity & Inclusion in Arts & Entertainment](#) - *[Defendiendo la Diversidad, la Equidad y la Inclusión en las Artes y el Entretenimiento]*

The Leadership Conference Education Fund - *[El Fondo de Educación de la Conferencia de Liderazgo]*

[Reality Check: Polling Analysis Shows a Broad and Deep Appreciation of Diversity and Inclusion Practices](#) - *[Verificación de la realidad: el análisis de las encuestas muestra una apreciación amplia y profunda de las prácticas de diversidad e inclusión]*

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

[Talking Points for the Business Community](#) - *[Puntos de conversación para la comunidad empresarial]*

NYU Law Meltzer Center for Diversity, Inclusion and Belonging - *[Centro Meltzer para la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York]*

[The Law of Diversity, Equity and Inclusion](#) - *[La Ley de Diversidad, Equidad e Inclusión]*

Raben

[Diversity, Equity and Inclusion Messaging Guide](#) - *[Guía de Mensajes sobre Diversidad, Equidad e Inclusión]*

➔ Documentos de Orientación y Kits de Herramientas

Organización

Recurso

Academy to Innovate HR –
[Academia para Innovar RRHH]

[DEI Data: Use Data to Achieve Your DEI Objectives](#) – [Datos DEI: utilice datos para lograr sus objetivos DEI]

American Bar Association –
[Asociación de Abogados de Estados Unidos]

[A Call to Action for DEI Success: An ABA Toolkit for Advancing DEI in the Workplace](#) – [Un llamado a la acción para el éxito de DEI: un conjunto de herramientas de ABA para promover DEI en el lugar de trabajo]

American Pride Rises

[Business Case for Defending Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\)](#) – [Caso de negocio para defender la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI)]

Democracy Forward

[Safeguarding and Strengthening Diversity, Equity and Inclusion \(DEI\) Initiatives](#) – [Proteger y fortalecer las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI)]

Factorial

[DEI Dashboard: Benefits, Metrics and Best Practices](#) – [Panel DEI: beneficios, métricas y mejores prácticas]

Harvard Business Review –
[Revisión de negocios de Harvard]

[How to Best Use Data to Meet Your DEI Goals](#) – [Cómo utilizar mejor los datos para alcanzar sus objetivos DEI]

The Leadership Conference Education Fund – [El Fondo de Educación de la Conferencia de Liderazgo]

[Disaggregation Nation: A Landscape Review of State Race & Ethnicity Data Collection](#) – [Nación desagregada: una revisión panorámica de la recopilación de datos estatales sobre raza y origen étnico]

The Leadership Conference Education Fund – [El Fondo de Educación de la Conferencia de Liderazgo]

[What is Data Disaggregation?](#) – [¿Qué es la desagregación de datos?]

➔ Documentos de Orientación y Kits de Herramientas

Organización

Recurso

Mercer

[Why DEI Data Collection Drives Successful Business Strategies](#) - *[Por qué la recopilación de datos de DEI impulsa estrategias comerciales exitosas]*

Movement Advancement Project

[Dismantling DEI A Coordinated Attack on American Values](#) - *[Desmantelamiento de DEI: un ataque coordinado a los valores estadounidenses]*

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

[The Economic Imperative to Ensure Equal Opportunity: Guidance for Employers, Businesses, and Funders](#) - *[El imperativo económico de garantizar la igualdad de oportunidades: orientación para empleadores, empresas y financiadores]*

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

[The Importance of Educating and Employing a Diverse Workforce](#) - *[La importancia de educar y emplear una fuerza laboral diversa]*

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

[Talking Points for the Business Community](#) - *[Puntos de conversación para la comunidad empresarial]*

Public Equity Group

[The Supreme Court Ended Race-Based Affirmative Action in Higher Education Admissions: How Might the Court's Decision Impact the Workplace, and What Can Organizations Do to Protect Workplace Diversity Programs?](#) - *[La Corte Suprema puso fin a la acción afirmativa basada en la raza en las admisiones a la educación superior: ¿Cómo podría la decisión de la Corte afectar el lugar de trabajo y qué pueden hacer las organizaciones para proteger los programas de diversidad en el lugar de trabajo?]*

➔ Documentos de Orientación y Kits de Herramientas

Organización

Recurso

Work Day

[Tips for Small Businesses](#) - [[Consejos para pequeñas empresas](#)]

U.S. Equal Employment
Opportunity Commission
(EEOC) - [[Comisión de Igualdad
de Oportunidades en el Empleo
\(EEOC\) de EE. UU.](#)]

[Global Blueprint for Belonging and Diversity](#) - [[Plan global
para la pertenencia y la diversidad](#)]

➔ Plantillas y Otros Recursos

Organización

Recurso

American Pride Rises

[Legislative Tracker: The State of DEI Legislation](#)

The Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law - *[El Comité de Abogados por los Derechos Civiles ante la Ley]*

[Webinar | Ensuring Equal Employment Opportunity: Supreme Court Affirmative Action Decisions and the Workplace](#) - *[Seminario web: Garantizar la igualdad de oportunidades laborales: las decisiones de acción afirmativa de la Corte Suprema y el lugar de trabajo]*

National Women's Law Center - *[Centro Nacional de Derecho de la Mujer]*

[Webinar | The Rise of Anti-DEI Litigation and Legislation and Its Impact on Employment Law](#) - *[Seminario web: El auge de los litigios y la legislación anti-DEI y su impacto en la legislación laboral]*

U.S. Department of Commerce - *[Departamento de Comercio de EE. UU.]*

[Sample Diversity, Equity, and Inclusion Interview Questions](#) - *[Ejemplos de preguntas de entrevista sobre diversidad, equidad e inclusión]*

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) - *[Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.]*

["Know Your Rights" Workplace Discrimination is Illegal" Poster](#) - *[Póster "Conozca sus derechos: la discriminación en el lugar de trabajo es ilegal"]*

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law, Minority Business Enterprise Legal Defense and Education Fund, LatinoJustice PRLDEF, Public Counsel, NAACP, and Lawyers' Committee for Civil Rights of the San Francisco Bay Area (represented by Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law and Crowell and Moring LLP)

Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe amicus en *Alejandro et. al v. Amazonas*](#) (Amicus Brief): Defiende un programa de subvenciones privado diseñado para reducir las barreras de entrada para empresarios negros, latinos y nativos americanos. Puntos destacantes cómo programas como este programa de subvenciones fortalecen los derechos de los ciudadanos negros y otras comunidades de color a participar equitativamente en el mercado, promoviendo la intención y el propósito de la Sección 1981 de la Ley de Derechos Civiles de 1866. El Congreso diseñó explícitamente la Ley para promover los objetivos de la Decimotercera Enmienda al crear un remedio para la discriminación que obstaculizaba la capacidad de los estadounidenses negros de celebrar contratos y participar plenamente en la economía de la nación.

Aportes sobre el borrador de los Principios de Diversidad Empresarial (BDP). Proporciona una excelente explicación de cómo las medidas DEI amplían las oportunidades y un análisis de por qué las iniciativas DEI siguen siendo legales en el lugar de trabajo y más allá.

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law, NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc., and 14 Organizations as Amici Curiae (represented by Crowell and Moring LLP) - *[Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law, NAACP LDF y 14 organizaciones como Amici Curiae (representadas por Crowell y Moring LLP)]*

Freedom Economy Business Association

Global Black Economic Forum

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe amicus \(Amicus Brief\) en American Alliance for Equal Rights vs. Fearless Fund](#)

Informe amicus que defiende los programas de recuperación diseñados para combatir la discriminación sistémica y de larga data y rechaza las afirmaciones de que dichos programas constituyen una discriminación racial ilegal contra los propietarios de empresas blancas. Proporciona una historia clara de la Sección 1981, diseñada para promover los objetivos de la 13^ª Enmienda al crear un remedio para la discriminación contra los negros que obstaculizaba su capacidad para celebrar contratos y participar plenamente en la economía de la nación.

([Guidance for Investors and Funders can be accessed by visiting:](#)

<https://freedomeconomy.org/join/>). - *[Se puede acceder a la Guía para inversores y financiadores visitando: <https://freedomeconomy.org/join/>]*

[The Fearless Fund remains open for business](#), by Alphonso David (op-ed from the Atlanta Journal Constitution) - *[The Fearless Fund permanece abierto al público, por Alphonso David (artículo de opinión del Atlanta Journal Constitution)]*

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico (cont.)

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

National Bar Association, National Native American Bar Association, National Association of Women Lawyers, National Asian Pacific American Bar Association, National LGBTQ+ Bar Association, Hispanic National Bar Association, National Association of Blind Lawyers, South Asian Bar Association of North America - *[Asociación Nacional de Abogados, Asociación Nacional de Abogados de Nativos Americanos, Asociación Nacional de Mujeres Abogadas, Asociación Nacional de Abogados de Asia y el Pacífico Americano, Asociación Nacional de Abogados LGBTQ+, Asociación Nacional de Abogados Hispanos, Asociación Nacional de Abogados Ciegos, Asociación de Abogados del Sur de Asia de América del Norte]*

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Six Years Later, DEI Advances the Ongoing Work of the Civil Rights Act of 1964; Bar Association Presidents from Across the Nation Call on Leaders to Double Down on DEI](#) - *[Seis años después, DEI avanza en el trabajo en curso de la Ley de Derechos Civiles de 1964; Los presidentes de las asociaciones de abogados de todo el país piden a los líderes que redoblen su apuesta por DEI]*

[Amicus Briefs and Documents in the Students for Fair Admissions v. Harvard case](#) - *[Informe Amicus y documentos en el caso Students for Fair Admissions v. Harvard]*

🔗 Informes Jurídicos y Análisis Jurídico (cont.)

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc., Asian Americans Advancing Justice - AAJC, LatinoJustice PRLDEF and Ballard Spahr LLP representing Amici Curiae Montgomery County Branch of the NAACP, Montgomery County Progressive Asian American Network, Asian American Youth Leadership Empowerment and Development, Identity, Inc., and Casa, Inc. - [NAACP LDF, Asian Americans Advancing Justice - AAJC, LatinoJustice PRLDEF y Ballard Spahr LLP en representación de Amici Curiae, sucursal de la NAACP del condado de Montgomery, Montgomery County Progressive Asian American Network (Red progresista asiático-americana del condado de Montgomery), Asian American Youth Leadership Empowerment and Development, Identity, Inc. (Empoderamiento y desarrollo del liderazgo juvenil asiático-americano, Identity, Inc.) y Casa, Inc.]

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe Amicus \(Amicus Brief\) - Association for Education Fairness v. Montgomery County Board of Education, et al.](#) La demanda alegó que los cambios raciales neutrales y basados en evidencia a la política de admisión para las escuelas intermedias magnet son inconstitucionales. El informe amicus argumenta entre otras cosas que la interpretación correcta de la Cláusula de Igualdad de Protección rechaza los argumentos del demandante. El juez en este caso desestimó la demanda enmendada por no alegar un impacto dispar y no alegar una intención discriminatoria.

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico (cont.)

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - *[Fondo de Defensa Legal y Educación de la NAACP]*

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe Amicus en Alliance for Fair Board Recruitment v. SEC](#)

Defiende la Regla de Diversidad de la Junta Directiva de Nasdaq aprobada por la SEC, que exige que las empresas que cotizan en Nasdaq revelen información demográfica agregada y revelada voluntariamente sobre su junta directiva y establece objetivos opcionales para la diversidad de la junta directiva de conformidad con la garantía de Protección Igualitaria de la Quinta Enmienda. NASDAQ adoptó la regla en respuesta a la demanda de los inversores, quienes entienden que existe evidencia bien documentada de que las empresas con un grupo diverso de líderes generan mejores rendimientos económicos. El 11 de diciembre de 2024, [el Tribunal de Apelaciones del Quinto Circuito de Estados Unidos rechazó las reglas](#), sosteniendo que la SEC se excedió en su autoridad al aprobar las reglas. La opinión mayoritaria señaló, sin embargo, que a las empresas no se les impide revelar voluntariamente las características sociales, demográficas, políticas o de cualquier otra índole de sus directores, y si determinados inversores buscan dicha información, "las empresas pueden optar por revelarla".

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico (cont.)

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc., Asian Americans Advancing Justice - AAJC, LatinoJustice PRLDEF, Arnold and Porter Kaye Scholer LLP representing Amici Curiae TJ Alumni for Racial Justice, Virginia State Conference of the NAACP, Casa Inc., Hispanic Federation, Asian American Youth Leadership Empowerment and Development, and Hamkae Center - [NAACP LDF, Asian Americans Advancing Justice - AAJC, LatinoJustice PRLDEF, Arnold y Porter Kaye Scholer LLP en representación de Amici Curiae TJ Alumni for Racial Justice, Conferencia Estatal de Virginia de la NAACP, Casa Inc., Federación Hispana, Empoderamiento y Desarrollo del Liderazgo Juvenil Asiático Americano, y el Centro Hamkae]

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe Amicus \(Amicus Brief\) - Coalition for TJ vs. Fairfax County School Board](#)

Coalition for TJ cuestionó la constitucionalidad de la política de admisión neutral desde el punto de vista racial de la Escuela Secundaria de Ciencia y Tecnología Thomas Jefferson ("TJ").

Informes amicus en [marzo 2022](#) y [mayo 2022](#) instó a los tribunales de distrito y de apelaciones a declarar que una política racialmente neutral diseñada para igualar el acceso a TJ era legalmente permisible. El Tribunal de Apelaciones del Cuarto Circuito de Estados Unidos estuvo de acuerdo. La Corte Suprema de Estados Unidos se negó a revisar la decisión del Cuarto Circuito.

➔ Informes Jurídicos y Análisis Jurídico (cont.)

Empresa/Organización(es) Patrocinada(s)

National Association of Black Military Women, American Civil Liberties Union, NY Civil Liberties Union, and NAACP Legal Defense and Education Fund, Inc. - [Asociación Nacional de Mujeres Militares Negras, Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, Unión por las Libertades Civiles de Nueva York y NAACP LDF]

Enlace a Breve o Análisis Legal

[Informe Amicus \(Amicus Brief\) en SFFA vs. Academia Militar de EE. UU. en West Point](#)

Explica por qué es imperativo desarrollar un cuerpo de oficiales diverso para enfrentar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en el ejército, y el papel único de las academias de servicio en el desarrollo de oficiales y generales capaces de liderar un ejército diverso.

[Informe Amicus \(Amicus Brief\) en SFFA vs. Academia Naval de EE. UU., et al.](#)

Explica por qué la consideración de la raza por parte de la Academia Naval dentro de su proceso de admisión sirve al "interés único y convincente de los militares en la seguridad nacional", destacando el reconocimiento por parte de la Corte Suprema de los Estados Unidos de los intereses que separan a las academias militares de los Estados Unidos de otras universidades.

[NOTA: El tribunal de distrito federal estuvo de acuerdo con](#) amici en una decisión que es una poderosa defensa de las iniciativas de la DEI en general y de la consideración de la raza con respecto a las admisiones en academias militares en particular, sosteniendo "Los demandados han demostrado que el uso limitado de la raza en las admisiones por parte de la Academia Naval ha aumentado la diversidad racial de la Armada y la Infantería de Marina, lo que ha mejorado la seguridad nacional al mejorar la cohesión y letalidad de las unidades de la Armada y la Infantería de Marina, el reclutamiento y la retención, y las políticas nacionales y legitimidad internacional".

➔ Sitios Web de Recursos y Organizaciones

American Pride Rises (APR) Network

- Sitio Web: www.aprnetwork.org
- Resumen de Recursos: APR ofrece hojas informativas y preguntas y respuestas, legislación modelo, orientación sobre comunicación e investigaciones específicas de cada estado para promover la DEI.

American Civil Liberties Union (ACLU) (Unión Americana de Libertades Civiles – ACLU)

- Sitio Web: <https://www.aclu.org/>
- Resumen de Recursos: El trabajo de la ACLU para combatir los esfuerzos por censurar la instrucción en las aulas sobre racismo y sexismo en los tribunales y a través de la defensa legal en los tribunales y más allá incluye análisis útil para combatir los ataques a DEI y defender los derechos civiles.

Association of Black Foundation Executives (ABFE) (Asociación de Ejecutivos de la Fundación Negra ABFE)

- Sitio Web: <https://www.abfe.org/affirmative-action>
- Resumen de Recursos: El Banco de Recursos de la Iniciativa de Defensa y Avance de la Equidad Racial (READI) de ABFE ofrece herramientas y recursos a organizaciones sin fines de lucro que participan en la programación o concesión de subvenciones explícitas sobre la raza y las ayudan a navegar por el panorama legal y social. ABFE también brinda apoyo financiero a organizaciones sin fines de lucro que enfrentan desafíos legales debido a sus subvenciones o programación para que tengan acceso al asesoramiento legal necesario.

California (CA) Black Freedom Fund (Fondo de Libertad Negra de California –CA)

- Sitio Web: <https://lead.cablackfreedomfund.org/>
- Resumen de Recursos: LEAD for Racial Justice del CA Black Freedom Fund está liderando a expertos legales, defensores y líderes filantrópicos para ofrecer orientación estratégica a las organizaciones y fundaciones de CA. La iniciativa brinda capacitación presencial y virtual para organizaciones y oportunidades para solicitar apoyo pro bono para los asistentes. Si está en CA y está interesado en acceder a estos recursos, regístrese aquí.

Freedom Economy Business Association

- Sitio Web: <https://freedomeconomy.org/>
- Resumen de Recursos: Freedom Economy es una organización de membresía centralizada dirigida por una coalición de los mejores inversionistas con una extensa red de profesionales legales alineados con valores DEI, ESG y los inversores de impacto pueden acceder a recursos legales y apoyo comunitario comunicándose con la red aquí.

🕒 Sitios Web de Recursos y Organizaciones (cont.)

Global Black Economic Forum (GBEF) (Foro Económico Negro Global GBEF)

- Sitio web: <https://www.gbef.com/>
- Resumen de Recursos: GBEF se dedica a elevar y defender a las comunidades negras y marginadas en todo el mundo. Encontrar [análisis práctico](#) de lo que está en juego con los ataques a DEI en [artículos](#) así como un análisis claro de los recientes [Litigio del Fondo Fearless](#). Con Korn Ferry, GBEF lanzó un [Informe 2024 sobre la evolución y eficacia de los esfuerzos en materia de diversidad](#) - Del momento al movimiento: DEI en el punto de inflexión: identificando la evolución y eficacia de DEI.

The Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law | Protecting and Advancing Diversity, Equity and Inclusion Pro Bono Initiative (El Comité de Abogados por los Derechos Civiles conforme a la Ley y la Iniciativa Pro Bono para Proteger y Promover la Diversidad, la Equidad y la Inclusión)

- Sitio web: <https://www.lawyerscommittee.org/>
- Resumen de Recursos: Además de coordinar y redactar escritos amicus en apoyo de programas e iniciativas críticas de DEI, el Comité de Abogados lidera el Protecting and Advancing Diversity, Equity and Inclusion Pro Bono Initiative. Esta Iniciativa brinda asesoramiento legal y, en algunos casos, representación ante entidades privadas, sin fines de lucro y gubernamentales preocupadas por su diversidad, equidad e inclusión o programas con conciencia racial. Si necesita representación legal, complete este [formulario de admisión inicial](#).

Minority Business Enterprise Legal Defense and Education Fund (MBELDEF) (Fondo de Educación y Defensa Legal de Empresas Comerciales Minoritarias)

- Website: <https://mbeldefwatchdog.org/>
- Summary of Resources: MBELDEF proporciona defensa legal experta y no partidista y otra asistencia e investigación a empresas, legislaturas y funcionarios del poder ejecutivo en el más alto nivel del gobierno federal, estatal y local para promover políticas justas y efectivas de empresas comerciales minoritarias.

National Women's Law Center (NWLC) (Centro Nacional de Derecho de la Mujer)

- Sitio web: <https://nwlc.org/>
- Resumen de Recursos: NWLC lucha por la justicia de género en los tribunales, las políticas públicas y la sociedad. NWLC tiene experiencia en la EEOC y su función de aplicación de la ley, incluida la [guía de cumplimiento](#) así como la [importancia de la recopilación de datos a través del EEO-1](#).

NYU School of Law's Meltzer Center for Diversity, Inclusion and Belonging (Centro Meltzer para la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York)

- Sitio web: <https://advancingdei.meltzercenter.org/resources/>
- Resumen de Recursos: NYU Law Meltzer Center for Diversity, Inclusion and Belonging ofrece experiencia en la intersección de DEI y la ley. [Avanzando en la iniciativa DEI](#) incluye el rastreador de litigios DEI más completo, así como útiles resúmenes de datos y artículos y explicaciones reflexivos y prácticos.

Recursos Gubernamentales

Comisión de Derechos Civiles Local o Estatal: Consulte con su agencia estatal o local para obtener recursos DEI adicionales y orientación específica para su región.

Administración de Pequeñas Empresas (Small Business Administration)(SBA): Proporciona recursos para ayudar a las pequeñas empresas a implementar prácticas inclusivas.

- Sitio web: www.sba.gov

Departamento de Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor): La página web del Departamento de Trabajo de EE. UU. ofrece recursos y orientación para empleadores sobre cómo crear lugares de trabajo inclusivos, incluidas mejores prácticas, herramientas y requisitos legales.

- Sitio web: <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employers/diversity-inclusion>

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) (EEOC) de EE. UU.: Ofrece recursos y pautas sobre el cumplimiento de las leyes federales contra la discriminación.

- Sitio web: www.eeoc.gov

***Descargo de Responsabilidad:** Nombres de organizaciones han sido traducidos al español solamente para el propósito de referencia. Los nombres de las organizaciones oficiales permanecen siendo registrados en inglés.

GLOSARIO DE TÉRMINOS LEGALES

42 Código de EE. UU. §1981 (“Sección 1981”) (42 U.S. Code §1981): Esta ley prohíbe la discriminación racial en la elaboración y cumplimiento de contratos, incluidos (pero no limitados a) contratos de trabajo.

42 Código de EE. UU. § 1983 (“Sección 1983”) (42 U.S. Code § 1983): Esta ley otorga el derecho bajo la ley federal a demandar a los empleados estatales o a cualquier otra persona que actúe “al amparo de la ley estatal”.

42 Código de EE. UU. §1985 (“Sección 1985”) (42 U.S. Code §1985): Esta ley prohíbe las conspiraciones para interferir con derechos civiles.

Acción afirmativa: Programas o políticas correctivas destinadas a remediar la discriminación pasada en la educación y el lugar de trabajo.

Derechos civiles: Protecciones contra la discriminación individual o grupal o el trato desigual que están garantizadas por el gobierno.

Apariencia legal: Cuando una persona hace uso de la autoridad que le otorga el gobierno y realiza acciones que parecen estar autorizadas, incluso si está abusando de esa autoridad.

Contrato: Acuerdo entre partes que incluye contraprestación, consentimiento mutuo y obligación mutua.

Discriminación: Trato desigual a una persona o grupo de personas.

Impacto dispar (Disparate Impact): Políticas o prácticas que pueden parecer neutrales pero que resultan en una discriminación injustificable.

Trato desigual (Disparate Treatment): Tratar a los empleados de manera diferente según su raza u otra característica protegida.

Cláusula de protección igual (de la 14ª Enmienda): Esta disposición constitucional establece que “Ningún Estado deberá. . . negar a cualquier persona dentro de su jurisdicción la igual protección de las leyes”.

Orden Ejecutiva (Executive Order): Una norma u orden emitida por el presidente con fuerza de ley.

Orden Ejecutiva 11246 (Executive Order 11246): Emitida en 1965, esta ley prohíbe a los contratistas y subcontratistas federales que ganen más de \$10,000 en negocios gubernamentales en un año de discriminar en las decisiones de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional. El Presidente Trump derogó esta Orden Ejecutiva el 21 de enero en 2025.

Federalismo: La distribución de autoridad entre el gobierno nacional y los gobiernos estatales y locales.

La Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos (The First Amendment): Una enmienda constitucional que protege la libertad de religión, expresión, prensa, reunión y petición.

Mandato (Injunction): Un tribunal que exige que una persona continúe o deje de realizar una acción específica.

Retención legal (o retención por litigio) (Legal or Litigation Hold): Requisito legal de que las empresas u organizaciones deben conservar todos los correos electrónicos, documentos u otros datos relevantes para una posible demanda o investigación.

Posición No Partidista (Nonpartisan Position): Las posiciones no partidistas no están afiliadas a ningún partido político. Las personas que ocupan posiciones no partidistas pueden identificarse como demócratas o republicanos, pero el nombramiento o la elección para el cargo es no partidista.

Mandamiento Preliminar (Preliminary Injunction): Una orden judicial temporal.

Característica protegida: Un atributo o rasgo personal que está protegido por la ley contra discriminación o trato injusto. Dichas características pueden incluir: raza, color, religión, sexo (incluida la orientación sexual y la identidad de género), origen nacional, discapacidad, religión y condición de veterano.

Programa de recuperación (Remedial Program): Programas que buscan abordar desequilibrios raciales manifiestos sin crear un obstáculo absoluto para el avance de otros.

Derecho a litigar (Standing): El derecho o capacidad para entablar una acción o comparecer ante un tribunal.

Escrutinio estricto (Strict Scrutiny): El nivel más alto de revisión judicial, que exige que el gobierno demuestre que una ley responde a un interés apremiante y está diseñado específicamente, especialmente en casos que involucran igualdad de protección o derechos fundamentales.

Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VI”) (Title VI of the Civil Rights Act of 1964): Esta ley prohíbe la discriminación basado en raza, color u origen nacional en el contexto de programas financiados con fondos federales.

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VII”) (Title VII of the Civil Rights Act of 1964): Esta ley prohíbe la discriminación de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo (incluida la orientación sexual) e identidad de género) y origen nacional.

Con prejuicios (With Prejudice): Acción legal firme y vinculante; el demandante no puede volver a presentar la reclamación legal.

DIVERSITY

INCLUSION

EQUITY

HONESTY

BELONGING

TRUST

RESPECT

Alce la voz. Manténgase firme. Manténgase en contacto.

Para más información vaya a www.aprnetwork.org o contacto: info@aprnetwork.org