

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA CULTURA DEL LUGAR DE TRABAJO DE REFORMATION PARA EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE REFORMATION

DRA. AMI WYNNE,
MORGAN, LEWIS & BOCKIUS LLP
77 WEST WACKER DRIVE
CHICAGO, IL 60601

15 DE OCTUBRE DE 2020

En junio de 2020, un comité especial de directores independientes de la Junta Directiva de LYMI, Inc. (que opera a nivel comercial como “Reformation”), contrató a nuestro bufete de abogados, Morgan, Lewis and Bockius LLP ([HTTPS://WWW.MORGANLEWIS.COM/](https://www.morganlewis.com/)), para llevar a cabo una investigación independiente de las acusaciones de discriminación racial planteadas en las redes sociales y los problemas relacionados con la cultura del lugar de trabajo. Morgan Lewis es un bufete de abogados con presencia mundial con amplia experiencia en la realización de investigaciones internas independientes sobre discriminación y cultura del lugar de trabajo. El equipo fue dirigido por la socia de Morgan Lewis, Ami Wynne.

Nuestra investigación consistió en entrevistas con empleados de Reformation y una revisión de documentos relevantes, que incluían políticas de la empresa, varios correos electrónicos y anuncios en redes sociales, respuestas a encuestas sobre cultura, documentación sobre quejas previas de empleados y datos demográficos de los empleados, entre otros datos. Todos los empleados actuales de Reformation fueron invitados a participar en el proceso de entrevistas. Morgan Lewis creó una dirección de correo electrónico para esta investigación con el fin de que los empleados pudieran contactarnos directamente y de manera confidencial. Generalmente, realizamos las entrevistas de forma voluntaria. También invitamos a los empleados de color de Reformation para animarlos a que se ofrecieran voluntariamente a hablar con nosotros.

En total, nuestro equipo entrevistó a 47 personas. Esas personas incluyeron a todo el equipo actual de liderazgo ejecutivo sénior en Reformation, a todos los demás empleados actuales que pidieron hablar con nosotros, al consultor de diversidad, equidad e inclusión de la compañía y la ex directora ejecutiva (Chief Executive Officer, “CEO”) de Reformation, Yael Aflalo. Escuchamos a los empleados actuales que ocupan una variedad de puestos de trabajo, con diferentes antigüedades y ubicaciones geográficas, y hablaron con franqueza sobre sus experiencias y observaciones en Reformation.

El resumen principal de las observaciones y conclusiones de nuestra revisión de la cultura del lugar de trabajo se establece a continuación:

- Basándonos en nuestras entrevistas y en la revisión de la información que obtuvimos durante nuestra investigación, nuestra conclusión es que la cultura del lugar de trabajo de Reformation no es “racista”, como se alega en las acusaciones de las redes sociales. No encontramos ninguna evidencia de que la conducta de la Sra. Aflalo hacia un empleado de Reformation estuviera motivada racialmente. Los empleados que comentaron sobre este tema dijeron que no creen que la Sra. Aflalo sea racista. Varios empleados de todos los orígenes raciales informaron, de manera similar, que ella los había tratado de manera desagradable.
- A medida que Reformation ha ido creciendo en los últimos diez años, no ha habido un reconocimiento lo suficientemente fuerte de la importancia de las personas (es decir, de los empleados), y eso ha tenido impactos negativos en la cultura del lugar de trabajo. Varios empleados expresaron sentir que aunque las “personas” figuraban primero en la misión corporativa de “Personas. Planeta. Ganancias.”, las ganancias en realidad estaban primero y que no se daba prioridad a las personas.
- Basándonos en nuestra investigación, podemos ver cómo alguien puede sentirse menos incluido o valorado teniendo en cuenta sus experiencias personales con la gerencia, su limitada interacción con los líderes corporativos, la falta de transparencia en las decisiones de contratación o ascensos, algunos de los círculos sociales cerrados y otros atributos de la cultura descrita por los empleados. En muchos de los comentarios de los empleados de Reformation sobre estos temas se destacaron

la falta de una función de recursos humanos suficiente y de una sólida gestión de la venta al por menor para una empresa del tamaño y el alcance de Reformation, así como la ausencia de mecanismos de comunicación para facilitar la comunicación y el intercambio de información entre las diferentes partes de la empresa.

- Escuchamos una serie de quejas sobre las instalaciones, incluidos problemas recurrentes de calefacción y aire acondicionado, disponibilidad de agua en las tiendas para los empleados y problemas de plomería, en tiendas situadas en Nueva York y, en menor medida, en California. Por lo general, los temas recurrentes de los empleados eran que la empresa no apreciaba cómo les afectaban los continuos problemas de las instalaciones y, por lo tanto, no les prestaba la atención necesaria.
- También nos enteramos de que muchos empleados de ventas al por menor tenían poca familiaridad con el departamento de Recursos Humanos de Reformation, incluidas las formas de comunicarse con el departamento, y no comprendían que podían comunicarse con Recursos Humanos si tenían inquietudes en el lugar de trabajo. Otros expresaron su preocupación sobre si la empresa era receptiva a las inquietudes sobre Recursos Humanos cuando se planteaban. Todos los que hablaron de Recursos Humanos con nosotros dijeron que debería haber una mayor presencia de Recursos Humanos en toda la empresa.
- Los empleados de Reformation siguen inspirándose en la marca Reformation y en el compromiso de la empresa con la sostenibilidad. Muchos empleados dentro de las funciones corporativas de Reformation tuvieron una reacción positiva sobre la actual directora ejecutiva de la compañía, Hali Borenstein. Creen que la cultura de Reformation ha mejorado en los últimos años con su dirección, y que se preocupa por los empleados. Sin embargo, algunos empleados en otras partes de la empresa expresaron que les gustaría que la Sra. Borenstein fuera más visible con los empleados fuera de la sede corporativa principal.

No encontramos que la cultura del lugar de trabajo de Reformation fuera racista. Tampoco encontramos que su ex directora ejecutiva o, más aún, que su actual directora ejecutiva, sean racistas. Sin embargo, hemos identificado varias recomendaciones para que Reformation las considere como parte de sus esfuerzos por mejorar su cultura (muchas de las cuales ya ha comenzado a aplicar):

- Reformation ya ha contratado a un nuevo director de personal para fortalecer sus funciones de recursos humanos y relaciones con los empleados, y ha contratado a un consultor de diversidad, equidad e inclusión para iniciar un aprendizaje fundamental sobre estos temas importantes.
- Reformation debe continuar creando procesos más estructurados para informar y responder a las quejas de los empleados.
- Reformation debe continuar considerando posibles cambios para fortalecer la gestión y mejorar aún más las funciones de recursos humanos.
- Reformation también debe buscar formas de:
 - mejorar y crear líneas de comunicación adicionales entre el liderazgo y el resto de la compañía;
 - aclarar las expectativas con respecto a las responsabilidades laborales y los ascensos;
 - estandarizar y mejorar los procedimientos operativos de venta al por menor;
 - implementar programas de capacitación para empleados y gerentes; y
 - reconstruir de forma general la confianza entre la gerencia y los empleados Reformation.