

PUNTO DE VISTA

—POR PABLO HALPERN—
Director Centro de Reputación Corporativa ESE
Business School, Universidad de los Andes



La ofensiva Trump: el retroceso corporativo en diversidad e inclusión

La administración Trump ha desencadenado un profundo cambio en el panorama empresarial estadounidense con su agresiva campaña contra las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Mediante contundentes órdenes ejecutivas, el Presidente ha eliminado iniciativas en agencias federales y fuerzas armadas, argumentando que estas promueven la “discriminación inversa” y debilitan una sociedad basada en el mérito. El impacto ha sido inmediato y se ha extendido rápidamente por todo el sector privado.

Importantes corporaciones como Google, Meta, Walmart, Amazon, BlackRock, Bank of America y Target, entre otras, han comenzado a desarticular o disminuir notablemente sus programas de diversidad, influenciadas por el nuevo ambiente político. Esta transformación es interpretada por muchos como una claudicación ante presiones externas, que está reconfigurando la cultura corporativa americana.

No obstante, esta retirada ha generado respuestas contundentes. Target se vio envuelta en una controversia cuando líderes religiosos y activistas por los derechos civiles organizaron un boicot de 40 días tras el anuncio de cambios en sus políticas inclusivas. El mensaje resultó inequívoco: abandonar los compromisos con la diversidad puede distanciar tanto a consumidores como a empleados, con repercusiones tangibles en la imagen y las finanzas de las empresas.

Como contrapunto, Delta Airlines ha decidido mantener firme su apuesta por las iniciativas DEI, reconociendo que no son meros adornos en su imagen corporativa, sino elementos esenciales para impulsar la innovación y garantizar un desarrollo sostenible en un mercado global cada vez más diverso.

En Chile, las compañías han intensificado la implementación de políticas inclusivas. La Fundación Human Rights Campaign concedió la calificación máxima a 57 empresas chilenas por su compromiso

so con la inclusión laboral en 2023, evidenciando un empresariado cada vez más consciente del valor estratégico de la diversidad. Sin embargo, desde los sectores más conservadores del espectro político han surgido voces que replican la retórica anti DEI estadounidense, lo que abrirá un debate sobre estas políticas, planteando interrogantes acerca del futuro.

La inclinación a dismantlar iniciativas DEI ante las presiones políticas actuales esconde costos latentes, pero trascendentales. La monocromía no solo obstaculiza la creatividad y la innovación, sino que también aleja a un segmento creciente de consumidores que prioriza marcas alineadas con valores inclusivos.

Lo que estamos presenciando es un enfrentamiento abierto entre dos visiones contrapuestas del mundo empresarial: una que percibe las políticas DEI como imposiciones ideológicas que comprometen la meritocracia, y otra que las reconoce como catalizadores esenciales para la innovación y competitividad global.

Las órdenes ejecutivas de Trump pueden dismantlar programas específicos, pero difícilmente podrán contrarrestar las transformaciones demográficas, culturales y económicas que impulsan a las empresas hacia espacios más inclusivos. En esta contienda, que se desarrolla públicamente en medios, redes sociales y poder judicial, está en juego la capacidad de las organizaciones para conectar efectivamente con sociedades multiculturales.

La ofensiva de Trump puede haber iniciado un repliegue en las políticas DEI, pero el verdadero dilema para las empresas trasciende los ciclos políticos. Las corporaciones deben decidir si la diversidad representa un activo estratégico permanente o una moda transitoria. Aquellas que reconozcan el valor competitivo de equipos diversos —por su capacidad para satisfacer mercados heterogéneos— estarán mejor posicionadas para prosperar en economías cada vez más complejas, independientemente de qué corriente ideológica prevalezca en esta batalla cultural que apenas comienza a definirse.