

• Profesor de tiempo parcial en los programas de Relaciones Internacionales y Ciencia Política en la Universidad de las Américas Puebla, y docente en línea en la licenciatura en Seguridad Pública de la Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM).

• Especialista en políticas públicas, con énfasis en gestión pública, prevención del delito (*crime prevention*) y desarrollo social.

• Apasionado de la docencia, la investigación aplicada y el diseño de proyectos educativos enfocados en la capacitación.

LAS HUELLAS BORRADAS: EL MISTERIO DE LA DESAPARICIÓN DE LA DEI (DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN)

Era enero de 2025 y algo extraño ocurría en Estados Unidos. Las instituciones educativas, hospitales y empresas se encontraron repentinamente sin fondos ni programas dedicados a la diversidad, equidad, e inclusión (DEI). Donde antes abundaban extensas iniciativas destinadas a construir espacios más justos y diversos, ahora simplemente había silencio y confusión.

Era como entrar a una habitación donde todas las huellas de un trabajo cuidadosamente elaborado habían sido borradas por completo. Imagina ingresar en esta habitación e investigar personalmente el extraño fenómeno. Lo primero es mirar la escena desde lejos (*zoom out*) buscando algún indicio sobre qué ocurrió con las huellas; no pasó mucho tiempo antes de que dijeras «¡bingo!»; la primera pista coincidía exactamente con el regreso político de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos (2017-2021; 2025-2029). Desde el primer día de su nuevo mandato, el presidente Trump firmó órdenes ejecutivas para eliminar todo programa DEI financiado con recursos públicos afirmando: «This week, I will also end the government policy of trying to socially engineer race and gender into every aspect of public and private life» (The White House, 2025).

AUNQUE LOS FONDOS FEDERALES, ESTATALES O MUNICIPALES PUEDAN DESAPARECER, LA VERDADERA INCLUSIÓN NO DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DE LOS FONDOS, SINO DE UN COMPROMISO ORGANIZACIONAL GENUINO, CONSCIENTE Y SOSTENIDO.



El contraste con la administración anterior es impresionante. Durante el mandato de Joe Biden (2021-2025), se invirtieron más de mil millones de dólares en programas DEI. Ahora, en pleno 2025, la intención declarada es que ese monto se reduzca a cero (King, 2024).

¿Esto cómo afecta a la gente común? Bueno, un posible acercamiento (*zoom in*), sería en la Universidad Estatal de Florida, donde encontramos una huella previa. En marzo de 2024, en cumplimiento con una ley estatal y la regulación 9.016 de la Junta de Gobernadores de Florida sobre «gastos prohibidos», la universidad eliminó todos los puestos DEI, cerró la oficina del jefe de Diversidad y canceló todos los contratos con proveedores externos relacionados con la inclusión. Asimismo, los centros de apoyo a estudiantes afroamericanos y latinos que antes ofrecían tutorías, consejería y espacios seguros para la expresión cultura-

ral, cerraron sus puertas por falta de recursos (Nehamas, 2023; Betts, 2024; Levesque, 2024). El mensaje fue claro: la prioridad ya no es la inclusión. Ron DeSantis, gobernador de Florida, celebró estas medidas aludiendo: «Florida is where DEI goes to die» (Betts, 2024).

La regulación de Florida indica que las universidades estatales tienen prohibido usar fondos gubernamentales para promover iniciativas DEI: «[DEI is...] any program, campus activity or policy that classifies individuals on the basis of race, color, sex, national origin, gender identity or sexual orientation, and promotes differential or preferential treatment of individuals on the basis of such classification» (Betts, 2024).

Para los críticos, los programas DEI son en sí mismos discriminatorios, porque hay personas que quedan fuera de los subsidios en favor de otros grupos, ya que no todos cubren los requisitos de género o de raza (Betts, 2024).

Si hablamos del sector salud, se encuentran los «comités»: organismos ciudadanos que habían trabajado por varios años en reducir las disparidades para el acceso a tratamientos médicos y de cuidado preventivo. Sin embargo, sucedió algo muy similar: ¡sus huellas habían desaparecido! Antiguas páginas oficiales que antes mostraban orgullosamente términos como «equidad en salud» habían sido borradas por completo.

Algunos expertos médicos han revelado su preocupación por que, sin estos programas, muchas comunidades vulnerables —incluidas algunas rurales blancas—, podrían quedar desprotegidas. Por ejemplo, la Dra. Fola May de la Universidad de California señaló: «We have to recognize that disparities are affecting everyone, not just racial and ethnic minorities. I'll give an example. White individuals that live in rural areas of the United States are less likely to get a screening test» (Noguchi, 2025).

No pasó mucho tiempo para que las empresas tecnológicas repitieran el patrón: Google y Meta eliminaron sus departamentos internos dedicados a DEI para cumplir con las nuevas políticas federales (*The Guardian*, 2025). Mientras que, en el caso de Apple, la empresa optó por defender abiertamente su compromiso con la diversidad, argumentando que una fuerza laboral diversa es clave para la innovación y el desempeño empresarial (Jeyaretnam, 2025).

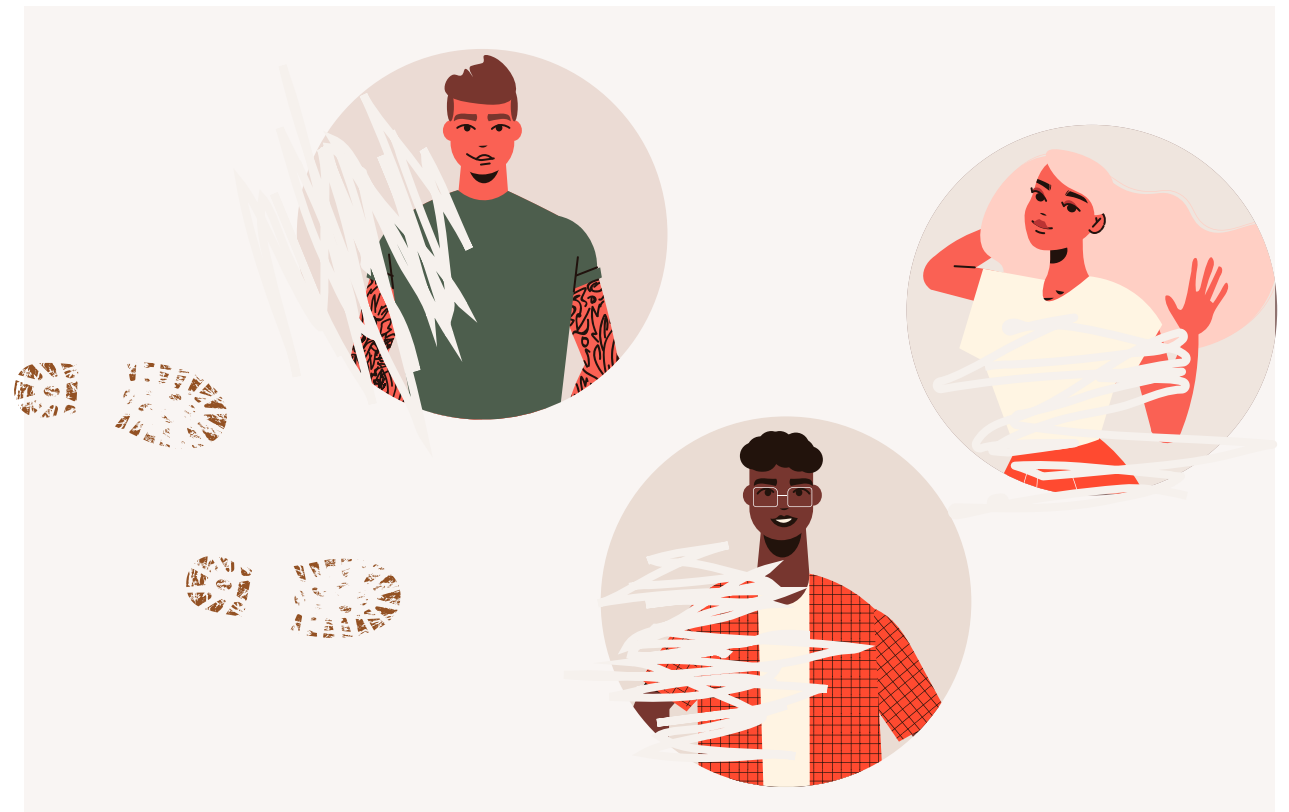
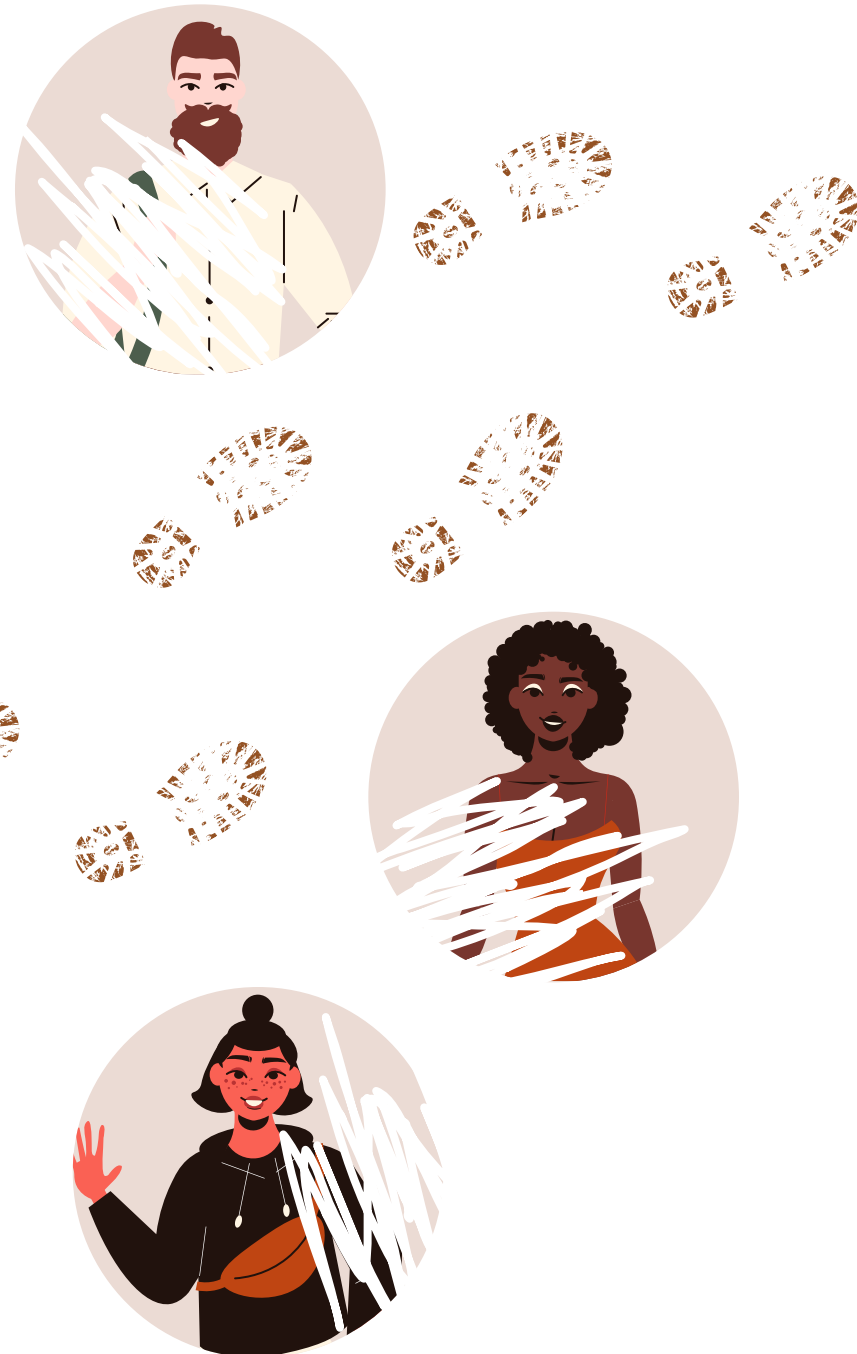
Ante esta incertidumbre, emergen dos tipos claros de actores: por un lado, organizaciones y empresas

que decidieron adaptarse a las nuevas políticas, y por otro, aquellas que expresaron su descontento, pero respetando la investidura presidencial.

Donde las huellas de la DEI han sido borradas, ¿cómo se puede mantener el compromiso con la inclusión y la diversidad sin depender únicamente de subsidios federales? La respuesta yace en los segundos actores, es decir, las empresas y organizaciones que han decidido escribir sus propias historias de inclusión integrando estos valores dentro de su cultura organizacional, sin importar si el clima político es favorable o no.

El misterio de las huellas borradas nos enseña algo crucial: aunque los fondos federales, estatales o municipales puedan desaparecer, la verdadera inclusión no depende exclusivamente de los fondos, sino de un compromiso organizacional genuino, consciente y sostenido.

Es momento de que tú, querido lector, tengas el poder de restaurar estas huellas hacia nuevos caminos más inclusivos, justos y diversos, guiados por la fuerza de nuestras propias decisiones. **C**



REFERENCIAS

- Betts, A. (2 de marzo de 2024). University of Florida eliminates all D.E.I.-related positions. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2024/03/02/us/university-of-florida-dei.html>
- Jeyaretnam, M. (26 de febrero de 2025). These U. S. companies are not ditching DEI amid Trump's crackdown. *Time*. <https://time.com/6259371/us-companies-dei-trump/>
- King, R. (12 de diciembre de 2024). Biden's Education Department shelled out \$1B on DEI since 2021: Report. *New York Post*. <https://nypost.com/2024/12/12/news/biden-admin-spent-1b-on-dei-programs-since-2021/>
- Levesque, B. (24 de enero de 2024). Junta de Gobernadores de Florida abolirá programas DEI en universidades. *Watermark Online*. <https://watermarkonline.com/2024/01/24/junta-de-gobernadores-de-florida-abolira-programas-dei/>
- Nehamas, N. (15 de mayo de 2023). DeSantis signs bill defunding diversity spending in state schools. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2023/05/15/us/desantis-diversity-florida.html>
- Noguchi, Y. (18 de marzo de 2025). Researchers fear grants for studies on health disparities may be cut in anti-DEI push. *NPR*. <https://www.npr.org/2025/03/18/nx-s1-5299853/researchers-fear-grants-for-studies-on-health-disparities-may-be-cut-in-anti-dei-push>
- *The Guardian*. (2 de febrero de 2025). Google scraps diversity hiring goals and cites Trump's DEI orders. <https://www.theguardian.com/us-news/2025/feb/02/google-diversity-hiring-trump-dei-orders>
- The White House. (20 de enero de 2025). President Trump inaugural address 2025 [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=U4NWwiLdCk>