



ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA LEY ANTI DEI DEL GOBIERNO DE TRUMP

Observatorio de Diversidad y Tendencias

Mayo 2025

Índice

Contexto.....	3
1. Demografía	4
2. Análisis de la encuesta	6
3. Encuesta completa	8
4. Conclusiones	17
5. Agradecimientos	18

Contexto

Desde su regreso a la presidencia en 2025, Donald Trump ha impulsado una ofensiva contra las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el gobierno federal, las fuerzas armadas, universidades y empresas proveedoras. Las principales medidas incluyen la eliminación de oficinas DEI, la suspensión de su personal, la prohibición de programas que consideren factores como raza o género para la incorporación de personal, y la revocación de requisitos de acción afirmativa para contratistas federales.



Estas acciones han tenido un fuerte impacto tanto legal, como social. Organizaciones académicas y de derechos civiles han presentado demandas alegando violaciones a la libertad de expresión y a la separación de poderes. Algunos jueces federales han bloqueado temporalmente partes de las órdenes, especialmente aquellas que llevan involucradas subvenciones públicas.

A nivel educativo y cultural, se han eliminado materiales y programas relacionados con la diversidad, lo que ha generado protestas en universidades y organizaciones artísticas. En paralelo, se ha creado un nuevo organismo gubernamental, el Departamento de Eficiencia Gubernamental (DOGE), liderado por Elon Musk, cuyo objetivo es recortar gastos asociados a DEI.

En el plano internacional, empresas multinacionales han comenzado a modificar sus políticas en EE. UU. para evitar sanciones, mientras mantienen sus compromisos en otros países.

En España, la embajada estadounidense ha exigido a sus proveedores firmar declaraciones que confirmen su renuncia al desarrollo de políticas de diversidad en sus organizaciones, lo que entra en conflicto con las leyes europeas que promueven la igualdad.

Estas políticas han provocado una reacción global y el desenlace legal de las demandas será clave para definir su alcance y permanencia.

En este contexto de creciente presión internacional contra las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), EJE&CON ha decidido llevar a cabo una encuesta entre sus socios con el objetivo de conocer su opinión sobre las medidas adoptadas por la administración gubernamental estadounidense.

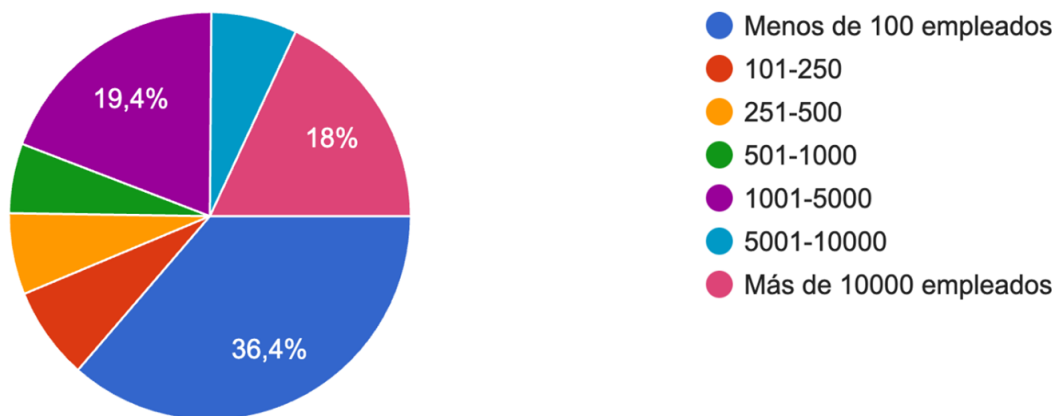
1. Demografía

Se ha realizado una encuesta a los socios/as de EJE&CON con perfiles directivos de empresas españolas y multinacionales.

- Respuestas: n=235
- Recogida información del 7 al 24 de abril.
- 52,7% de ellos son Owners, CEOs o miembros de Comités de Dirección

La industria más representada de la muestra es Tecnología (17%), seguida de Sanidad y Energía (9% cada una de ellas)

Por tamaño, la muestra se divide al 50% entre empresas de más de 500 empleados y de menos de esa cantidad.



El **50%** de los encuestados trabaja en empresas grandes, de más de 500 empleados

Presencia geográfica

El 92,8% de las empresas tienen su sede en Europa. Un 4,6% en EE.UU.

Relación de las compañías con EE.UU: Más de la mitad de la muestra (52,8%) tiene algún vínculo o interés comercial en ese país.



Más de la mitad de la muestra (52,8%) tiene algún vínculo o interés comercial EEUU

2. Análisis de la encuesta

1. Perfil de los encuestados

- 52,7% son CEOs, owners o pertenecen al Comité de Dirección.
- Mayoría en empresas europeas, con fuerte vinculación con EE.UU.
- Equilibrio entre porcentaje de empresas grandes y pequeñas (más/menos de 500 empleados).

2. Opinión sobre la actual implementación de políticas de igualdad

- 88% de empresas aplican políticas de igualdad, pero 43% lo hace de forma parcial.
- 50,7% opina que su aplicación es desigual y 35,9% las considera insuficientes.
- Solo el 4,6% cree que en España están bien implementadas.

3. Impacto de políticas de igualdad

- 30,6% cree que estas políticas no necesariamente contribuyen a una mejora de los resultados económicos de las organizaciones.
- Pese a ello, sí reconocen beneficios claros de las mismas, como la atracción de talento y la innovación.

4. Medidas de Trump y su impacto

- 76,3% cree que las órdenes ejecutivas de Trump afectarán a las empresas europeas.
- 90% teme una involución en las políticas de diversidad.
- 11,4% piensa que las políticas de diversidad saldrán reforzadas, a pesar de estas medidas.

5. Reacciones

- 9 de cada 10 socios/as percibe las políticas del gobierno de Trump como un retroceso en diversidad e inclusión.
- 73,4% cree que deben mantenerse y reforzarse las políticas de diversidad.
- 39,7% cree que su empresa efectivamente lo hará.

6. Papel de la sociedad civil

- 94,4% cree que la sociedad civil debe actuar para frenar retrocesos.

7. Diferencias según cargo, industria y tamaño

- Los CEOs valoran más positivamente el impacto de las políticas de diversidad que los directores intermedios.
- Empresas grandes perciben más beneficios económicos de estas políticas de diversidad que las pequeñas.

- Las industrias más expuestas internacionalmente (como automoción) muestran mayor
- Proactividad a responder a la presión de Trump contra las políticas de Diversidad, mientras sectores como el inmobiliario tienden a la inacción.



9 de cada 10 socios/as percibe las políticas del gobierno de Trump como un retroceso en diversidad e inclusión.

3. Encuesta completa

1. Opinión sobre la actual implementación de políticas de igualdad

- Solo un 4,6% considera que las políticas de diversidad e igualdad en España están bien implementadas. Un 50,7% piensa que la aplicación es desigual entre empresas, mientras que el 35,9% considera que son insuficientes y requieren más impulso.
- El 6% de la muestra piensa que en España hay una sobre-regulación en políticas de igualdad y que estas suponen una carga innecesaria.

¿CONSIDERAS QUE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E IGUALDAD EN ESPAÑA ESTÁN BIEN IMPLEMENTADAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL?

217 respuestas

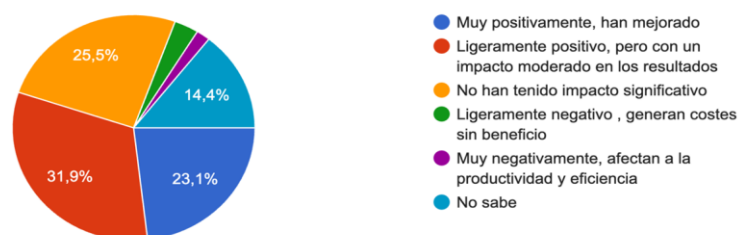


2. Impacto de políticas de igualdad

- Un 88% de las empresas aplica políticas de diversidad e igualdad, aunque un 43% de estas lo hacen de forma desigual entre áreas.
- Casi una tercera parte de los encuestados (30,6%) creen que las políticas de igualdad no tienen impacto significativo en los resultados económicos de las empresas o incluso lo tienen negativo.

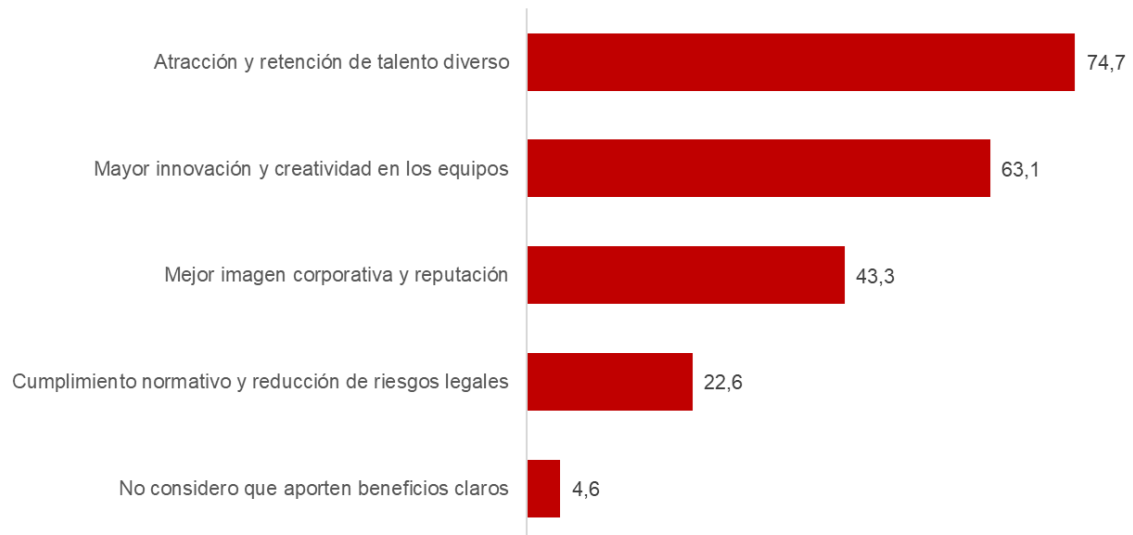
¿EN QUE MEDIDA CREES QUE LA APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS AFECTA A LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE TU EMPRESA?

216 respuestas



3. Beneficios políticas igualdad

- La Atracción y retención de talento, así como la mayor innovación y creatividad en los equipos son los principales beneficios atribuidos a las políticas de igualdad.

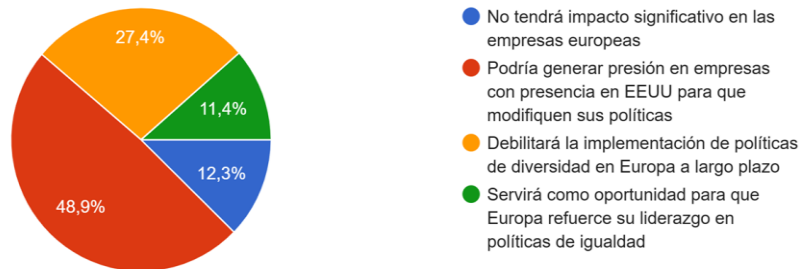


4. Medidas de Trump y su impacto

- El 76,3% cree que las órdenes ejecutivas de Trump afectarán a las empresas europeas: el 48,9% piensa que generará presión en las empresas con presencia en EEUU y el 27,4% cree que a largo plazo debilitará también la implementación de políticas de diversidad en Europa.
- 90% teme un retroceso en las políticas de diversidad.
- 11,4% piensa que las políticas de diversidad saldrán reforzadas, a pesar de estas medidas.

¿COMO CREE QUE LA ORDEN EJECUTIVA DE TRUMP PARA ABOLIR POLÍTICAS DE DIVERSIDAD AFECTARÁ AL EMPRESARIADO ESPAÑOL Y EUROPEO?

219 respuestas



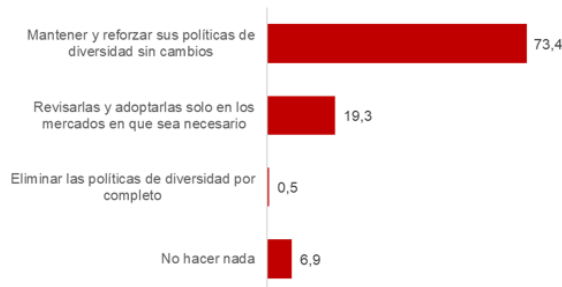
”

□ **El 76,3% cree que las órdenes ejecutivas de Trump afectarán a las empresas europeas**

5. Reacción de las empresas

- Bastante unanimidad ante la reacción teórica: un 73,4% considera que se deben mantener y reforzar las políticas de diversidad sin cambios. Un 6,9% cree que se debe hacer nada, mientras que un 19,3% piensa que hay que adaptarse en los mercados que sea necesario.
- Por el contrario, solo un 39,7% cree que su empresa va a mantener y reforzar sus políticas de diversidad en este contexto y un 22,8% piensa que no se hará nada. Un 15% adaptará las medidas donde sea necesario.

¿COMO CREE QUE DEBERIAN REACCIONAR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS Y EUROPEAS ANTE ESTAS ORDENES EJECUTIVAS? n=218 respuestas



¿COMO VA A ACTUAR TU EMPRESA ANTE ESTAS ORDENES EJECUTIVAS? n=219 respuestas

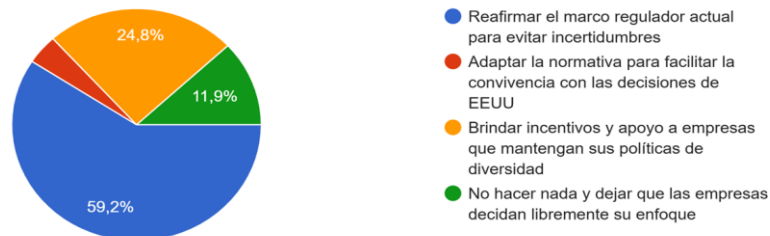


6. Reacción esperada del gobierno

- La mayoría (59,2%) considera que el gobierno debería reafirmar el marco regulador actual para evitar incertidumbres. Incluso un 24,8% cree que se deberían brindar incentivos y apoyo a las empresas que mantengan sus políticas de diversidad.
- Solo un 4,1% cree que hay que adaptar la normativa para acatar las decisiones de EEUU, mientras que un 11,9% piensa que es mejor no hacer nada y dejar libertad a las empresas.

¿QUE CREES QUE DEBERIA HACER EL GOBIERNO DE ESPAÑA PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD JURIDICA DE LAS EMPRESAS QUE OPERAN EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON ESTE TEMA?

218 respuestas

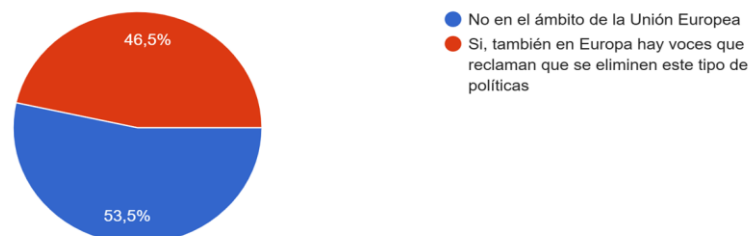


7. Reacción en cadena en Europa

- Opinión totalmente repartida entre los que piensan que en Europa no habrá una revisión de las políticas de diversidad vs los que piensan que sí que la habrá.

¿CREES QUE PUEDE HABER UNA TENDENCIA GENERAL DE REVISIÓN DE LAS POLITICAS DE DIVERSIDAD EN EUROPA?

217 respuestas

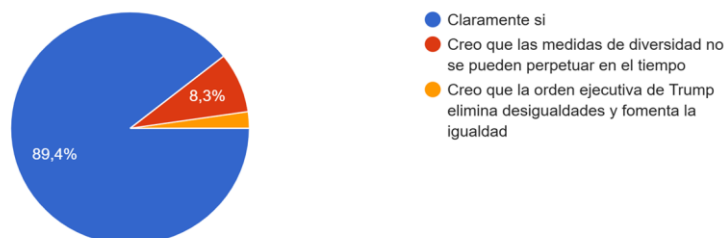


8. Involución de las políticas de diversidad

- 9 de cada 10 entrevistad@s considera que las medidas de Trump supondrán una involución de las políticas de diversidad.

¿Crees que estas medidas de Trump suponen una involución?

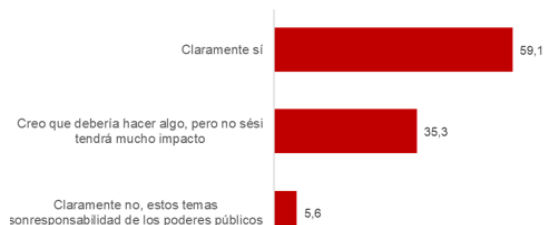
216 respuestas



9. Papel de la sociedad civil

- Clara unanimidad (94,4%) en cuanto a que la Sociedad Civil debería hacer algo para evitar este cambio de tendencia, aunque el 35,3% no tiene claro si tendrá mucho impacto.
- Solo un 5,6% cree que son temas responsabilidad de los poderes públicos.
- Entre las medidas más sugeridas están fomentar entendimiento del impacto positivo de las políticas de diversidad e instar a los poderes públicos y a las empresas a que sigan apostando por las políticas de diversidad.
-

¿Crees que la sociedad civil debe hacer algo para evitar este cambio de tendencia? n=215 respuestas



¿Que crees que puede/debe hacer la sociedad civil? (selecciona hasta 2 opciones) n=200 respuestas

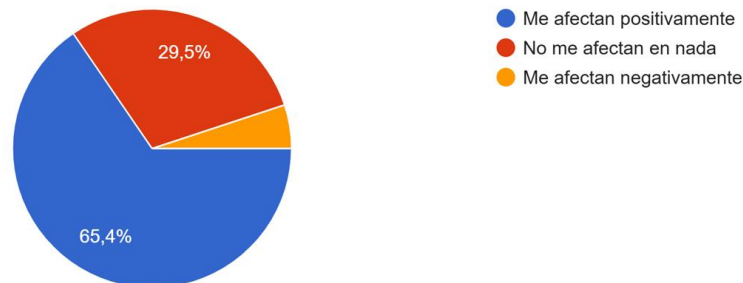


10. Afectación personal políticas diversidad

- Para la mayoría la afectación es positiva (65,4%). Un 29,5% manifiesta que no le afectan en nada, mientras que un 5,1% responde que le afectan negativamente.

¿COMO TE AFECTAN LAS POLITICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSION?

217 respuestas



11. Consideraciones adicionales

POLÍTICA COMO TRASFONDO Un 38 % de los comentarios hacen referencia directa a cuestiones ideológicas, políticas o al papel del gobierno. Esto indica que el tema se percibe no solo como empresarial, sino profundamente vinculado a la coyuntura política.	CRÍTICAS HACIA EL ENFOQUE DE TRUMP Casi un 15 % critica explícitamente la postura de Trump, calificándola como retroceso, involución o peligrosa.	DEFENSA DE LA DIVERSIDAD COMO VALOR Un 15 % subraya la importancia de la diversidad como elemento estratégico o ético en las organizaciones.	PREOCUPACIÓN POR RETROCESOS FUTUROS Un 5 % expresa una sensación de urgencia o alerta, abogando por una respuesta firme y coordinada para no perder los avances logrados.
---	---	--	---

OTRAS MENCIONES

Crítica a la aplicación superficial o poco real de la diversidad. Discriminación por edad o falta de inclusión real de ciertos grupos. Llamada a una respuesta firme o inspiradora desde Europa. Necesidad de coherencia legal internacional para multinacionales; Mensajes de ánimo o persistencia.

12. La percepción del impacto de las políticas de diversidad varía según el cargo

- Dentro de que todos los perfiles ven que podría haber presión en las empresas con presencia en EEUU para que modifiquen sus políticas, los CEO también

creen que puede haber oportunidad en Europa para reforzar su liderazgo en políticas de igualdad.

- El Comité de Dirección cree que las políticas de diversidad en Europa se verán afectadas a largo plazo, mientras que los directores creen que no tendrá impacto significativo.

INDÍCANOS QUE CARGO OCUPAS	Debilitará la implementación de políticas de diversidad en Europa a largo plazo	No tendrá impacto significativo en las empresas europeas	Podría generar presión en empresas con presencia en EEUU para que modifiquen sus políticas	Servirá como oportunidad para que Europa refuerce su liderazgo en políticas de igualdad
CEO/Owner	18,4	5,3	55,3	21,1
Miembro Comité Dirección o equivalente	36,4	6,5	46,8	10,4
Director/a	26,3	28,1	38,6	7
Mando intermedio*	22,2	0	66,7	11,1
Otro*	11,1	22,2	55,6	11,1
Profesional independiente*	25	10	55	10

13. Diferencias según cargo, industria y tamaño

Los perfiles más estratégicos tienden a valorar más positivamente estas políticas.

INDÍCANOS QUE CARGO OCUPAS	Me afecta negativamente	Me afecta positivamente	No me afecta en nada
CEO/Owner	2,6	78,9	18,4
Miembro Comité Dirección o equivalente	2,7	66,7	30,7
Director/a	7	50,9	42,1
Mando intermedio*	0	72,2	27,8
Otro*	0	77,8	22,2
Profesional independiente*	20,0	65,0	15,0

14. Cómo va a actuar las empresas según la industria

- Las industrias más expuestas internacionalmente (como automoción) muestran mayor proactividad, mientras sectores como el inmobiliario tienden a la inacción.

INDUSTRIA	Mantener y reforzar sus políticas de diversidad	Revisarlas y adoptarlas solo en los mercados donde sea necesario	No hacer nada	Reducirlas progresivamente	NS/NC
Automoción	50	16,7	0	16,7	16,7
Banca y mercado de capitales	20	30	30	0	20
Educación	38,5	7,7	15,4	0	38,5
Inmobiliario	0	0	75	0	25
Instituciones públicas	50	16,7	33,3	0	0
Medios y entretenimiento	33,3	0	33,3	33,3	0
Minería y energía	45	10	25	5	15
Productos de consumo, venta y distribución mayorista y minorista	45,5	0	36,4	0	18,2
Sanidad y químicos	30	20	15	0	35
Seguros	37,5	0	12,5	0	50
Tecnología	37,8	18,9	27	0	16,2
Telecomunicaciones	20	20	40	0	20
Transporte, turismo y servicios	33,3	33,3	25	0	8,3
Otros	48,4	14,1	17,2	0	20,3

La percepción positiva es mucho más fuerte en sectores con estructuras organizativas grandes o internacionales. El sector inmobiliario destaca por su desconexión con estas políticas.

INDUSTRIA	Me afectan negativamente	Me afectan positivamente	No me afectan
Automoción	0	100	0
Banca y mercado de capitales	0	90	10
Educación	15,4	69,2	15,4
Inmobiliario	0	25	75
Instituciones públicas	16,7	66,7	16,7
Medios y entretenimiento	0	66,7	33,3
Minería y energía	0	65	35
Productos de consumo, venta y distribución mayorista y minorista	0	63,6	36,4
Sanidad y químicos	15,8	21,1	63,2
Seguros	0	37,5	62,5
Tecnología	2,7	67,6	29,7
Telecomunicaciones	20	40	40
Transporte, turismo y servicios	0	58,3	41,7
Otros	4,8	79,4	15,9

15. Opinión sobre impacto económico de estas políticas según tamaño empresa

TAMAÑO EMPRESA	Muy negativamente, afectan a la productividad y eficiencia	Ligeramente negativo, generan costes sin beneficio	No han tenido impacto significativo	Ligeramente positivo, pero con un impacto moderado en los resultados	Muy positivamente, han mejorado	NS/NC
Menos de 100 empleados	2,6	5,1	33,3	21,8	24,4	12,8
101-250*	0	6,2	37,5	50	6,2	0
251-500*	0	0	42,9	35,7	7,1	14,3
501-1.000*	8,3	8,3	8,3	25	41,7	8,3
1001-5.000	2,4	2,4	28,6	38,1	11,9	16,7
5001-10.000*	0	0	12,5	50	25	12,5
Más de 10.000 empleados	0	0	5,1	30,8	41	23,1



Las empresas grandes valoran más positivamente el impacto económico de estas políticas, mientras que las pequeñas tienden a verlas como neutras o ligeramente costosas.

16. Insights clave

- La percepción del impacto de las políticas de diversidad varía según el cargo:
 1. Los CEO y directivos tienden a ver un impacto positivo personal y estratégico.
 2. Los mandos intermedios (directores) y reportan menos impacto personal.
- El tipo de industria condiciona la respuesta empresarial ante políticas externas:
 1. Sectores como automoción y educación se muestran más dispuestos a mantener o reforzar sus políticas de diversidad.
 2. En cambio, inmobiliario es el más proclive a no realizar cambios.
- El tamaño de la empresa influye directamente en cómo se percibe el impacto económico:
 1. Las empresas medianas y grandes (más de 500 empleados) son quienes más reportan beneficios económicos claros.
 2. Las pequeñas empresas suelen declarar que estas políticas no han tenido un impacto relevante.
- Alto consenso sobre el valor positivo de las políticas de diversidad:
 1. Incluso en industrias diversas, más del 60–70% de los encuestados dice verse positivamente afectado por estas políticas.
- Relaciones significativas entre creencias y acciones:
 1. Quienes consideran que la orden de Trump supone una involución son más proclives a creer que Europa debe reforzar sus políticas.
 2. Esto se refleja también en lo que las empresas dicen que harán: mantener y reforzar, en lugar de alinearse con tendencias regresivas.

4. Conclusiones

Los resultados del estudio revelan una visión compartida por gran parte del tejido directivo europeo, especialmente ante los recientes desarrollos legislativos en EE.UU.:

- **Existe un alto consenso sobre el valor positivo de la diversidad e inclusión**, tanto en términos éticos como de resultados empresariales. La atracción y retención de talento, así como la innovación en los equipos, son los principales beneficios identificados.
- **Preocupación generalizada ante un posible retroceso**. Un 90% de los encuestados considera que las medidas de Trump pueden suponer un retroceso en los avances logrados, con riesgo de contagio hacia Europa.
- **Fuerte respaldo a mantener y reforzar las políticas de igualdad**. Más del 70% cree que Europa debe reaccionar afirmando su compromiso con estas políticas, independientemente de presiones externas.
- **La diversidad no debe ser rehén de coyunturas políticas**. Aunque el 38% de las opiniones la vincula al contexto ideológico actual, defendemos que la diversidad es un activo estructural que mejora la competitividad y la sostenibilidad de las empresas.
- **Llamado a la acción colectiva**. Sociedad civil, gobiernos, empresas y asociaciones deben actuar de forma coordinada para evitar retrocesos y consolidar una cultura organizacional más inclusiva.

Hoy más que nunca, la diversidad no es solo una cuestión de justicia, sino de liderazgo, visión y sostenibilidad.

5. Agradecimientos

Nuestro más sincero agradecimiento al equipo de trabajo por el rigor, el compromiso y la dedicación demostrados en la elaboración del análisis sobre la opinión de nuestros socios respecto al impacto de la orden ejecutiva anti-DEI promovida por la Administración Trump en las empresas españolas.

Su profesionalidad y sensibilidad ante un asunto de tanta relevancia han sido fundamentales para aportar una visión clara, sólida y enriquecedora que, sin duda, contribuirá al debate y a una toma de decisiones más informada y consciente en el entorno empresarial.

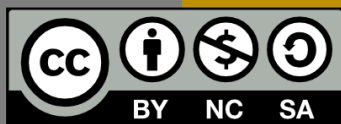
- **Maria Luisa Melo** – Directora de Asuntos Públicos y Regulación para Europa de DHL Express
- **Mercedes Hernández** – Directora Alianzas y Relaciones Institucionales de Fundación másfamilia – efr
- **Marisa Estévez** – Directora Global de Operaciones de BT Group
- **Beatriz Becerra** – Vicepresidenta y cofundadora de España Mejor
- **Teresa Quirós** – Consejera independiente
- **Manuel Zaera** – COO & director de RRHH en Zertia
- **Pilar Carrasco** – Consumer Intelligence Manager en Idilia Foods
- **Raquel Duque** – Colleague Learning Manager en LHH Recruitment Solutions



#TalentoSINgenero

#TalentoSINgeneración

www.ejecon.org



Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento - No Comercial - Sin obra derivada"; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación en ella. La licencia completa puede consultarse en: <http://es.creativecommons.org>