



Tech
de Co



université
de BORDEAUX



Convocatoria para ponencias
Jornada Internacional de Estudios
Tech de Co Bordeaux
IUT de Bordeaux

Interculturalidad, diversidad e inclusión: Apuestas contemporáneas en las sociedades y empresas de las Américas



Bordeaux
(Francia)
Martes 18 de noviembre de 2025.



Conflicts, Eco-territoires, Plurilinguisme
et Interculturalité en Amérique latine



Amérique latine, Pays ibériques
UR3656



EA 369
CRIIA
(Centre de recherches
ibériques et ibéro-américaines)

Convocatoria para ponencias

Jornada Internacional de Estudios Tech de Co Bordeaux

Interculturalidad, diversidad e inclusión: Apuestas contemporáneas en las sociedades y empresas de las Américas

Interculturalité, diversité et inclusion :
Enjeux contemporains dans les sociétés et
les entreprises des Amériques

Interculturality, Diversity and Inclusion:
Contemporary Issues in Societies
and Businesses in the Americas

Bordeaux (Francia). Martes 18 de noviembre de 2025.

Argumento:

Desde hace algún tiempo, diversos pensadores, investigadores, activistas y actores políticos trabajan, en diferentes contextos públicos y privados, para imaginar, estudiar y promover la idea de construir empresas, organizaciones, comunidades o sociedades más inclusivas, que tengan en cuenta la diversidad en toda su gran pluralidad, en términos de origen étnico y cultural, extracción social, capacidades y género. Se trata de incluir a personas o grupos que históricamente han sido víctimas de la injusticia, la exclusión, la discriminación, la marginación o la invisibilidad. Además del cuestionamiento de estas nuevas y posibles instancias inclusivas, las diferencias culturales, sociales y de género, así como los cambios en la sociedad de muchos países, han llevado a la reflexión y a la formulación de propuestas sobre la posibilidad de construir nuevas ciudadanía inclusivas y diversas.

Recientemente, las políticas de algunos países y empresas se están moviendo en la dirección de la interculturalidad, la inclusión y la diversidad. Para promover sociedades más justas, el objetivo es construir comunidades sociales y empresariales basadas en el respeto de las diferencias y de los derechos. Por ello, los organismos públicos y las empresas se interesan cada vez más por estrategias que garanticen la igualdad de género, planes de acción contra la xenofobia y el racismo, dispositivos de defensa de los derechos de las personas LGBTQIA+ y mecanismos de protección de los derechos de las personas con discapacidad.

La noción de interculturalidad existe desde hace varias décadas, mientras que el concepto de inclusión o inclusividad no empezó a ganar terreno hasta hace unos diez años. Además, desde hace algunos años, ya no se habla de inclusión sin hablar de diversidad. El gran número de publicaciones académicas, institucionales y comerciales sobre estos temas da fe de la importancia de estos conceptos en el mundo actual. Del mismo modo, en la gobernanza local y nacional y en las políticas públicas, los conceptos de interculturalidad, diversidad, inclusión y equidad se han

vuelto recurrentes en muchos países y se consideran un objetivo a alcanzar. Al mismo tiempo, en las empresas privadas, estos conceptos se incorporan paulatinamente como elementos trascendentes con el fin de establecer estructuras corporativas no sólo más justas sino también más competitivas.

En las empresas y, más en general, en el mundo de los negocios, la interculturalidad, la diversidad y la inclusión se están convirtiendo gradualmente en bazas, valores o pilares del desarrollo empresarial que pueden considerarse una ventaja competitiva. Cada vez más, la interculturalidad en las organizaciones se considera una herramienta de gestión eficaz para mejorar el clima organizativo. La inclusión, y no sólo la idea de integración, también podría convertirse en un elemento esencial en las empresas. Efectivamente, permitiría garantizar buenas condiciones de trabajo para todos y facilitar el acceso a diferentes puestos, evitando distinciones étnicas, de sexo, edad, origen y capacidad.

En este sentido, la gestión de la diversidad se centra en la gestión, organización y administración de las diferencias culturales y sociales de los profesionales de una empresa. Se considera que genera valor añadido para la empresa, fomenta la innovación y la creatividad, demuestra que las diferencias entre las personas no se perciben como una barrera sino como una oportunidad en los equipos de trabajo, fideliza el talento, valora a las personas por sus ideas y competencias profesionales y aumenta la satisfacción. Al alinearse con los cambios sociales, estas iniciativas podrían contribuir a mejorar la imagen y la reputación de la organización.

La interculturalidad, la inclusión y la diversidad son elementos clave para construir empresas con un enfoque más ético, en las que los grupos considerados más frágiles tengan las mismas oportunidades de realización personal y profesional. Por ello, las entidades del sector público y privado están integrando gradualmente programas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), que se consideran una contribución a la riqueza en términos de creatividad e innovación. También es una táctica de recursos humanos que puede fomentar y optimizar la gestión del talento. Hoy en día, los grandes grupos elaboran manuales de diversidad, equidad e inclusión para crear entornos de trabajo más inclusivos y respetuosos con la diversidad. En algunos continentes, sobre todo en Europa, el progreso en estos ámbitos es sinónimo de avances sociales significativos y de adaptación a los distintos cambios de la sociedad.

En el caso de las Américas, en los países de América Latina y el Caribe, Estados Unidos y Canadá, la interculturalidad, la inclusión y la diversidad han sido integradas por distintos gobiernos dentro de marcos diversos. En América Latina, los enfoques de la inclusión y la diversidad suelen estar muy influidos por contextos nacionales específicos. Muchos países de la región tienen una rica diversidad étnica y cultural, lo que plantea verdaderos retos para la convivencia. En algunos países, se han creado programas específicos para reconocer y apoyar a los pueblos indígenas y a las comunidades afrodescendientes, considerados grupos históricamente marginados. Las políticas públicas aplicadas han llevado a incluir en las constituciones de algunos de estos países el carácter pluricultural y multiétnico de estas sociedades.

También se han desarrollado programas educativos para promover el respeto a la diversidad cultural y la enseñanza de las lenguas indígenas, el bilingüismo o el plurilingüismo, así como la historia y las tradiciones de los distintos grupos. En otro ámbito, algunos países han aprobado el matrimonio entre personas del mismo sexo y han desarrollado medidas para proteger a los grupos LGBTQIA+. Además, se han creado disposiciones para las personas en situación de discapacidad y se han desarrollado políticas para garantizar la igualdad de acceso a servicios básicos como la sanidad, la educación y el empleo, especialmente para los grupos vulnerables o minoritarios.

Del mismo modo, en algunos países latinoamericanos se ha fomentado la participación más activa de diversos grupos en la vida política y social a través de foros de diálogo y consulta. También, se han llevado a cabo campañas de sensibilización para concienciar a la población sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, al tiempo que se combaten los estereotipos y los prejuicios. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, la aplicación efectiva de estas políticas de equidad, inclusión, diversidad e interculturalidad sigue siendo limitada debido a las desigualdades sociales y a los retos económicos y financieros.

En América Latina, las cuestiones presupuestarias y la voluntad política pueden frenar un compromiso sostenido y obstaculizar la colaboración entre los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las propias comunidades. Como consecuencia, persisten muchos problemas de discriminación, pobreza y falta de representación en el poder. Los enfoques de estas cuestiones en la región son variados y contextuales. Por ejemplo, el gobierno de Jair Bolsonaro en Brasil (2019-2023) ha representado un retroceso en estos diferentes ámbitos, al igual que el actual gobierno de Javier Milei en Argentina (2023-) y, en general, la retórica y las políticas de otros gobiernos de la región.

En Canadá y Estados Unidos, sin embargo, la realidad puede ser muy distinta. Canadá, pionero en adoptar el multiculturalismo como política de Estado en 1971, es hoy un país comprometido con la promoción de legislación, programas y medidas a favor de una mayor inclusión y diversidad. En ocasiones, la inversión financiera del Gobierno en este ámbito ha sido considerable. En Estados Unidos, todo depende de la administración de turno, ya sea el gobierno federal o un estado concreto. El país tiene una larga historia de movimientos por los derechos civiles y humanos, centrados en la igualdad étnica y racial, la igualdad de género y la inclusión de los intereses LGBTQIA+. Las políticas se han centrado a menudo en combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, incluidos programas de apoyo a las minorías y a los grupos infrarrepresentados.

En Estados Unidos, el enfoque de la interculturalidad, la diversidad, la equidad y la inclusión se ha institucionalizado en algunos estados. Sin embargo, estas políticas han evolucionado en función del partido en el poder. Durante la primera administración de Donald Trump (2017-2021) se hicieron declaraciones y se tomaron decisiones contrarias a los principios de inclusión y diversidad, con consecuencias desastrosas para colectivos como inmigrantes, mujeres, grupos LGBTQIA+ y minorías étnicas y raciales. Por ejemplo, la reducción de la financiación de las organizaciones que prestan servicios de salud reproductiva se consideró un paso atrás en la protección de los derechos de las mujeres y el acceso a los servicios de salud y autonomía reproductiva. Del mismo modo, Trump ha sido criticado por eliminar el apoyo a las políticas que promueven la igualdad de género y por dismantelar las iniciativas que protegen a las personas LGBTQIA+ de la discriminación histórica.

El 4 de marzo pasado, el presidente Trump, que tomó posesión de su cargo el 20 de enero, aclaró sus puntos de vista sobre estas cuestiones. En su discurso ante la Cámara de Representantes, habló de la idea de una «revolución del sentido común» y del objetivo de acabar con la «tiranía de las llamadas políticas de diversidad, equidad e inclusión en todo el gobierno federal, e incluso en el sector privado y en nuestras fuerzas armadas». La retórica y las políticas de Trump suelen polarizar a la sociedad, en detrimento de diversas comunidades. Por ejemplo, su postura sobre inmigración, seguridad y preferencia nacional crea un clima de desconfianza hacia ciertos grupos, lo que puede exacerbar la exclusión social. Del mismo modo, las políticas de Trump en materia de DEI reflejan una división dentro de la sociedad estadounidense sobre cómo abordar cuestiones como la «raza» (etnia), la igualdad de género y la diversidad sexual o cultural. Las opiniones sobre su eficacia e impacto varían considerablemente en función de las perspectivas políticas y sociales. En general, según muchos críticos, las políticas de Trump (y las de sus

partidarios en todo el mundo, incluidos muchos grupos de extrema derecha) han tenido un impacto negativo en la inclusión y protección de las mujeres y las minorías de género.

Durante esta jornada internacional de estudio, nos centraremos en las realidades actuales de la interculturalidad, la inclusión y la diversidad en las sociedades del continente americano, así como en el ámbito empresarial. Para ello, nos centraremos en primer lugar en identificar buenas o mejores prácticas y colaboraciones y alianzas entre responsables políticos, investigadores, empresas, organizaciones sociales y comunidades en la promoción de estos tres conceptos. Además, nos interesan las vías de trabajo que permitan avanzar en políticas y acciones concretas a favor de la interculturalidad, la inclusión y la diversidad. En este sentido, proponemos una serie de áreas de trabajo:

Ejes de trabajo:

- Eje 1.** Políticas de inclusión. Análisis de las leyes y políticas públicas y corporativas que promuevan la interculturalidad, la inclusión y la diversidad. Discusión sobre la importancia de un marco legal y sólido para proteger los derechos de los derechos de minorías y proteger la igualdad.
- Eje 2.** Educación y sensibilización intercultural. Estrategias educativas que fomenten la interculturalidad desde la infancia hasta la educación superior. Mecanismos para sensibilizar a la población sobre la diversidad cultural y la lucha contra la discriminación.
- Eje 3.** Intercambio cultural y artístico. Actividades que promuevan el intercambio cultura, como exposiciones de arte, de música y gastronomías de diversas comunidades. Espacios para que artistas de diferentes orígenes y géneros compartan sus obras y sus perspectivas.
- Eje 4.** Salud y bienestar. Análisis de cómo la diversidad y la inclusión impactan en la salud mental y el bienestar de las personas. Programas de salud inclusivos que consideren las necesidades específicas de diferentes grupos culturales y minoritarios. Acceso a servicios de salud y apoyo psicológico en entornos multiculturales.
- Eje 5.** Participación ciudadana y empoderamiento. Espacio de diálogo para que las comunidades compartan sus experiencias y necesidades y el fomento de la participación más activa de grupos minoritarios en la toma de decisiones políticas y sociales.
- Eje 6.** Derechos humanos y equidad de género. Desafíos y avances en la igualdad de género, violencia de género y acciones civiles para promover la equidad.
- Eje 7.** Inmigrantes y derechos Humanos. Retos que enfrentan los inmigrantes en el acceso de derechos básicos y servicios, mejores políticas de integración y el papel de las comunidades en la inclusión social. Análisis de cómo las empresas pueden desempeñar un papel activo en la integración social.
- Eje 8.** Diversidad en el lugar del trabajo o entorno laboral. Prácticas empresariales que favorezcan un ambiente laboral inclusivo y diverso. Presentación de casos de éxito de empresas que han implementado políticas de inclusión y diversidad. Estrategias (talleres) de cómo crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Beneficios en los equipos de trabajo y experiencias exitosas en la gestión de recursos humanos, por ejemplo, que involucren a diferentes géneros y orígenes migratorios.
- Eje 9.** Tecnología, diversidad e innovaciones sociales. El papel de la tecnología promover la interculturalidad, la inclusión y la diversidad, plataformas digitales y su impacto en el

acceso a recursos para comunidades diversas, incluyendo inmigrantes, poblaciones LGBTQIA+, etc.

Eje 10. Desafíos y oportunidades. Discusión sobre los desafíos actuales en la implementación de políticas de inclusión y diversidad. Identificación de oportunidades para mejorar la colaboración entre gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil. Métodos para evaluar el impacto de las políticas de inclusión y diversidad en las empresas y comunidades. Estrategias de seguimiento y mejor continuidad de iniciativas implementadas.

Calendario:

- **Lunes 07 de abril de 2025:** Lanzamiento de la convocatoria.
- **Jueves 15 de mayo de 2025:** Fecha límite para el envío de las propuestas.
- **Miércoles 25 de junio de 2025:** Respuestas a los participantes.
- **Martes 30 de setiembre:** Difusión del programa definitivo.
- **Martes 18 de noviembre de 2025:** Realización de la jornada.

Fecha y lugar:

La jornada tendrá lugar el **martes 18 de noviembre de 2025** en el Pôle de Gestion de Bordeaux (PUSG), Campus Bastide, <https://www.u-bordeaux.fr/campus/decouvrir-les-campus/campus-bastide>

Modalidades de envío:

Las propuestas de comunicación (en Word y Pdf) (en francés, inglés, español y portugués), de una extensión comprendida entre 300 y 500 espacios todo incluido, tendrán que ser enviadas como fecha límite el 15 de mayo de 2025 a los siguientes correos electrónicos:

- diana.sarrade-cobos@u-bordeaux.fr y,
- ronald.soto-quiros@u-bordeaux.fr

Deberán ir acompañadas de una breve bibliografía (5 referencias como máximo), de 3 a 5 palabras clave y de una breve nota bio-bibliográfica (breve reseña biográfica y 3 publicaciones recientes, 10 líneas como máximo) que incluya apellidos, nombre, dirección de correo electrónico y afiliación (empresa, universidad o asociación). Para el nombre del documento, utilice un título como (**NOMBRE_palabraclavedepropuesta_2025.docx** y **.pdf**). Recuerde que el área geográfica de estudio de la jornada es el continente americano. Las propuestas pueden proceder de diversas disciplinas (historia, geografía, antropología, sociología, estudios culturales, estudios de género, estudios postcoloniales, derecho, economía, gestión, marketing).

Organización:

El evento está organizado por el departamento de Técnicas de Marketing (Tech de Co) del IUT de Burdeos de la Universidad de Burdeos, con el apoyo de la dirección del IUT de Burdeos y el apoyo científico del grupo CEPAL (Conflits, Éco-territoires, Interculturalité et Plurilinguisme) de la unidad de investigación UR 3656 AMERIBER, un equipo multidisciplinar sobre la Península Ibérica y América Latina de la Universidad Montaigne de Burdeos, y el CEE (Centre d'Études Équatoriennes) del equipo de investigación EA 369 CRIIA (Centre de Recherches Ibériques et Ibéro-américaines) de la Universidad Nanterre de París.

Organizadores:

Diana SARRADE COBOS

(IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos / CRII, Universidad París Nanterre)

Ronald SOTO-QUIROS

(IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos / AMERIBER, Universidad Burdeos Montaigne)

François LABATUT

(IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos)

Colaboración en la organización:

Aurélie LALANNE

(Jefa, Departamento Tech de Co, IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos)

Sandra COSSE

(Asistente administrativa de dirección, Departamento Tech de Co, IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos)

Estudiantes de Tech de Co Burdeos

Comité científico:

Yves DAVO

(IUT de Bordeaux, Universidad de Burdeos / CLIMAS, Universidad Burdeos Montaigne)

Franck DUQUESNOIS

(IUT de Burdeos, Universidad de Burdeos / IRGO, Universidad de Burdeos)

Emmanuelle SINARDET

(Universidad París Nanterre / CRIIA, Universidad París Nanterre)

Carla FERNANDES

(Universidad Burdeos Montaigne / AMERIBER, Universidad Burdeos Montaigne)

Lai Sai ACÓN CHAN

(Universidad de Costa Rica)

Guillermo ACUÑA GONZÁLEZ

(Universidad Nacional [Costa Rica])



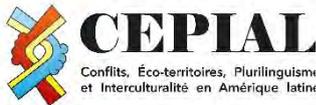
Tech
de Co



université
de BORDEAUX



EA 369
CRIIA
(Centre de recherches
ibériques et ibéro-américaines)



CEPIAL
Conflicts, Éco-territoires, Plurilinguisme
et Interculturalité en Amérique latine



ameriber
Amérique latine, Pays ibériques
UR3656



Bibliografía recomendada:

ANDRÉ, Amaël, *L'inclusion pour changer l'école. La diversité en contexte scolaire*, Paris, L'Harmattan, 2018.

ARCE, Enrique y Mercedes DUEÑAS (coord.), *Diversidad & inclusión. Teoría y práctica de la gestión en la empresa*, Madrid, LoQueNoExiste, 2022.

BARNES, Joanne, STEVENS Michael J., ZAKARIAS EKELUND, Bjørn y Karen PERHAM-LIPPMAN (eds.), *Inclusive Leadership. Equity and Belonging in Our Communities*, Leeds, Emerald Publishing Ltd., 2023.

BEAUDRY, Catherine y Mélanie GAGNON (dir.), *Diversité en milieu de travail de l'exclusion à l'inclusion*, Québec, Les Éditions JFD Inc., 2022.

BECERRA-MURILLO, Karina y Josefina F. GÁMEZ, *Promoting Diversity, Equity, and Inclusion in Language Learning Environments*, IGI GLOBAL, 2023.

BEN-MESSAHEL, Salhia (ed.), *Des frontières de l'interculturalité. Étude pluridisciplinaire de la représentation culturelle: Identité et Altérité*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 2019.

BEUDRY, Catherine, DESCHÊNES, Andrée-Anne y Mouhamadou Sanni Yaya, *La gestion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité en milieu de travail. Du diagnostic au plan d'action*, Québec, Presse de l'Université du Québec, 2024.

BID (Banco Interamericano de Desarrollo), *Diversidad, equidad e inclusión. Informe 2021*, BID, 2022, <https://publications.iadb.org/es/diversity-equity-and-inclusion-report-2021>

CAMILLERI, Iñigo, "Diversidad e inclusión en la empresa", *Economía Industrial* (España), no. 419, 2021, 109-118,

- <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/I%C3%B1igo%20Camilleri.pdf>
- CHANLAT, Jean-François y Mustafa ÖZBILGIN (dir.), *Management et diversité. Comparaisons Internationales. Tome I*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2018.
- CUNNINGHAM, George B., *Diversity, Equity, and Inclusion at Work*, Oxon, New York, Routledge, 2024.
- DURAND, Sébastien y Jérôme LECOMBE, *Diversité & inclusion. Incarner ses valeurs pour mieux les communiquer*, Malakoff, Dunod, 2023.
- EL-AMIN, Abeni, *Implementing Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging Management in Organizational Change Initiatives*, IGI Global, 2022.
- ELLER, Jack David, *Culture and Diversity in the United States. So Many Ways to Be American*. Second Edition. Routledge, 2024.
- GARCÉS, Fernando y Rubén BRAVO (coord.), *Interculturalidad. Problemáticas y perspectivas diversas*, Cuenca, Ecuador, Abya Yala, Universidad Politécnica Salesiana, 2019.
- GARCÍA, Lucila, "Diversidad, inclusión y equidad en las organizaciones: gestionar el presente para liderar el futuro", *Economía Industrial* (España), no. 419, 13-18, <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/Lucila%20Garci%CC%81a.pdf>
- GARDOU, Charles, *La société inclusive, parlons-en !: Il n'y a pas de vie minuscule*, Toulouse, Erès, 2012.
- GARNIER, Bruno, DEROUET, Jean-Louis y Régis MALET (direc.), *Sociétés inclusives et reconnaissance des diversités. Le nouveau défi des politiques d'éducation*, Rennes, Presses Universitaire de Rennes, 2020.
- GOLUBEVA, Irina, *Diversity, Equity, Inclusion and Intercultural Citizenship in Higher Education*, Cambridge, Cambridge University Press, 2025.
- GONZÁLEZ, Jorge Enrique (ed.), *Multiculturalismo e interculturalidad en las Américas. Canadá, México, Guatemala, Colombia, Bolivia, Brasil, Uruguay*, Bogotá, Cátedra UNESCO, Diálogo intercultural, Universidad Nacional de Colombia, 2019.
- HYNES, Rilla, TASSO AQUINO, Carlos y Josephine HAUER, *Multidisciplinary Approach to Diversity and Inclusion in the COVID- 19 Era Workplace*, IGI GLOBAL, 2022.
- HUANG, Xiyang (Lydia), "Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) in US Workplace: Differentiation Between Superficial Diversity and Authentic Diversity", Thesis, Department of Communication at the University of Washington, Seattle, WA, 2023, <https://com.uw.edu/wp-content/uploads/2023/07/Huang-Xiyang-Lydia-Honors-Thesis.pdf>
- LAVANCHY, Anne, GAJARDO Anahy y Fred DERVIN (direc.), *Anthropologies de l'interculturalité*, Paris, L'Harmattan, 2011.

- LAVOIE, Bertrand, DABBY, Dia y David KOUSSENS (direc.), *L'administration publiques des diversités ethnoculturelles, religieuses et autochtones. Réalités québécoises, regards canadiens*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2024.
- MANSOURI, Fethi (direc.), *L'interculturalisme à la croisée des chemins. Perspectives comparatives sur les concepts, les politiques et les pratiques*, Paris, UNESCO, 2019.
- MARQUES, Joan y Satinder Dhiman (ed.), *Leading with Diversity, Equity and Inclusion. Approaches, Practices and Cases for Integral Leadership Strategy*, Switzerland, Springer Nature, 2022.
- McGRARY, Donna G., GINN, Loren Deborah y Detario YANCEY, "How Did We Get Here: Diversity, Equity and Inclusion in the U.S.", Middle Tennessee State University, Tennessee State Government, TN.Gov, S. d., <https://www.tn.gov/content/dam/tn/volunteertn/documents/tcvsl/tcvsl22/workshop-material/How%20did%20we%20get%20here%20DEI%20in%20the%20U.S.%20HIGHER.ED.pdf>
- MORALES MORGADO, Erla Mariela (ed.), *Interculturalidad, inclusión y equidad en educación*, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca, 2023.
- PÉREZ COSÍN, J. V., MÉNDEZ LÓPEZ, Á. J. y I. I. CABRERA RUIZ, *Sobre la diversidad intercultural. Bases teóricas y praxis social*, Valencia, Publicacions de la Universitat de València, 2023.
- POTTHAST, Barbara, BÜSCHGES, Christian, GABBERT, Wolfgang, HENSEL, Silke y Olaf KALTMEIER (eds.), *Dinámicas de inclusión y exclusión en América Latina. Conceptos y prácticas de etnicidad, ciudadanía y pertenencia*, Madrid, Iberoamericana Vervuert, 2015.
- SOTO-QUIROS, Ronald y Éric DUBESSET, *Expériences et politiques d'inclusion en Amérique latine et les Caraïbes : quelles mutations ? (XXe-XXIe siècles)*, Dijon, Orbis Tertius, 2023.
- TAVARES, Vander y Maria João MACIEL JORGE (ed.), *Reconstructions of Canadian Identity. Towards Diversity and Inclusion*, Winnipeg, Manitoba, Canada, University of Manitoba Press, 2024.
- THE DECISION LAB, "Diversité, équité et inclusion (DEI)", *The Decision Lab*, s. l., s. d., <https://thedecisionlab.com/fr/reference-guide/organizational-behavior/diversity-equity-and-inclusion-dei>
- VILLANUEVA MENDOZA, Armando y Ernesto CASAS CÁRDENAS, *Estudios contemporáneos sobre inclusión y equidad en México*, Tamaulipas, Universidad Autónoma de Tamaulipas; CDMX, Editorial Fontamara, 2024.
- WASIELESKI, David y James WEBER, *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Management*, Leeds, Emerald Publishing Ltd., 2024.

WEUFFEN, Sara, BURKE, Jenene, PLUNKETT, Margaret, GORISS-HUNTER, Anitra y Susan EMETT (eds.), *Inclusion, Equity, Diversity, and Social Justice in Education. A Critical Exploration of the Sustainable Development Goals*, Springer, 2023.

YURREBASO MACHO, Amaia (dir.), *Política públicas en defensa de la inclusión, la diversidad y el género. IV. Interculturalidad y derechos humanos*. Ed. Coord. Isabel SEIXAS VICENTE y Manuel CABEZAS VICENTE, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca, 2021.

ZINKIN, John y Christopher BENNETT, *The Principles and Practice of Effective Diversity and Inclusion*, UK, Ethics International Press Ltd., 2023.



diana.sarrade-cobos@u-bordeaux.fr



ronald.soto-quiros@u-bordeaux.fr



Campus Bastide, Université de
Bordeaux, 35 Av. Abadie, 30072
Bordeaux

