



Tech
de Co

iut
de BORDEAUX

université
de BORDEAUX



Appel à communications
Journée Internationale d'Études
Tech de Co Bordeaux
IUT de Bordeaux

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



Bordeaux
(France)
Mardi 18 novembre 2025.



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

Appel à communications

Journée Internationale d'Études Tech de Co Bordeaux

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

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

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

Bordeaux (France), mardi 18 novembre 2025.

Argumentaire :

Depuis un certain temps, différents penseurs, chercheurs, activistes et acteurs politiques se sont attelés, dans différents contextes publics et privés, à imaginer, étudier et promouvoir l'idée de construire des entreprises, organisations, communautés ou sociétés plus inclusives, qui prennent en compte la diversité dans sa grande pluralité, en termes d'origine ethnique et culturelle, d'origine sociale, de capacités et de genre. L'objectif est d'inclure les individus ou les groupes qui ont été historiquement victimes d'injustice, d'exclusion, de discrimination, de marginalisation ou d'invisibilité. Outre le questionnement sur ces nouvelles et possibles instances inclusives, les différences culturelles, sociales et de genre ainsi que les transformations de la société dans de nombreux pays, ont conduit à une réflexion et à des propositions sur la possibilité de construire de nouvelles citoyennetés inclusives et diverses.

Récemment, les politiques de certains pays et de certaines entreprises évoluent dans le sens de l'interculturalité, de l'inclusion et de la diversité. Pour promouvoir des sociétés plus justes, l'objectif est de construire des communautés sociales et corporatives basées sur le respect des différences et de droits. Ainsi, les organismes publics et les entreprises s'intéressent de plus en plus aux stratégies pour garantir l'égalité des sexes, aux plans d'action contre la xénophobie et le racisme, aux dispositifs de défense des droits des personnes LGBTQIA+ et aux mécanismes de protection des droits des personnes handicapées.

La notion d'interculturalité est répandue depuis plusieurs décennies alors que le concept d'inclusion ou d'inclusivité a commencé à prendre de l'ampleur il y a seulement une dizaine d'années. Par ailleurs, depuis quelques années, on ne parle plus d'inclusion sans parler de diversité. Le grand nombre de publications universitaires, institutionnelles et commerciales sur ces questions témoigne de l'importance de ces notions dans le monde d'aujourd'hui. De même,

dans la gouvernance locale et nationale et dans les politiques publiques, les concepts d'interculturalité, de diversité, d'inclusion et d'équité sont devenus récurrents dans de nombreux pays et sont considérés comme un objectif à atteindre. Parallèlement, dans les entreprises privées, ces concepts sont peu à peu incorporés en tant qu'éléments transcendants dans le but de mettre en place des structures d'entreprise non seulement plus équitables mais aussi plus compétitives.

Dans les entreprises et, plus globalement, dans le milieu des affaires, l'interculturalité, la diversité et l'inclusion deviennent progressivement des atouts, des valeurs ou des piliers du développement des entreprises pouvant être considérées comme un avantage compétitif. De plus en plus, l'interculturalité dans les organisations est considérée comme un outil de management efficace permettant de meilleurs une amélioration du climat organisationnel. L'inclusion, et non seulement l'idée d'intégration, pourrait également devenir un élément essentiel dans l'entreprise. En effet, elle permettrait de garantir de bonnes conditions de travail à tous et de faciliter l'accessibilité à différents postes, en évitant les distinctions ethniques, de genre, d'âge, d'origine et de capacité.

En ce sens, la gestion de la diversité s'oriente vers la direction, l'organisation et l'administration des différences culturelles et sociales des professionnels dans une entreprise. Elle apparaît comme générateur de valeur ajoutée pour l'entreprise, favorisant l'innovation et la créativité, montrant les différences entre les personnes ne seraient pas ainsi perçues comme une barrière mais comme une opportunité dans les équipes de travail, fidélisant les talents, valorisant les personnes pour leurs idées et leurs compétences professionnelles et augmentant la satisfaction. En s'alignant sur les changements sociétaux, ces initiatives pourraient contribuer à améliorer l'image et la réputation de la structure.

L'interculturalité, l'inclusion et la diversité sont des éléments clés pour bâtir des entreprises avec une approche plus éthique, au sein desquelles les groupes considérés comme plus fragiles auraient les mêmes opportunités d'épanouissement personnel et professionnel. Ainsi, dans les entités publiques et privées, on intègre progressivement des programmes DEI (diversité, équité et inclusion), considérés comme une contribution à la richesse en termes de créativité et d'innovation. Il s'agit par ailleurs d'une tactique de ressources humaines qui peut favoriser et d'optimiser la gestion des talents. Aujourd'hui, les grands groupes établissent des manuels de diversité, d'équité et d'inclusion pour instaurer des environnements de travail plus inclusifs et respectueux de la diversité. Sur certains continents, notamment en Europe, les progrès réalisés dans ces domaines sont synonymes d'avancées sociales significatives et d'une adaptation aux différents changements sociétaux.

Dans le cas des Amériques, dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, aux États-Unis et au Canada, l'interculturalité, l'inclusion et la diversité ont été intégrées par différents gouvernements dans des cadres divers. En Amérique latine, les approches de l'inclusion et de la diversité sont souvent fortement influencées par des contextes nationaux spécifiques. De nombreux pays de la région présentent une riche diversité ethnique et culturelle, ce qui représente de réels défis dans le vivre ensemble. Dans certains pays, des programmes spécifiques ont été créés pour reconnaître et soutenir les peuples indigènes et les communautés d'ascendance africaine, considérés comme des groupes historiquement marginalisés. Les politiques publiques mises en œuvre ont conduit à l'inclusion dans les constitutions de certains de ces pays du caractère pluriculturel et multiethnique de ces sociétés.

Des programmes éducatifs ont également été élaborés pour promouvoir le respect de la diversité culturelle et l'enseignement des langues indigènes, du bilinguisme ou du plurilinguisme, ainsi que de l'histoire et des traditions des différents groupes. Dans un autre domaine, certains pays ont approuvé le mariage entre personnes du même sexe et élaboré des mesures pour

protéger les groupes LGBTQIA+. Par ailleurs, des dispositions ont été créées pour les personnes en situation de handicap, et des politiques ont été élaborées pour garantir l'égalité d'accès aux services de base tels que la santé, l'éducation et l'emploi, en particulier pour les groupes vulnérables ou minoritaires.

De même, dans certains pays d'Amérique latine, la participation active de divers groupes à la vie politique et sociale a été encouragée grâce à des espaces de dialogue et de consultation. Des campagnes de sensibilisation ont également été menées pour sensibiliser le public à l'importance de la diversité et de l'inclusion, tout en luttant contre les stéréotypes et les préjugés. Cependant, malgré les efforts déployés, la mise en œuvre effective de ces politiques d'équité, d'inclusion de diversité et d'interculturalité reste limitée en raison des inégalités sociales et des défis économiques et financiers.

En Amérique latine, les questions budgétaires et les volontés politiques peuvent freiner un engagement durable et entraver la collaboration entre les gouvernements, les organisations de la société civile et les communautés elles-mêmes. Ainsi, de nombreux problèmes de discrimination, de pauvreté et de manque de représentation au pouvoir persistent. Les approches de ces questions dans la région sont variées et contextuelles. Par exemple, le gouvernement de Jair Bolsonaro au Brésil (2019-2023) a représenté un recul dans ces différents domaines, tout comme le gouvernement actuel de Javier Milei en Argentine (2023-) et, de manière générale, la rhétorique et les politiques d'autres gouvernements de la région.

En revanche, au Canada et aux États-Unis, la réalité peut être très différente. Le Canada, pionnier dans l'adoption du multiculturalisme en tant que politique d'État en 1971, est aujourd'hui un pays engagé dans la promotion de la législation, des programmes et des mesures en faveur d'une inclusion et d'une diversité accrues. Les investissements financiers des gouvernements dans ce domaine ont parfois été considérables. Aux États-Unis, tout dépend de l'administration en place, qu'il s'agisse du gouvernement fédéral ou d'un État en particulier. Le pays a une longue histoire de mouvements en faveur des droits civils et des droits humains, concentrés sur l'égalité ethnique et raciale, l'égalité des sexes et l'inclusion des intérêts LGBTQIA+. Les politiques ont souvent visé la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances, y compris les programmes de soutien aux minorités et aux groupes sous-représentés.

Aux États-Unis on constate que l'approche en matière d'interculturalité, de diversité, d'équité et d'inclusion a atteint, dans certains États, une certaine institutionnalisation. Toutefois, ces politiques ont évolué en fonction du parti au pouvoir. Pendant la première administration de Donald Trump (2017-2021), des déclarations ont été prononcées et des décisions ont été prises à l'encontre des principes d'inclusion et de diversité, avec des conséquences désastreuses vis-à-vis des groupes tels que les immigrés, les femmes, les groupes LGBTQIA+ et les minorités ethniques et raciales. Par exemple, la réduction du financement des organisations fournissant des services de santé reproductive a été vue comme un recul dans la protection des droits des femmes et de l'accès aux services de santé et d'autonomie reproductive. De même, Trump a été critiqué pour avoir éliminé le soutien aux politiques qui promeuvent l'égalité des sexes et pour avoir démantelé des initiatives protégeant les personnes LGBTQIA+ de la discrimination historique.

Le 4 mars dernier, le président Trump, qui a pris ses fonctions le 20 janvier, a précisé son point de vue sur ces questions. Dans son discours devant la Chambre des représentants, il a évoqué l'idée d'une « révolution du bon sens » et l'objectif de mettre fin à la « tyrannie des soi-disant politiques de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble du gouvernement fédéral, et même dans le secteur privé et dans notre armée ». La rhétorique et les politiques de Trump polarisent souvent la société, au détriment de diverses communautés. Par exemple, sa position sur l'immigration, la sécurité et la préférence nationale crée un climat de méfiance à l'égard de certains

groupes, ce qui peut exacerber l'exclusion sociale. De même, les politiques de Trump sur les DEI reflètent un clivage au sein de la société américaine sur la manière d'aborder des questions telles que la « race » (l'ethnicité), l'égalité des sexes et la diversité sexuelle ou culturelle. Les opinions sur son efficacité et son impact varient considérablement, en fonction des perspectives politiques et sociales. En général, d'après de nombreuses critiques, les politiques de Trump (et de ses partisans dans le monde, dont de nombreux groupes d'extrême droite) ont eu des effets négatifs sur l'inclusion et la protection des femmes et des minorités de genre.

Lors de cette journée internationale d'études, notre intérêt se portera sur les réalités actuelles de l'interculturalité, de l'inclusion et de la diversité dans les sociétés du continent américain, ainsi que dans la sphère des entreprises. Pour cela, nous nous concentrerons premièrement sur l'identification des bonnes ou des meilleures pratiques et des collaborations et alliances entre les décideurs politiques, les chercheurs, les entreprises, les organisations sociales et les communautés dans la promotion de ces trois notions. Par ailleurs, nous nous intéressons aux pistes de travail qui permettront de faire progresser les politiques et les actions concrètes en faveur de l'interculturalité, de l'inclusion et de la diversité. En ce sens, nous proposons une série d'axes de travail :

Axes de travail :

- Axe 1.** Politiques d'inclusion. Analyse des lois et politiques publiques et d'entreprise qui promeuvent l'interculturalité, l'inclusion et la diversité. Discussion sur l'importance d'un cadre juridique solide pour protéger les droits des minorités et l'égalité.
- Axe 2.** Éducation et sensibilisation interculturelles. Stratégies éducatives pour promouvoir l'interculturalité de l'enfance à l'enseignement supérieur. Mécanismes de sensibilisation à la diversité culturelle et à la lutte contre les discriminations.
- Axe 3.** Échange culturel et artistique. Activités favorisant les échanges culturels, telles que des expositions d'art, de musique et de gastronomie provenant de différentes communautés. Espaces permettant à des artistes d'horizons et de genres différents de partager leur travail et leurs points de vue.
- Axe 4.** Santé et bien-être. Analyse de l'impact de la diversité et de l'inclusion sur la santé mentale et le bien-être des personnes. Programmes de santé inclusifs qui tiennent compte des besoins spécifiques des différents groupes culturels et minoritaires. Accès aux services de santé et au soutien psychologique dans des contextes multiculturels.
- Axe 5.** Participation des citoyens et autonomisation. Espace de dialogue permettant aux communautés de partager leurs expériences et leurs besoins et promotion d'une participation plus active des groupes minoritaires à la prise de décision politique et sociale.
- Axe 6.** Droits humains et égalité des sexes. Défis et avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, de violence à l'égard des femmes et d'actions civiles visant à promouvoir l'équité.
- Axe 7 :** Immigrés et droits humains. Défis rencontrés par les immigrants dans l'accès aux droits et services de base, de meilleurs politiques d'intégration et rôle des communautés dans l'inclusion sociale. Analyse de la manière dont les entreprises peuvent jouer un rôle actif dans l'intégration sociale.

- Axe 8.** Diversité sur le lieu de travail ou dans l'environnement de travail. Pratiques des entreprises qui favorisent un environnement de travail inclusif et diversifié. Présentation d'exemples de réussite d'entreprises ayant mis en œuvre des politiques d'inclusion et de diversité. Stratégies (ateliers) sur la manière de créer un environnement de travail inclusif et équitable. Avantages pour les équipes de travail et expériences réussies en matière de gestion des ressources humaines, par exemple en impliquant des personnes de sexe et d'origine migratoire différents.
- Axe 9.** Technologie, diversité et innovations sociales. Le rôle de la technologie dans la promotion de l'interculturalité, de l'inclusion et de la diversité, les plateformes numériques et leur impact sur l'accès aux ressources pour diverses communautés, y compris les immigrants, les populations LGBTQIA+, etc.
- Axe 10.** Défis et opportunités. Discussion des défis actuels dans la mise en œuvre des politiques d'inclusion et de diversité. Identification des possibilités d'améliorer la collaboration entre les gouvernements, les entreprises et les organisations de la société civile. Méthodes d'évaluation de l'impact des politiques d'inclusion et de diversité sur les entreprises et les communautés. Stratégies de suivi et d'amélioration continue des initiatives mises en œuvre.

Calendrier :

- **Lundi 07 avril 2025** : Lancement de l'appel.
- **Jeudi 15 mai 2025** : Date butoir pour l'envoi de propositions.
- **Mercredi 25 juin 2025** : Réponses aux participants.
- **Mardi 30 septembre 2025** : Diffusion programme définitif.
- **Mardi 18 novembre 2025** : Tenue de la journée.

Date et lieu :

La journée aura lieu le **mardi 18 novembre 2025** au Pôle de Gestion de Bordeaux (PUSG), Campus Bastide, Université de Bordeaux, 35 Avenue Abadie, Bordeaux Cedex.
<https://www.u-bordeaux.fr/campus/decouvrir-les-campus/campus-bastide>

Modalités d'envoi :

Les propositions de communication (en Word et Pdf) (en français, anglais, espagnol ou portugais), d'une longueur comprise entre 300 et 500 mots espaces compris, devront être envoyées au plus tard le **15 mai prochain** aux adresses suivantes :

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

Elles seront accompagnées d'une bibliographie succincte (maximum 5 références), de 3 à 5 mots clés et d'une courte notice bio-bibliographique (brève esquisse biographie et 3 publications récentes, 10 lignes max.) comportant nom, prénom, mail et

institution ou organisation d'affiliation (entreprise, université ou association). Pour le fichier, préférez un titre du type (**NOM_motclefdevotreproposition_2025.docx** et **.pdf**). Nous rappelons que l'aire géographique d'étude de la journée est le continent américain. Les propositions peuvent provenir de différentes disciplines (histoire, géographie, anthropologie, sociologie, études culturelles, études de genre, études post-coloniales, droit, économie, gestion, marketing).

Organisation :

La journée est organisée par le département Techniques de Commercialisation (Tech de Co) de l'IUT de Bordeaux de l'Université de Bordeaux, avec le soutien de la direction de l'IUT de Bordeaux et l'appui scientifique du groupe CEPIAL (Conflits, Éco-territoires, Interculturalité et Plurilinguisme) de l'unité de recherche UR 3656 AMERIBER, équipe pluridisciplinaire sur la Péninsule Ibérique et l'Amérique latine de l'Université Bordeaux Montaigne, et le CEE (Centre d'Études Équatoriennes) de l'équipe d'accueil EA 369 CRIIA (Centre de Recherches Ibériques et Ibéro-américaines) de l'Université Paris Nanterre.

Organisateurs :

Diana SARRADE COBOS

(IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux / CRIIA, Université Paris Nanterre)

Ronald SOTO-QUIROS

(IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux / AMERIBER, Université Bordeaux Montaigne)

François LABATUT

(IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux)

Collaboration dans l'organisation :

Aurélie LALANNE

(Chef, Département Tech de Co, IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux)

Sandra COSSE

(Assistante administrative de direction, Département Tech de Co, IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux)

Étudiant.e.s de Tech de Co Bordeaux

Comité scientifique :

Yves DAVO

(IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux / CLIMAS, Université Bordeaux Montaigne)

Franck DUQUESNOIS

(IUT de Bordeaux, Université de Bordeaux / IRGO, Université de Bordeaux)

Emmanuelle SINARDET

(Université de Paris Nanterre / CRIIA, Université de Paris Nanterre)

Carla FERNANDES

(Université Bordeaux Montaigne / AMERIBER, Université Bordeaux Montaigne)

Lai Sai ACÓN CHAN

(Université du Costa Rica)

Guillermo ACUÑA GONZÁLEZ

(Université Nationale [Costa Rica])



Bibliographie recommandée :

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

ARCE, Enrique et 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 et Karen PERHAM-LIPPMAN (eds.), *Inclusive Leadership. Equity and Belonging in Our Communities*, Leeds, Emerald Publishing Ltd., 2023.

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

- BECERRA-MURILLO, Karina et Josefina F. GÁMEZ, *Promoting Diversity, Equity, and Inclusion in Language Learning Environments*, IGI GLOBAL, 2023.
- BEN-MESSAHEL, Salhia (éd.), *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 et 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* (Espagne), no. 419, 2021, 109-118, <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/I%C3%B1igo%20Camilleri.pdf>
- CHANLAT, Jean-François et Mustafa ÖZBILGIN (sous la direc.), *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 et 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 et 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* (Espagne), no. 419, 13-18, <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/Lucila%20Garcia%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 et Régis MALET (sous la dir.), *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 (éd.), *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 et 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 et Fred DERVIN (sous la dir.), *Anthropologies de l'interculturalité*, Paris, L'Harmattan, 2011.
- LAVOIE, Bertrand, DABBY, Dia et David KOUSSENS (sous la dir.), *L'administration publiques des diversités ethnoculturelles, religieuses et autochtones. Réalités québécoises, regards canadiens*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2024.
- MANSOURI, Fethi (sous la direc), *L'interculturalisme à la croisée des chemins. Perspectives comparatives sur les concepts, les politiques et les pratiques*, Paris, UNESCO, 2019.
- MARQUES, Joan et Satinder Dhiman (eds.), *Leading with Diversity, Equity and Inclusion. Approaches, Practices and Cases for Integral Leadership Strategy*, Switzerland, Springer Nature, 2022.
- McGRARY, Donna G., GINN, Loren Deborah et 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. et 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 et 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 et Éric DUBESSET, *Expériences et politiques d'inclusion en Amérique latine et les Caraïbes : quelles mutations ? (XXe-XXIe siècles)*, Dijon, Orbis Tertius, 2023.
- TAVARES, Vander et 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 et Ernesto CASAS CÁRDENAS, *Estudios contemporáneos sobre inclusión y equidad en México*, Tamaulipas, Universidad Autónoma de Tamaulipas; CDMX, Editorial Fontamara, 2024.
- WASIELESKI, David et James WEBER, *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Management*, Leeds, Emerald Publishing Ltd., 2024.

- WEUFFEN, Sara, BURKE, Jenene, PLUNKETT, Margaret, GORISS-HUNTER, Anitra et 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 et Manuel CABEZAS VICENTE, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca, 2021.
- ZINKIN, John et 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

