

TRANSFORMAR EL MUNDO CON DIVERSIDAD

Texto: Paola Aldrete y Diego Tomasino
Infografía: María S. Magaña

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión significa valorar las diferencias, garantizar la igualdad de oportunidades y construir espacios donde todas las identidades, cuerpos y formas de ser sean reconocidas y respetadas, fortaleciendo así el tejido social que compartimos.

Género: construcción social sobre roles, comportamientos y expectativas que se esperan de hombres y mujeres.

Identidad de género: cómo una persona se siente y se reconoce a sí misma (hombre, mujer, ambos, ninguno, etc.).

Expresión de género: es la forma en que una persona muestra su identidad al mundo (ropa, voz, gestos, estilo). No siempre coincide con su sexo biológico.

Intersexual: persona que nace con características biológicas (genitales, hormonas o cromosomas) que no encajan completamente en las definiciones típicas de “masculino” o “femenino”. Ser intersexual no tiene que ver con la orientación sexual.

Orientación sexual: hacia quién sentimos atracción (emocional, afectiva o sexualmente).

Transgénero: persona cuya identidad de género (cómo se siente y se reconoce) no coincide con el sexo asignado al nacer; puede o no realizar cambios físicos o legales para expresar su identidad. Si ha pasado por algún procedimiento se identifica como transexual.

Queer: palabra que usan algunas personas para nombrarse fuera de las categorías tradicionales de género y sexualidad. Término paraguas que desafía etiquetas fijas de identidad o sexualidad.

No binarie/no binario: persona que no se siente completamente hombre ni mujer, o se mueve entre ambos.

Cisgénero: persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer (por ejemplo, alguien nacido mujer y que se identifica como mujer).

Pansexual: persona que puede sentirse atraída por personas de cualquier identidad o género (cis, trans, no binarias, agénero, etc.).

EL LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo es una forma de comunicación que reconoce y respeta la diversidad, evitando expresiones que excluyen o discriminan. Elegir palabras que incluyan permite construir un diálogo más respetuoso y libre de estereotipos.

EVITA DECIR	MEJOR DI	PORQUE
Los alumnos deben entregar su tarea.	El estudiantado debe entregar su tarea.	“Estudiantado” incluye a todas las personas, sin marcar género.
Cada hombre es responsable de sus actos.	Cada persona es responsable de sus actos.	Sustituye términos masculinos por neutros.
Los discapacitados necesitan apoyo.	Las personas con discapacidad necesitan apoyo.	Pone a la persona antes de la condición.
Los padres deben asistir a la reunión.	Las familias o tutores deben asistir a la reunión.	Reconoce la diversidad de estructuras familiares.
Buenos días a todos.	Buenos días a todas y todos / a todas las personas.	Saludo incluyente y natural.
Los jóvenes no quieren trabajar.	Las personas jóvenes enfrentan nuevos retos laborales.	Evita estereotipos y generalizaciones.

NUMERALIA

- Solo el **36%** de las universidades latinoamericanas cuenta con políticas activas de diversidad, equidad e inclusión.
- El **65%** de las personas LGBTIQ+ en la región ha sufrido discriminación laboral al menos una vez.
- En **Latinoamérica**, solo el **5%** de las personas que ocupan cargos de **CEO** son mujeres.
- 64 estados miembros de la ONU, es decir, un tercio del total, aún criminalizan los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo.
- Apenas el **28%** de los puestos directivos en **América Latina** está ocupado por mujeres.
- Menos del **20%** de las personas con discapacidad accede al mercado laboral formal en la región.
- A escala global, las personas con discapacidad que trabajan **ganan** en promedio **12% menos** por hora que quienes no tienen discapacidad.

OTROS SITIOS DE INTERÉS

Enadis México (Encuesta Nacional sobre Discriminación)	Encuesta del Inegi que mide percepciones y experiencias de discriminación en México por motivos de origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad y otras condiciones.	https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/
Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación en el Ámbito Laboral (2020)	Estudio regional impulsado por Onusida y Nodos Consultora sobre experiencias de discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ en América Latina.	https://nodosconsultora.com/encuesta-latinoamericana-sobre-diversidad-acoso-violencia-y-discriminacion-en-el-ambito-laboral-onusida/

Bibliografía
1. Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia: informe de progreso 2022-2023*. <https://publications.iadb.org/es/diversidad-equidad-inclusion-y-pertenencia-informe-de-progreso-2022-2023>
2. ILGA LAC. (2023). *Informe sobre los derechos humanos de las personas LGBTI en América Latina y el Caribe*. <https://ilga.org/es/>
3. ILGA World. (2024). *Laws on Us: Global overview of LGBTI human rights*. <https://ilga.org/news/laws-on-us-2024-lgbt-human-rights>
4. McKinsey & Company. (2023). *Diversity matters even more: The case for Latin America*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-equity-and-inclusion>
5. ONU Mujeres. (2024). *Las mujeres en el mundo del trabajo: igualdad de oportunidades y liderazgo*. <https://www.unwomen.org/es>
6. Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Empleo y discapacidad en América Latina y el Caribe: avances y desafíos*. <https://www.ilo.org/america>
7. Organización Internacional del Trabajo. (2024). *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. <https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities>