



## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN ACCIÓN



### COMUNIDADES DE SABERES

#### El lenguaje del futuro

Diversidad, equidad e inclusión son esenciales para orientar a las sociedades de América Latina. Panamá es un espacio clave donde distintas identidades y perspectivas enriquecen este diálogo.

.....3



#### Transformar el mundo con diversidad

Reconocer el valor de cada persona, asegurar igualdad de oportunidades y crear espacios donde todas las identidades sean respetadas fortalece el tejido social.

.....6 y 7





## Editorial

**A**mérica Latina ha sido un territorio de contrastes: cuna de movimientos sociales que transformaron paradigmas, pero también escenario de profundas desigualdades, lo que hace de la diversidad, la equidad y la inclusión una responsabilidad ética, social y organizacional.

Hoy, frente al avance de discursos antiderechos, la polarización política y la desinformación, la inclusión se vuelve un terreno en disputa. Empresas, gobiernos, universidades, medios de comunicación y organizaciones sociales enfrentan el reto de definirse: ¿serán cómplices del retroceso o protagonistas de un cambio hacia sociedades más justas y equitativas?

Persisten prácticas discriminatorias que excluyen a personas por su género, identidad u orientación sexual, edad, etnia, discapacidad, neurodivergencia o condición socioeconómica. Se reproducen estigmas

hacia las personas trans y no binarias, hacia quienes tienen más de 50 años en el mundo laboral o hacia jóvenes que provienen de contextos de vulnerabilidad. La promesa de igualdad de oportunidades, en demasiados casos, aún no pasa de ser un discurso vacío.

Sin embargo, también emergen nuevas oportunidades: empresas que incorporan políticas inclusivas reales, movimientos sociales que reivindican la interseccionalidad, colectivos que generan redes de apoyo frente a la violencia y proyectos educativos y culturales que promueven narrativas más plurales. La región, con su historia de resistencia y creatividad, tiene la posibilidad de marcar un camino distinto: imaginar futuros inclusivos desde la voz y la experiencia de su gente.

Paola Aldrete, Alejandra Hernández  
y Diego Tomásino,  
académicas y docente del ITESO

**clavigero**  
COMUNIDADES DE SABERES



***¡Queremos escucharte!***

Ahora puedes enviarnos tus opiniones  
o comunicarnos tu interés  
para escribir en este suplemento.  
cifovis@iteso.mx

Febrero – Abril 2026

**clavigero**

Clavigero es una publicación trimestral del:  
Centro Interdisciplinario para la Formación y  
Vinculación Social  
Departamento de Estudios Socioculturales  
Departamento del Hábitat y Desarrollo Urbano  
Departamento de Formación Humana  
Departamento de Economía, Administración y  
Mercadología  
Departamento de Psicología, Educación y Salud  
Coordinación de Divulgación y Difusión  
Académica

Coordinadores del número: Paola Aldrete, Diego Tomásino y Alejandra Hernández

**EQUIPO EDITORIAL**

Catalina González Cosío Díez de Sollano / Editora  
Oficina de Publicaciones / Cuidado de la edición  
Beatriz Díaz Corona J. / Diagramación

**Infografía:** María S. Magaña

**Ilustraciones:** Flor Guga

**COMITÉ CIENTÍFICO**

Ana Paola Aldrete González / Departamento de Economía, Administración y Mercadología  
Rebeca Acevez Muñoz / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social  
José de Jesús Guridi Colorado / Departamento de Estudios Socioculturales  
Mónica Solórzano Gil / Departamento del Hábitat y Desarrollo Urbano  
Marínés de la Peña Domene / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social  
Cristina Ulloa Espinosa / Departamento de Formación Humana  
Tania Carina Zohn Muldoon / Departamento de Psicología, Educación y Salud  
Coordinación de Divulgación y Difusión Académica

Clavigero, Año 9, Núm. 39, febrero – abril 2026, es una publicación trimestral editada y distribuida por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, A.C. (ITESO), Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585, Col. ITESO, Tlaquepaque, Jal., México, C.P. 45604, tel. +52 (33) 3669 3463. Editora responsable: Mtra. Catalina González Cosío Díez de Sollano. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-070310332100-203, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Mtra. Catalina González Cosío Díez de Sollano, el 1 de febrero de 2026.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se permite la reproducción parcial o total de los contenidos citando la fuente.

ÁNGEL HERNÁNDEZ (HE/ÉL) / coordinador de Pride Connection Panamá

# Diversidad, Equidad e Inclusión: lenguaje para construir futuro

**H**ablar de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ya no es una moda ni un tema de recursos humanos: es una conversación urgente sobre el tipo de sociedad y organizaciones que queremos construir en América Latina. Desde Panamá –un país pequeño en tamaño pero inmenso en diversidad cultural, étnica y social– este diálogo cobra una fuerza especial. Aquí convergen personas de todas partes del continente, y con ellas, distintas formas de ver, amar, trabajar y liderar.

La diversidad es un hecho: existe en cada aula, empresa y comunidad. No es algo que “se gestiona”, sino que se reconoce y se celebra. La equidad, en cambio, es una decisión, pues implica crear condiciones que compensen las desigualdades históricas y estructurales para que todas las personas tengan acceso real a las mismas oportunidades. Y la inclusión es una práctica cotidiana; el arte de hacer que cada persona se sienta valorada y segura de ser quien es, sin miedo a perder su lugar.

En los últimos años muchas organizaciones latinoamericanas han comprendido que la inclusión no es solo una cuestión ética, sino también estratégica. Empresas que fomentan equipos diversos e inclusivos logran mejores resultados financieros,

más innovación y mayor compromiso del talento. Pero más allá de los números, la inclusión nos invita a liderar con empatía, a mirar al otro no como un recurso, sino como una historia que merece ser escuchada.

Desde Pride Connection Panamá trabajamos en red con empresas y organizaciones para crear entornos laborales donde las personas LGBTQ+, las mujeres, las personas con discapacidad, las personas afrodescendientes o neurodiversas, entre otras, puedan crecer profesionalmente sin tener que ocultar parte de su identidad. Esa autenticidad no solo mejora la productividad, sino que humaniza el trabajo y lo convierte en un espacio de transformación social.

El reto en América Latina es enorme: seguimos siendo una región atravesada por la desigualdad, la discriminación y los prejuicios. Pero también somos una región con una profunda capacidad de empatía, resiliencia y cambio. Por eso, hablar de DEI no es importar modelos extranjeros: es reconocer nuestras propias historias, valorar nuestras raíces y diseñar un futuro más justo desde lo que somos.

Quizás el verdadero desafío esté en pasar del discurso a la acción. En entender que la inclusión no se decreta: se construye, conversación a conversación, decisión a decisión. Cada vez que una organización escucha a sus colaboradores, cada vez que una persona se anima a mostrarse auténtica, la cultura cambia un poco más. Y ese cambio, aunque parezca pequeño, puede inspirar a todo un continente. •



## Conoce más en:

- Pride Connection Panamá: [prideconnectionpanama.com](http://prideconnectionpanama.com)
- ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- Human Rights Campaign Foundation – Corporate Equality Index





**PAULO SILVA /** activista en favor de los derechos de las personas con discapacidad

# Entre rampas y resistencias: el reto de la inclusión

**R**ecuerdo la primera vez que fui a tramitar mi tarjetón para poder estacionarme en los lugares de personas con discapacidad, fue en 2018. Recuerdo una rampa tan empinada que parecía una metáfora de lo que significa buscar justicia en este país. Irónicamente, ese trámite que “garantiza la accesibilidad” fue, en sí mismo, un recordatorio de lo inaccesible que sigue siendo México para quienes habitamos un cuerpo distinto.

En México vivimos más de 22 millones de personas con discapacidad,<sup>1</sup> enfrentándonos a barreras sociales, físicas y estructurales que nos limitan día a día. Entrar a un edificio, a un museo, a un restaurante o a un parque parece algo simple... hasta que tienes una discapacidad. Entonces todo se vuelve un recorrido de obstáculos: rampas empinadas, escalones imposibles, puertas que pesan más que la empatía y espacios tan reducidos que te recuerdan, sin decirlo, que ese lugar no fue pensado para ti. Esta realidad va más allá de la mera incomodidad física: es un golpe a la dignidad y a la autonomía; es la negación del derecho a participar plenamente en la vida social, cultural y recreativa, la imposición de una limitación externa que se suma a la condición de discapacidad, mul-

tiplicando los desafíos y profundizando la sensación de aislamiento.

La falta de accesibilidad universal no es solamente una cuestión de diseño, sino un reflejo de una sociedad que aún no ha integrado plenamente la diversidad en su concepción. Es una deuda pendiente que afecta a millones de personas, recordándonos que la inclusión va más allá de las buenas intenciones: requiere de acciones concretas y conscientes en cada detalle de nuestro entorno.

Cuando el Estado descuida la accesibilidad, no se trata de una simple omisión de un detalle técnico o una característica secundaria. La accesibilidad es un derecho humano esencial, una precondición para la igualdad y la inclusión. Su ausencia perpetúa barreras que impiden el acceso a la educación, al empleo, a la atención médica, a la cultura y a la vida diaria. Implica la marginación y la invisibilización de individuos, creando un entorno donde su existencia plena y su contribución potencial a la sociedad son sistemáticamente limitadas o ignoradas.

Tristemente, en nuestro país la accesibilidad es un lujo, cuando debería ser un derecho. ¿Cómo garantizamos que todas las personas con discapacidad tengan acceso pleno a una vida digna? ¿Cuándo empe-

zaremos a saldar la deuda histórica que este país sigue posponiendo? Preguntas que a lo largo de mi camino como activista y persona con discapacidad me siguen rondando por la cabeza. Porque mientras las rampas no existan, mientras las leyes se tarden y la justicia no llegue, siempre habrá manos que sostienen, personas que acompañan y voces que resisten. Y tal vez ahí, en esa solidaridad que se multiplica incluso donde no hay accesos, la justicia todavía sea posible. He descubierto a lo largo de mi vida que la comunidad puede crear espacios de apoyo. Son esos gestos humanos, en la empatía y en la voluntad de ir más allá de lo establecido, donde he encontrado que la chispa de un cambio verdadero puede comenzar a encenderse. La inclusión va más allá de rampas y leyes: se trata de mirar al otro, de reconocerlo, de darle su valor y dignidad en nuestra sociedad. Cuando logremos entender que la accesibilidad no solo se trata de construir rampas y poner elevadores, entonces podremos decir que la justicia dejó de ser promesa y comenzó a verse como una realidad a la que podríamos aspirar.

.....  
1. Yo También. *No son 20 millones de PCD en México: json 22!*  
<https://bit.ly/49EgDKo>

ALBERTO ARRIAGA / presidente de la Red Mexicana de Compradores, Proveedores y Reclutadores Diversos (ComproDiverso)

# ¿Qué debe contemplar una empresa en temas de diversidad e inclusión?

Cada vez más organizaciones reconocen que la diversidad y la inclusión no son solo temas sociales, sino también factores estratégicos para la sostenibilidad y la competitividad. Sin embargo, muchas se preguntan: ¿qué están haciendo las demás empresas? ¿Cómo saber si mi empresa apenas está en lo básico o va por buen camino?

Desde ComproDiverso hemos creado el Índice BDI (Business, Diversity & Inclusion), una herramienta que permitirá clasificar a las empresas en tres niveles de madurez: básico, intermedio y avanzado. El objetivo no es evaluar, sino guiar a las organizaciones para avanzar con acciones concretas, medibles y vinculadas a resultados de negocio.

## Políticas y prácticas: ¿realidad o simulacro?

En muchos casos, las empresas adoptan políticas de diversidad solo como un gesto simbólico, sin traducirlas en transformaciones reales. La diferencia entre realidad y simulacro radica en la coherencia entre el discurso y la práctica. Una empresa verdaderamente inclusiva asume la diversidad como parte de su estrategia de negocio, no como una acción aislada de responsabilidad social.

## ¿Qué implica estar en el nivel básico?

Una empresa en nivel básico sienta las condiciones mínimas para un entorno libre de discriminación y con igualdad de oportunidades. Entre sus principales acciones destacan las siguientes:

- Contar con una política antidiscriminatoria integral, por escrito y de aplicación transversal.
- Mostrar un compromiso visible del liderazgo, que comunique y respalde públicamente la inclusión.
- Cumplir la normativa en igualdad laboral y revisar posibles brechas salariales.
- Establecer canales de denuncia y atención confidenciales.



Una empresa verdaderamente inclusiva asume la diversidad como parte de su estrategia de negocio, no como una acción aislada de responsabilidad social.

- Incluir capacitaciones sobre sesgos, respeto y lenguaje inclusivo.
- Garantizar accesibilidad física y digital y promover un reclutamiento inclusivo.

Estas medidas conforman el mínimo indispensable de una cultura organizacional inclusiva, aplicable a cualquier sector y alineada con estándares internacionales de sostenibilidad y derechos humanos.

Las universidades tienen un papel clave en este diálogo entre políticas y prácticas.

Son espacios donde se forman las personas que luego definirán las culturas organizacionales. Desde la academia podemos contribuir a que la inclusión deje de ser un discurso y se convierta en una convicción ética y profesional.

El reto no es solo escribir políticas, sino formar liderazgos capaces de vivirlas con coherencia y empatía. Solo entonces la inclusión dejará de ser un simulacro para convertirse en una práctica cotidiana que transforme nuestras empresas y nuestras sociedades desde adentro. •

# TRANSFORMAR EL MUNDO CON DIVERSIDAD

Texto: Paola Aldrete y Diego Tomasin  
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).

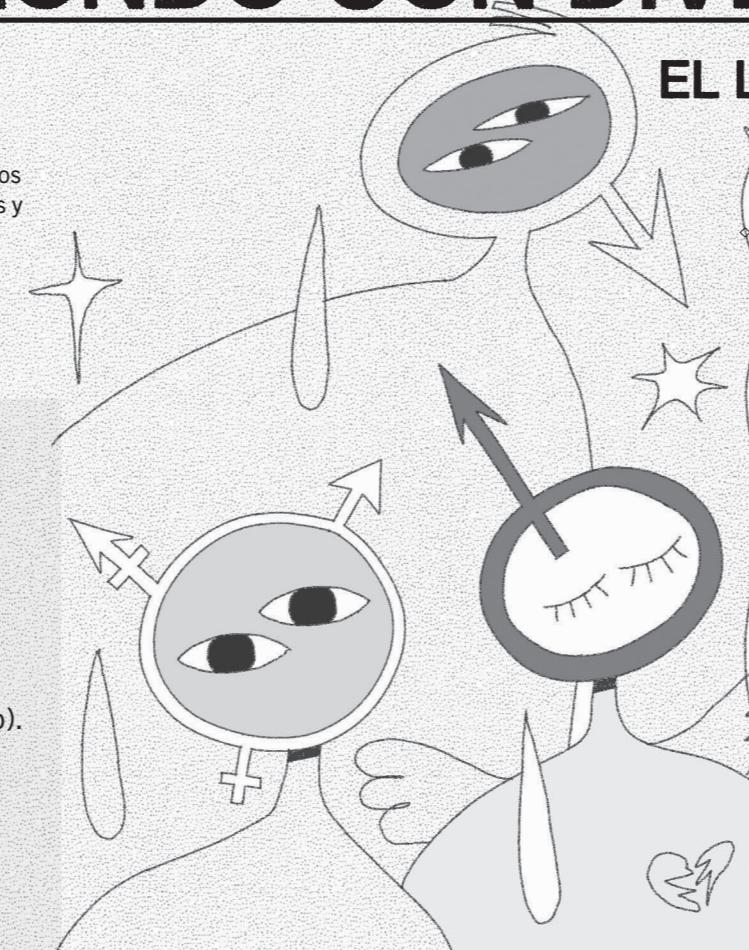
**Transgénero:** persona cuya identidad de género (cómo se siente y se reconoce) no coincide con el sexo asignado al nacer; puede o no realizar cambios físicos o legales para expresar su identidad. Si ha pasado por algún procedimiento se identifica como transexual.

**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 binario/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

### EVITA DECIR

Los alumnos deben entregar su tarea.

Cada hombre es responsable de sus actos.

Los discapacitados necesitan apoyo.

Los padres deben asistir a la reunión.

Buenos días a todos.

Los jóvenes no quieren trabajar.

### MEJOR DI

El estudiantado debe entregar su tarea.

Cada persona es responsable de sus actos.

Las personas con discapacidad necesitan apoyo.

Las familias o tutores deben asistir a la reunión.

Buenos días a todas y todos / a todas las personas.

Las personas jóvenes enfrentan nuevos retos laborales.

### PORQUE

"Estudiantado" incluye a todas las personas, sin marcar género.

Sustituye términos masculinos por neutros.

Pone a la persona antes de la condición.

Reconoce la diversidad de estructuras familiares.

Saludo incluyente y natural.

Evita estereotipos y generalizaciones.

## NUMERALIA

El 65% de las personas LGBTIQ+ en la región ha sufrido discriminación laboral al menos una vez.

Solo el 36% de las universidades latinoamericanas cuenta con políticas activas de diversidad, equidad e inclusión.

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.

64 estados miembros de la ONU, es decir, un tercio del total, aún criminalizan los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo.

A escala global, las personas con discapacidad que trabajan ganan en promedio 12% menos por hora que quienes no tienen discapacidad.

En Latinoamérica, solo el 5% de las personas que ocupan cargos de CEO son mujeres.

## OTROS SITIOS DE INTERÉS

Enadis México (Encuesta Nacional sobre Discriminación)

Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación en el Ambito Laboral (2020)

Encuesta del Inegi que mide percepciones y experiencias de discriminación en México por motivos de origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad y otras condiciones.

Estudio regional impulsado por Onusida y Nodos Consultora sobre experiencias de discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+ en América Latina.

<https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/>

<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>

DIEGO MARTÍNEZ / *cocreador, emprendedor y activista de Une Haciendo Comunidad*

# Las identidades trans y no binarias

Entre el reconocimiento legal y el derecho a existir

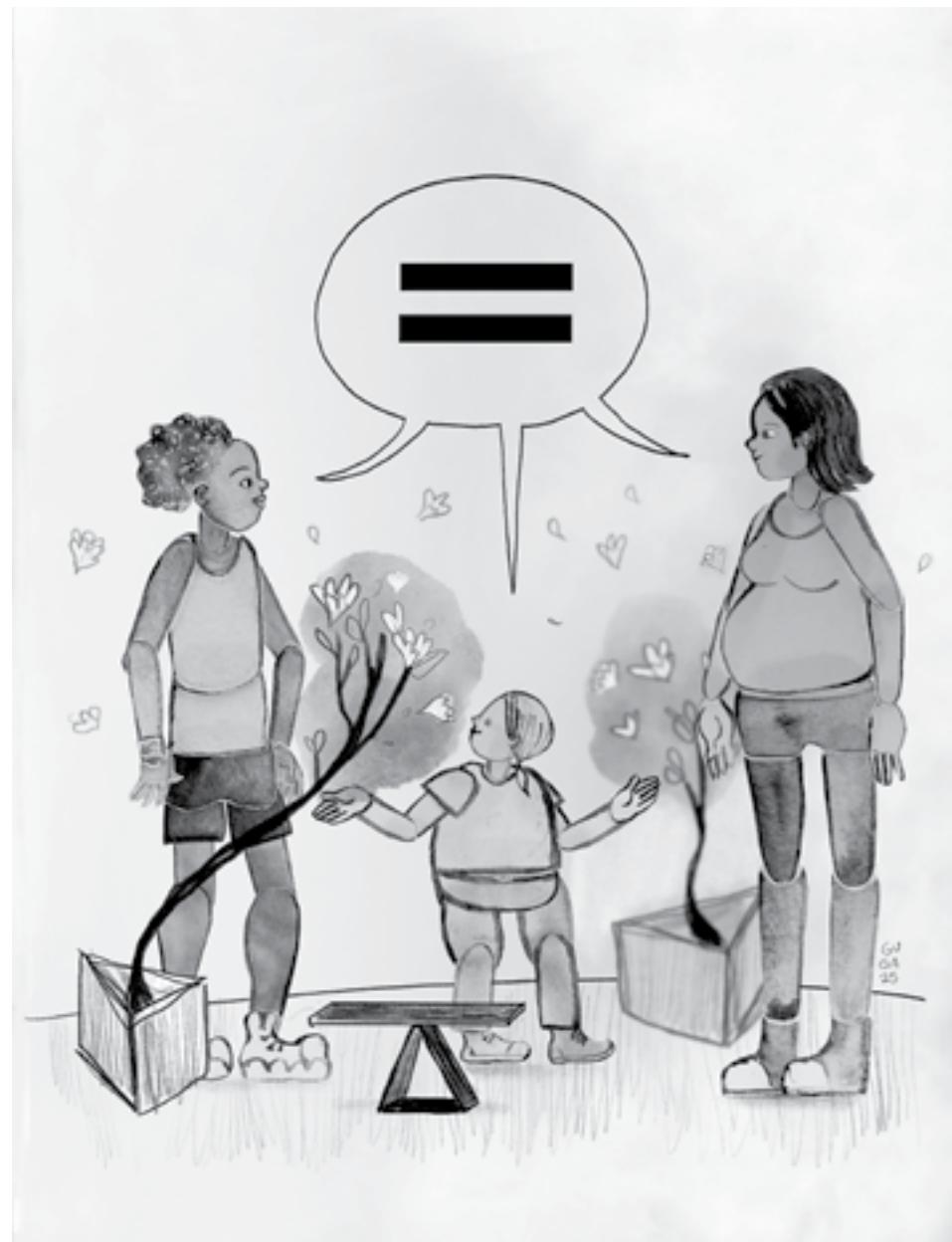
Ser reconocido legalmente no es solo un trámite: es el punto de partida para existir socialmente. En México el avance hacia el reconocimiento de las identidades trans y no binarias ha sido significativo en los últimos años; sin embargo, aún persisten brechas que convierten ese derecho en un privilegio condicionado por el lugar donde naces, los recursos con los que cuentas o la comprensión de quien te atiende.

El reconocimiento legal de la identidad de género implica mucho más que una rectificación de documentos. Supone la posibilidad de acceder a derechos básicos: empleo formal, seguridad social, educación, salud, vivienda y crédito. Cuando una persona trans no puede actualizar su documentación, el sistema la coloca en una doble frontera: la que le impone la burocracia y la que le impone la desconfianza social.

Pero hay algo que pocas veces se nombra: el *tiempo* perdido en ese proceso. Meses –a veces años– de espera, de explicaciones, de trámites repetidos, de pruebas innecesarias. Tiempo que podría invertirse en vivir, en estudiar, en trabajar o simplemente en descansar del peso de justificar la propia existencia. Esa carga temporal también es una forma de violencia: una vida que se posterga hasta que un papel diga que eres quien siempre fuiste.

En ese contexto, hablar del derecho a existir es hablar del derecho a ser nombrado. El nombre y el género con los que una persona se identifica no son una “preferencia” ni un “asunto personal”, sino parte de su integridad y dignidad. La falta de reconocimiento o el trato incorrecto en instituciones públicas, escuelas o empresas genera violencia simbólica, desgaste emocional y exclusión estructural.

Hoy, diversas entidades federativas han reformado sus leyes para permitir la rectificación de actas de nacimiento por identidad de género sin necesidad de juicio ni peritajes médicos. Sin embargo, el proceso sigue fragmentado: aún hay estados que exigen sentencias judiciales o documentos psiquiátricos, perpetuando la idea de que ser trans o no binarie es una anomalía que debe demostrarse o corregirse.



El reto no es solo legal. Es cultural. Reconocer la existencia de las identidades trans y no binarias implica desmontar si-glos de pensamiento binario que definió lo humano a partir de la diferencia sexual. Implica aprender a mirar más allá del género como determinante y reconocer en la diversidad una expresión natural de la vida.

El derecho a existir se ejerce cada vez que una persona trans puede firmar con su nombre, presentarse sin miedo o acceder a un trabajo sin ocultarse. Pero también

cuando una sociedad se atreve a mirarse en su espejo y dejar de negar a quienes no encajan en la norma.

Construir espacios donde todas las identidades sean posibles no es una concesión: es una tarea ética. La inclusión real empieza cuando la dignidad no necesita explicación. Y el tiempo que muchas personas han esperado para poder existir con plenitud nos recuerda que la inclusión no puede seguir siendo un proceso pendiente: debe ser una urgencia compartida. •



LAVANDA / colectiva feminista del ITESO

# Entre *likes* y cuerpos

¿Qué onda con la participación inclusiva en las universidades?

*El año pasado éramos diez en los círculos de sentires; este semestre, solo cinco seguimos asistiendo. A veces da miedo que el eco de la falta de gente interesada sea más fuerte que las voces de quienes sí estamos presentes.*

Colíder de la colectiva feminista LaVanda

**I** Recuerdas cuando nos organizábamos para una marcha, cuando los pasillos se llenaban de carteles y de voces que no tenían miedo? Hoy, muchas de esas voces se han vuelto distantes. Y nos preguntamos: ¿por qué cuesta tanto volver a encontrarnos? ¿En qué momento el fuego se volvió pantalla? ¿Qué onda con la inclusión?

Si bien las redes sociales nos dieron visibilidad, también nos dejaron atrapadas en una ilusión: compartir es participar. Un *like* o un *repost* puede parecer un gesto de compromiso, pero también una forma de tranquilizar la conciencia sin transformar nada. Esa sensación de “ya hice algo” nos separa del cuerpo, de la calle, de la colectividad. Antes gritábamos juntas; hoy opinamos solas desde un perfil. Como dice Evgeny Morozov, el *slacktivismo* –forma de activismo político o social que requiere

un mínimo esfuerzo– da la impresión de cambio, pero en realidad puede debilitar el poder de la acción sostenida.<sup>1</sup>

En la colectiva estudiantil LaVanda sentimos esa tensión cada día. Nuestra misión, que nació como un espacio de acompañamiento y reflexión feminista, ahora se enfrenta a la apatía, al miedo, al juicio o al simple agotamiento, pero ¿por qué? ¿Por qué no aceptamos reunirnos, pero sí aceptamos *repostear* publicaciones en historias de Instagram y *likear* un post? Tal vez la verdadera pregunta no es si la inclusión “ya no está de moda”, sino cómo reaprender a habitarla desde lo cotidiano, sin pantallas de por medio.

Para nosotras, si los *likes* reemplazan a los cuerpos, la acción pierde fuerza. La lucha por ocupar espacios dentro de la universidad para hablar de feminismo y acompañarnos se diluye cuando solo ocurre detrás de una pantalla.

Las redes, con su lógica de exhibición constante, nos enseñan a cuidar la imagen antes que la acción. Nos hacen temer la crítica, la cancelación o el simple desacuerdo. Poco a poco el “yo” se impone sobre el “nosotras” y lo colectivo se vuelve

una idea nostálgica. Sin embargo, dejar morir estos espacios sería ir en contra de nuestra propia historia: porque si hoy tenemos voz y espacio es gracias a quienes antes se atrevieron a sostener y atravesar la incomodidad juntas.

LaVanda existe porque aún creemos en la importancia de lo común. Como dice Rita Segato, “lo común solo existe cuando se defiende colectivamente”. Y esa defensa empieza en el encuentro real, en la conversación, en el sostenernos entre nosotras más allá de las redes.

Porque quizás el cambio empieza de nuevo ahí... en las manos que se tocan sin pantalla, en las voces que se escuchan sin filtro, en la ternura de sabernos parte de algo más grande que nosotras. •

1. Morozov, E. (2009, 19 de mayo). The brave new world of slacktivism. *Foreign Policy*. <https://bit.ly/49y6uPn>

2. Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la残酷*. Prometeo Libros.



MAYA VIESCA LOBATÓN

Directora del Centro de Promoción Cultural  
del ITESO

## Blanco, hombre y habla inglés

Un poco despeinado y loco –si hubiera que agregar algo–, son las características del estereotipo del científico, que no pasaría de ser una caricatura si no tuviera implicaciones en el conocimiento y la práctica científica.

El 49.7% de la población somos mujeres; de los más de ocho mil millones de habitantes en el planeta, solo 1.5 hablan inglés;<sup>1</sup> y los datos sobre el tono de piel, por controvertidos, son difíciles de encontrar, pero se calcula que más del 85% per-

tenece a población africana, asiática, indígena, latinoamericana o mezclas.<sup>2</sup> ¿Por qué conservamos la idea de que la ciencia la hace un solo tipo de personas?

Para la filósofa y feminista Sandra Harding la vida social organizada en torno al género (generizada) se produce a través de tres procesos distintos: imágenes o relatos (simbolismo de género) que hacen una diferencia entre los sexos, que en la realidad no tienen que ver con el sexo; la división de las actividades sociales derivada de esas imágenes, y una construcción de la identidad individual a partir de esta dicotomía cuando solo se correlaciona con ella de manera imperfecta.<sup>3</sup> Revisar y reconstruir estas metáforas o imágenes es fundamental para el cambio, en términos de género, pero también para otras diversidades.

Hablar de ciencia es hablar de comunidades creativas, procesos, instituciones y fuerzas productivas, pero particularmente de maneras de observar la realidad y sus problemas. El conocimiento surgido de ella atraviesa la vida de todos los ha-

bitantes del planeta sin que la mayoría participe ni sea representada en sus decisiones ni visiones de mundo, incluso en ocasiones siendo sistemáticamente excluida.

Los movimientos STEM\* orientados a la inclusión de las mujeres, la ciencia ciudadana y el reconocimiento de la diversidad sexual en la comunidad científica son gestos que afirman que la diversidad mejora la ciencia y la tecnología. Pero, como dice también Harding, no solo hay que hablar del problema de las mujeres (o la diversidad) en la ciencia, sino de cómo la ciencia es problematizada por ellas en aras de mejorarla..

• • • • •

1. Galan, S. (2025, 19 de noviembre). *The most spoken languages worldwide 2025*. Statista. <https://bit.ly/4jDscp>

2. Wikipedia. *Global Majority*. <https://bit.ly/4jK8UIG>

3. Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*. Morata.

\* Acrónimo en inglés de *Science* (Ciencia), *Technology* (Tecnología), *Engineering* (Ingeniería) y *Mathematics* (Matemáticas).



RESURRECCIÓN RODRÍGUEZ  
HERNÁNDEZ / Directora del Centro  
Universitario Ignaciano del ITESO

## Alertas sobre diversidad, equidad e inclusión

La Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2022 arrojó datos sobre las situaciones de discriminación en México, particularmente frente a grupos que histórica y estructuralmente han sido desfavorecidos: indígenas, afrodescendientes, migrantes, adultas mayores, niñas y niños, adolescentes y jóvenes, mujeres, trabajadoras del hogar remuneradas, población de la diversidad religiosa y población con discapacidad.<sup>1</sup>

Enfatizamos algunos de los resultados que generan alertas graves sobre las prácticas discriminatorias: el 92.6% de la población indígena reporta la negación de algún derecho; el 87.8% de las personas adultas mayores reconoce que le cuesta trabajo utilizar la tecnología y que la mayoría de la gente se desespera con ellas; además, persiste una alta recurrencia de discriminación por motivos de peso, estatura o aspecto físico.

Frente a la fotografía social que se dibuja por medio de los datos arrojados por la encuesta, en la cual Jalisco ocupa algunos lugares de alta incidencia discriminatoria, vale la pena detenerse y preguntar cómo estamos evitando fortalecer una cultura de inclusión, construcción de posibilidades equitativas y celebración de la diversidad.

¿Por qué celebrar la diversidad? Desde la espiritualidad ignaciana tenemos algunas claves para hacer este llamado. Lo católico refiere a lo



universal y, según los datos de la encuesta sobre diversidad religiosa, es altamente probable que, si profesamos esta religión, pertenezcamos al grupo que discrimina a poblaciones de otras creencias. El cristianismo, por su parte, contiene en sus enseñanzas un fuerte llamado a desmontar estereotipos para posibilitar procesos de reconciliación y justicia, incluyendo a quienes son desechados o descartados socialmente, siguiendo a Jesús de Nazareth. Finalmente, la espiritualidad ignaciana, en consonancia con las Congregaciones Generales de la Compañía de Jesús, invita a abrirnos al diálogo con las culturas, la ciencia y la justicia para lograr

una fe crítica capaz de aportar a las sociedades contemporáneas.

En un contexto estatal, nacional y global de violencias y construcciones ideológicas de “enemigos”, haremos un gran trabajo si reflexionamos cuáles son las violencias que ejercemos de manera cercana y cotidiana. De este modo estamos ya trabajando para construir una cultura de paz..

• • • • •

1. Inegi, Conapred, & CNDH. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2022*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://bit.ly/459d9yf>

## ENTREVISTA



## Paola Lazo

DAILY RODRÍGUEZ / profesora de asignatura en el ITESO y divulgadora científica

# Diálogo social, capacitación y liderazgo horizontal

Claves para avanzar en la agenda de igualdad

Paola Lazo es directora de la Fundación Marisa, extitular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Jalisco, y doctora en Estudios Científicos Sociales por el ITESO.

**Cómo describirías tu camino personal y profesional hasta llegar a la Secretaría de Igualdad y, ahora, a Fundación Marisa?**

Desde chica me interesé por los derechos humanos, el feminismo, el activismo y la educación como acto político, mi área de formación en licenciatura y maestría. Ya en el doctorado profundicé en los derechos sexuales y reproductivos, tras incidir en comunidades con marcada división sexual del trabajo. En 2020 el gobernador de Jalisco me invitó como titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, espacio donde aprendí a:

- Sustentar las acciones con datos concretos y transparentarlos, incluso si son dolorosos; así conocemos estas violencias e intervenimos.
- Capacitar al personal para transversalizar la igualdad, liderar horizontalmente y problematizar como equipo.
- Tejer alianzas con actores y organismos internacionales, así como lazos de solidaridad con mujeres del Gabinete, de los espacios públicos y de toma de decisión desde el diálogo social. Alianzas fundamentales para avances como la despenalización del aborto.

A la Fundación me sumé al concluir el sexenio. Trabajamos la agenda de igualdad desde los ejes de Cuidados, Autonomía, Trabajo Docente, Cultura y Deporte, y Masculinidades. La confianza de Marisa en el equipo, y en mí como directora, hace la agenda más flexible, integral y cercana para incidir realmente en las personas y que no sean una estadística más.



**¿Qué iniciativas actuales de la Fundación destacarías como motor de cambio en igualdad?**

Impulsar las capacidades de líderes, tomadores de decisiones y poblaciones afectadas para transformar sus condiciones, así como la creación de redes. Por ejemplo, el desarrollo de un modelo de formación inclusivo de política empresarial en articulación con el Tec de Monterrey y la Secretaría de Desarrollo Económico. Y un curso formativo para directivos y entrenadores deportivos del ITESO, la Secretaría de Educación y el Consejo Estatal para el Fomento Deportivo para provocar un cambio de paradigma y de las condiciones de las niñas y mujeres en esta esfera.

Capacitamos a mujeres jornaleras y trabajadoras del hogar sobre sus derechos laborales y sensibilizamos, desde las masculinidades, a empleadores y empresas para que ofrezcan condiciones de trabajo decentes. Otra iniciativa es un curso de autonomía para las decisiones de mujeres adultas, quienes terminan tejiendo redes entre ellas.

**En un mundo donde parece que las diferencias políticas, culturales y sociales están cada vez más marcadas, ¿cómo ves que esto afecta la agenda de igualdad?**

Se culpa al feminismo de la polarización y hay un retroceso de los derechos humanos. La vida digna y libre de violencias está en riesgo, principalmente en las poblaciones afectadas históricamente. No escuchamos las diferencias cuando valorarlas genera consensos y negociaciones. Necesitamos estar en los espacios de toma de decisión sin aspirar al poder, de manera horizontal y de resolución de conflictos con el diálogo como herramienta de cambio.

Me preocupa que lo individual erradique la colectividad. Las desigualdades y la injusticia tienen que ver con el modo en que nos vinculamos con los demás. La Agenda de Cuidados es una oportunidad para construir sociedades cuidadoras de las personas, la tierra y la comunidad, y nos permitirá celebrar, en unos años, un mundo más equitativo, libre de estereotipos de género y con menos diferencias socioeconómicas, sociopolíticas y socioculturales. •

CARLOS CORDERO / director de la Oficina de Internacionalización del ITESO

# Diversidad, refugio y cancelación

**H**ablar de diversidad nos remite forzosamente a pensar en los demás. La gran variedad de manifestaciones culturales, étnicas, políticas y religiosas confluye en un caleidoscopio casi infinito de manifestaciones identitarias. En un mundo habitado por más de ocho mil millones de personas, es imposible que dos identidades individuales coincidan en su totalidad. La soledad de la diversidad es precisamente el eco común. En lo distinto somos iguales.

¿Qué de tu identidad se refleja en la mía? Es una primera pregunta que nos hacemos cuando interactuamos con personas de contextos culturales distintos al nuestro. El reflejo nos identifica, en él nos reconocemos. Por ejemplo, cuando conocemos a alguien de un lugar distinto de aquel en el que vivimos tendemos a interesarnos por encontrar coincidencias que nos permitan conectar. Lecturas de la realidad que nos acercan a una interpretación cercana del porvenir. El asombro humano es la pulsión que encanta nuestras conciencias para fascinarnos y regocijarnos en la contemplación de esa pluralidad.

Ahora bien, en estos tiempos la velocidad de los cambios tecnológicos y sociales que experimenta la humanidad ha saturado el espacio para el surgimiento del asombro. La abrumadora producción de información, mercancías y experiencias que vivimos en estos momentos deja fuera cualquier posibilidad de encontrar un reflejo, un eco fidedigno que destaque de la cacofonía infinita a la que nos exponemos a través de nuestros dispositivos electrónicos. En lugar de asombro hay abrumación, y al abrumarnos nos cerramos a la experiencia del otro. Es tanta la saturación de estímulos que nos cerramos al mundo.

## Refugiarse en la tradición

Un refugio es un lugar en el que nos sentimos seguros. Un refugio es un lugar en el que no es necesario tratar de entender qué sucede fuera de él. Un refugio es un lugar para permanecer por un tiempo prolongado, al menos el suficiente para que aquello que ocurre fuera –precisamente lo que nos llevó a refugiarnos– termine. La seguridad del refugio radica en eso: en poder sostenernos hasta que cambien las condiciones y sea posible salir. Y gene-



ralmente la seguridad la encontramos en condiciones certeras, constantes, que nos alojen y nos permitan orientarnos en la realidad.

La tradición es el mejor refugio para protegerse del cambio. En ella encontramos la continuidad de lo conocido y la confianza que nos brinda la propia intuición: si ha funcionado antes, tiene que funcionar ahora; y si no lo hace, el problema está en lo que cambió, no en la eficacia comprobada con la experiencia. En política, el pensamiento conservador parte de esa premisa: evitar que las cosas cambien porque hemos probado que funcionan. Algo similar ocurre con el anhelo monárquico, pues la monarquía sostuvo sociedades por más de diez siglos y aún sigue al frente de algunas naciones. La primera y la segunda guerra mundial representan uno de los episodios más destructivos de la historia moderna, y en buena medida este conflicto surgió del intento de prolongar ese *refugio de seguridad* que ofrecían los imperios frente a las propuestas ideológicas republicanas o socialistas.

En el siglo XXI la nostalgia por el pasado se ha popularizado e idealizado. En ese imaginario, pareciera que antes no había diversidad sexual, que las mujeres no tenían interés alguno por ejercer el derecho sobre sus cuerpos y que los pueblos subnacionales no buscaban el reconoci-

miento de su agencia transfronteriza. La rapidez de los cambios contemporáneos ha sido abrumadora para muchas personas: el caleidoscopio de identidades e intereses ha generado la necesidad de un refugio. La tradición aparece entonces para recibirnos, idealizando un pasado que no existió y atribuyendo al presente una supuesta depravación o desvío. Pero también hay otro tipo de refugio: el de la negación. Cancelar la existencia del otro –por muy enemigo o amenaza que sea– termina siendo, igualmente, una forma de refugiarse.

Hoy en día la diversidad cultural, étnica y política de América Latina –como del resto del mundo– enfrenta desafíos para seguir siendo ese llamado al asombro que nos cautiva. El avance de las agendas conservadoras que abogan por el retroceso de los derechos individuales y colectivos no es la única amenaza. La cultura de la cancelación, sobre la que se erigen verdugos virtuales que se creen poseedores legítimos de la censura, también afecta ese espacio de asombro. La diversidad está en juego porque el diálogo se ha silenciado, porque el interés por el otro y la otra se ha desdibujado. Porque vivimos abrumados, ya sea por el mar de estímulos audiovisuales que nos rodea, o por el ensimismamiento que nos brinda seguridad frente a la incertidumbre de nuestros tiempos. •