



Convocatoria del volumen 7, número 2

Diversidad, equidad e inclusión

Julio-diciembre de 2024

Hay ideas que son medulares a la filosofía de la libertad y al poso cristiano de la civilización occidental. Una es la de la diversidad que caracteriza la condición humana. Dios no creó series de objetos intercambiables y sustituibles por otros idénticos, sino personas únicas e irremplazables. Otra idea es la de la igualdad ontológica, es decir, la de todos los seres humanos ante los ojos de quien nos creó, cada uno singular pero igualmente valioso y amado por quien, además de hacedor, quiso también ser nuestro Padre, hermanándonos así a todos.

Una tercera idea total es la de la igualdad jurídica, la única posible en la vida societaria: la igualdad ante la ley, el *summum* de la inclusión pues implica que las normas por todos conocidas son también, a todos, exigibles y aplicables. Así las cosas, tenemos que diversidad, igualdad e inclusión no son ideas contemporáneas, sino derivaciones lógicas e históricas de una tradición bimilenaria.

Hoy, en muchos países la legislación requiere que entidades públicas y privadas contraten personal con base en los llamados criterios DEI: diversidad, equidad e inclusión. Pero estos términos ya no tienen el significado bimilenario aludido, sino que designan pertenencia a determinados grupos minoritarios. Los promotores del marco DEI aseguran que su intención es enmendar injusticias cometidas históricamente contra mujeres, grupos étnicos específicos y minorías sexuales. Tal marco DEI ha devenido en una ideología postmodernista cuyos orígenes pueden rastrearse no única, pero sí principalmente en la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt, la ideología multiculturalista y la acción afirmativa.

La primera plantea el análisis de los fenómenos sociales a partir de su crítica y deconstrucción, basándose en las obras de Karl Marx, Sigmund Freud y Max Weber, entre otros. La segunda afirma la convivencia pacífica entre cul-

turas distintas y sostiene la igualdad de todas en cuanto a valor moral, con la excepción de la cultura occidental, contra la cual manifiesta desde un velado desdén hasta una abierta hostilidad. La tercera ideó un sistema de cuotas para la admisión de estudiantes afroamericanos e indígenas en escuelas y universidades estadounidenses a partir del fin de la segregación en aquel país. Tanto la teoría crítica de Frankfurt como el multiculturalismo y las políticas de acción afirmativa son concepciones colectivistas: la valía de los individuos no radica en su dignidad inmensurable como personas únicas y en el reconocimiento de sus capacidades, sino en su mera adscripción a un colectivo determinado.

La ideología DEI va de la mano con otras tres siglas: ESG, que en inglés se refieren a políticas públicas orientadas por criterios ambientales, sociales y de gobernanza (Environmental, Social and Governance). De hecho, la normativa ESG es la agenda de la ideología DEI. Estas nuevas concepciones de lo que es diversidad, igualdad (hoy llamada equidad) e inclusión enfatizan el igualitarismo, es decir, en la igualdad de resultados. A su vez, el igualitarismo implica el aumento del poder coercitivo de gobiernos e instancias supranacionales para decidir quiénes son o han sido víctimas de quiénes, y cómo deben ser resarcidos unos y castigados otros.

En el léxico DEI y ESG

La palabra diversidad se refiere a disparidades raciales, étnicas, orientación e identidad sexuales, edad, estrato socioeconómico, discapacidad física y estado civil. La palabra equidad se refiere al igualitarismo, es decir, a la igualdad de resultados, no a la igualdad ontológica ni a la jurídica. La palabra inclusión se refiere a los ámbitos de la autopercepción y el sentimiento. Se afirma que cuando las personas «diversas» se perciben no juzgadas y por ende acogidas en la sociedad, obtienen una sensación de pertenencia a la misma. En suma, la ideología DEI y su agenda ESG van más allá de la mera modificación del perfil racial, étnico y sexual de fuerzas laborales, fuerzas armadas, claustros, cuerpos estudiantiles e instancias de gobierno. Su pretensión es crear una nueva cultura. Una que sea consistente con su arco ideológico, el cual no se circunscribe únicamente a la izquierda del espectro político como podría pensarse. De ahí, que para hacerlas valer, —ideología y agenda— se hayan implementado en los últimos lustros una miríada de programas de «reeducción», «sensibilización», normativas y reglamentos, tanto en el ámbito estatal como en el privado.

En esta edición de la revista Fe y Libertad, proponemos explorar más a fondo algunas preguntas relacionadas con la ideología DEI y su agenda ESG: ¿cuál es la fuente de la dignidad y de la identidad de las personas?, ¿cuáles

son los problemas sociológicos y morales que plantea el colectivismo metodológico de análisis de los fenómenos sociales?, ¿cuál debe ser el enfoque de las personas de fe sobre la discriminación racial, sexual y religiosa?, ¿qué efectos tiene la imposición de la agenda ESG sobre empresas y centros educativos privados?, ¿qué efectos tiene la imposición de la ideología DEI en los ámbitos deportivos, de entretenimiento y culturales?, ¿cuáles son los efectos psicológicos y societarios de considerar y tratar a otras personas, o a nosotros mismos, como víctimas?, ¿la igualdad de oportunidades es sinónimo de igualdad de trato?, ¿es posible garantizar la igualdad de oportunidades en una sociedad?, ¿tienen los gobiernos un rol que desempeñar, de promoción o de combate, de la ideología DEI y la agenda ESG?

Camilo Bello Wilches
Director de publicaciones

Karen Cancinos Godínez
Editora invitada