

Inclusión laboral, paz y sostenibilidad

Labor inclusion, peace and sustainability

Paulina Millán Aguilar

 <http://orcid.org/0000-0002-8457-441X>
Tecnológico de Monterrey, Mexico.
millan.pau@gmail.com

Florina Guadalupe Arredondo Trapero

 <http://orcid.org/0000-0003-4909-0329>
Tecnológico de Monterrey, Mexico.
farredon@itesm.mx

José Carlos Vázquez Parra

 <http://orcid.org/0000-0001-9197-7826>
Tecnológico de Monterrey, Mexico.
jcvazquezp@itesm.mx

Recibido: 13-05-2018
Aceptado: 30-07-2018



Resumen

El trabajo es el medio natural por el que las personas participan activamente de la economía y mediante el cual se sostienen y se desarrollan. Los estudios de inclusión laboral analizan las implicaciones que tiene la incorporación de la fuerza laboral al trabajo, y los efectos negativos de la falta de ella, es decir, la exclusión laboral. El presente artículo tiene el objetivo de hacer una aproximación acerca de cómo la inclusión laboral puede estar relacionada con el desarrollo que garantice la paz sostenible. Para conseguirlo, se hace un abordaje desde la visión latinoamericana, enmarcando los problemas de exclusión más usuales de la región, así como los posibles mecanismos de inclusión que pueden integrarse en las prácticas organizacionales para mitigar este problema.

Palabras clave: exclusión, discriminación, políticas públicas, objetivos desarrollo sostenible, trabajo.

Abstract

Work is the natural means by which people actively participate in the economy and through which, in turn, they obtain resources to be able to develop. The labor inclusion, makes see the need for companies to see society in general, avoiding any kind of practices that could exclude or make differences among their employees. This article aims to make a cross-sectional approach on how labor exclusion can affect the development of companies and how this can be related to the contribution of organizations to sustainable development and the strengthening of peace. To achieve this, an approach is made from the Latin American perspective, framing the most usual exclusion problems of the region, as well as the possible inclusion mechanisms that can be included in the organizational practices to mitigate this problem.

Key words: Exclusion, Discrimination, Public policies, Sustainable Development Objectives, Work.

Sumario

1. Introducción | 2. Desarrollo | 2.1. La inclusión laboral | 2.2. La exclusión laboral | 2.3. Tipos de discriminación más usuales en Latinoamérica | 2.4. Tipos de discriminación emergentes | 2.5. Mecanismos para la inclusión Laboral | 2.6. Buenas prácticas de inclusión laboral | 2.7. Actores responsables de la inclusión laboral | 2.8. La falta de inclusión laboral y la paz | 2.9. Retos a futuro en la inclusión laboral | 3. Conclusiones | 4. Referencias bibliográficas

Cómo citar este artículo

Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero, F. y Vázquez Parra, J. C. (2018): "Inclusión laboral, paz y sostenibilidad", *methaodos.revista de ciencias sociales*, 6 (2): 174-189. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>

1. Introducción

La exclusión laboral persiste en un mundo que, de manera contradictoria, aparenta ser cada vez más abierto, inclusivo y progresivo. La exclusión laboral sin lugar a duda es un problema que afecta directamente de forma más intensa a la población más vulnerable.

Si una parte de la población no tiene acceso al trabajo, se genera una reacción en cadena con consecuencias que tienen resultados negativos para la paz y la sostenibilidad social. Jürgen Weller (2007) refiere que la discriminación laboral tiene consecuencias negativas tanto a nivel personal como en el desarrollo socioeconómico de la sociedad. Cuando las necesidades básicas de la población no se pueden satisfacer mediante la remuneración, producto de un trabajo, el rezago social se agrava y las posibilidades de paz se disminuyen y, de esta manera, "se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza" (Weller, 2007). De acuerdo con el último informe presentado por CEPAL (2016), *Panorama Social de América Latina 2015*, el índice de pobreza y desempleo se ha ido incrementando, lo cual es visible en diversos indicadores de pobreza que afectan a Latinoamérica.

Por otra parte, en cuanto al tema de la exclusión laboral, las organizaciones, cuando son inclusivas, se convierten en un motor que genera bienestar, tanto a nivel organizacional como social. En la búsqueda de una paz positiva, aquella que busca la integración de la sociedad (Galtung en Singh Grewal, 2007), las empresas tienen un rol estratégico que jugar, ya que estas pueden orientar esfuerzos hacia la inclusión de la mujer, el migrante, y otros colectivos, así como el respeto a los derechos laborales de todo trabajador (Institute for Economics and Peace, 2015). Según Lambert (2016), la inclusión laboral, a nivel organizacional, aumenta el nivel de confianza de los empleados, la productividad y la innovación. Al ser inclusivas retienen el talento y la confianza de sus trabajadores, además que mitiga el efecto de la exclusión en grupos vulnerables.

Por lo tanto, cuando una empresa realiza esfuerzos para ser inclusiva, funciona también como un agente promotor de paz y bienestar (Sconfianza, 2017a). Entonces, si la inclusión laboral resulta ser tan positiva, ¿Qué mecanismos pudiera ejercer una organización para ser efectivamente inclusiva?, ¿caso esto pudiera tener algún impacto con la consecución de los objetivos internacionales de paz y sostenibilidad a partir de la inclusión laboral?

El presente artículo tiene el objetivo de analizar de manera transversal cómo la exclusión y discriminación laboral afecta a la paz y a la sostenibilidad, reflexionando cómo, a través de la inclusión y diferentes mecanismos, se puede proponer una solución que promueva una cultura organizacional incluyente, que a la par resulte ser promotora de un futuro sostenible. Se busca, además, ampliar el panorama sobre la situación actual que se presenta en América Latina y el Caribe en cuanto a discriminación laboral. La intención es proporcionar un contexto sobre las condiciones del problema que hay en la región y cómo es que la inclusión laboral puede ayudar a mitigarlo.

Para conseguir este objetivo, en primer lugar, se presenta la definición de inclusión laboral, después, un análisis general de la situación latinoamericana en cuanto a la discriminación laboral. Posteriormente, se exponen los cuatro tipos de exclusión que obstaculizan el acceso al trabajo y los parámetros de discriminación más comunes, así como los grupos usualmente vulnerados. A continuación, se presentan los diferentes mecanismos de inclusión laboral y los actores involucrados en este proceso. Para finalizar, se hace un análisis integral sobre la inclusión laboral y su relación a la paz y la sostenibilidad, y los retos a futuro que este tema demanda.

2. Desarrollo

2.1. La inclusión laboral

La inclusión laboral es sumamente importante en el escenario mundial. En América Latina, de acuerdo con CEPAL (2009), diversos países de la región tienen un elevado porcentaje de población en edad de trabajar pero que no cuentan con una inserción laboral adecuada, lo cual afecta su nivel y calidad de vida. Las empresas y la sociedad en general están en un momento clave en el cual pueden y deben actuar en favor de los excluidos.

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017), la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo.

La inclusión laboral implica tres puntos (Comisión Europea, 2017): el primero es brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden. Este punto es clave para promover un ambiente de paz y sostenibilidad al ofrecer un trato y pago justo al empleado. El segundo punto implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja. En este punto, el sector empresarial debe trabajar en conjunto para asegurarse de que existan mecanismos que promuevan acceso laboral a sectores vulnerables, el cual, de ser logrado, promueva un desarrollo social pacífico. El tercer y último punto es el proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral.

La inclusión activa laboral tiene como propósito atacar diversos problemas sociales tales como la pobreza, la exclusión social, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y la pobreza en el trabajo (término también conocido como *in-work poverty*). Esta última se refiere, según al proyecto de Poverty and Social Exclusion (2016), a la situación por la que pasa una familia que vive en condiciones que están por debajo de la línea de pobreza, a pesar de que algún miembro cuenta con un trabajo de tiempo completo.

A nivel empresarial, la inclusión laboral enriquece de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende a la innovación, además de traer un mayor conocimiento, generar lazos de integración y promover una fuerza de aprendizaje diversa (Lambert, 2016). A nivel social, promueve la paz y la sostenibilidad a través de la creación de trabajos bien remunerados, que dan oportunidades a sectores en vulnerabilidad, promoviendo estabilidad social y desarrollo económico. De acuerdo con Aganzo, Gavela, Nuño y Sánches (2009), el empleo se presenta como una forma de generar cohesión social, ya que es la principal vía de acceso a recursos, a procesos de socialización y desarrollo personal, lo cual repercute directamente en el desarrollo de un país.

La inclusión laboral implica también acercar las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja. La intención es brindarles mejores oportunidades, entre ellas acceso a trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida y disminuir índices de pobreza y desempleo social (Gray et al., 2017). Estas problemáticas, de no atenderse, impedirán a la sociedad tener paz sostenible.

El papel de la inclusión laboral está directamente relacionado al desarrollo sostenible. Este, de acuerdo con la ONU (2016), se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones. Para que este desarrollo se dé, las condiciones sociales tienen que ser inclusivas y dirigidas a terminar con la pobreza. Esto significa que tanto la inclusión laboral, como otros mecanismos que promuevan el bienestar social, están interrelacionados y son esenciales para el desarrollo pleno. Aunado a esto, la inclusión laboral también se presenta como una herramienta que permite que se cumpla uno de los objetivos del desarrollo sostenible: promover y garantizar sociedades pacíficas (Mareño, 2015).

Para que una empresa actúe en favor de la paz, esta tiene que respetar y promover los derechos humanos, los cuales establecen que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno. Uno de los Objetivos del Desarrollo Sostenible establecidos por la ONU (2015) dicta lo siguiente: Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Por lo tanto, la empresa interesada en ser inclusiva también estará colaborando y promoviendo los ODS e impulsando un derecho básico como lo es el trabajo digno, lo cual repercute directamente en la promoción de una sociedad pacífica (Organización de las Naciones Unidas, 2016).

Como se puede analizar, en las metas del ODS 8 están contenidas perspectivas de inclusión laboral, que demandarán replantear nuevas formas de incorporar a diversos sectores de la sociedad al sector laboral, con el fin de orientarse hacia un mundo más sostenible. Entre las metas destacan elementos tales como el acceso al trabajo decente para hombres y mujeres, jóvenes y personas con discapacidad; así como enfoques puntuales como lo es la juventud desempleada y sin preparación. Así mismo, la erradicación del trabajo forzoso, la inclusión de los migrantes y empleos precarios.

En conclusión, para que un Estado se desarrolle necesita asegurar que su población reciba de manera equitativa oportunidades laborales, lo cual, para América Latina esto es de suma importancia, ya que, si se

quiere erradicar la pobreza, que, como se mencionó anteriormente, está en crecimiento, uno de los puntos a atacar es la exclusión en el empleo.

2.2. La exclusión laboral

Para que exista un mecanismo de inclusión laboral, se asume que existe como antecedente un problema de exclusión y de discriminación que evita que grupos vulnerables puedan acceder, al igual que el resto de la población, a oportunidades laborales de calidad.

Weller (2011) expone las cuatro formas de exclusión laboral que más se presentan en América Latina. La primera se refiere a la inactividad económica involuntaria. En este primer grupo se encuentran personas que quieren participar de manera remunerada en el ámbito laboral, pero que por razones que no están en su control, no lo pueden lograr. En este grupo entran casos como la madre sola quien, a pesar de tener la necesidad de trabajar, no tiene la preparación, el tiempo o los medios para trabajar y ser madre al mismo tiempo.

La segunda forma es el desempleo abierto. En este se encuentran las personas que buscan activamente un empleo remunerado pero que no lo consiguen. Este tipo de desempleo es evidente en el caso de los jóvenes recién egresados y en adultos mayores. A pesar de estar preparados y en edad de trabajar, no logran encontrar trabajo, dejando en manifiesto que existe un sistema con fallas laborales que no garantiza el pleno empleo, y que debe ser atendido.

El tercer grupo es el empleo en actividades de baja productividad, en donde las personas se ven obligadas a tomar trabajos en malas condiciones para poder subsistir, lo cual problematiza el sistema económico. El tener que optar por un trabajo en malas condiciones atenta contra el derecho fundamental del trabajo, lo que es una situación de injusticia que posiblemente desaliente a las personas en su búsqueda de una mejor calidad de vida.

En el último grupo se encuentran aquellas personas que sí cuentan con trabajos de mediana o alta productividad, no obstante, no reciben los beneficios que les corresponden debido a malas condiciones contractuales. Esto no solo representa un trato injusto por parte del empleador con su trabajador, sino que es una forma en que las empresas están propiciando malas condiciones laborales que les imposibilitan a las personas a superarse laboral y personalmente.

Con estos cuatro tipos de exclusión laboral se puede tener una perspectiva más profunda de cómo la discriminación laboral no solo significa poco o nulo acceso al trabajo, ya que es importante analizar de manera transversal las actividades empresariales para conocer, detectar y erradicar la exclusión laboral. Aunado a estas formas de exclusión, también se da una intersección entre diferentes tipos de discriminación directa que dejan a diferentes sectores de la población en desventaja al momento de buscar oportunidades laborales, por ejemplo: discriminación por sexo, género, raza, etnia, religión, estilo de vida, entre otros.

2.3 Tipos de discriminación más usuales en Latinoamérica

A pesar de los esfuerzos internacionales, en América Latina aún persisten diferentes tipos de discriminación por las cuales las personas son rechazadas para el acceso a oportunidades laborales.

Género

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2013), las mujeres en la actualidad, a pesar de que se ha incrementado el índice de empleo, aún tienen poco acceso a puestos de trabajo de calidad. Esto indica que persiste la discriminación laboral en casi todos los mercados y en todos los niveles organizacionales. El Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible de la ONU (UN, 2017) menciona que la mujer tiene derecho a tener acceso al trabajo decente, ya que históricamente ha sido excluida del escenario económico. Para la mujer, el tema del trabajo y su acceso es de suma importancia. No solo se trata del acceso a un desarrollo digno, sino de abrir posibilidades para ejercer su libertad.

Dentro de las organizaciones la discriminación por género se ve reflejada en fenómenos como salarios no equitativos, en beneficios y prestaciones limitados, condiciones de trabajo poco flexibles, y el poco acceso que tienen a posiciones directivas (Grosser y Moon, 2005).

De acuerdo con el *Global Gender Gap Report* (WEF, 2015), la brecha entre hombres y mujeres en el tema de Participación Económica y de Oportunidades es de 59% y en una década solamente ha ido mejorando en intervalos de 3% a nivel mundial. Lo anterior implica que las mujeres solo tienen un poco más de la mitad de las oportunidades económicas que los hombres. Esta situación, además de ser injusta, permite que se siga perpetuando un sistema que violenta a la mujer y su inclusión a la vida laboral. Aunque ha habido avances en la igualdad entre el hombre y la mujer en materia de salud y educación, una gran parte de Latinoamérica mantiene una amplia brecha en cuanto a participación económica y oportunidades y el empoderamiento político.

Con base en la investigación *Trabajo Decente e Igualdad de Género* elaborado por CEPAL, FAO, PNUD, ONU Mujeres y OIT (2013). En América Latina y el Caribe la tasa de desempleo en mujeres es de 9,1% y es 1,4 veces la de los hombres. Además, las mujeres reciben sueldos menores en todos los segmentos ocupacionales.

En América Latina y el Caribe, 14 de 26 países han cerrado alrededor del 70% de la brecha de género. Nicaragua, Bolivia y Barbados ocupan los primeros tres lugares. Paraguay es el último país en el ranking, con una brecha de género del 65%. De esta forma, la región se ubica como la tercera con mejor desempeño a nivel mundial, antecedida por Norte América y Europa Central y Asia (OIT, 2013).

En base a los estudios de la OIT (2013), Colombia ha progresado en el último año, subió 11 lugares en el ranking, esto gracias a mejoras en temas como la igualdad salarial. Es el tercer lugar en la región, presenta un 74% de la brecha en participación económica y oportunidades. Sin embargo, desde el 2006 ha habido poca mejoría en temas de salud y de empoderamiento político. Adicionalmente, ha tenido un retroceso en cuestiones educativas.

A pesar de que existe una tendencia positiva acerca de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, de acuerdo con los datos de la OIT (2013), aún existen grandes retos para lograr terminar con la brecha que separa a hombres y mujeres. Persisten problemas como la dificultad de balancear el trabajo de oficina y el trabajo doméstico, la concentración desproporcionada de mujeres en trabajos de tiempo parcial, condiciones de trabajo poco aptas para madres solteras, discriminación basada en estatus marital o por maternidad, entre otros.

Raza y Etnicidad

De acuerdo con la OIT, uno de los mejores indicadores de la discriminación racial en el trabajo son los altos índices de desempleo de minorías raciales. Este fenómeno se presenta alrededor del mundo, como un patrón constante que deja en desventaja a grupos raciales. De acuerdo con la OIT, las estadísticas se repiten tanto en Norte América, como en Europa, Latinoamérica y Sudáfrica.

La discriminación racial en América Latina ha permitido la exclusión histórica de los pueblos indígenas, afrolatinos y afrocaribeños (CEPAL, 2014). De acuerdo con Hopenhayn y Bello (2001), estos sectores presentan los peores indicadores económicos y sociales. Esta exclusión evita que se generen mecanismos de inclusión tanto de educación como laboral, que ayuden a mejorar sus condiciones de vida. Con base en datos de la OIT (2011), la tasa de desempleo entre la población negra sigue siendo casi dos veces mayor que entre la población blanca, cifras que se repiten tanto en Europa como en Estados Unidos.

Sin embargo, se reconoce que este tipo de comparaciones puede tener ciertas implicaciones, ya que no se sabe con precisión si un grupo y otro tienen el mismo nivel educativo o la misma experiencia. Solo comparar por raza no es suficiente para evidenciar la discriminación, es necesario hacer estudios entre grupos similares y regiones similares.

La discriminación basada en raza o etnia imposibilita el desarrollo de los sectores más vulnerables de la sociedad. Esta práctica injusta también es producto de la xenofobia y de no ser atendida provocará que la población permanezca en condiciones precarias.

Particularmente en relación con el tema indígena, la OIT estima que en el mundo existen alrededor de 370 millones de personas indígenas, lo que equivale al 5% de la población mundial. Los colectivos indígenas constituyen el 15% de la población más pobre (OIT, 2011).

Los trabajadores indígenas en Latinoamérica constituyen una tasa mucho menor de empleados en comparación a otros grupos de trabajadores en seis de los países de la región. Según datos de la OIT (2011), este sector de la población vive de trabajos informales y de poca calidad. Como resultado, se ven ajenos a recibir prestaciones, salarios fijos, buenas condiciones de trabajo, y, por ende, de vida. La inclusión laboral en el tema indígena es clave. No solo para promover oportunidades justas, sino para preservar y respetar a las comunidades indígenas. El ser inclusivos con este sector de la población promueve a que mantengan viva la riqueza cultural del país y, por otra parte, no tengan que verse forzados a emigrar a la ciudad y desarraigarse de su tradición, que les proporciona un sentido de identidad y un lugar en el mundo (OIT, 2011).

Migrantes

En el caso de los migrantes, se hacen presentes diferentes tipos de discriminación. No solo se enfrentan a la barrera regional por la cual son discriminados con base en su lugar de origen. Además, los migrantes, son discriminados por religión, idioma, y condición social. El diseño y la implementación de mecanismos de inclusión laboral que garanticen oportunidades para este sector resulta retador.

La migración es un sector creciente. Según datos de la OIT (2011), existen alrededor de 105,4 millones de migrantes económicamente activos a nivel mundial. Esta cifra ha crecido rápidamente con el paso de los años, incluyendo la reciente crisis de refugiados. Esto repercute directamente en los trabajos de los países tanto de los que salen como de los que van. Por consiguiente, tiene consecuencias en las condiciones sociales de cada país, donde leyes y políticas públicas pueden funcionar como principales mecanismos que garanticen la inclusión laboral.

Con base en reportes de la CEPAL (2014), en América Latina la población migrante se desplaza, en su mayoría, a países como Estados Unidos, en donde se encuentran 20.8 millones de habitantes de la zona de Latinoamérica y el Caribe. En el caso de los países latinos, existe el fenómeno de la migración intrarregional, en la que personas migran a zonas cercanas de donde nacieron, en esta categoría se encuentran alrededor de 7,6 millones de personas.

Para este sector, la inclusión laboral solo es el primer obstáculo para una buena condición de vida. El reto continúa dentro de la esfera laboral para los migrantes que sí cuentan con trabajo ya que suelen sufrir actitudes discriminatorias, así como tener accesos limitados a servicios de salud y educación. La OIT (2016) reporta que los trabajadores migrantes se han visto particularmente afectados por las crisis económicas. Con ello se han incrementado las situaciones de discriminación hacia los migrantes, los accesos a trabajos han disminuido, se ha incrementado la xenofobia y la violencia, además de afectar directamente sus condiciones laborales.

Orientación e identidad sexual

En diversos países aún es ilegal cualquier manifestación que esté por fuera de la heteronormatividad, lo que imposibilita que personas de la comunidad LGBT tengan las mismas oportunidades que el resto de la sociedad. El ámbito laboral no es la excepción a esta discriminación (Garbacik, 2013). En algunos países desarrollados está prohibido preguntar cuestiones personales de quienes buscan una oportunidad laboral. Sin embargo, en la mayoría de los países latinoamericanos la preferencia sexual puede ser usada como un criterio para otorgar o no un puesto laboral.

Las organizaciones internacionales han sido los actores más involucrados en la defensa de los derechos de la comunidad LGBT. La ONU estableció este tema en la agenda del Consejo de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, UNHRC por sus siglas en inglés, desde el 2003 (ONU, 2011). Este tema no es solamente un movimiento social, sino que es parte de la agenda de los organismos internacionales.

En algunos países de Latinoamérica, aunado al trabajo de las organizaciones no gubernamentales, se han generado cambios en favor de este sector de la población. Con este fin se han creado organismos y políticas públicas que promueven mayor inclusividad para la comunidad con preferencias sexuales diferentes (OIT, 2011).

Sin embargo, la OIT (2011) reporta que la discriminación por orientación sexual es una de las causas de disparidad salarial, ya que existe una brecha del 3 al 30% de diferencia entre trabajadores de la comunidad LGBT y los heterosexuales. Otro de los efectos tiene que ver en temas de salud, ya que a las personas de la comunidad LGBT se les dificulta incluir a sus parejas en los beneficios de salud que se ofrecen en las empresas y esto afecta su calidad de vida.

A través del trabajo de sindicatos y uniones de trabajadores y trabajadoras, las empresas han comenzado a tomar en cuenta las iniciativas presentadas con la intención de eliminar la discriminación basada en orientación sexual (OIT, 2011).

Persona con discapacidad

Según la OIT (2011), gran parte de las exclusiones laborales de las personas con alguna discapacidad responde al desconocimiento que se llega a tener, por parte de la sociedad, del potencial que pueden tener estos individuos para la realización de ciertas actividades. Por ende, es usual que sean relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, en donde se les da una escasa o nula seguridad social y legal.

Según la Organización Mundial de la Salud, en el mundo cerca del 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, lo cual se manifiesta en una clara prevalencia en Latinoamérica que puede llegar a un 12% de la población. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) hay países como México en que la tasa de discapacidad no supera el 5% de la población, pero algunos como Brasil en que alcanza hasta un 23%.

Aunado a esta información, la exclusión laboral de las personas con discapacidad se agrava cuando de manera adicional a la discriminación, se sufre de factores como la pobreza, un reducido y deficiente acceso a la educación y la falta de infraestructura de las ciudades para mejorar sus posibilidades de movilidad (Stang, 2011). Lamentablemente, la región Latinoamericana aún tiene mucho que hacer para reducir la brecha laboral de este grupo vulnerable.

2.4. Tipos de discriminación emergentes

En América Latina persisten parámetros de discriminación que imposibilitan que la sociedad tenga las mismas oportunidades en todos los sectores, ya sea el laboral, en la educación o en la salud. Como se ha precisado anteriormente, las mujeres, los grupos indígenas, los migrantes y las personas con alguna discapacidad son de los sectores más vulnerables (Sconfienza, 2017b). Sin embargo, también existen casos de discriminación laboral basados en religión, estilos de vida y edad. Este último ha tomado mayor notoriedad en los últimos años, debido al incremento en la expectativa de vida.

Los nuevos tipos de discriminación incluyen a diversos sectores de la población, por ejemplo, las personas con VIH/SIDA, personas con sobrepeso y obesidad, exreclusos, personas de la comunidad LGBT, excombatientes o exmilitares, mujeres que además sean madres solas o embarazadas, entre otros (Jiménez et al., 2017).

Otro tipo de exclusión laboral que comienza a tomar notoriedad es el caso de jóvenes universitarios recién graduados. Weller (2007) explica que en la actualidad los jóvenes se enfrentan a nuevas formas de contratación que son inestables, que ofrecen condiciones laborales deterioradas y que la demanda y la competencia por trabajos aumenta día a día. Por otro lado, la situación se complica debido a la segmentación socioeconómica originada por la desigualdad en América Latina (Pérez y Mora, 2004).

En el caso del estilo de vida, la OIT (2011) reporta que hay un alza de discriminación contra personas que lleven a cabo cierto tipo de actividades o que tengan ciertas condiciones físicas que reflejen algún estilo de vida en particular, por ejemplo, el tener tatuajes.

2.5. Mecanismos para la inclusión Laboral

Existen diversos programas que se han implementado para erradicar el problema de la exclusión laboral. Algunos de ellos pueden resultar más efectivos que otros, dependiendo del contexto en el que son aplicados.

Es importante recalcar que, aunado a la implementación de dichos programas, la efectividad de estos dependerá en gran parte a la continuidad, supervisión y reafirmación que se les haga con el paso del tiempo, una vez ya puestos en marcha. Como parte de sus actividades, la OIT (2007) monitorea que los Estados que han firmado los tratados de las convenciones de dicha organización, cumplan con los puntos y los asiste con recomendaciones para llegar a sus metas.

Políticas públicas y leyes

De acuerdo con el reporte anual de OIT (2011), en el mundo existe una tendencia creciente en asegurar que los cuatro principios y derechos de los trabajadores sean respetados y estén incorporados en las leyes laborales, esto incluye la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Las políticas públicas se implementan específicamente hacia el sector al que se quiere promover. Este mecanismo resulta exitoso a niveles más generales, ya que no hace énfasis en las diferencias y necesidades particulares de cada persona.

Por ejemplo, en Belice, Costa Rica, Israel, Filipinas y en Uganda se han creado leyes en contra el acoso sexual, el cual impide la entrada y la permanencia de la mujer en el mundo laboral. En países del continente europeo: Finlandia, Francia y España se implementaron leyes, para impedir que exista la discriminación por género en cuanto a la remuneración y para asegurar que se promuevan oportunidades laborales por igual sin importar el género (Barrionuevo y Torres, 2017).

Sin duda, las políticas públicas son uno de los elementos más cruciales que obligan a las organizaciones a cumplir con leyes y políticas para la no discriminación y por ende sean inclusivas. No obstante, estas por sí solas no logran terminar con la exclusión, por lo que cada empresa debería considerar otros mecanismos que, sumados a las políticas públicas, impacten aún más en beneficio a la inclusión laboral con el fin de lograr sociedades más pacíficas y sostenibles.

Programas de capacitación

Los programas de capacitación ayudan a desarrollar las capacidades y habilidades de los grupos en condiciones vulnerables, con la intención de que tengan una transición más segura y fácil al mundo laboral. Este tipo de mecanismo suele estar basado en necesidades específicas del grupo al que va dirigido, por lo que no es replicable en otros.

En el reporte *Equality at Work: Tackling the Challenges* de la OIT (2011) se exponen los siguientes ejemplos: En Chile se ha diseñado un programa que busca promover mejores condiciones de vida para las comunidades Aymara, Atacaman y Mapuche a través de la generación de autoempleos. Con estos programas, ayudan a eliminar las barreras que los separan de trabajos en mejores condiciones. En el Salvador también se han implementado programas que ayudan a las familias a promover microempresas en zonas rurales del país. Este programa tiene la intención de ayudar a comunidades indígenas para un fácil acceso a mejores condiciones laborales. Otro ejemplo es el caso de España, donde se creó un programa de entrenamiento vocacional para la comunidad gitana conocido como el Gypsy Development Programme.

Estos ejemplos sirven para explicar la necesidad de estrategias que ayuden y complementen otras acciones afirmativas como leyes de protección a sectores vulnerables o las cuotas. Ya que, a través de la educación, los grupos vulnerables adquieren herramientas que les permitirán superarse, y abrirse paso en el mundo laboral.

La educación para el autoempleo y el emprendimiento serán dos de los factores más importantes en el camino a la inclusión. A través de programas de capacitación, la gente puede aprender y empoderarse (Sbriller, 2017). Es importante que estos programas se puedan trasladar a un nivel empresarial y no solo comunitario, para que de esa manera se genere una educación transversal sobre la inclusión que impacte en todos los niveles. Con este tipo de programas se aspira a garantizar la paz y la sostenibilidad, no solo desde la centralidad, sino también desde la periferia.

Acciones afirmativas

De acuerdo con la OIT (2011), las acciones afirmativas, como lo son las cuotas laborales (es decir, cuando se exige cumplir con cierto porcentaje de empleados con determinado perfil), sirven para impulsar una clase media, de sectores anteriormente discriminados. Algunos beneficiados logran crecer laboralmente, pero la gran mayoría se queda relegada en trabajos con pésimas condiciones laborales y, justamente estas acciones, sirven para evitar que la gran mayoría quede totalmente relegada. Un sector social que queda relegado es un entorno propicio para la manifestación de la violencia y falta de paz. Al no contar con oportunidades para satisfacer las necesidades básicas, la probabilidad de que no haya un desarrollo sostenible se incrementa.

Según el *Global Gender Gap Report* (2015), del total de países encuestados, el 92% tenían legislaciones que prohíben la discriminación basada en género, el 88% tiene leyes que imponen prácticas neutrales de género en el trabajo. Sin embargo, solo el 12% tienen cuotas para garantizar un porcentaje igual de hombres y mujeres en consejos administrativos, y el 35% de los países cuentan con cuotas para el igual número de hombres y mujeres en asambleas políticas.

La OIT (2011) recomienda que las acciones afirmativas deben de estar respaldadas con refuerzos legales efectivos, combinados con la capacidad de crear e implementar mecanismos de rendición de cuentas y demás herramientas que sirven para apoyar a aquellos que los implementen.

Noruega es uno de los mejores ejemplos en la aplicación de cuotas. Después de la implementación de éstas, se obtuvo un incremento del 39% de mujeres en consejos administrativos en tan solo cinco años. Desde el 2008, el sistema de cuotas en este país exige que los consejos administrativos de las empresas públicas se constituyan con el 40% de personas de cada género y las empresas que fallen en alcanzar esto, podrán ser disueltas por una corte nacional. Como resultado, Noruega es el país con la menor brecha laboral entre hombres y mujeres, después de Islandia, quien ocupa el primer lugar según el *Global Gender Gap Report* (2015).

Es importante mencionar que conjugar este tipo de mecanismos con políticas públicas es pertinente ya que permiten a los sectores más vulnerables tener accesos reales a mejores oportunidades. De la misma manera, la difusión y educación de la importancia de estos mecanismos será crucial para que más empresas y Estados vean en ellas soluciones a la discriminación, y con ello contribuyan a fortalecer la paz y la sostenibilidad.

Pactos entre Estados

La integración económica mundial ha generado cambios laborales alrededor del mundo. Múltiples acciones se han llevado a cabo para contrarrestar los efectos negativos de dicha integración, sin embargo, los efectos que esto ha tenido sobre la esfera laboral han sido limitados. La OIT (2011) recomienda que, a través de acuerdos de libre comercio entre varios países, se puede actuar promoviendo la inclusión laboral. Ejemplos de estos se pueden encontrar en Norteamérica con el North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), el tratado entre Chile y Canadá en cooperación laboral CCALC (por sus siglas en inglés) y en el tratado Canadá-Costa Rica Agreement on Labour Cooperation (CCRALC) en el que se establecen principios contra la discriminación y se promueve la igualdad en sueldos. En otros países, como en Estados Unidos, el Estado reafirma su compromiso con la inclusividad laboral a través del compromiso con la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales.

Programas de educación contra la discriminación

La OIT (2011) recomienda para que cada mecanismo de inclusión sea realmente efectivo se acompañe con un programa de educación contra la discriminación que sea impartido en las organizaciones que han llevado a cabo esfuerzos en relación al tema.

Un buen programa de educación contra la discriminación debe contener los siguientes puntos: i) participación y entrenamiento de todos los actores involucrados; ii) transparencia en todos los procesos y procedimientos, con la intención de que todos los miembros puedan entenderlos; iii) información en cuanto estadísticas de discriminación, ya que para manejar un problema se necesita saber cuál es su estado; iv)

educación en comunicación, para que asegure que haya un buen entendimiento en la interacción de todas las personas; v) un método de evaluación que mida los progresos; y vi) educación en la detección de sesgo y discriminación indirecta.

Este tipo de programas educativos son sumamente importantes. De no hacer un cambio en la cultura organizacional, la inclusión laboral podría dar como resultado efectos negativos, por falta de adaptación e inclusión a los estándares que siguen las empresas. Un ejemplo de ello puede ser el Comité de Equidad de Género que opera en el Tecnológico de Monterrey en donde justamente se ha dado un proceso de educación, transparencia, medición y comunicación sobre los retos institucionales para incorporar de una forma incluyente a la mujer (Equality, 2013)

Generación y ampliación de servicios públicos

Con base en datos del *Gender Pay Gap* (2015) y reportes de la OIT, uno de los impedimentos más grandes en la obtención y retención de trabajos ha sido la falta de servicios públicos que le permita a la gente llevar un buen balance entre trabajo y tiempo personal. Ya que, los que logran obtener un trabajo, pueden verse en la necesidad de dejarlo por falta de asistencia social.

Para erradicar esto, la OIT recomienda a los países y las empresas trabajar en los siguientes tipos de políticas públicas: pensiones, beneficios de transporte público, beneficios médicos, licencia de maternidad y paternidad, guarderías, cuidado de la salud reproductiva, chequeos de salud general, cuidados para adultos mayores, horas básicas de trabajo, ajuste de salarios mínimos, educación o entrenamiento, trabajos de medio tiempo bien protegidos, trabajos de tiempo nocturno bien protegidos, flexibilidad de tiempos para responsabilidades familiares, vacaciones, eliminación del trabajo infantil y creación de comités que los regulen.

Todos estos ejemplos de servicios públicos impulsan la inclusión laboral, ya que les dan oportunidad a las personas de tener el tiempo y los recursos para una vida laboral integral. En especial para las mujeres que aún cargan con la jornada doble: la labor del cuidado del hogar, el cuidado de la familia y el trabajo profesional, lo que las imposibilita en mantener carreras profesionales largas. En México, por ejemplo, de acuerdo con datos de la INEGI (2016) la mujer trabaja 20,6% horas más que el hombre y el 65% de su trabajo se destina a trabajos no remunerados como la labor doméstica, y de acuerdo con el *Global Gender Gap Report* (2015) las mujeres trabajan alrededor de 50 minutos más al día que el hombre.

Además de las gestiones por parte del Estado, es necesario que las organizaciones también tomen la responsabilidad de brindar trabajos con las prestaciones necesarias para asegurar que el empleado tenga calidad de vida.

El problema de la exclusión laboral no se puede atacar desde un solo eje. Tampoco un mecanismo va a ser la solución del problema, para ello se tiene que ir a la raíz del asunto. Para que la inclusión laboral sea exitosa se tiene que tener en cuenta que es un tema multifactorial. Esto servirá para que las empresas conozcan de qué forma están contribuyendo a reducir la exclusión y también para detectar qué tipo de mecanismos les serán más útiles para la promoción de la inclusividad (Pérez y Mora, 2004).

Existen estos y otros mecanismos de inclusión laboral que pueden y deben ser aplicados para eliminar las barreras de la discriminación laboral. Es importante tener en cuenta que estos mecanismos también deben de ser aplicados anticipando reacciones y cambios sociales. Se debe trabajar en formas de capacitación y de retroalimentación constante, antes y después de aplicar cualquier mecanismo. Esto, con la intención de evitar que el porcentaje de exclusión laboral vaya en aumento, y que, por el contrario, vaya descendiendo.

2.6. Buenas prácticas de inclusión laboral empresarial

Las prácticas sugeridas con anterioridad han resultado ser excelentes fórmulas para promover la responsabilidad social de las organizaciones, tanto internamente, al dar certidumbre y mayores oportunidades de desarrollo para sus colaboradores, como externamente, al demostrar que son empresas comprometidas con y para las personas.

En la Tabla 1 se señalan algunas de estas prácticas de inclusión aplicadas por las 6 empresas evaluadas como las más comprometidas con la responsabilidad social durante el 2017. Esta lista surge de un análisis de más de 170.000 empresas realizado por el Reputation Institute de Boston (Forbes, 2017). Las prácticas contenidas, surgen directamente de los reportes de responsabilidad social que estas empresas entregan como organizaciones firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN, 2017).

Tabla 1. Prácticas de inclusión de empresas socialmente responsables.

Lego A/S	Mejora en su cadena productiva para contar con personal que sea ejemplo de la diversidad de la marca.
Microsoft	Políticas de empoderamiento de las mujeres, tanto colaboradoras como externas a la empresa.
Google	Desarrollo de cursos de capacitación para la mejora de habilidades de sus colaboradores, con el fin de promover su desarrollo. Igualmente ofertan cursos en comunidades vulnerables para dotar de habilidades que permitan la inclusión laboral de los que menos tienen.
BMW	Políticas de diversidad en las que señala que cada uno de sus empleados tiene el mismo nivel de oportunidades, respeto y apreciación por la compañía.
Intel	Para el 2020 tienen el compromiso de gastar 1 mil millones de dólares en programas que reflejen la inclusión dentro de su cadena de suministro, al considerar que la innovación viene de las diferencias.
Bosch	Tiene asociación con más de 10 redes de organizaciones que promueven la diversidad en sus diferentes grupos de interés, como son organizaciones religiosas, de derechos de mujeres, de la comunidad GLBT, entre otras.

Fuente: Creación propia a partir de información del Pacto Mundial (UN, 2017).

2.7. Actores responsables de la inclusión laboral

Como antes se mencionó, la inclusión laboral no solo reside en empresas, organización o Estados, esta es una responsabilidad social que involucra el trabajo de diversos actores. Los actores más importantes, sin duda, son el Estado, los Organismos Internacionales, las ONGs, empresas privadas y públicas y las uniones sindicales que deberán trabajar en conjunto a través de mecanismos de inclusión laboral. El trabajo en conjunto entre actores demuestra que existe una correlación de responsabilidades, lo cual genera que los programas de inclusión sean más estables cuando se aplican en conjunto que cuando solo se trabajan en manos de un solo actor o de manera desarticulada.

De acuerdo con estudios de la OIT (2011), las uniones y sindicatos se han convertido en un actor importante en la lucha contra la discriminación laboral. Estas entidades han tomado gran protagonismo en la defensa de los derechos de los trabajadores, incluyendo su lucha contra la exclusión laboral.

A nivel internacional se cuenta con ejemplos interesantes para la inclusión laboral como es SEWA (The Self Employed Women's Association of India) que se ha aliado a la CSI (Confederación Sindical Internacional), en donde SEWA es el miembro más grande con el mayor número de personas afiliadas. A través de las uniones sindicales las personas han podido abogar por sus derechos con el Estado y otras instituciones (OIT, 2007).

A pesar de los grandes avances que se han hecho en materia de inclusión laboral entre Estado, empresas y uniones sindicales, es importante combinar en distintos niveles (local y global), tanto la voz social, como la política y la de los grupos que los sindicatos representan para reducir de manera significativa el problema, y que las soluciones no sean unilaterales, sino conjuntas.

2.8. La falta de inclusión laboral y la paz

La paz negativa se puede entender como la ausencia de violencia. La violencia es definida por la Organización Mundial de la Salud como el uso de la fuerza o el poder para amenazar a una persona o grupo y que suele ocasionar lesiones, muertes, daño psicológico, un mal desarrollo y privación de las necesidades básicas.

Pero también está la idea de paz positiva, y se trata de que las instituciones posibiliten las condiciones para que las personas concreten sus proyectos de vida (Institute for Economics and Peace, 2015). En las sociedades, podemos encontrar diferentes tipos de violencias que son disruptivas al proceso de paz. La violencia estructural, término referido por Johan Galtung y citado por la autora Dora Elvira García en *Manual*

de construcción de Paz (2015), se refiere a la forma de excluir a un grupo de las fuentes necesarias para el desarrollo de sus potencialidades humanas. Es decir, alejar a un grupo de personas de poder alcanzar sus necesidades básicas. Siguiendo esta línea, se podría concluir que la exclusión laboral es considerada como un tipo de violencia estructural.

No se puede hablar de un estado de paz sostenible en una sociedad donde algunos sectores de la población no pueden acceder a lo necesario para vivir plenamente. Cuando una gran parte de la población no encuentra trabajo o no tiene el mismo acceso a este, se posibilita un estado de violencia que genera pobreza, que rompe la cohesión social y que agravan las condiciones de vulnerabilidad.

La discriminación laboral, no solo afecta el estado de paz social, atenta contra la dignidad de las personas a las que excluye, impidiéndoles desarrollarse plenamente y dejándolas en la periferia social, bajo condiciones de vida indignas. Esto está ligado directamente con la injusticia social, la cual, representa una oportunidad para trabajar por la paz. Pero donde existen situaciones de injusticia social, también existen oportunidades de desarrollo e inclusión, para encaminarse a un estado más justo.

Para lograr llegar a un estado de paz, es importante que como sociedad se atiendan las situaciones de injusticia. La única forma de combatirla es a través de acciones inclusivas que generen las mismas oportunidades para todos (García, 2015).

La paz, no sólo es una meta, también es un proyecto, un camino como diría Gandhi, que requiere trabajo conjunto. Se requiere del diseño e implementación de políticas, programas, acciones, pactos y la participación comprometida de los distintos actores. Los esfuerzos en conjunto que lleve a cabo una sociedad van a determinar el tiempo en que se logren alcanzar las metas trazadas en el ODS 8 en materia de inclusión laboral. La corresponsabilidad entre empresas, organismos sindicales, sociedad civil organizada y Estado será clave para garantizar una vida pacífica sin exclusión y de manera sostenible.

2.9. Retos a futuro en la inclusión laboral

Uno de los retos futuros de inclusión laboral tiene que ver con la falta de trabajos a las que se enfrentan generaciones las nuevas generaciones. De acuerdo con Mora Salas y de Oliveira (2012) no se están generando la cantidad de trabajos necesarios para satisfacer al número de egresados de carreras profesionales. La generación de los *millennials*, se está enfrentando a un reto que combina la falta de experiencia que tienen por ser jóvenes y la poca oferta laboral. Esta generación se encuentra en condiciones más difíciles de conseguir trabajos bien remunerados en comparación a otras generaciones. De acuerdo con Mora Salas y de Oliveira (2012), el potencial de inclusión laboral en esta generación no es homogéneo. La integración laboral depende de distintos factores que se están convirtiendo en nuevas barreras frente a la búsqueda de trabajo. Una de las formas en que se está combatiendo esta exclusión, ha sido a través del autoempleo, tendencia que con el tiempo va en aumento. No obstante, se requiere hacer un extenso análisis que logre emplear mecanismos de inclusión para atacar este nuevo problema al que se enfrentan miles de jóvenes que buscan integrarse al aparato productivo.

En resumen, para que los mecanismos de inclusión laboral funcionen adecuadamente, no solo basta con la implementación de estos en las empresas, también se requiere de un cambio cultural, tanto a nivel empresa como sociedad. En el ámbito empresarial, las personas que dirigen y colaboran en una organización, deben de tener una educación hacia la apertura y la diversidad. Cuando la inclusión permite el ingreso de ciertos sectores de la sociedad, antes marginados, a la esfera laboral, la discriminación no termina ahí. Esta se hace presente en diferentes formas como la discriminación en el ambiente laboral, por parte de compañeros de trabajo. Por lo tanto, toda empresa, debe aplicar mecanismos de educación continua, en los distintos niveles, es decir, apoyar a las personas que ingresan y educar al resto del equipo de trabajo previamente integrado.

Otro aspecto del cambio cultural tiene que ver con la concientización de que existe un problema de exclusión. Es decir, que la sociedad y las empresas, estén conscientes de que existe una violencia estructural que impide que sectores específicos de la sociedad tengan acceso equitativo a oportunidades laborales (Chávez, 2017). De una forma u otra, las empresas que no favorecen la inclusión forman parte de esa estructura y de esta violencia sistémica. Un cambio cultural implica, primero, reconocer la situación, y segundo, trabajar para cambiarla, con el fin de lograr una sociedad más pacífica y sostenible. Si un segmento

de la sociedad no tiene posibilidades de integrarse a la vida económica, esto puede reflejarse en situaciones de violencia e inseguridad.

3. Conclusiones

La paz y la sostenibilidad son el resultado diversos factores que contribuyen al progreso y la armonía social. Como se ha argumentado, la inclusión laboral es sin duda uno de los mecanismos más importantes en la promoción a un estado de paz y sostenibilidad. Es por medio de la generación de oportunidades de empleo que las personas tienen acceso a una mejor calidad de vida, y esto repercute en todas las esferas sociales.

Cuando la inclusión laboral no se promueve, no solo repercute en un nivel macrosocial, sino que tiene consecuencias directas en las mismas empresas. En las empresas, cuando la inclusión laboral integra personas con diferentes perspectivas, el ambiente laboral se enriquece. Una empresa con una constitución laboral heterogénea produce altos niveles de creatividad e innovación, lo que culmina en un crecimiento estable y positivo. Además, al romper con la exclusión laboral de minorías o grupos vulnerables se respetan los derechos humanos de cualquier persona, contribuyendo de esta forma a una paz sostenible.

El presente artículo tenía el objetivo de analizar de manera transversal, cómo la exclusión y discriminación laboral afecta a la paz y a la sostenibilidad. Para conseguir este punto, se ha reflexionado sobre la relevancia de la inclusión y los diferentes mecanismos para reducir la exclusión de los diferentes grupos laboralmente vulnerables. Esto, con la intención de contribuir al desarrollo sostenible latinoamericano.

Como cierre, podemos concluir que impulsar la inclusión laboral a través de diversos mecanismos genera olas de bienestar social, ayudando a combatir la pobreza, la discriminación, la exclusión, la brecha de desigualdad social, la fragmentación, la inequidad, entre muchas otras cosas, y se genera cohesión social, la cual es clave para una sociedad pacífica y sostenible.

La relevancia de la reflexión generada se basa en la idea de que de acuerdo con el Global Peace Index (2015), Latinoamérica se encuentran por debajo del promedio mundial en los índices de paz, por lo que cualquier texto que arroje luz al respecto, resulta ser importante de ser considerado. En la actualidad, se presentan problemáticas que necesitan ser atendidas de manera inmediata, que no se pueden dejar en manos de futuras generaciones y mucho menos deben ser ignoradas. Las empresas deben estar conscientes de que existe una responsabilidad hacia la sociedad y que el actuar a favor de la inclusión laboral, representa un beneficio mutuo entre la empresa y la sociedad.

Algunas futuras líneas de estudio en relación con el tema expuesto en este texto tendrán que ser en relación a los resultados directos de las prácticas que se están realizando sobre inclusión laboral. El avance o retroceso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU irán marcando las pautas para futuros cambios en cuanto al tema. También la implementación de diversos mecanismos analizados de acuerdo con los contextos socioculturales específicos de cada región, para así garantizar mejores oportunidades de éxito en cuanto a la inclusión.

Finalmente, se puede decir que es en la diversidad donde el ser humano aprende a respetar, dialogar y valorar la riqueza humana en la diferencia. En el fondo del problema de la falta de inclusión subyace un problema de justicia en donde solo mediante el compromiso de los distintos actores será factible responder. De cierta forma, la inclusión laboral se legitima desde las relaciones pacíficas intra e interorganizaciones, además de afianzar la sostenibilidad social. La inclusión laboral así contribuye a la paz y la sostenibilidad, y reafirma la idea de pensar que "otro mundo es posible".

Referencias bibliográficas

- Aganzo, A., Gavela, A., Féliz, J. y Sánchez, M. (2009): "Inserción Laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social", *Educación Social*, 4: 48-69. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n2.39623
- Barrionuevo, F., y Torres, S. (2017): "Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador", *Retos*, 7 (14): 189-200. <https://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>

- CEPAL (2009): *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. [12-01-2018]. Disponible en web: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/3738-fomento-la-insercion-laboral-grupos-vulnerables-consideraciones-partir-cinco>
- (2014): *Cerca de 28.5 millones de latinoamericanos y caribeños viven fuera de sus países de origen*. [15-06-2018]. Disponible en web: <http://www.cepal.org/es/comunicados/cerca-de-285-millones-de-latinoamericanos-y-caribenos-viven-fuera-de-sus-paises-de>
- (2016): *CEPAL pide proteger avances e impedir retrocesos sociales ante el potencial aumento de la pobreza en la región*. [18-09-2017]. Disponible en web: <http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-pide-proteger-avances-impedir-retrocesos-sociales-potencial-aumento-la-pobreza-la>
- (2017): *Personas con discapacidad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. [15-06-2018]. Disponible en web: <https://www.cepal.org/es/temas/personas-discapacidad>
- , FAO, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres (2013): *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Ginebra. [20-10-2017]. Disponible en web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Chávez, A. (2017): "La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana", *Revista Conrado*, 13 (58): 113-119.
- Comisión Europea (2017): *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*. [12-01-2018]. Disponible en web: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>
- Equality (2013): *Se crea Comité de Género en el TEC de Monterrey*. [12-01-2018]. Disponible en web: <http://www.equality-network.net/content/se-crea-comit%C3%A9-de-g%C3%A9nero-en-el-tec-de-monterrey>
- Forbes (2017): *Las 7 empresas con mayor responsabilidad social de 2017*. [18-05-2018]. Disponible en web: <http://forbes.es/business/31604/las-7-empresas-mayor-responsabilidad-social-2017/>
- Garbaciak, J. (2013): *Gender & Sexuality for beginners*. USA: For beginners.
- García, D. y Montiel, F. (2015): *Manual de Construcción de Paz. Una aproximación interdisciplinaria*. México: Tecnológico de Monterrey.
- Gray, N., Basualto, C. y Sisto, V. (2017): "Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece", *POLIS. Revista Latinoamericana*, 16 (48): 81-106. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682017000300081>
- Grosser, K. y Moon, J. (2005): "Gender mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting workplace Issues" *Journal of Business Ethics*, 62: 327-340. <https://dx.doi.org/10.1007/s10551-005-5334-3>
- Hopenhayn, M. y Bello, A. (2001): *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. New York: Naciones Unidas.
- Institute for Economics and Peace (2015): *Global Peace Index*. [20-10-2017]. Disponible en web: http://economicsandpeace.org/wp-content/uploads/2015/06/Global-Peace-Index-Report-2015_0.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016): *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo) datos económicos nacionales*. [20-10-2017]. Disponible en web: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf
- Jiménez, J., Cardona, M. y Sánchez, M. (2017): "Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Colombia", *Papeles de Población*, 23 (93): 231-265. <https://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Lambert, J. y Xavier, S. (2016): "Cultural Diversity for Innovation: Workplace Diversity and The Absorptive Capacity Framework", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict (AOCCC)*, 20 (2): 7-8.
- Mareño, M. (2015): "Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario", *Trabajo y Sociedad*, 25: 405-442.
- Mora Salas, M. y de Oliveira, O. (2012): "Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos", *Estudios Sociológicos*, XXX (88): 3-43.

- Naciones Unidas Asamblea General (2011): *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*. [20-10-2017]. Disponible en web: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-41_sp.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (2011): *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*. Nueva York: ONU
- (2016): *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Nueva York. [20-10-2017]- Disponible en web: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo (2007): *Equality at work: Tackling the challenges*. Genova: OIT.
- (2011): *Equality at work: The continuing challenge*. Genova: OIT.
- (2015): *El Desempleo en América Latina y el Caribe sube 2,0 puntos porcentuales en 2015*. [18-09-2017]. Disponible en web: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_368304/lang--es/index.htm
- (2016): *Promoting fair Migration*. Genova: OIT
- Pérez, J. y Mora, M. (2004): "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo", *Alteridades*, 14 (28): 37-49.
- Poverty and Social Exclusion (2016): *Definitions of Poverty*. [20-10-2017]. Disponible en web: <http://www.poverty.ac.uk/definitions-poverty>
- Sbriller, R. (2017): "Calificación y competencias en trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral/Qualification and competence in workers with limitations acquired in work related activity", *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25 (4): 118-126. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF0838>
- Sconfianza, M. (2017a): "La problemática de la exclusión laboral en Argentina. Análisis de las políticas de intermediación en el período 2004-2016", *methaodos.revista de ciencias sociales*, 5 (3): 210-229. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v5i2.170>
- (2017b): "Pobreza y acceso al empleo en Argentina. ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral?", *Revista de Ciencias Sociales*, IV (158): 99-123. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i158.32782>
- Singh Grewal, B. (2007): *Johan Galtung: Positive and Negative Peace*. [20-10-2017] Disponible en web: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/4264714/positive_negative_peace.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1487009622&Signature=01qx9ToGDk%2FBztEjcnusx%2BoiMh0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DJohan_Galtung_Positive_and_Negative_Peac.pdf
- Stang, M. (2011): *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: CEPAL.
- UN (2017): *Global Compact - Our Participants*. [20-10-2017]. Disponible en web: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>
- Weller, J. (2007): "La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos", *Revista de la CEPAL*, 92: 10-11.
- (2011): "Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo: una perspectiva latinoamericana", *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 3 (2): 1-18.
- World Economic Forum (2015): *The Global Gender Gap Report 2015*. Genova: OIT.

Breve CV de los autores

María Paulina Millán Aguilar es licenciada en Ciencias de la Comunicación, egresada del Tec de Monterrey. Actualmente es profesora de historia dentro de la misma institución, es integrante del comité Equality, fundadora del grupo Gafas Violetas, imparte talleres sobre teoría feminista y de género, es asesora externa en temas de violencia y feminismo, y cursa la maestría de Estudios Humanísticos con una especialidad en ética.

Florina Arredondo es profesora de Ética Profesión y Ciudadanía en el Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey. Se graduó con mención cum laude del doctorado en Economía y Dirección Empresarial de la Universidad de Deusto, España. Es profesora titular del Departamento de Estudios Humanísticos del Tecnológico de Monterrey, y forma parte del claustro de profesores del Doctorado en Estudios Humanísticos del Tecnológico de Monterrey en donde participa como coordinadora del área de ética.

José Carlos Vázquez Parra es Doctor en Estudios Humanísticos con acentuación en Ética por el Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey. Cuenta con más de cincuenta artículos académicos y de divulgación, en más de 20 países, así como es autor de nueve libros originales. Actualmente es el coordinador de ética del departamento de estudios humanísticos de la Escuela de Humanidades y Educación en el Tecnológico de Monterrey en Guadalajara.