

DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN EN LOS ESTADOS LATINOAMERICANOS.

Karen Jiménez Sandoval

Lograr sociedades más inclusivas es un desafío a nivel mundial, que se ve reflejada en la necesidad de derribar las barreras que impiden la plena incorporación de jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad, pueblos originarios y población LGTBI+, entre otros colectivos en latinoamérica.

En este contexto, la presente ponencia, revisará a través de una mirada transversal los conceptos de inclusión vinculadas al mundo del trabajo, que permiten visibilizar la instalación de esta temática que impacta directamente sobre la economía y sociedad en los Estados Latinoamericanos.

Por otra parte, viene a contribuir exponiendo el avance de los países de la región, que desde un par de décadas están trabajando en impulsar el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales, a través de la ratificación de tratados internacionales e implementación de programas de organismos multilaterales, la dictación de diferentes instrumentos legales y la aplicación de políticas y prácticas en pos de la inclusión y contra la discriminación arbitraria, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades en cada uno de los estados.

A partir de esta ponencia, ratificamos con mayor convicción que es necesario seguir trabajando para alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo en latinoamérica, teniendo como sustento la igualdad y no discriminación, ya que la diversidad permite entregar mejores servicios a la ciudadanía al enriquecer el conocimiento y permitir la incorporación de nuevas ideas, disminuyendo brechas y originando nuevos roles que crean una sociedad más justa.

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN COMO PILARES PARA LA INCLUSIÓN

Los ciudadanos demandan cada vez con más fuerza la construcción de Estados más inclusivos, participativos y modernos, para lograrlo la igualdad y no discriminación son pilares fundamentales. Para entender estos fenómenos, comenzaremos definiendo los conceptos claves que nos llevarán a esta transformación cultural.

La **igualdad** es una convención, un pacto social desde el cual se le otorga un mismo valor a componentes diversos de la sociedad, ya sea de distintas edades, género, clases sociales, etnias, identidad sexual, nacionalidad, etc. Este concepto se utiliza ampliamente en la región como igualdad ante la ley, que significa justamente que independientemente de cualquier condición, los Estados deben tratar a las personas con la misma consideración, prestarles servicios de igual calidad y atender sus reclamos con igual celeridad, entre otras prácticas.

Sin embargo, al mirar la región de latinoamérica se ha demostrado, de manera regular y consistente, que pese a las declaraciones de igualdad diversos sectores sociales viven

realidades de desigualdad y de discriminación, lo que se ha visto muy bien reflejado por el movimiento de las mujeres, que amparadas en demandas pro aborto o para disminuir la violencia que reciben como “Ni una menos” o #metoo han logrado visibilizar las discriminaciones que las afectan.

Por otra parte, una definición de **discriminación** que recoge el sentido de varios instrumentos de Derechos Humanos y la vincula a las formas más frecuentes en que se manifiesta, la describe como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establece por motivos de raza, color, linaje, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, opiniones o afiliación política, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad, aspecto físico, o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución y legislación de cada país, así como los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por ellos.

El segundo concepto clave es la **equidad**, que fue definida por Aristóteles como “lo mismo que la justicia pero mejor, porque corrige lo que de injusto tiene la letra de la ley”. Este concepto se empezó a utilizar en las décadas pasadas como crítica a la persistencia de las desigualdades. Por tanto, la equidad es una herramienta para lograr la justicia y la igualdad, es el resultado del enfoque de Derechos Humanos (Ziffer).

Respecto a la **igualdad de oportunidades**, se pueden diferenciar dos aspectos que la componen, la igualdad de acceso que significa igual reconocimiento por igual mérito, y la igualdad de partida o de condiciones iniciales, en tanto tiene en cuenta la existencia de posibles desigualdades de partida y que por lo tanto, es necesario tomar medidas especiales para generar igualdad.

A partir de esta diferenciación, se desprende otro concepto: las **acciones positivas**, que surgen del a partir del reconocimiento de que las personas que forman parte de la sociedad no gozan de igualdad real, por lo que la garantía de iguales condiciones de acceso, que está establecida en las leyes y normas no resulta suficiente para que la igualdad de oportunidades sea una realidad. Es decir, es necesario que además de la declaración de la igualdad, existan mecanismos, o acciones positivas, para que se genere la equiparación de potencialidades y circunstancias iniciales de las personas.

Finalmente, es necesario hablar de la **transparencia**, que se refiere a la necesidad de hacer visible la totalidad de los actos que tienen lugar en la función pública y los datos en que se basa la toma de decisiones, haciéndolos accesibles a las personas interesadas y si fuere posible, a todas las personas mediante métodos masivos de comunicación, incluyendo además la necesidad de contar con formas objetivas de medición de la gestión pública.

Estos conceptos son los pilares fundamentales para concretar los cambios que requieren los Estados para convertirse en aquel país que nuestros ciudadanos necesitan, donde las leyes, normas y resoluciones dejen de ser letra muerta y generen puntos de inflexión que permitan verdaderos cambios de paradigmas en la administración pública, transformando los pensamientos y prácticas tan arraigadas actualmente.

CONVENIOS Y NORMATIVA INTERNACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN.

Como se mencionó, para asegurar la igualdad y no discriminación, se han establecido diversos instrumentos a nivel internacional que han ido marcando la ruta en estas materias. Los Estados Latinoamericanos han adscrito la mayoría de ellos, convirtiéndose en la base normativa que debiera orientar la implementación de prácticas y políticas públicas que generen mayor inclusión y equidad tanto para los servicios que se prestan a la ciudadanía como también al interior de las organizaciones públicas.

El primero de ellos y el que cobra mayor relevancia es la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 y fue elaborada por representantes de todas las regiones del mundo, con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Esta Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero, por lo que le considere como el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, inspirando un valioso conjunto de tratados internacionales en derechos humanos.

Otro tratado multilateral es el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** que reconoce derechos civiles y políticos y establece mecanismos para su protección y garantía, fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor el 23 de marzo. Al mismo tiempo se adoptó el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, por lo que se conoce a ambos con el nombre de Pactos Internacionales de Derechos Humanos o Pactos de Nueva York.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, comprenden lo que algunos han llamado **Carta Internacional de Derechos Humanos**.

En nuestra región, una de las bases del **Sistema Interamericano de promoción y protección de los Derechos Humanos** es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida también como el Pacto de San José de Costa Rica, que fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

Este pacto establece para los Estados firmantes que si el ejercicio de los derechos y libertades no estuviese ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados están obligados a adoptar las medidas que fueren necesarias para hacerlos efectivo, también decreta la obligación del desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, como medios de protección de los derechos y libertades. Además, dispone dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Otro instrumento que se instala para velar por los derechos en relación a los principios de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo es la **Declaración de Filadelfia**, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, el 10 de mayo de 1944, que declara “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar

material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional”.

De esta forma, si nos enfocamos en la inclusión de los distintos colectivos o grupos vulnerables, encontramos diferentes instrumentos internacionales específicos que permiten asegurar sus derechos fundamentales. Algunos de ellos se presentan a continuación:

- Convenio OIT N°100 sobre igualdad de remuneración (1951), que indica emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio OIT N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el cual obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Para fomentar la inclusión de mujeres y niñas:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará de 1928, la cual establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, indicando que la violencia es una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia hacia su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de la ONU en el año 1979, cuyo propósito es promover la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, siendo indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. Define "discriminación contra la mujer" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- Convenio OIT N°156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), que indica en su Artículo 3 que para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada país miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional, permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación.

- Convenio OIT N°183 sobre la protección a la maternidad (2000), que aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, haciendo referencia a temas como la protección de la salud, licencia de maternidad, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, prestaciones, madres lactantes y protección del empleo y no discriminación.

Para fomentar la inclusión de personas con discapacidad:

- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad - Organización de las Naciones Unidas (1993), fue uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos. Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, representan el firme compromiso moral y político de los Estados respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad - Organización de los Estados Americanos (1999), persigue que los Estados eliminen progresivamente toda forma de discriminación que vaya en contra de la dignidad, trato y ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad - Organización de las Naciones Unidas (2006), reconoce en especial los derechos para las personas con discapacidad, a fin que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida y promueve la inclusión social, educativa, participativa, laboral y de accesibilidad universal, propendiendo a instaurar normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Para fomentar la inclusión de personas migrantes:

- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares - Organización de las Naciones Unidas (1990), tiene como base los Convenios OIT N°97 y N° 143 y entrega un marco jurídico sobre las condiciones laborales de los trabajadores migratorios, implantando medidas para erradicar los movimientos migratorios clandestinos, castigando principalmente a traficantes, pero también a empleadores de migrantes en situación irregular.
- Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular - Organización de las Naciones Unidas (2018), busca abordar las causas que motivan la migración, mejorar las vías de migración legal e implementar medidas contra la trata y el tráfico de personas, evitar la separación de las familias, usar la detención de migrantes sólo como última opción o reconocer el derecho de los migrantes irregulares a recibir salud y educación en sus países de destino.

Para fomentar la inclusión de personas de diversidad sexual:

- Declaración de Derechos Sexuales - Asociación Mundial de Sexología (1997), parte de la idea de que la sexualidad es una condición integral de la personalidad de todo ser humano y su desarrollo es esencial para el bienestar individual, interpersonal y social. En ella se reconoce que la sexualidad se construye a través de la interacción entre el individuo y las estructuras sociales, además de que se vincula con la salud, estableciendo a la salud sexual como un derecho humano fundamental.
- Declaración de los derechos Sexuales - Organización Mundial de la Salud (2002), que busca establecer la importancia del ejercicio libre y respetuoso de la dignidad de las personas a través del respeto a estos derechos para garantizar la convivencia y la armonía sexual entre hombres y mujeres.
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia - Organización de los Estados Americanos (2013), este documento es jurídicamente vinculante, establece que los Estados se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, así como a adoptar las políticas especiales y acciones afirmativas para garantizar el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de personas o grupos que sean sujetos de discriminación o intolerancia con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para estas personas o grupos.

Estos instrumentos multilaterales han desempeñado un papel fundamental en la creación de un consenso internacional sobre las medidas que han de adoptarse para el desarrollo, subrayando permanentemente la necesidad de avanzar en todos los aspectos del desarrollo social y económico: el desarrollo sostenible, el adelanto de la mujer, asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la buena gestión de los asuntos públicos, así como recalcar la necesidad de implementar las acciones necesarias para que esos objetivos se conviertan en realidad.

CONSTRUYENDO UN MUNDO MÁS JUSTO: LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

Otra herramienta para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante la década de 1990 la Secretaría General de Naciones Unidas llevó a cabo una serie de cumbres internacionales para afrontar y poner remedio a los grandes problemas de la humanidad. En este contexto, en septiembre de 2000 se firma Declaración del Milenio, que contempla ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, materna, el avance del VIH/sida, el sustento del medio ambiente y el fomentar una Asociación Mundial para el Desarrollo que garantizara su consecución en 2015.

Sobre la base del éxito y el impulso de los ODM, en septiembre de 2015 se desarrolló la Cumbre del Desarrollo Sostenible en que se aprobó la Agenda 2030, donde se describen **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** de aplicación universal que rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030.

Los ODS instan a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas para promover la prosperidad al tiempo que protegen el planeta. Reconocen que las iniciativas para acabar con la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y además abordan una serie de necesidades sociales, entre las que cabe señalar la educación, la salud, la protección social y las oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente.

A pesar de que no son jurídicamente obligatorios, se espera que los Estados los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para su logro, así cada país tiene la responsabilidad primordial del seguimiento y examen de los progresos conseguidos en el cumplimiento de los objetivos, para lo cual es necesario recopilar datos fiables, accesibles y oportunos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través de sus 169 metas abordan las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de lograr un desarrollo a favor de todas las personas. En materias de inclusión y no discriminación podemos destacar las siguientes:

ODS N°1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

- Meta 1.4: Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.
- Meta 1.b: Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

ODS N°3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

- Meta 3.7: Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

ODS N°4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

- Meta 4.5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

- Meta 4.7: De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

- Meta 4.a: Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

ODS N°5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

- Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

- Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

- Meta 5.3: Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

- Meta 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

- Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

- Meta 5.6: Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

- Meta 5.a: Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

- Meta 5.b: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

- Meta 5.c: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS N°8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

- Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Meta 8.6: De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- Meta 8.b: De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

ODS N°10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

- Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- Meta 10.4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
- Meta 10.c: De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

ODS N°11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

- Meta 11.2: De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.
- Meta 11.3: De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.

- Meta 11.7: De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

ODS N°16: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.

- Meta 16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- Meta 16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.
- Meta 16.b: Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible actúan como una brújula a la hora de armonizar los planes nacionales con los compromisos mundiales de los países, por esta razón su cumplimiento y éxito se basan en las políticas, planes y programas de desarrollo sostenible que dirijan los Estados, para lo cual se requiere que todas las partes interesadas, es decir, los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado, contribuyan con estrategias de financiamiento y movilización de recursos a su consecución, concretando los cambios que se requieren para convertirse en los Estados inclusivos que nuestros ciudadanos necesitan.

DESAFÍOS Y CONCLUSIONES

A lo largo de esta presentación, se entrega una mirada transversal de los diferentes instrumentos multilaterales legales y administrativos utilizados para fomentar políticas y medidas contra la discriminación, promover la inclusión en el empleo y garantizar la igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo tanto en la sociedad como en la Administración Pública para jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad, pueblos originarios y población LGTBI+.

Un empleo público más diverso, permite responder al desafío de entregar servicios a una ciudadanía cada vez más empoderada en busca de mayor calidad, oportunidad y cercanía a sus demandas, al contar con servidores públicos que logren representar los distintos intereses presentes en la sociedad.

Contar con mayor diversidad en el empleo público se constituye como un imperativo ético para los servicios públicos, que somos los responsables de movilizar las políticas destinadas a garantizar los Derechos Fundamentales de las personas que en ellas trabajan y para la ciudadanía. Por tanto, el Estado en su rol de empleador debe servir de ejemplo, para impulsar las transformaciones necesarias, fomentar políticas y medidas contra la discriminación, que promuevan la inclusión en el empleo público y garanticen la igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo en la Administración Pública.

BIBLIOGRAFÍA

CEPAL (2018), “La Ineficiencia de la desigualdad”, Trigésimo Séptimo Período de Sesiones de la Comisión Económica para América Latina, La Habana, Cuba, 7 al 11 de mayo, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43566/4/S1800302_es.pdf, 28-06-2019.

Cerda Diaz, Delia (2018), “Políticas y prácticas inclusivas en el mundo del trabajo”, documento presentado en XXIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Guadalajara, México, 6 - 9 nov. 2018.

Novick, Marta (2018), “El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión”, Cepal.

Rodríguez Martínez, Yuriria A. (2007), “Los derechos sexuales de las y los jóvenes en el contexto jurídico nacional e internacional” en *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* N°20.

Secretaría de la Función Pública - Paraguay (2011), “Plan de Igualdad y no discriminación en la Función Pública de Paraguay”.

Organización de las Naciones Unidas (2015), Agenda de Desarrollo Sostenible, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>, 28-06-2019.

Organización Internacional del Trabajo, NORMLEX Information System on International Labour Standards, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO:::>, 28-06-2019.

RESEÑA BIOGRÁFICA

Karen Jiménez Sandoval, Psicóloga Organizacional, Magíster en Dirección de Personas y Organizaciones por la Universidad Adolfo Ibáñez, y Diplomada en Género y Trabajo por Universidad Alberto Hurtado y Unión Europea.

Autora de ponencia “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral como elemento estratégico para una mejor gestión pública”, presentado en el Congreso CLAD 2016 en Santiago y de la Ponencia “Promoción del Buen Trato y Protección a la Dignidad en las Instituciones Públicas Chilenas”, presentado en el Congreso CLAD 2018 en Guadalajara. También se presentó como ponente en el XV Conferencia Anual de la Red Inter-Americana de Educación en Administración Pública - INPAE 2019.

Desde el año 2013 ha asesorado a más de 250 servicios públicos en materias de Promoción del Buen Trato y respeto a la dignidad de las personas. Ha prestado asesoría en estas materias a delegaciones internacionales de organismos públicos de países como Brasil, Paraguay, El Salvador y Costa Rica. Desde el año 2017 desarrolla trabajos colaborativos en actividades de capacitación con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) en el Curso Internacional “Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales”, desarrollado por el Servicio Civil de Chile a través del Aula Virtual de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas.

Actualmente es Consultora Especialista en materias de gestión y desarrollo de personas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil de Chile, desempeñándose como formadora, facilitadora y asesora para servicios públicos y generando orientaciones técnicas en las materias de buenas prácticas laborales, políticas de gestión y desarrollo de personas, relaciones laborales, ambientes laborales y calidad de vida laboral.

RESUMEN

Esta ponencia aborda la experiencia y acciones realizadas por el las instituciones públicas en la promoción de la inclusión en latinoamérica. En el contexto social actual, de mayores demandas de la ciudadanía por mejorar la calidad y oportunidad en la prestación de los servicios públicos, se hace primordial contar con servidores públicos más preparados, que sean capaces de asumir los desafíos que exige una gestión pública más compleja y acorde con el siglo XXI.

Contar con mayor diversidad en el empleo público se constituye como un imperativo ético para los servicios públicos, que somos los responsables de movilizar las políticas destinadas a garantizar los Derechos Fundamentales de las personas que en ellas trabajan y para la ciudadanía. Por tanto, el Estado en su rol de empleador debe servir de ejemplo, para impulsar las transformaciones necesarias, fomentar políticas y medidas contra la discriminación, que promuevan la inclusión en el empleo público y garanticen la igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo en la Administración Pública.

Un empleo público más diverso, permite responder al desafío de entregar servicios a una ciudadanía cada vez más empoderada en busca de mayor calidad, oportunidad y cercanía a sus demandas, al contar con servidores públicos que logren representar los distintos intereses presentes en la sociedad.

Palabras clave: Inclusión, Diversidad y no discriminación, Igualdad de Oportunidades, Buenas prácticas laborales, Gestión y Desarrollo de Personas.