**VIGÉSIMA PRIMERA CONFERENCIA INTERAMERICANA** OEA/Ser.K/XII.21.1

**DE MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)** CIDI**/**TRABAJO/doc.7/21

22 al 24 de septiembre de 202110 septiembre2021

Washington, D.C., Estados Unidos de América Original: español

Virtual

INFORME FINAL DEL GRUPO DE TRABAJO 1 DE LA

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)

“Políticas públicas integradas para el empleo productivo y el trabajo decente con inclusión social”

Presentado por los Ministerios de Trabajo de Ecuador (Presidente GT1), Chile y Brasil (Vicepresidentes GT1)

CONTENIDOS

I. Introducción………..………………………………………………..….… 1

II. Resumen de los temas que surgieron de nuestras deliberaciones..…….…. 3

III. Áreas de consenso y temas que requieren mayor trabajo ………………... 4

IV. Recomendaciones………………………………..………..….…..……..... 8

INTRODUCCIÓN

 El Plan de Acción de Bridgetown, aprobado en la XX CIMT en diciembre de 2017, estableció dos Grupos de Trabajo con el fin de “asesorar a la CIMT en los objetivos de la Declaración de Bridgetown. Como tal, los grupos examinarán con mayor profundidad los temas identificados en este Plan de Acción, facilitarán el intercambio de experiencias, proporcionarán información y estudios pertinentes, y darán seguimiento a iniciativas hemisféricas relacionadas.”

 El Grupo de Trabajo 1 tiene como título “Políticas públicas integradas para el empleo productivo y el trabajo decente con inclusión social” y fue encomendado por el Plan de Acción de Bridgetown a dar seguimiento a la Declaración en los siguientes temas:

* el futuro del trabajo;
* igualdad en el mercado de trabajo, eliminación de la discriminación en el empleo e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad;
* promoción del trabajo decente y el empleo pleno y productivo en el marco de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;
* integración de políticas laborales, educativas y de formación;
* empleo juvenil y la transición escuela-trabajo;
* formación y capacitación técnica y profesional y servicios públicos de empleo para responder a las necesidades del mercado de trabajo;
* sistemas de información del mercado de trabajo;
* empresas sostenibles, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas y otras unidades de producción;
* transición de la economía informal a la economía formal; y
* igualdad de género y transversalización de la perspectiva de género en políticas laborales y de empleo.

 Durante los años 2018 a 2021, estos temas se abordaron en dos reuniones del Grupo de Trabajo 1, realizadas el 3 de diciembre de 2019 en Quito, Ecuador, y virtualmente el 10 de septiembre de 2020. Esta última abordó las temáticas considerando los efectos de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo. De igual forma, se realizó un Taller de la RIAL sobre “Las habilidades del futuro: Contribuciones desde los Ministerios de Educación y de Trabajo”, los días 16 y 17 de mayo de 2019 en Santiago de Chile, y se adelantaron varias acciones para promover la transversalización de la perspectiva de género en los Ministerios de Trabajo, incluyendo la actualización del Estudio RIAL sobre institucionalización de género en los Ministerios, la realización de diálogos hemisféricos en la materia, y el desarrollo de un Curso Virtual sobre Violencia de género en el trabajo a través del Portal Educativo de las Américas de la OEA.

 A las reuniones de Grupos de Trabajo asistieron funcionarios de al menos 20 Ministerios de Trabajo -se destaca la presencia de 27 Ministerios en la reunión virtual-, representantes de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE), y expertos de las siguientes organizaciones internacionales: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial, y la OEA.

 El Taller sobre habilidades del futuro dio seguimiento al diálogo entre Ministros(as) de Trabajo y Educación que se ha mantenido en la CIMT y al Taller Intersectorial “Empleo Juvenil: Articulación entre educación y trabajo” realizado en Brasilia en 2016. Respondió a mandatos tanto de la CIMT como de la Comisión Interamericana de Educación (CIE), así como a la Declaración conjunta de COSATE y CEATAL presentada a la XX CIMT. El evento reunió a técnicos de Ministerios de Educación y/o Trabajo de 18 Estados Miembros, representantes de organismos internacionales -OIT, BID, Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)-, así como instituciones académicas, representantes de trabajadores y empleadores, y sector privado incluyendo a Google, Fundación Telefónica, Nestle y Ford. Su principal resultado fue la identificación de lecciones aprendidas y recomendaciones de política que permitan fortalecer la coordinación entre Ministerios de Trabajo, Ministerios de Educación e instituciones de formación profesional, para desarrollar las habilidades del futuro, atender la brecha de capital humano y alinear oferta educativa y formativa a las necesidades actuales y futuras del mundo laboral. Estas lecciones y recomendaciones están incorporadas en este Informe.

 Se destaca en este periodo la muy activa participación de las áreas o unidades de género de los Ministerios de Trabajo con miras a profundizar la incorporación del enfoque de género en las administraciones laborales. En el primer diálogo virtual, realizado el 20 de noviembre de 2020, participaron 29 gobiernos de las Américas, se discutieron los principales retos que plantea la pandemia para las mujeres de la región y se plantearon recomendaciones. Las principales conclusiones de los diálogos y acciones realizadas en materia de género se recogen en este Informe.

 En este contexto de amplio y muy productivo debate, análisis e intercambio de experiencias, el presente Informe sintetiza los temas más relevantes discutidos por el Grupo de Trabajo 1 desde la realización de la XX CIMT en Bridgetown, Barbados, tanto en sus reuniones como en el Taller y las actividades mencionadas. En la sección II de este documento se presenta un resumen de los temas tratados; la sección III destaca los principales consensos alcanzados y los temas que requieren mayor trabajo. Finalmente, la sección IV contiene las recomendaciones que el Grupo de Trabajo 1 propone como insumos para el Plan de Acción de la próxima CIMT.

RESUMEN DE LOS TEMAS QUE SURGIERON DE NUESTRAS DELIBERACIONES

El Informe del Grupo de Trabajo 1 a la XX CIMT destacaba que entre 2015 y 2017 se había incluido por primera vez en la historia de la CIMT una reflexión sobre el nuevo mundo del trabajo, producto de los acelerados cambios tecnológicos y, en general, de las tendencias de la Cuarta Revolución Industrial. Desde 2017, esta reflexión se ha profundizado con el análisis y el intercambio de experiencias, también por primera vez dentro de la CIMT, de la economía de plataformas, el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo.

La irrupción de la pandemia de la COVID-19 a inicios de 2020 impactó en las deliberaciones del Grupo 1, originando nuevas preocupaciones en torno a los aumentos de la desigualdad, la necesidad de abordar con mayor urgencia las dinámicas del teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, y la urgencia de brindar un espacio para analizar e intercambiar medidas tomadas por los Ministerios de Trabajo para proteger el empleo bajo la nueva coyuntura.

 El Grupo 1 continuó ocupándose de la vinculación entre educación y trabajo, dio lineamientos y complementó las recomendaciones del segundo Taller Intersectorial entre Ministerios de Trabajo y de Educación sobre “Habilidades del Futuro”, y dedicó una sesión a analizar estrategias de los Ministerios para promover la formación y la reconversión de la fuerza laboral, cuestión que era prioritaria y que a la luz de la crisis del empleo generada por la COVID-19 ha cobrado renovada urgencia.

 La igualdad laboral, la eliminación de la discriminación en el empleo y la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad fueron también temas de énfasis del Grupo 1 en este periodo, continuando el análisis e intercambio de años anteriores, pero destacando que son asuntos que se están viendo particularmente amenazados por los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo.

 En este periodo, el Grupo 1 también centró sus discusiones en la igualdad de género y la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo. Las reuniones del Grupo 1 fueron el espacio para compartir avances y desafíos, y dar orientaciones a los trabajos de la CIMT en esta materia. Desde la XXI CIMT, los Grupos de Trabajo y la RIAL han realizado más acciones para apoyar la transversalización del enfoque de género en las administraciones laborales que en ningún otro periodo de la Conferencia con la actualización del estudio sobre institucionalización, la realización de diálogos hemisféricos de género, la elaboración de un Manual para las unidades de género de los Ministerios, y el desarrollo de un Curso Virtual sobre violencia de género en el trabajo.

III. ÁREAS DE CONSENSO Y TEMAS QUE REQUIEREN MAYOR TRABAJO

1. La pandemia de la COVID-19 generó una crisis sanitaria, económica, social y laboral sin precedentes, con destrucción masiva de empleos y una fuerte profundización de la desigualdad en la región. Se reconoce que la desigualdad ha aumentado debido a la existencia de condiciones estructurales como los altos niveles de informalidad, la baja cobertura de la protección social, la precariedad de los sistemas de cuidado y la desigualdad en el manejo de los cuidados dentro del hogar, entre otros.
2. Los gobiernos de la región actuaron con rapidez frente a la pandemia y desarrollaron en el corto plazo medidas para proteger la salud de los trabajadores y disminuir los contagios; proteger los ingresos de los trabajadores, a través de seguros de desempleo o retiro anticipado de fondos de pensiones, entre otros; y preservar los empleos y las empresas, a través de prohibiciones de despido, reducción de jornadas laborales, facilidades o subsidios a empresas, entre otros. El apoyo a trabajadores de la economía informal se ha dado principalmente a través de transferencias monetarias.
3. La duración de la pandemia ha sido mayor de lo que se anticipaba inicialmente, por lo que los impactos sobre el mercado de trabajo han sido más fuertes y persistentes. Los Estados han tomado medidas para intentar balancear la apertura de la economía con el control de la pandemia y el contagio, lo que ha mostrado ser un inmenso desafío.
4. La pandemia suscitó una aceleración de la transformación digital e impulsó cambios profundos en el trabajo. El teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo en plataformas digitales aumentaron considerablemente y, según las discusiones sostenidas en el Grupo 1, de manera irreversible. Por ello, estos fenómenos deben seguir atendiéndose de manera prioritaria tanto a nivel nacional como regional.
5. El trabajo en plataformas digitales es un fenómeno que se estaba expandiendo en la región antes de la pandemia y que, con ella, tomó mayor velocidad. En términos generales, las plataformas digitales pueden dividirse en dos: aquellas basadas en la web, que permiten la prestación de servicios a clientes ubicados en otros países y la realización de microtareas; y aquellas basadas en la ubicación, que permiten la presentación de un servicio en un área geográfica determinada. En ambas hay muchos interrogantes sobre la relación de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes.
6. Los países están aún dimensionando y comprendiendo el fenómeno del trabajo en plataformas digitales, a la vez que deben definir y poner en marcha respuestas de política y medidas específicas para atenderlo. Esto hace que el diálogo e intercambio de experiencias a nivel regional sobre la economía colaborativa y el trabajo en plataformas digitales sea muy pertinente y relevante.
7. En las discusiones se destacaron beneficios y desafíos del trabajo en plataformas digitales. Dentro de los beneficios se mencionó que permite generar empleos, acceder a trabajo sin tener que migrar, desarrollar nuevas habilidades, y contar con flexibilidad en el horario. Por su lado, las áreas principales de preocupación del trabajo en plataformas se refieren a la remuneración, que suele ser muy baja; la sobreoferta de mano de obra que afecta nivel de ingresos; la falta de mecanismos para la resolución de conflictos; la dificultad para reclamar derechos, sobre todo cuando se trata de una relación transnacional y multipartita (lo que sucede en las plataformas de microtareas), y la muy baja cobertura de la protección social dentro de quienes trabajan en ellas.
8. Al ser un fenómeno reciente, se reconoce que es importante tomar medidas para garantizar equidad y mejorar condiciones de trabajo en las plataformas digitales ahora, lo que va a tener repercusiones en el largo plazo. Para tomar decisiones informadas, las autoridades públicas necesitan tener más y mejor información. Se reconoció que las mismas plataformas contienen información muy valiosa y que es importante acceder a ella.
9. En las discusiones se mencionaron algunas recomendaciones de política sobre trabajo en plataformas: garantizar trabajo decente, incluyendo asegurar protección social y salud y seguridad ocupacional; y lograr mayor claridad y transparencia en los contratos, los pagos, y las evaluaciones.
10. Por su parte, el teletrabajo y el trabajo en casa, que también aumentaron de manera considerable durante la pandemia, han sido fundamentales para evitar una parálisis económica aún mayor, al permitir que muchas personas pudieran seguir trabajando durante el confinamiento. En algunos países existían legislaciones sobre teletrabajo, mientras que en otros la llegada de la pandemia aceleró la aprobación de leyes y reglamentos.
11. Contar con legislación sobre teletrabajo contribuye a democratizar y universalizar esta modalidad de trabajo, dado que otorga garantías y certezas tanto a empleadores como trabajadores. Sin embargo, para que el teletrabajo funcione bien se requiere, además, de transformaciones organizacionales, mayor corresponsabilidad en las labores del hogar, y condiciones tecnológicas y de conectividad, entre otros.
12. Se reconoció que uno de los grandes desafíos del teletrabajo es que profundiza brechas de género, dada la carga desigual de responsabilidades en el hogar, y brechas laborales y sociales, dado que se concentra en trabajos de alta calificación. La proporción de personas que pueden teletrabajar en un país depende de varios factores: el nivel económico del país; las estructuras de producción y las ocupaciones; el acceso a internet (brecha digital); y, la organización del trabajo dentro de las oficinas. Además, existen condiciones que hacen muy difícil para algunas personas teletrabajar como lo son el hacinamiento, los problemas de salud o de relaciones familiares.
13. El teletrabajo y el trabajo en casa también han generado la necesidad de establecer disposiciones sobre armonización de la vida laboral y familiar, así como el derecho a la desconexión. Se ve una tendencia en la región a elaborar proyectos de ley, normativas y materiales informativos para promover esta armonización y, en general, para promover el teletrabajo.
14. Los Gobiernos, empleadores y trabajadores coincidieron en que actualmente es aún más imperativo mejorar la interacción y articulación entre el mundo del trabajo, la educación y la formación para el trabajo, y reconocieron que hay rezagos importantes en materia de educación y formación.
15. El desarrollo de habilidades, el aprendizaje a lo largo de la vida y, en general, las estrategias para fortalecer la educación, la formación y la reconversión productiva (re-skilling, up-skilling), son fundamentales para responder a los desafíos actuales en materia de empleo. En las discusiones intersectoriales sostenidas, los Ministerios de Trabajo y Educación recomendaron que estos procesos deben desarrollarse con la participación de los trabajadores, los empleadores y la academia, y bajo una visión de ecosistema.
16. La transformación digital y los impactos que las nuevas tecnologías están generando en el empleo, exigen desarrollar nuevas habilidades o ‘habilidades del futuro’. Se destacan las habilidades digitales y las habilidades socioemocionales, estas últimas son consideradas aún más importantes que las habilidades técnicas y dentro ellas sobresalen la empatía y la capacidad de “aprender a aprender”.
17. En este contexto, es importante continuar desarrollando y fortaleciendo sistemas de información del mercado de trabajo para identificar brechas de habilidades, orientar la oferta formativa y tomar decisiones de política. Para ello, es preciso utilizar bases tradicionales y no tradicionales de información (aprovechar tecnologías de big data), así como fortalecer las capacidades de hacer prospectiva de los observatorios y sistemas de información.
18. En materia de desarrollo de habilidades, formación y reconversión productiva, durante las reuniones del Grupo de Trabajo 1 y el Taller Intersectorial se plantearon algunas recomendaciones, que incluyen fortalecer programas de aprendizaje (apprenticeship); promover un mayor acercamiento con el sector privado y los trabajadores en la definición y el desarrollo de la formación; lograr alianzas con proveedores de formación en línea; y aumentar compensaciones económicas y becas para lograr una actualización permanente de los conocimientos.
19. Los sistemas y marcos nacionales de cualificación se consideran como un buen mecanismo para lograr una mejor articulación entre la educación, la formación y el mercado de trabajo, y, actualmente, se están desarrollando en varios países de la región y con diferentes niveles de avance. En este contexto, ha ganado fuerza la idea de contar con un Marco Regional de Cualificaciones que sirva como referencia para todos los países que están desarrollando o planeando desarrollar un marco nacional. Bajo el liderazgo de OIT/CINTERFOR y en alianza con la OEA y la UNESCO se está trabajando en esta iniciativa que, además, se considera valiosa y necesaria ante el incremento de la migración intrarregional.
20. Los Ministerios de Trabajo están dando una creciente importancia y están tomando acciones concretas para garantizar la inclusión laboral y atender a grupos que enfrentan mayores desafíos en el mercado de trabajo. Dentro de las acciones que están adelantando se encuentran nuevas legislaciones relativas a prevenir y combatir la discriminación y el acoso laboral o sexual; el diseño y ejecución de políticas para atender realidades particulares de diferentes segmentos, incluyendo protocolos de atención; el fortalecimiento de oficinas o unidades dentro de los Ministerios a cargo de este tema; las asesorías a empresarios y trabajadores; y acciones de capacitación y sensibilización sobre inclusión y derechos laborales de personas en situación de vulnerablidad.
21. El Plan de Acción de Bridgetown considera dentro de grupos de situación de vulnerabilidad a las personas con discapacidad, los migrantes, los jóvenes, los afrodescendientes y los pueblos indígenas, entre otros. Durante las discusiones del Grupo 1 se reconoció que estos grupos varían para cada país, y se mencionó a la comunidad LGBTI, a aquellos que tienen VIH-SIDA, y a las personas privadas de la libertad, como otros grupos en situación de vulnerabilidad.
22. En materia de igualdad de género, durante las discusiones se hicieron visibles las marcadas brechas que persisten, a pesar de avances importantes, entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo una marcada brecha de participación laboral, sobrerrepresentación de mujeres en economía informal, y alta segregación educativa y laboral con una gran participación de mujeres en el comercio y el sector servicios. Estas brechas colocaron a las mujeres en una situación de mayor desventaja con la llegada de la pandemia y se han ensanchado durante la misma. Se destaca en particular el aumento en los niveles de inactividad femenina y la desproporcionada carga de responsabilidades familiares que han asumido las mujeres durante el confinamiento.
23. En el marco de la CIMT se han realizado múltiples acciones de formación y cooperación en materia de género en alianza con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), bajo una premisa: la transversalización de género y la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo son herramientas necesarias para caminar hacia la igualdad.
24. El estudio “La institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo: balance de una década”, realizado por mandato de la XX CIMT y luego de una amplia consulta, así como los diálogos virtuales realizados, muestran que ha habido avances importantes. Actualmente ya no se discute la importancia y necesidad de transversalizar género, y se ha fortalecido la institucionalidad de género dentro de los Ministerios con la creación y consolidación de unidades de género. Se reconoce, también, que se requiere realizar más acciones para cambiar la cultura organizacional de los Ministerios en favor de la igualdad y continuar promoviendo el fortalecimiento de las unidades de género y la cooperación entre ellas.
25. Dentro de las acciones que adelantan los Ministerios en materia de igualdad de género se destacan las certificaciones o Sellos de Igualdad otorgados a empresas, la capacitación a inspectores(as) y funcionarios(as) de diferentes áreas del Ministerio sobre igualdad y transversalización de género, la evaluación de Reglamentos Internos de Trabajo para que incorporen enfoque de género, y acciones para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres, incluyendo capacitación, intermediación y emprendimiento.
26. El acoso laboral y la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo surgieron como temas de gran preocupación, y que han cobrado relevancia en años recientes en la legislación y en las acciones de los Ministerios. Atendiendo a ello, el Grupo avaló la elaboración de un Curso Virtual sobre violencia de género en el trabajo para la CIMT que ha sido desarrollado por la RIAL con la Comisión Interamericana de Mujeres y el Portal Educativo de las Américas.

IV. RECOMENDACIONES

Con base en el trabajo realizado en las diferentes temáticas y con el fin de que los Estados miembros se continúen beneficiando de estos intercambios y discusiones, el Grupo de Trabajo 1 respetuosamente recomienda a los Ministros y Ministras de Trabajo que en la elaboración del Plan de Acción de la próxima CIMT consideren las siguientes recomendaciones:

1. Generar mayor conocimiento, información y estadísticas sobre el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo y el trabajo en casa, con el fin de tomar decisiones de política informadas y basadas en evidencia.
2. Fomentar espacios de diálogo social e intersectorial para abordar el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo y el trabajo en casa, incluyendo la definición e implementación de mecanismos, legislaciones, y políticas para garantizar equidad y trabajo decente, y definir con claridad derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores.

1. Mejorar la formación y facilitar la reconversión laboral para que las personas, ante la caída del empleo en ciertos sectores producto de cambios tecnológicos y por efecto de la pandemia, puedan transitar a nuevos sectores de actividad. Esto implica, mejorar la calidad, pertinencia e inclusión de la formación; fortalecer y actualizar los sistemas de certificación de competencias y los servicios de empleo; establecer trayectorias de formación y transición entre sectores; y profundizar el uso de la tecnología para facilitar y ampliar la formación, entre otros.
2. Profundizar el intercambio de información, conocimientos y experiencias sobre la identificación y el desarrollo de habilidades del futuro, haciendo énfasis en las habilidades digitales y las habilidades socioemocionales.
3. Continuar fortaleciendo el diálogo y la cooperación entre Ministerios de Trabajo y de Educación a través de la CIMT y de la Comisión Interamericana de Educación (CIE), con el fin de lograr una mejor coordinación entre las políticas de educación, formación para el trabajo y empleo, y trabajar hacia un ecosistema de aprendizaje y desarrollo de habilidades.
4. Fortalecer los sistemas de información de mercado laboral para contar con información confiable y oportuna sobre las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo, y retroalimentar las estrategias de educación y formación profesional con esta información. Mejorar la capacidad de los sistemas de información para generar inteligencia de mercado, utilizar fuentes tradicionales y no tradicionales de información (aprovechar tecnologías de big data), identificar brechas de habilidades y sectores emergentes, y anticipar los cambios en las habilidades y competencias requeridas por el sector productivo.
5. Encomendar a OIT/CINTERFOR, OEA y UNESCO que continúen trabajando en el desarrollo de un Marco Regional de Cualificaciones a nivel de las Américas que oriente el diseño y la implementación de marcos nacionales de cualificación.
6. Continuar profundizando la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo como medio para lograr la igualdad de género; esto incluye mejorar la planeación y la definición institucional de unidades de género; estrechar la relación con los mecanismos para el avance de la mujer; y seguir profundizando la capacitación y la cooperación entre Ministerios en esta materia a través de la RIAL y en alianza con la Comisión Interamericana de Mujeres.
7. Promover la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y en las actividades productivas, incluyendo la eliminación de las barreras para su efectiva participación, como lo son el trabajo del cuidado, la violencia y el acoso en el lugar del trabajo. Velar por la incorporación de la perspectiva de género en las regulaciones sobre teletrabajo y trabajo en casa, y promover la corresponsabilidad de los cuidados para lograr una recuperación con igualdad.
8. Garantizar el acceso de personas y grupos en situación de vulnerabilidad al mercado de trabajo en condiciones de igualdad y el pleno respeto de sus derechos laborales. Para ello, fomentar el trabajo colaborativo entre Ministerios de Trabajo, otras instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil que atienden a estos grupos; informar y sensibilizar a la población en general sobre los temas de inclusión y no discriminación; mejorar el acceso de grupos que enfrentan mayores desafíos en el trabajo a los sistemas de educación y formación para el trabajo; y fomentar la creación y el fortalecimiento de empresas inclusivas.

CIDTR00377S01