



**ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
COOPERACIÓN TÉCNICA**

DOCUMENTO DE PROYECTO (PRODOC)

Portada

Símbolo XB:	BRA/17/51/BRA
Título del proyecto:	Promoción de trabajo decente para personas en situación de vulnerabilidad
País:	Brasil
Resultado P&P:	Resultado 8
Resultado de los PTDP :	
Campo técnico:	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
Unidad administrativa:	CO Brasilia
Funcionario responsable de la OIT:	Peter Poschen – Director Brasilia
Unidad de apoyo técnico:	Fundamentals
Unidades colaboradoras de la OIT:	Normas y Empleo.
Asociados Externos en la implementación:	Ministerio Publico del Trabajo
Período de tiempo:	33 meses
Requisitos de la evaluación:	Auto Evaluación

RESUMEN EJECUTIVO

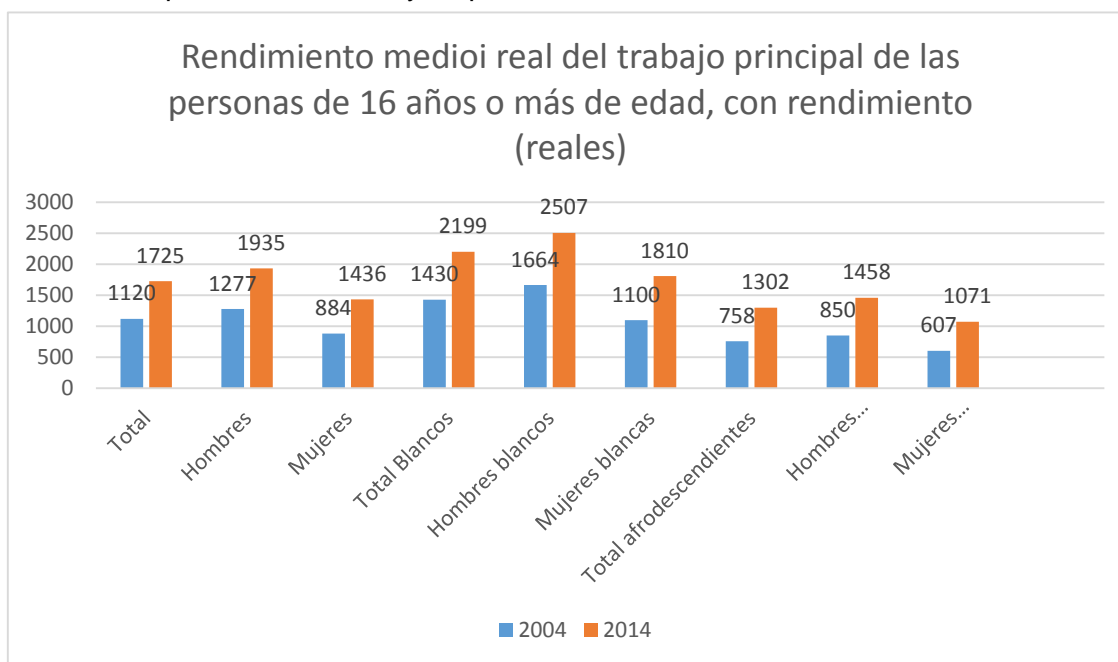
El Objetivo del proyecto es contribuir al respeto, protección, defensa y cumplimiento de los derechos humanos, con enfoque sobre los derechos laborales y promoción del trabajo decente para personas y grupos en condición de vulnerabilidad, especialmente mujeres, poblaciones tradicionales, jóvenes privados de libertad, personas con discapacidad y LGBTI en Brasil.

El proyecto se encuentra bajo el acuerdo firmado en 2016 entre la OIT y MPT para implementación de acciones con recursos de términos de ajustamiento de conducta o multas.

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

• Análisis del problema

La discriminación en el trabajo es una cuestión bien presente en la realidad brasileña, que puede además ser verificada fácilmente mediante los datos estadísticos del IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística) con relación a distintos temas. Una comparación de datos de 2004 y 2014 permite demostrar que hubo un aumento de la renta real de la población, sin embargo, las personas afrodescendientes, especialmente las mujeres siguen recibiendo una remuneración muy inferior a las personas blancas y, especialmente, hombres.



Esa realidad es resultado de una condición de discriminación que excluyó desde muy temprano a las mujeres y afrodescendientes de una educación de calidad y de oportunidades de trabajo y ascensión profesional.

Una de las actividades con mayor porcentaje de mujeres es en el trabajo doméstico, que es precisamente uno de los sectores que menos garantiza derechos laborales básicos y en el que muchas de las mujeres se encuentran en una situación de informalidad. Según la OIT, en 2015 había 67 millones de trabajadores/as domésticos/as en el mundo, el 80% mujeres. En Brasil, ese número es de 6,5 millones de personas, siendo el 92% mujeres y el 60% de afrodescendientes. Corresponde a 14% del total de las ocupaciones femeninas y 1/3 están en situación de pobreza o extrema pobreza.

Estos datos reflejan la importancia que el trabajo doméstico tiene para las mujeres y para la manutención de sus familias, ya que 41,5% son jefes de familia. Entretanto, es una de las profesiones con más alto índice de informalidad, y por lo tanto las personas no gozan de protección

social, los salarios son inferiores (mujeres afrodescendientes – R\$ 1071, trabajadoras domésticas – R\$ 736,00). De estas trabajadoras, el 6,5% sufren de depresión (el mayor número entre todas las ocupaciones). Otro tema es que este trabajo es frecuentemente la primera ocupación de las jóvenes y ello, a pesar de ser prohibido para menores de 18 años en Brasil; 17% de las jóvenes de 15 a 17 años ocupadas son trabajadoras domésticas.

A partir de la aprobación de la nueva ley (Complementar n. 150/2015), las trabajadoras domésticas pasarán a tener 25 de los 34 derechos descritos en la Constitución (antes tenían apenas 9). Con eso, el número de trabajadoras que gozan de protección social ha pasado de 187 mil en diciembre de 2014 a 1,4 millones en marzo de 2016. Este número aún es más bajo que en otras categorías profesionales, y de la misma manera la tasa de sindicalización es de 2.9% (2014). Frente a este escenario, la ratificación del Convenio No. 189 de la OIT ha sido una de las principales demandas de los sindicatos y de las trabajadoras, con el fin de consolidar esos derechos y hacerlos efectivos para un mayor número de trabajadoras.

Hablar de exclusión en Brasil, es hablar del tema racial. De acuerdo a la PNAD/2014, 1 de cada 5 jóvenes brasileños (el 20%) ni estudia ni trabaja, para el grupo afrodescendiente este porcentaje era del 62.9% y del 69.2% para las mujeres.

Esa situación de vulnerabilidad hace que la calidad y cantidad de trabajo para jóvenes sea aún más reducida. Cerca de 73 millones de jóvenes en todo el mundo están desempleados y más de 200 millones de jóvenes trabajan, pero reciben menos de 2 dólares por día (datos OIT).

Muchos de esos jóvenes son vulnerables a la violencia de diversas formas, incluso a homicidios. De acuerdo a los datos del Gobierno Brasileño, la tasa de homicidio de jóvenes aumentó un 8.5% entre 2011/2012. Así que la media general es de 57.6 homicidios por cada 100 mil jóvenes (2012); de esas víctimas, Por cada joven blanco, mueren 2.7 jóvenes afrodescendientes.

Cuando no son asesinados, después de cometer algún delito, esos jóvenes son enviados al sistema de medidas socio educativas. Es fundamental notar que esa realidad es consecuencia de la exclusión, pobreza y falta de oportunidad para una grande parte de los jóvenes afrodescendientes y de los problemas del sistema represivo que también es selectivo y racista, de acuerdo a diversas pesquisas realizadas en el país. En esas unidades aún no hay un programa efectivo de formación profesional y recuperación del auto estima para la construcción de nuevos caminos. O sea, este grupo ya es excluido por raza, por su condición social y situación con la justicia y por son más vulnerables a la discriminación, presentando mayores dificultades de inserción en el mercado formal, lo que lleva a un número significativo de estos jóvenes a retomar actividades ilícitas como único camino posible.

La agenda 2030 de desarrollo sostenible pone la igualdad en el centro de algunos objetivos: reducción de la pobreza (objetivo 1), promoción de la igualdad de género (objetivo 5), promoción del crecimiento económico sustentable e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas (objetivo 8), reducción de las desigualdades (objetivo 10). Este proyecto, contribuirá a estos objetivos.

La ejecución de la Agenda 2030 exige la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que se guíen por los Convenios y Recomendaciones de la OIT, ponga a la eliminación de la discriminación y de la desigualdad de género tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito del trabajo en el centro de las intervenciones políticas. Este proyecto también está integrado en la iniciativa del centenario de la OIT (2019) sobre las mujeres en el trabajo, con el objetivo de subrayar el compromiso constitucional de los mandantes de la OIT con la igualdad a medida que la OIT avanza hacia su segundo centenario.

En los escenarios de exclusión, las personas con discapacidad tienen pocas oportunidades de inserción en el mercado de trabajo y requieren un tratamiento y estrategias especiales de actuación por parte de los gobiernos y los mandantes sociales. Con base en los datos del IBGE y otras instituciones, es posible constatar que hay un crecimiento con relación al número de personas con

discapacidad contratadas, pero aún no es suficiente y hay otros desafíos pendientes, tales como la promoción profesional, la salud y seguridad en el trabajo, la convivencia y un marco institucional más favorable a este colectivo. Brasil tiene una ley que establece cuotas para personas con discapacidad, pero buena parte de las empresas no logran cumplir ese mínimo y aún no comprenden los beneficios que pueden generar en términos de productividad y ambiente institucional.

De acuerdo a los datos estadísticos de OIT/2015¹, Brasil cuenta con una población de 190.755.799 personas, de las cuales 45.623.910 son personas con discapacidad y de ese total 32.609.023 son económicamente activas. Brasil ha ratificado el Convenio de las Naciones Unidas para la garantía de derechos de las Personas con Discapacidad y adoptado la definición de discapacidad prevista en ese instrumento. A pesar de existir un sistema de cuotas para personas con discapacidad en el mercado de trabajo, no hay una política más amplia de formación e inclusión. El país cuenta con el Programa Nacional de Acceso al Empleo y Educación Técnica (PRONATEC) que ha formado muchas personas independientemente de la edad. O sea, se facilita el aprendizaje a los jóvenes de hasta 24 años, pero en el caso de personas con discapacidad no hay edad límite. Junto con la legislación nacional y el CRPD, el presente proyecto utilizará el marco que ofrece el Convenio No. 159 de la OIT sobre rehabilitación profesional y empleo de personas con discapacidad, ratificado por Brasil en 1990.

Finalmente, uno de los grupos más excluidos, respecto al que no hay datos estadísticos oficiales, es constituido por la población de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros/as e intersex (LGBTI). Se sabe por algunas investigaciones que la mayoría de estos grupos está en situación de pobreza, sobre todo las personas transgéneras (transexuales y travestis), quienes son expulsadas de la familia y escuela, en muchos casos, pasando a vivir en las calles y a ejercer trabajo de tipo sexual (prostitución). En una investigación de la “micro rainbow internacional – 2015”, 87% de las personas pertenecientes a este grupo y entrevistadas afirmaron haber sido objeto de discriminación en ambientes públicos y en el trabajo. Esta misma investigación señala que cerca del 86% acreditan que personas heterosexuales y cisgénero tienen más oportunidades de trabajo por no ser objeto ni de prejuicios ni de estereotipos. Con esa realidad, Brasil es uno de los países en donde se dan más casos de asesinatos de transexuales y travestis, cerca de 802 entre 2008 y 2015 por crímenes de odio. Se calcula que esta cifra puede estar sub estimada porque no hay estadísticas oficiales, además, esta cifra se calcula basada en la media, y considerando que esta población no goza de la relevancia necesaria, ya que muchos casos no son divulgados. Además, las personas gais y lesbianas también sufren de violencia y exclusión.

De acuerdo a una investigación del Williams Institute, Brasil se encuentra en el puesto 12 de 23 países en relación al respecto a los derechos de personas trans, sin embargo, este grupo sigue sufriendo exclusión social y especialmente en el mercado de trabajo.

Muchas iniciativas han sido apuntadas y la OIT sigue trabajando con todos esos grupos para la promoción del trabajo decente y la igualdad en el mundo de trabajo.

La OIT ha trabajado con el Ministerio Público del Trabajo para elaborar y ejecutar un proyecto de promoción del trabajo decente para jóvenes en medidas de privación de libertad que ya tiene resultados concretos de disminución de la violencia en las unidades socio educativas y aumento del índice de productividad en la escuela.

Ha trabajado también con estrategias de promoción de la ratificación del Convenio No. 189 de la OIT y de fortalecimiento de capacidades de las trabajadoras domésticas para garantizar sus derechos.

¹ http://www.businessanddisability.org/index.php/en/?option=com_countryprofiles&view=country&Itemid=256&id=13

De la misma manera, ha emprendido acciones de promoción de igualdad en el lugar de trabajo con relación a mujeres, personas con discapacidad, LGBTI, y afrodescendientes, a través de campañas, acciones de formación con gobiernos, trabajadores y empleadores, elaboración de manuales y construcción de estrategias sostenibles de creación de empleo y condiciones de igualdad.

La migración internacional generalmente implica riesgos y estos son más altos entre los menos capaces de protegerse. Los migrantes altamente cualificados tienden a encontrar trabajo bien remunerado en países donde se respetan sus derechos, pero el riesgo de explotación y abuso generalmente es más elevado en ocupaciones de baja calificación (agricultura, construcción, trabajo doméstico), que tienden a concentrarse en la economía informal, estando sujetas a la negación de los derechos y privilegios concedidos a los nacionales de los países de acogida. Las personas migrantes a menudo se encuentran en un riesgo elevado de explotación y abuso en el lugar de trabajo debido a una serie de factores, en particular, la sumisión a múltiples discriminaciones, de clase, de color, de país de origen y aún más de género.

La entrada diaria de personas migrantes por la frontera norte de Brasil ha creado una serie de dificultades para la sociedad local desde el año 2015 y ha escalonado hacia a un estado recientemente reconocida como de crisis humanitaria por las autoridades nacionales. En julio de 2017 la Policía Federal estima que hay cerca de 30,000 personas residiendo en las municipalidades de Pacaraima y Boa Vista (Roraima) y en Manaus (Amazonas) en la condición de solicitantes de refugio.

Hay relatos de diversos abusos sufridos por los venezolanos en la región entre los cuales que estarían: recibiendo menos pago para el mismo trabajo realizado por nacionales; trabajando en condiciones insalubres y por más horas al día que los brasileños; sufriendo explotación sexual (mujeres) y viviendo en condiciones de trabajo forzoso (hombres con menos grado de escolaridad). Es importante resaltar que parte del grupo que ha cruzado la frontera es de origen indígena (etnia *warao*) y que las cuestiones culturales han añadido un desafío adicional a la respuesta humanitaria de emergencia a este grupo.

Partes interesadas y grupos beneficiarios				
Nombre del Grupo de la Parte interesada	Características	Análisis de la parte interesada		Implicaciones para el diseño
		Motivación	Limitaciones	
Unidades socio educativas de adolescentes en medidas de privación de libertad.	Unidades gubernamentales con gestión compartida entre la iniciativa privada y el gobierno. La gestión administrativa es de responsabilidad del gobierno y debe ser fiscalizada por el Ministerio Público y el Ministerio Público del Trabajo.	Necesidad de desarrollar una política más eficaz de formación de los adolescentes y jóvenes y un mecanismo de transición entre la unidad socio educativa y la sociedad, una vez obtenida la libertad.	Pocos recursos, algunas situaciones políticas de cambios de gestiones, instalación física no adecuada y algunos casos de violencia interna.	Ha sido fundamental mantener reuniones previas con el grupo responsable de la gestión y fiscalización de las unidades socio educativas para comprender mejor la dinámica local y las principales necesidades, así como la estrategia que parece adecuada para la inserción de jóvenes en el mercado de trabajo formal.
Empresas públicas y privadas	Empresas que trabajan en el tema de la promoción de la igualdad en el local de trabajo. Muchas multinacionales y en menor medida empresas nacionales.	Hay una serie de fóruns articulados y en funcionamiento sobre los temas de género y raza, personas con discapacidad, LGBTI que han tomado una dimensión pública importante y hay muchas campañas de sensibilización sobre el vínculo entre la promoción de la igualdad y la productividad de las empresas y mejora de su imagen pública.	Las empresas privadas no aceptan, en general, trabajar en programas en los que el gobierno esté involucrado. El trabajo con las Naciones Unidas ha sido fortalecido, pero la propuesta de hacer un trabajo conjunto con el gobierno ha sido rechazada por casi todas por miedo de cambios de políticas que no sean de la responsabilidad de las empresas. Así los trabajos deben ser conducidos en dialogo tripartito, pero no	Los informes de los fóruns han sido utilizados para elaborar la propuesta de proyecto y las acciones principales han sido acordadas previamente.

			necesariamente en conjunto.	
Red Empresarial de Inclusión Social	Red de 46 empresas que tienen como misión reunir y movilizar empresas en Brasil para promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, por medio de la divulgación de conocimientos e identificación de buenas prácticas, de la articulación de contactos y proyectos para el desarrollo de productos y servicios conjuntos, visando la calificación profesional y la facilitación de la contratación y retención.	Como la red es oriunda de la red mundial de empresas y discapacidad de la OIT, la Red nacional pretende seguir trabajando en conjunto con la OIT y mejorar sus servicios y la red de apoyo.	El trabajo con sindicatos y gobierno debe ser realizado de una manera más cuidadosa porque existen una serie de divergencias con relación al tema. Así que el diálogo social va a ser fundamental en este sentido.	La red ha participado de la construcción de algunos de los productos de la OIT y ha trabajado de manera conjunta, así que las demandas presentes en la propuesta de proyecto están relacionadas a la responsabilidad social de las empresas.
Fórum Nacional de Empresas LGBTI	Es una instancia con más de 35 empresas que discuten maneras de crear un ambiente empresarial diverso, especialmente para las personas LGBTI.	El Fórum existe con apoyo de la OIT y los 10 compromisos firmados son un desafío a ser implementado. El objetivo en 2017-2018 del Fórum es cumplir los objetivos, con especial atención a la responsabilidad social.	De la misma manera que con el tema de discapacidades, existen divergencias sobre el tema, por lo tanto es importante abordar el diálogo social de manera adecuada.	Los desafíos de los 10 compromisos están presentes en la propuesta de proyecto.
Sindicatos	Los distintos sindicatos y centrales sindicales han trabajado en las	Buscan principalmente tener una articulación más fuerte con	El hecho de tener muchos sindicatos distintos dificulta la articulación	Hemos incluido las demandas principales de los sindicatos recibidas en diversos eventos.

	temáticas, pero aún de manera no muy articulada con empleadores y gobiernos.	las empresas para apoyar en la intermediación de mano de obra necesaria para cumplir las cuotas y participar de los programas de promoción de igualdad en el lugar de trabajo.	entre ellos y el trabajo de la OIT con todas las centrales interesadas. La estrategia es elaborar programas conjuntos y abrirlos para la participación de los sindicatos y empezar a formar una red más consolidada.	
Sindicato de los metalúrgicos de Osasco y Región	Sindicato que ha trabajado con buenas prácticas para inclusión de personas con discapacidad y está localizado en un territorio con un número alto de grandes empresas.	Incluye un número grande de trabajadores y grandes empresas y en vista de que tiene experiencia en el tema, es posible ampliar los resultados.	Encontrar maneras adecuadas de incluir personas con discapacidad en esa área de trabajo dónde hay funciones peligrosas o que sean más difíciles de adaptar, pero por experiencia, hemos concluido que casi todas las funciones pueden ser ejercidas por personas con discapacidad, si adaptado y con entrenamiento.	El sindicato no ha participado directamente, pero los insumos de otros documentos incluso del “A global overview of trade union action on disability and decent work” han sido tomados en cuenta.
Sociedad civil – trabajadoras domésticas, personas con discapacidad, LGBT, mujeres y afrodescendientes	Existen un sin número de organizaciones de la sociedad civil, pero vamos a trabajar con las que reúnen una mayor representatividad en sus conductas públicas. Las características de las organizaciones en Brasil es su activismo y su importante	La posibilidad de trabajar con la OIT haciendo un puente para fortalecer las relaciones con trabajadores y empleadores es fundamental, ya que el tema del trabajo ha sido una de las prioridades centrales en este momento de crisis.	Muchas organizaciones viven en una situación de crisis financiera considerable, además de convivir en una situación de aumento de la respuesta conservadora de la sociedad que impacta sobre todo a las organizaciones que trabajan con los temas LGBTI	Las organizaciones han participado de las discusiones para la elaboración de las acciones y estrategias principales del proyecto y deben estar involucradas en los principales objetivos.

	aporte de contenidos técnicos, además de tener una influencia considerable en las políticas públicas.		y con personas privadas de libertad.	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------	--

Los beneficiarios directos serán:

- Jóvenes en privación de libertad;
- Trabajadoras domésticas;
- Personas con discapacidad;
- LGBTI.
- Solicitantes de refugio en la frontera norte.

Los beneficiarios indirectos:

- Población en general;
- Sindicatos;
- Empresas públicas y privadas;
- Organizaciones de la sociedad civil.

2. ESTRATEGIA Y MARCO LOGICO

2.1 Descripción de la estrategia del proyecto

A pesar de que el proyecto trabajará con cuatro grupos principales, la estrategia central es la misma: promover el dialogo social y las normas internacionales del trabajo para garantizar el principio de igualdad de oportunidades para la inserción, permanencia y ascensión en el trabajo. La OIT debe fortalecer los fóruns de empresas existentes para ampliar las acciones y el número de participantes, a través del desarrollo de campañas e investigaciones para demostrar los beneficios de la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo.

El objetivo central va a ser aumentar el número de personas en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo de manera formal. Una de las estrategias más importantes para alcanzar este objetivo, entretanto, va a ser la construcción de estrategias con contrapartes públicas y privadas para la inclusión de las personas en el mercado de trabajo.

Además, fortalecer las capacidades de los actores tripartitos y la sociedad civil con formaciones específicas temáticas para mejorar las estrategias de actuación. Promover las normas internacionales del trabajo en los fóruns nacionales y locales y entre operadores del derecho para garantizar su cumplimiento.

2.2 Capacidad de la OIT

La ventaja comparativa de la OIT es la experiencia con los temas, las lecciones aprendidas y los productos desarrollados para la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo. Además, la posibilidad de trabajar con el apoyo de otras oficinas de la OIT, incluyendo las regionales y la sede a través de los departamentos especializados en cada uno de los temas y del soporte de especialistas que pueden agregar con teoría, promoción de las normas internacionales y buenas prácticas en otros países que pueden ser diseminadas en Brasil.

Además de su estructura interna, la OIT es responsable por la red global de empresas y discapacidad. La OIT es una organización que goza de reconocimiento en el país, lo que es

indispensable para promover el dialogo social y las articulaciones necesarias para el buen desarrollo del proyecto.

La OIT también hace parte de los grupos inter agenciales de la ONU relacionados a los temas y es parte del comité nacional de personas privadas de libertad coordinado por el gobierno federal.

2.3 El marco lógico

2.3.1 Objetivo de desarrollo

Promover la inserción de personas en situación de vulnerabilidad en el mundo del trabajo de manera formal y en condiciones de libertad, igualdad y seguridad.

• Vínculo al P&P, PTDP y resultados de programa de país²

La propuesta va a contribuir directamente a los resultados del P&P de Brasil en relación a los **CPOs**: BRA 101 (indicador 1.2); BRA 102 (indicador 6.3); BRA 106 (indicador 8.3); y BRA 151 (indicador 2.2); BRA 107 (indicador 9.2).

• Vínculo a los marcos nacionales de desarrollo

La propuesta esta alineada con el MANUD 2017-2021, especialmente con relación al objetivo 1 (Personas: una sociedad inclusiva y equitativa con todos los derechos para todas las personas); objetivo 5 (Prosperidad: prosperidad y calidad de vida para todos) objetivo 6 (Paz: una sociedad pacífica, justa e inclusiva).

2.3.2 Objetivos inmediatos / Resultados

1. Adultos y jóvenes en situación de vulnerabilidad social y en riesgo de inserción en actividades ilícitas, encaminados para programas de inclusión productiva.
 - 1.1 Jóvenes beneficiarios de medidas socio educativas y adultos beneficiarios del sistema penitenciario formados e insertados en el mundo del trabajo de manera formal, a través del fortalecimiento del modelo de gestión de las unidades socio educativas aumenta significativamente.
2. Personas con discapacidad insertadas en el mercado formal de trabajo de manera equitativa aumenta significativamente.
3. Mecanismos de inclusión laboral de personas LGBTI, con especial atención a personas transexuales, con promoción de un ambiente de trabajo equitativo son fortalecidos
4. Concientización de actores claves sobre la necesidad de ratificar y aplicar el Convenio No. 189 de la OIT reforzada.
5. Disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
6. Promoción de la salud y seguridad en el trabajo.
7. Promoción del Trabajo Decente para venezolanos solicitante de refugio en la región norte de Brasil -

2.3.3 Actividades

- 1.1 Ejecución del proyecto escribiendo y reescribiendo la nuestra historia para inclusión productiva de personas en situación de vulnerabilidad para actividades ilícitas.
- 1.2 Llevar a cabo una línea de base sobre jóvenes en medida socio educativa de internación (provisoria y sentenciados) y adultos privados de libertad, con miras a la definición de estrategias de actuación individualizadas;

² Country programme outcome (CPO)

- 1.3 Diseñar e implementar programas de formación para jóvenes en unidades socio educativas y adultos en privación de libertad, directores y educadores sobre temas de enseñanza, oratoria, negociación, derechos y acceso al mercado de trabajo;
 - 1.4 Constituir un grupo de jóvenes para aprendizaje en conjunto con SENAC³;
 - 1.5 Diseñar e implementar actividades de formación profesional de corta duración como: oficinas de culinaria, informática, canto y otras a la atención de jóvenes en unidades socio educativas;
 - 1.6 Diseñar e implementar actividades de formación en gestión de negocios y provisión de un kit para inicio de las actividades autónomas (con miras a la formalización);
 - 1.7 Identificar, validar, sistematizar y disseminar las buenas prácticas.
- 2.1 Llevar a cabo investigación sobre personas con discapacidad, desarrollo social y sustentabilidad en el mercado de trabajo, especialmente en actividades consideradas “inadecuadas” para personas con discapacidad (con el objetivo de conocer la realidad del mercado y demostrar que es posible incluir en un número mayor de actividades);
 - 2.2 Diseñar e implementar curso para operadores del derecho sobre las normas internacionales y nacionales de promoción de la igualdad en el lugar de trabajo;
 - 2.3 Organizar evento sobre trabajo decente y personas con discapacidad;
 - 2.4 Diseñar e implementar estrategia con empresas para ampliar la contratación de personas con discapacidad, especialmente con la red empresarial de inclusión, incluyendo contratación de jóvenes aprendices, la inclusión y accesibilidad y políticas de retención y ascensión.
- 3.1 Negociación, firma e implementación de acuerdo para incluir jóvenes LGBTI en las cuotas de jóvenes aprendices en las empresas, especialmente las que están en el Fórum LGBTI;
 - 3.2 Diseñar e implementar curso de formación para gestión de negocios para población transexual;
 - 3.3 Diseñar e implementar campaña de sensibilización para la promoción de la cultura de paz e igualdad entre las personas, con especial atención a la población transexual;
 - 3.4 Llevar a cabo acciones de sensibilización y de fortalecimiento del Fórum Nacional de empresas LGBTI, especialmente con relación a la responsabilidad social de las empresas.
 - 3.5 Elaborar una investigación con la metodología PRIDE desarrollada por la OIT.
- 4.1 Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización de actores claves (mediante la elaboración de documentos técnicos y representaciones) para promoción de la ratificación y aplicación del Convenio No. 189 de la OIT;
 - 4.2 Diseñar e implementar una campaña de sensibilización y fortalecimiento de capacidades, a la atención de los sindicatos, sobre los derechos de las trabajadoras domésticas.
- 5.1 Acciones de sensibilización e información sobre los derechos de las mujeres y la promoción de la equidad de género.
 - 5.2 Formación de mandantes tripartitos sobre el tema de género y mercado de trabajo.
- 6.1 Acciones de sensibilización e información sobre la salud y seguridad en el trabajo con énfasis a los sectores más afectados.
- 07.01 Identificación y movilización de los actores del mundo del trabajo por medio de visita técnica en las ciudades de la frontera norte.
 - 07.02 Estudio cualitativo sobre el mercado de trabajo local y el potencial de inserción laboral de los solicitantes de refugio venezolanos.
 - 07.03 Insumos colectados con los principales stakeholders del mundo del trabajo para armar el proyecto de promoción del trabajo decente para esta población.
 - 07.04 Propuesta de PRODOC elaborada y negociada con el Ministerio Público del Trabajo y otros aliados

³ Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial

3. SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad del proyecto está prevista en todas las etapas del proyecto ya que los productos van a ser ejecutados con contrapartes que tienen la capacidad e interés en seguir implementando las nuevas metodologías desarrolladas. En cada uno de los temas van a ser invitadas contrapartes gubernamentales y representaciones de empleadores y trabajadores para discutir la estrategia y maneras de seguir implementando después del final del proyecto. Además, en todas las acciones están previstas contrapartidas para involucrar aún más a las instituciones. Muchas de las acciones se orientan a fortalecer las políticas públicas ya existentes, locales y nacionales.

Anexo A: Marco lógico

<p>Beneficiarios directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes en privación de libertad; • Trabajadoras domésticas; • Personas con discapacidad; • LGBTI • Solicitantes de refugio en la frontera norte. 		
<p>Título del proyecto: Promoción de trabajo decente para personas en situación de vulnerabilidad</p>		<p>Duración del proyecto: 33 meses</p> <p>Presupuesto del proyecto:</p>
Estructura del proyecto	Indicadores	Medios de verificación
<p>Objetivo de desarrollo Promover la inserción de personas en situación de vulnerabilidad en el mundo del trabajo de manera formal y en condiciones de libertad, igualdad y seguridad.</p>		
<p>Objetivo inmediato / Resultado 1</p> <p>1. Adultos y jóvenes en situación de vulnerabilidad social y en riesgo de inserción en actividades ilícitas, encaminados para programas de inclusión productiva.</p> <p>1.1 Jóvenes beneficiarios de medidas socio educativas y adultos beneficiarios del sistema penitenciario formados e insertados en el mundo del</p>	<p>Número de jóvenes incluidos en el mercado formal de trabajo formal.</p>	<p>Documentos de las unidades socio educativas</p>

<p>en conjunto con SENAC;</p> <p>1.5 Diseñar e implementar actividades de formación profesional de corta duración como: oficinas de culinaria, informática, canto y otras a la atención de jóvenes en unidades socio educativas;</p> <p>1.6 Diseñar e implementar actividades de formación en gestión de negocios y provisión de un kit para inicio de las actividades autónomas (con miras a la formalización);</p> <p>1.7 Identificar, validar, sistematizar y diseminar las buenas prácticas.</p>	<p>Número de kit entregados a los jóvenes</p> <p>Registros escritos y audio visuales</p>	<p>Registros de las unidades socio educativas</p> <p>Registros disponibles vía web</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

<p>Objetivo inmediato / Resultado 2 Personas con discapacidad insertadas en el mercado formal de trabajo de manera equitativa aumenta significativamente.</p>	<p>Número de personas con discapacidad insertadas en el mercado de trabajo formal.</p>	<p>Informes de las acciones.</p>
<p>Actividades</p> <p>2.1 Llevar a cabo investigación sobre personas con discapacidad, desarrollo social y sustentabilidad en el mercado de trabajo,</p>	<p>Documento final de la investigación aprobado y publicado</p>	<p>Documento publicado en web</p>

<p>especialmente en actividades consideradas “inadecuadas” para personas con discapacidad (con el objetivo de conocer la realidad del mercado y demostrar que es posible incluir en un número mayor de actividades);</p> <p>2.2 Diseñar e implementar curso para operadores del derecho sobre las normas internacionales y nacionales de promoción de la igualdad en el lugar de trabajo;</p> <p>2.3 Organizar evento sobre trabajo decente y personas con discapacidad;</p> <p>2.4 Diseñar e implementar estrategia con empresas para ampliar la contratación de personas con discapacidad, especialmente con la red empresarial de inclusión, incluyendo contratación de jóvenes aprendices, la inclusión y accesibilidad y políticas de retención y ascensión.</p>	<p>Número de operadores de derecho formados.</p> <p>Número de representantes de las organizaciones presentes.</p> <p>Política de la empresa ajustada.</p>	<p>Lista de participación en los cursos.</p> <p>Lista de participación de los eventos.</p> <p>Documento de la política de la empresa.</p>
<p>Objetivo inmediato / Resultado 3 Mecanismos de inclusión laboral de personas</p>	<p>Número de personas LGBTI incluidas en el mercado de trabajo formal.</p>	<p>Informe de las acciones.</p>

<p>LGBTI, con especial atención a personas transexuales, con promoción de un ambiente de trabajo equitativo son fortalecidos</p>		
<p>Actividades</p> <p>3.1 Negociación, firma e implementación de acuerdo para incluir jóvenes LGBTI en las cuotas de jóvenes aprendices en las empresas, especialmente las que están en el Fórum LGBTI;</p> <p>3.2 Diseñar e implementar curso de formación para gestión de negocios para población transexual;</p> <p>3.3 Diseñar e implementar campaña de sensibilización para la promoción de la cultura de paz e igualdad entre las personas, con especial atención a la población transexual;</p> <p>3.4 Llevar a cabo acciones de sensibilización y de fortalecimiento del Fórum Nacional de empresas LGBTI, especialmente con relación a la responsabilidad social de las empresas.</p>	<p>Acuerdo finalizado</p> <p>Número de personas transexuales formadas en gestión de negocios.</p> <p>Documentos utilizados para la sensibilización producidos.</p> <p>Número de acciones realizadas con el Fórum de empresas.</p> <p>Acciones producidas en diversas medias</p>	<p>Política de la empresa con inclusión del acuerdo.</p> <p>Lista de participantes de los cursos.</p> <p>Documentos divulgados.</p> <p>Registro en las actas de las reuniones.</p> <p>Materiales divulgados.</p>

<p>3.5 Elaborar una investigación con la metodología PRIDE desarrollada por la OIT.</p>	<p>Investigación finalizada</p> <p>Documento difundido</p>	
<p>Objetivo inmediato / Resultado 4 Concientización de actores claves sobre la necesidad de ratificar y aplicar el Convenio No. 189 de la OIT reforzada.</p>	<p>Acciones de promoción del Convenio 189.</p> <p>Ratificación del Convenio 189 de la OIT.</p>	<p>Registros y memorias de los eventos.</p>
<p>Actividades</p> <p>1.1 Diseñar e implementar una estrategia de sensibilización de actores claves (mediante la elaboración de documentos técnicos y representaciones) para promoción de la ratificación y aplicación del Convenio No. 189 de la OIT;</p> <p>1.2 Diseñar e implementar una campaña de sensibilización y fortalecimiento de capacidades, a la atención de los sindicatos, sobre los derechos de las trabajadoras domésticas.</p>	<p>Número de documentos elaborados y divulgados.</p> <p>Número de acciones con los sindicatos de las trabajadoras domésticas.</p>	<p>Publicación de los documentos en media impresa o web.</p> <p>Registros de las acciones en actas u otros documentos.</p>

<p>Objetivo inmediato / Resultado 7 Promoción del Trabajo Decente para solicitantes de refugio venezolanos en la región norte de Brasil</p>	<p>Principios del trabajo decente promovidos en la región</p>	<p>Registros y memorias de los eventos; estudio conducido bajo el objetivo.</p>
<p>Actividades Identificación y movilización de los actores del mundo del trabajo por medio de visita técnica en las ciudades de la frontera norte.(entrevistas y rodas de conversa)</p>	<p>Número de actores institucionales entrevistados en la visita. Número de grupos focales conducidos en la visita.</p>	<p>Reporte de la visita técnica Registros de las acciones en actas u otros documentos.</p>
<p>Estudio cualitativo sobre el mercado de trabajo local y el potencial de inserción laboral de los venezolanos.</p>	<p>Estudio conducido y validado por la OIT y el MPT</p>	<p>Versión final del estudio compartida con los interesados.</p>
<p>Insumos colectados con los principales stakeholders del mundo del trabajo para armar el proyecto de promoción del trabajo decente para esta población.</p>	<p>Oficina de trabajo</p>	<p>Registros de las recomendaciones en un reporte final de la oficina, actas u otros documentos.</p>
<p>Propuesta de PRODOC elaborada y negociada con</p>	<p>Negociación de un proyecto a medio plazo siendo</p>	<p>Documento de PRODOC</p>

el Ministerio Público del Trabajo y otros aliados

finalizado con los inputs de esta fase inicial.

Anexo B: Marcadores de GÉNERO y TRIPARTISMO

Marcador de GÉNERO (como aparece en el documento de proyecto – por favor verifique y señale cualquier cambio)

1	<input type="checkbox"/>	No contiene objetivos, resultados estratégicos, servicios / productos o actividades dirigidas a promover la igualdad de género.
2	<input type="checkbox"/>	No incluye la igualdad de género como resultado estratégico, pero algunos servicios / productos y/o actividades abordan específicamente temas de género.
3	<input checked="" type="checkbox"/>	Incluye la igualdad de género en el(los) resultado(s) inmediato(s), y algunos productos/servicios y/o actividades abordan específicamente temas de género.
4	<input type="checkbox"/>	El objetivo principal establecido es el de promover la igualdad de género y los resultados, servicios/productos y actividades están dirigidos a promover la igualdad de género.

Marcador de TRIPARTISMO y diálogo social

1	<input type="checkbox"/>	Ninguno
2	<input type="checkbox"/>	Los constituyentes tripartitos, incluyendo los interlocutores sociales, fueron involucrados en el diseño del proyecto.
3	<input checked="" type="checkbox"/>	Los interlocutores sociales son los destinatarios directos del proyecto.
4	<input checked="" type="checkbox"/>	Los interlocutores sociales participan en la implementación del proyecto.
5	<input type="checkbox"/>	Los interlocutores sociales están incluidos en la gobernabilidad del proyecto.
6	<input type="checkbox"/>	Las actividades del proyecto refuerzan específicamente los mecanismos de diálogo social del proyecto.