

EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

“Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia”



Financiado por:

INFORME FINAL

EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

**“Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia”
(2019/PRYC/000271)**

Entidad: Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)

Elaborado y diseñado por: Peyper Service

Equipo consultor:

Herelys Leiva, Consultora técnica

Moira Fratta, Consultora experta en género

Hamlet Pereyra, Coordinador de la evaluación

Financiado por:

Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)

17 de noviembre del 2023
Santo Domingo, República Dominicana

INDICE

0.	RESUMEN EJECUTIVO.....	1
1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	PROPOSITO Y OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN	1
3.	DESCRIPCION DE LA INTERVENCIÓN	1
4.	METODOLOGIA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN	2
5.	ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN	2
6.	CONCLUSIONES.....	3
7.	RECOMENDACIONES	5
8.	CONCLUSIÓN GENERAL	7
1.	INTRODUCCIÓN	8
1.1.	Antecedentes y objetivos de la evaluación.....	8
1.2.	Preguntas principales y criterios de valor	9
2.	DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LA INTERVENCIÓN	10
3.	METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN	12
3.1	Fases y actividades de la evaluación	13
3.2	Metodología y técnicas aplicadas	15
3.2.1	Recopilación y análisis de la información	15
3.2.2	Control de calidad de datos.....	19
3.3	Condicionantes y límites del estudio realizado	20
4.	ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN	21
4.1	DISEÑO DEL PROYECTO	21
4.1.1	Consideraciones generales	21
4.1.2	Pertinencia de la intervención	23
4.1.3	Alineamiento con las prioridades de desarrollo del país	25
4.1.4	Armonización	27
4.1.5	Participación	28
4.1.6	Viabilidad	30
4.2	GESTIÓN DEL PROYECTO	33
4.2.1.	Consideraciones generales.....	33
4.2.2	Eficiencia en el uso de los recursos empleados.....	35
4.2.3	Armonización	36
4.2.4	Participación	37
4.2.5	Apropiación.....	40
4.3	RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN	42

4.3.2 Eficacia en la consecución de los objetivos inicialmente previstos.....	46
4.3.3. Impacto de la intervención.....	48
4.3.4. Viabilidad	52
5. CONCLUSIONES.....	54
5.1 Diseño del Proyecto	54
5.2. Gestión del proyecto.....	56
5.3. Resultados de la intervención	57
5.4. Conclusión General	60
6. LECCIONES APRENDIDAS	61
7. RECOMENDACIONES	62
8. ANEXOS	65
8.1. Términos de referencia	66
8.2. El plan de trabajo y composición del equipo evaluador.....	86
8.3. Matriz de evaluación.....	95
8.4. Revisión documental: listado de fuentes secundarias utilizadas.....	112
8.5. Guía de preguntas para entrevistas y grupos focales	116
8.6. Ficha-resumen de la evaluación (modelo CAD).	119

ACRÓNIMOS

AGD	Agenda de Género en Desarrollo
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CE	Cooperación Española
CAD	Comité de Ayuda para el Desarrollo
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CIMTRA	Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
IGEF- UASD	Instituto de Investigación y Estudios de Género y Familia de la Universidad Autónoma de Santo Domingo
ISCOD	Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
TdRs	Términos de referencia

0. RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado de la evaluación final del proyecto de cooperación al desarrollo (2019/PRYC/000271) *“Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso”*. Proyecto ejecutado en República Dominicana por el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y las centrales sindicales: *Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)*, *Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)* y la *Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)*, que conforman el Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras (CIMTRA), en el periodo comprendido del 2 de junio de 2020 hasta el 2 de junio de 2023.

2. PROPOSITO Y OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Determinar la pertinencia y el logro de los objetivos del proyecto, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo, proporcionando información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones de beneficiarios y donantes que ayuden a orientar futuras acciones y permitiendo la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, tanto en el país donante como, principalmente, en el país socio.

3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

El proyecto utilizó como marco referencial el Acuerdo de Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) y la experiencia de CIMTRA en proyectos similares para sustentar el diseño de la intervención.

El proyecto fue diseñado y desarrollado con la finalidad de contribuir a la equidad y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y a la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo en la República Dominicana. Para alcanzar los objetivos se definieron los resultados e indicadores detallados a continuación:

RESULTADOS / INDICADORES
R.1: La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género
Ir1.1. «Indicador 1»: Ratificado por la República Dominicana el Convenio OIT 156.

Ir1.2. «Indicador 2» : Adaptada la legislación laboral y de la seguridad social a las disposiciones en materia de igualdad de género en el trabajo de los convenios OIT 183, 189, 102, 187, 151 y 154
R.2. Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican.
Ir2.1. «Indicador 1» : Se han incluido cláusulas que promueven la equidad de género en 15 Convenios Colectivos
Ir2.2. «Indicador 2» Se han formado a 375 representantes de trabajadoras/es como delegados de igualdad de género en sus empresas.
Ir2.3. «Indicador 3»: Se han formado a 90 inspectores de trabajo en vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo.
RE3: Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo.
Ir3.1. «Indicador 1»: Ratificado por la República Dominicana el Convenio OIT sobre acoso y violencia en el trabajo.
ir3.2. «Indicador 2»: Formados 600 trabajadores sobre nuevas masculinidades, género y derechos humanos.
ir3.3. «Indicador 3» : Atendidas jurídica y psicológicamente 500 víctimas de violencia en el trabajo

4. METODOLOGIA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN

La evaluación se ha basado en la propuesta técnica elaborada por el equipo consultor que se anexa al informe. Iniciado en junio de 2023, el proceso de evaluación se ha desarrollado en tres fases: inicial, estudio de gabinete, trabajo de campo y procesamiento y análisis de la información para el informe final.

En base a los criterios clásicos de evaluación, se ha tratado de recoger los aspectos más relevantes del proyecto a nivel de diseño, procesos y resultados de actuación. Después de los primeros capítulos correspondientes a la introducción y descripción de la metodología de trabajo, el cuerpo central de este informe se orienta a comentar cada uno de los criterios de evaluación ordenados según las distintas dimensiones, para finalizar con unas conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta.

5. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN

El análisis de la intervención se desarrolló en tres (3) niveles que permitieron evaluar el diseño, el desarrollo y la gestión, así como los resultados de la intervención.

5.1. Diseño del proyecto

En este nivel se analizan los factores en el diseño del proyecto que determinan la pertinencia, la alineación con las estrategias del país y/o la contraparte local, así como la armonización, la participación y supuestos de apropiación de la intervención.

5.2. Gestión del proyecto

En este nivel se evalúan los factores que determinan la eficiencia de la intervención, la apropiación de la contraparte y de los grupos meta, la armonización y la participación de la contra parte local en la gestión, así como la participación de los grupos meta en el desarrollo del proyecto.

5.3. Resultados de la intervención

En este nivel se evalúan los factores que determinan la eficacia en la consecución de los objetivos, el impacto de la intervención y viabilidad para la continuidad en el tiempo de los efectos positivos generados con la intervención.

6. CONCLUSIONES

A continuación, se expone de manera resumida, las principales conclusiones en los criterios evaluados:

1. **Pertinencia:** El proyecto responde a las necesidades identificadas a partir del marco de referencia documental sobre el cual fue diseñado. Los objetivos y resultados planteados representan líneas de acción pertinentes al estar enfocados en temas relevantes como la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres, así como la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.
2. **Alineamiento:** La intervención es compatible y se encuentra alineada de manera sustantiva con la visión, objetivos y líneas de acción estratégicas del país establecidas en sus diferentes instrumentos normativos y estratégicos y de planificación, así como con la Política Española de Cooperación en el Marco de Asociación País entre República Dominicana y España para el período de estudio.
3. **Armonización:** La coordinación con otras entidades gestoras y/o donantes en la práctica fue limitada. Esto a consecuencia de que el enfoque empleado enmarcaba las posibles sinergias con otros actores al Acuerdo Interinstitucional Ministerio de la Mujer y CIMTRA y el mismo resultó inoperante debido al cambio de gobierno derivado de las elecciones del año 2020. Sin embargo, el proyecto contó con la participación de la Dirección de Inspectoría del Ministerio de Trabajo.
4. **Participación:** La intervención ha alcanzado, con excepciones y variaciones, los colectivos tipificados como titulares de derechos, obligaciones, responsabilidades, así como otros actores de interés. Las metodologías empleadas en las actividades consultivas y formativas, se desarrollaron bajo un enfoque participativo. No obstante, los lineamientos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación concretizados en los mecanismos definidos en el Reglamento Interno del proyecto que servían de base para su involucramiento activo durante

todo el ciclo del proyecto, no se cumplieron al 100%, lo que condujo a que la participación en estos aspectos se caracterizara por ser más consultiva y menos activa a la inicialmente prevista.

5. **Apropiación:** Se valora positivamente el marcado interés en favorecer la autogestión de los actores de sus propias políticas y estrategias y la creación de redes, evitando generar dependencias o enfoques asistencialistas y la elección de la Codirección como mecanismo de gestión. Sin embargo, se considera que la apropiación fue limitada debido a las fallas presentadas durante la implementación sumado a la insuficiencia de elementos que concretizaran y aseguraran la apropiación más allá del nivel de participación y el cumplimiento de los mecanismos de seguimiento y gestión durante la intervención.
6. **Eficiencia:** El proyecto confrontó dificultades para cumplir con el cronograma establecido dejando en evidencia oportunidades de mejoras en los mecanismos de coordinación. No obstante, logro gestionar los recursos económicos de forma eficiente, alcanzado a desarrollar todas las actividades programadas en cada uno de los resultados, presentaron un informe económico con un gran nivel de detalles, los cuales permitieron identificar el uso de los recursos. Sin embargo, se identifica que el monto global ejecutado al final del proyecto es ligeramente (2%) superior al monto global presupuestado en el informe de formulación del proyecto, lo que se debió a que se pagaron los cierres de contratos del personal local con recursos procedentes de la cuenta de ISCOD y no de la cuenta local del proyecto por acuerdo entre las partes e incluido en el acuerdo de colaboración firmado.
7. **Eficacia:** En general los resultados evidencian una eficacia limitada, donde se identifican actividades y líneas de acción enfocadas en la incidencia política para la ratificación y/o adaptación de los convenios de la OIT sin grandes resultados, una estrategia enfocada a la inclusión de cláusulas que promueven la equidad de género en los convenios colectivos y en la formación de líderes sindicales en la negociación de dichos convenios donde se logró un resultado muy limitado, así como capacitaciones y actividades de incidencia política con un enfoque en la lucha contra la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo que no aportó lo suficiente para alcanzar las metas.
8. **Impacto:** El proyecto no cuenta con indicadores de impacto que permitan una ponderación objetiva, sin embargo, se identifican efectos positivos como la experiencia que adquiere CIMTRA, que le ayudará primero a enfrentar los retos para mejorar sus capacidades de gestión y para asumir nuevos retos en beneficio de las mujeres trabajadoras dominicanas; varias personas entrevistadas también declararon haber aportado cambios en sus vidas profesionales y personales a raíz de las formaciones recibidas, o haberlos identificado en

compañeros/as de trabajo; sin embargo la confirmación de estos cambios de comportamientos y actitudes no se han podido verificar al faltar una línea de base.

9. **Enfoque de género:** El proyecto tiene inscrito el enfoque de género, abordando intencionalmente necesidades para reducir la desigualdad e inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. Sin embargo, careció de un análisis de los aspectos relacionales y estructurales de género en las organizaciones socias implementadoras. En su diseño predominó poner sobre las mujeres líderes en los sindicatos la responsabilidad de resolver la desigualdad de género en el ámbito laboral, sin tomar en cuenta aspectos claves como la responsabilidad que los hombres líderes igualmente conllevan para la igualdad de género, la triple carga de trabajo de las líderes y en consecuencia, no se previeron medidas de mitigación y de apoyo, lo que impactó a nivel de gestión.
10. **Viabilidad:** Existen elementos favorables para continuación de los beneficios adquiridos, pero no son suficientemente sólidos en términos de calidad y cantidad para afirmar su efectiva continuidad en el tiempo. La sostenibilidad del enfoque del proyecto recae ahora en el CIMTRA quienes, al asumir los objetivos planteados como parte integral en sus agendas de movilización futura, pueden continuar promoviendo en el ámbito laboral, la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de República Dominicana, así como la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. De la capacidad del CIMTRA para su fortalecimiento institucional, organización colectiva y movilización de recursos para dar operatividad real al *Plan de Incidencia para los temas de cuidados, trabajo libre de violencia y acoso y acceso a seguridad social integral. (2023-2026)* depende gran parte de este futuro.

7. RECOMENDACIONES

• Para ISCOD

1. Desarrollar diagnósticos y/o análisis de línea base donde se pueda identificar las capacidades reales de la contraparte local, las prioridades estratégicas de los actores claves del proyecto y el nivel de compromiso actual y futuro de las instituciones del estado vinculadas al proyecto con la finalidad de desarrollar un diseño sobre bases sólidas.
2. Profundizar el análisis crítico de los objetivos específicos, los resultados y las actividades para brindar mayor robustez a la lógica de la intervención. Podría realizarse en paralelo a la matriz de marco lógico, la Teoría del Cambio como complemento para visibilizar aspectos relevantes como las dinámicas de poder y la diversidad de factores y agentes que participan en el proceso de cambio, en especial, en aquellos vinculados a incidencia pública.

3. Incorporar indicadores orientados al impacto del proyecto en los beneficiarios. Un ejemplo de ello podría ser indicadores para evaluar los conocimientos efectivamente adquiridos por los y las beneficiarias/os de las actividades formativas, los cambios de comportamiento generados por el proyecto con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la variación de la composición por géneros en los espacios de toma de decisiones.
4. Un punto de partida para integrar elementos del enfoque transformador de género, podría ser incorporar durante la fase de identificación y análisis de las alternativas de intervención información sobre los aspectos relacionales y estructurales de género presentes en las organizaciones socias implementadoras.
5. Prever siempre medidas de mitigación para la triple carga de las sindicalistas, especialmente, en las líderes mujeres de los órganos de codirección. La triple carga de las mujeres pertenecientes a las organizaciones sindicales de Latino América y el Caribe no es casual, es previsible y está documentada.
6. En caso de emplear acuerdos interinstitucionales como eje principal para el alineamiento y la armonización de la intervención, se recomienda evaluar factores como los ciclos políticos que puedan afectar su cumplimiento y establecer medidas de mitigación. Una posible medida sería incorporar sinergias con otras agencias y actores pertinentes y capaces fuera del acuerdo para paliar los efectos en caso de inoperatividad de la colaboración interinstitucional.
7. Comprometer y asegurar la participación activa de las/los tomadores de decisiones (en este caso, los líderes de las centrales sindicales) a través de la identificación de sus prioridades y la vinculación de los resultados de los proyectos a ellas, incluyendo iniciativas de sensibilización y formación de los lideres, así como otros mecanismos de apropiación.

• **PARA CIMTRA**

1. Desarrollar un diagnóstico de la estructura organizacional y las capacidades reales disponibles en temas de gobernanza institucional, capital humano, estandarización de procesos, gestión de proyectos, incidencia política, gestión del conocimiento, entre otros, para afrontar de forma exitosa futuros proyectos en beneficio de las mujeres trabajadoras.
2. Procurar, la institucionalización de los productos obtenidos durante la implementación del proyecto para lograr mantener los compromisos y los avances a mediano y largo plazo; en particular, incorporar los contenidos formativos de género en la malla curricular de la organización y de las y los formadores que puedan potenciar la transferencia de conocimiento.

3. Realizar los esfuerzos necesarios con la finalidad de buscar y consolidar nuevas alianzas con instituciones, orientadas al financiamiento y la operativización del Plan de Incidencia CIMTRA 2023-2026.
4. Incorporar dentro de la estrategia acciones orientadas a una mayor participación e involucramiento activo con los hombres titulares de poder decisorio de las centrales sindicales que integran el CIMTRA. Cuando los hombres son tomadores de decisiones clave, deben tener la responsabilidad particular de identificar y actuar sobre las desigualdades y la discriminación de género.
5. Continuar fortaleciendo los mecanismos ya existentes de comunicación y coordinación con los actores que participaron en la intervención y con los cuales hubo sinergia positiva como el IGEF-UASD y NAM.
6. Establecer un directorio de las personas formadas y/o con experiencia en negociación de convenios colectivos con cláusulas pro-equidad de género, para establecer un sistema de gestión del conocimiento que permita readiestramientos y el desarrollo de foros donde se compartan las experiencias adquiridas.
7. Desarrollar un registro centralizado de los convenios vigentes y los que están en proceso de negociación, consolidando la información recopilada con el apoyo de las centrales sindicales para garantizar un seguimiento.

8. CONCLUSIÓN GENERAL

Como conclusión general, se valora que el proyecto realizó contribuciones pertinentes en actores claves del contexto local para el fortalecimiento de las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticos, sociales y económicos y a tener un trabajo libre de violencia y acoso. Sin embargo, resulta difícil valorar aspectos relevantes como la calidad de las sensibilizaciones, formaciones y atención del gabinete jurídico y psicológico y los efectos concretos de los beneficios recibidos, debido a debilidades en el diseño y en el sistema de seguimiento y evaluación interna del proyecto.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y objetivos de la evaluación

El Objeto de la presente evaluación lo constituye el proyecto de cooperación al desarrollo (2019/PRYC/000271): *“Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso”*. Proyecto ejecutado en República Dominicana por el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y las centrales sindicales: Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), que conforman el Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras (CIMTRA), en el periodo comprendido del 2 de junio de 2020 hasta el 2 de junio de 2023.

Una vez concluida la ejecución del proyecto y de acuerdo a las disposiciones correspondientes, se debía realizar una evaluación final y externa de la intervención. En este sentido, tras el estudio de la propuesta técnica y económica presentada en el mes de enero de 2023, en el mes de junio del mismo año se llegó a un acuerdo contractual con la empresa Peyper Service quien firma este estudio.

La evaluación final ha sido realizada de acuerdo a la propuesta de evaluación y ha respondido a los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar la pertinencia y el logro de los objetivos del proyecto, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo, proporcionando información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones de beneficiarios y donantes que ayuden a orientar futuras acciones y permitiendo la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, tanto en el país donante como, principalmente, en el país socio.

Específicamente, la evaluación tiene en cuenta los siguientes niveles de análisis:

- La evaluación de diseño: analiza la racionalidad y coherencia de la intervención, la definición de los objetivos y el análisis de la lógica de la intervención.
- La evaluación de proceso o gestión: valora la capacidad de planificación y gestión de la intervención en relación con su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

- La evaluación de resultados de actuación: valora hasta qué punto se han conseguido los resultados establecidos, así como la eficiencia de los recursos empleados para ello.

Resultados a ser evaluados:

- R.1: La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género.
- R.2. Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican.
- R3: Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo.

Finalmente, el enfoque del equipo evaluador ha procurado poner énfasis durante todo el proceso de evaluación en:

- a) Focalizar la atención en los elementos más relevantes para cada uno de los criterios de evaluación.
- b) Ofrecer alternativas para los aspectos a mejorar, ello con miras al interés común de todos los actores implicados en el éxito de la intervención y
- c) Reflejar las buenas prácticas para ilustrar los aspectos más exitosos del proyecto.

1.2. Preguntas principales y criterios de valor

De acuerdo con la propuesta técnica presentada, el trabajo evaluativo se ha centrado en el análisis de los criterios estándar fijados por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad. Respondiendo a las prioridades de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), también se han tenido en cuenta los sub-criterios de apropiación, alineación y participación entre los distintos agentes.

La evaluación ha abarcado el estudio de los niveles de diseño, gestión y resultados del proyecto y en la definición de las preguntas de evaluación. En la sección de Anexos se presenta la matriz de evaluación completa detallando todas las preguntas formuladas en el proceso evaluativo que nos ha permitido analizar los criterios antes expuestos. No obstante, tenemos que a *grosso modo*:

- Las preguntas relacionadas con el criterio de **relevancia/pertinencia** cuestionará la adecuación del diseño del proyecto y de los resultados previstos con las necesidades del contexto.
- Las preguntas relacionadas con la **eficacia** medirán y valorarán el grado de alcance de los objetivos inicialmente previstos.

- Las preguntas relacionadas con la **eficiencia** analizarán en qué medida los mecanismos de gestión, recursos y tiempo han sido óptimos para el logro de los resultados.
- Las preguntas relacionadas con el **impacto** están dirigidas a los efectos o transformaciones producidos directa o indirectamente por la intervención.
- Las preguntas relacionadas con la **viabilidad** interpelarán a la existencia de condiciones organizativas (coordinación con otros, estrategia de salida, adecuación social, técnica, financiera y cultural) que permitan estimar el grado en que los efectos de la intervención continúen una vez retirada la ayuda externa.

2. DESCRIPCIÓN RESUMIDA DE LA INTERVENCIÓN

El proyecto “Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia” es una colaboración de ISCOD y los socios locales, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), centrales sindicales dominicanas que han constituido el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) que ha sido la contraparte del proyecto.

2.1. Diseño del proyecto

El diseño del proyecto se sustentó en la experiencia acumulada de CIMTRA, asociada a encuentros y foros desarrollados en los últimos años, así como a su participación en proyectos similares donde se ha reconocido las discriminaciones que las trabajadoras sufren en el mercado de trabajo dominicano, la brecha salarial y las dificultades de acceso al empleo por una menor cualificación relativa, entre otras oportunidades de mejora para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El proyecto se sitúa en el marco referencial del Acuerdo de Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) que permitió sustentar el diseño de la intervención.

El proyecto fue diseñado y desarrollado con la finalidad de contribuir a la equidad y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y a la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo en la República Dominicana.

Para alcanzar los objetivos la intervención definió y desarrollo los resultados y actividades detalladas a continuación:

RESULTADOS	ACTIVIDADES
R.1: La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género	Crear un Gabinete de Estudios de Género y Trabajo del CIMTRA.
	Incidir políticamente para la ratificación por la República Dominicana del Convenio OIT 156.
	Incidir para la adecuación legislativa a los convenios 183, 189, 102, 187, 151 y 154.
R.2. Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican.	Desarrollar talleres de elaboración de cláusula modelo que promueva la equidad de género en la negociación colectiva.
	Estructurar la Comisión de seguimiento a la inclusión de las mujeres trabajadoras en la negociación colectiva
	Formar en igualdad de género en el trabajo a negociadoras y negociadores de convenios colectivos
	Formar a representantes de trabajadoras/es como delegados de igualdad de género en sus empresas
	Formar a inspectores/as de trabajo para enfrentar la vulneración de los derechos de las mujeres en el trabajo
RE3: Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo.	Incidir políticamente para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo
	Formar trabajadores sobre nuevas masculinidades, género y derechos humanos
	Sensibilizar en las empresas para la erradicación de la violencia y el acoso contra las mujeres.
	Desarrollar un gabinete de atención jurídica y psicológica para las trabajadoras sobrevivientes de violencia y acoso en el trabajo.

2.2. Gestión y ejecución del proyecto

La intervención definió mecanismos de gestión y seguimiento como:

- El Comité de Gestión, principal órgano de gestión del proyecto de carácter estratégico, decisorial y con la función de desarrollar el monitoreo operativo del proyecto. El Comité de Gestión estuvo integrado por una (1) Codirectora de ISCOD en República Dominicana. tres (3) Codirectoras del CIMTRA con (3) sustitutas y una Coordinadora/a del proyecto. Las codirectoras de CIMTRA pertenecen a las centrales sindicales CNUS, CNTD y CASC.
- Comité de Seguimiento y Evaluación. órgano encargado de formular recomendaciones técnicas especializadas en temas relacionados a los diferentes resultados del proyecto, principalmente tareas de seguimiento y evaluación técnica – especializada. Su función es apoyar al Comité de Gestión en evaluar el desempeño, los resultados y las metas alcanzadas por el proyecto.

2.3. Unidades de apoyo

La intervención incluyó en su diseño unidades enfocadas en potenciar la incidencia política y para apoyar las víctimas de acoso y violencia en el trabajo:

- La Comisión de Seguimiento a la inclusión de perspectiva de género y a la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, conformada por dos (2) titulares y dos (2) sustitutos por central sindical, respetando el principio de igual representación, 50% hombres y 50% mujeres).
- El Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica diseñado con la finalidad de prestar atención jurídica y psicológica a trabajadoras víctimas del acoso y la violencia en el trabajo, así como de acompañar en el desarrollo del diseño y posicionamiento de CIMTRA en relación con temas de violencia y acoso en el trabajo.
- El Gabinete de Estudios de Género y Trabajo con el objetivo de desarrollar diagnósticos sobre la situación de las trabajadoras dominicanas y asistir técnicamente al CIMTRA en los procesos de incidencia política para la ratificación de los convenios OIT 156 y sobre acoso y violencia en el trabajo y la adecuación de la legislación laboral y de la seguridad social y en la negociación colectiva.

2.4. Cronograma y plan de trabajo

El proyecto se planificó para iniciar en el primer trimestre del año 2020, pero la pandemia del COVID19 retrasó los planes de trabajo y el cronograma de actividades del proyecto, formalmente las actividades y planes de acción se desarrollan a partir del año 2021 con las restricciones y limitaciones que las medidas de salud pública imponían en el contexto de la pandemia del COVID19. El proyecto tenía una duración inicial de 24 meses, inició el 3/06/2020, pero tuvo dos extensiones una hasta el 2/12/2022 y la otra hasta el 2/06/2023.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA EVALUACIÓN

Se trata de una evaluación final, independiente y sumativa, bajo un enfoque metodológico no experimental, haciendo uso del análisis de la contribución. La evaluación se ajusta a las normas y estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG). El proceso utilizado siguió los criterios de evaluación definidos por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE: pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad del proyecto. Bajo cada criterio, se desarrollaron preguntas e indicadores de evaluación para guiar el ejercicio de evaluación. Éstos, y las fuentes de datos relacionadas, se recopilaron en una matriz de evaluación que sirvió como instrumento clave de orientación a lo largo de la evaluación y que está incluida en la sección de Anexos.

La evaluación aplicó un enfoque metodológico mixto, haciendo uso de los siguientes métodos de recolección de información: a) revisión documental; b) entrevistas semiestructuradas y c) grupos focales. **A través de las entrevistas y grupos focales, se incluyó una diversa gama de actores**

implicados en la intervención contando en total con la participación de treinta y nueve (39) actores en la evaluación, veintitrés (23) mujeres y dieciséis (16) hombres, veintiún (21) de ellos a través de las entrevistas semiestructuradas y dieciocho (18) mediante los grupos focales. Los principales métodos utilizados para el análisis de datos fueron el análisis de contenido temático y la triangulación, comparando evidencias de múltiples fuentes y los métodos de recogida de datos.

3.1 Fases y actividades de la evaluación

La implementación de la evaluación se desarrolló en tres (3) fases descritas a continuación:

Fase 1: Fase inicial (del 15 de junio a 14 de julio).

Esta fase tuvo como objetivo **consensuar el plan de trabajo, elaborar el diseño de la evaluación, así como las metodologías de trabajo y las herramientas**. Para ello se realizaron dos (2) reuniones¹ en donde se abordaron temas como presentación del equipo consultor, las distintas fases de la evaluación, la metodología a emplear, los riesgos y limitaciones de la evaluación, medidas de mitigación, documentación relevante del proyecto, así como los productos a entregar y el sistema de comunicación a emplear durante el proceso de evaluación.

Fase 2: Estudio de gabinete (del 15 de julio al 9 de agosto).

En esta fase se determinó el marco definitivo de la evaluación y se analizó la documentación primaria con el fin de adquirir un conocimiento profundo del proyecto. Durante esta fase se desarrollaron las actividades mencionadas a continuación:

- Actividad 1. **Análisis de la documentación generada por el proyecto**. Como resultado de esta actividad se obtuvo una matriz de estudio documental que contiene un listado de todos los documentos analizados, provenientes de las fuentes de información secundarias.
- Actividad 2. **Desarrollo de herramientas para recopilación y proceso de datos**. Sobre la base de las preguntas de evaluación incluidas en los TDRs, la documentación suministrada por la coordinación técnica de ISCOD e indicadores relacionados, se elaboró la matriz de evaluación e instrumentos de recolección de información.²
- Actividad 3. **Consultas a informantes clave en sede**. Consultas a la técnica de proyectos ISCOD del Área Caribe para aclarar dudas relacionadas con la documentación e información complementaria.

¹ La primera de ellas en fecha 15 de junio la segunda en fecha 14 de Julio del 2023 con la participación del equipo consultor, la técnica de proyectos del área Caribe por parte de ISCOD y la co-directora por parte del CNUS-CIMTRA.

² Ambos disponibles en los Anexos a este informe.

- Actividad 4. **Informe preliminar resultado del estudio de gabinete.** Elaboración, presentación y proceso de validación con el equipo ISCOD del informe, incluido en los Anexos.
- Actividad 5. **Planificación y coordinación del trabajo de campo.** Identificación de actores e informantes clave, sometidos a ISCOD para su validación y suministro de contactos. La base de contactos incluyó diversos tipos de actores e informantes³ que fueron contactados por ISCOD a los fines de presentar al equipo evaluador previo al inicio del trabajo de campo.

Fase 3: Trabajo de campo (del 10 al 25 de agosto de 2023).

En esta fase se realizaron los contactos con los informantes clave⁴ para la coordinación de las visitas con el fin de recopilar la información a través de las entrevistas y grupos focales.

- Actividad 1. **Desarrollo de un ciclo de llamadas directas:** para concretar las entrevistas y coordinar con las líderes del CIMTRA y la Dirección del Sistema de Inspectoría del Ministerio de Trabajo los grupos focales correspondientes.
- Actividad 2. **Realización de entrevistas y grupos focales:** las entrevistas y los grupos focales se llevaron a cabo con los y las informantes claves que gestionaron y participaron en el proyecto, trabajadores/as que participaron en las actividades y capacitaciones desarrolladas en el proyecto y demás actores, conforme a lo acordado en el plan establecido.
- Actividad 3. **Elaboración, presentación y validación del informe memoria de campo:** se realizó un primer análisis de los resultados obtenidos y se presentó un informe con una sistematización preliminar de las informaciones relacionadas a las entrevistas realizadas y grupos focales. Asimismo, se incluyeron las incidencias presentadas durante el desarrollo del trabajo de campo y las medidas de mitigación adoptadas.

Fase 4: Análisis de la información e Informe final de evaluación (del 26 de agosto al XX)

En esta fase se desarrolló el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos del proyecto, se elaboró la versión preliminar y definitiva del informe final y el plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados.

- Actividad 1. **Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos:** Se realizó un análisis en profundidad de todos los datos recogidos a través de los diferentes instrumentos y de las distintas fuentes, garantizando a través de las técnicas de triangulación la fiabilidad de la información y la validez de los resultados y las conclusiones obtenidas.

³ Gestores y decisores, trabajadores/as que participaron en las actividades y capacitaciones, negociadores/as de convenios capacitados en el proyecto, representantes de instituciones del Estado Dominicano vinculadas al proyecto, entre otros.

⁴ Listado detallado en la sección de Anexos del presente informe.

- Actividad 2. **Desarrollo del borrador del informe inicial:** se redactó de conformidad con las normas de calidad OCDE/CAD 2010 e incluye un análisis de lo que funciona y por qué, qué elementos son críticos, qué elementos aceleraron o frenaron el éxito.
- Actividad 3. **Desarrollo de modificaciones al borrador para presentar informe final** Incorporando las observaciones y recomendaciones recibidas del Comité de seguimiento de evaluación.
- Actividad 4. **Desarrollo de plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados:** se elaboró y presentó el plan de comunicación y difusión de la evaluación para su validación por parte del Comité de Seguimiento de la Evaluación y posterior socialización con los actores relevantes.

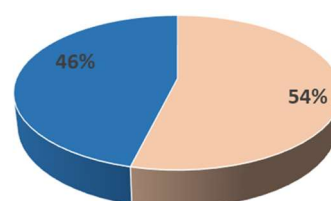
3.2 Metodología y técnicas aplicadas

3.2.1 Recopilación y análisis de la información

La evaluación aplicó un enfoque metodológico mixto, haciendo uso de los siguientes métodos de recolección de información: a) revisión documental; b) entrevistas semiestructuradas y c) grupos focales. Se incluyó un amplio abanico de partes interesadas a través de las entrevistas y grupos focales con informantes claves que gestionaron y participaron en el proyecto, a saber: decisores, técnicos, gestores, trabajadores/as que participaron en las actividades y capacitaciones, negociadores/as de convenios capacitados en el proyecto, representantes de instituciones del Estado Dominicano y sociedad civil vinculadas al proyecto.

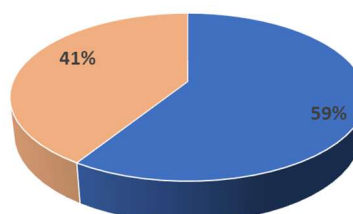
Entre las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales se contó con un total de treinta y nueve (39) participantes segregados como se detalla a continuación:

Modalidad	No. de informantes
Entrevistas	21
Grupos focales	18
Totales	39



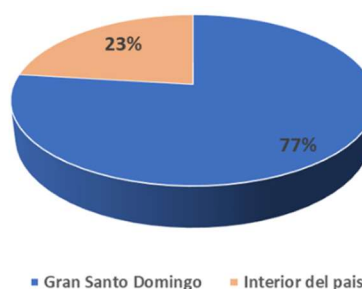
■ Entrevistas semiestructuradas ■ Grupos focales

Sexo	No. de informantes
Mujeres	23
Hombres	16
Totales	39



■ Mujeres ■ Hombres

Lugar de residencia	No. de informantes
Gran Santo Domingo	30
Interior del país	9
Totales	39



La información obtenida a través de la revisión documental y las entrevistas se trianguló y validó con las distintas fuentes de información. Este proceso condujo a la formulación de hallazgos bajo cada criterio de evaluación, respondiendo a las respectivas preguntas de evaluación. Las conclusiones se basaron en los hallazgos, y se elaboraron las correspondientes recomendaciones para abordar las principales cuestiones incluidas en los hallazgos y conclusiones de forma prospectiva, a fin de que sirvan de recomendaciones prácticas que sean de utilidad para futuras intervenciones.

a) Revisión documental

Objetivo: Encontrar pruebas de carácter cuantitativo y cualitativo relacionadas con todas las preguntas de la evaluación.

Análisis y Procesamiento: Se examinaron los documentos y datos pertinentes proporcionados tanto por ISCOD como por los socios locales. Se revisaron más noventa (90) documentos del proyecto incluyendo el documento de formulación, matriz de planificación, informes anuales, estudios realizados durante la implementación, convenios suscritos, medios de verificación⁵ entre otros, y las evidencias encontradas se incluyeron en la matriz de evidencias. En los Anexos, se incluyen los resultados de la revisión documental.

b) Entrevistas Semiestructuradas

Objetivo: Recoger información cualitativa en profundidad con los/as diferentes informantes clave en relación con todos los criterios de evaluación. La información recopilada sirvió para responder a las preguntas de evaluación sobre relevancia local, actores clave, la eficacia, el impacto, la gestión y la sostenibilidad, así como para identificar las lecciones aprendidas.

Diseño e implementación: Se diseñaron 5 tipos de cuestionarios según tipo de actor,⁶ con el objetivo de alcanzar una mejor comprensión de sus percepciones, y tener acceso a una valoración focalizada por tipología de actores y beneficiarios.

⁵ Se refiere a listados de participantes en los eventos, videos, notas de prensa.

⁶ Grupo 1: Decisores, técnicos y gestores ISCOD – CIMTRA; Grupo 2: Líderes de CNUS – CASC-CNTD; Grupo 3: Representantes de trabajadores/as y negociadores/as de convenios colectivos formados; Grupo 4: Instituciones del estado dominicano/ OSC y Grupo 5: Inspectores/as de trabajo formados.

Al grupo inicial de actores validados por ISCOD, se aplicó la estrategia de bola de nieve, en la que las personas entrevistadas referían a otras de interés para la evaluación por su experiencia en la temática. De esta manera se identificaron a otras personas relevantes, llegando a un total de 21 participantes (16 mujeres/5 hombres).

Las entrevistas se realizaron en República Dominicana de forma online y presencial. Cada entrevista fue contextualizada y el equipo consultor fue adaptando las preguntas de acuerdo al nivel de conocimiento e interacción del entrevistado/a con el proyecto. A continuación, se presenta el listado de informantes:

Tabla 1: Grupos de informantes entrevistas por tipo de actor

PARTICIPANTES	GENERO	GRUPO	PERFILES DE PARTICIPANTES
Informante 1	F	Grupo 1: Decisores, técnicos y gestores ISCOD – CIMTRA	Miembros del equipo ISCOD y del equipo de CIMTRA
Informante 2	F		
Informante 3	F		
Informante 4	F		
Informante 5	F		
Informante 6	F		
Informante 7	F		
Informante 8	F	Grupo 2: Líderes de CNUS - CASC - CNTD	Líderes de CNUS - CASC – CNTD
Informante 9	F		
Informante 10	M		
Informante 11	M	Grupo 3: Representantes de trabajadores/as y negociadores/as de convenios colectivos formados	Trabajadores/as Líderes sindicales de base
Informante 12	M		
Informante 13	M		
Informante 14	F		
Informante 15	F		
Informante 16	F		
Informante 17	M	Grupo 4: Instituciones del estado dominicano/ OSC	Representantes del Min. de Trabajo Representantes de IGEF -UASD
Informante 18	F		
Informante 19	F		
Informante 20	F	Grupo 5: Inspectores/as de trabajo formados	Inspectores/as de Trabajo
Informante 21	F		

Al desagregar por género, el 76% de las personas entrevistadas fueron mujeres y el 24% fueron hombres. De igual modo, al desagregar por entidades, se contó con mayor participación del grupo de decisores, técnicos y gestores del proyecto pertenecientes a ISCOD y CIMTRA.

Procesamiento: un miembro del equipo evaluador tomó notas detalladas mientras el otro realizaba la entrevista. Todas las notas obtenidas fueron introducidas en una plantilla de procesamiento de datos en formato Excel. Con el fin de analizar los datos teniendo en cuenta los posibles sesgos de las

respuestas, se separó y procesó la información en cinco matrices, una por cada grupo de actor. El análisis cualitativo se realizó de forma manual, examinando las respuestas de las personas entrevistadas en busca de los temas y cuestiones comunes que se plantearon, recopilándolas y organizándolas sistemáticamente de acuerdo con los criterios y las preguntas de evaluación.

c) Grupos Focales

Objetivo: Se llevaron a cabo cuatro (4) grupos focales con agrupaciones de informantes clave, con el objetivo de promover la participación y generar información cualitativa más detallada sobre los diferentes criterios de evaluación. Los grupos estuvieron conformados de la siguiente manera

- *Grupo focal nro.1:* beneficiarios representantes de trabajadores/as formadas por la intervención.
- *Grupo focal nro.2:* inspectores/as del trabajo formados por la intervención.
- *Grupo focal nro. 3:* negociadores de convenios colectivos.
- *Grupo nro.4:* grupo mixto de actores beneficiarios⁷.

Diseño e implementación: Se diseñaron cuestionarios específicos⁸ con preguntas abiertas para cada uno de los grupos focales. **Durante la fase del trabajo de campo se realizaron cuatro (4) grupos focales con una participación total de dieciocho (18) personas, como se detalla a continuación:**

Grupos focales	Formato	No. de participantes
Representantes de trabajadores/as	Presencial	2
Negociadore/as de convenios	Presencial	3
Líderes sindicales de base	Presencial	2
Inspectores/as de trabajo	Online	11
		18

Al igual que en el caso de las entrevistas, el equipo consultor adaptó las preguntas de evaluación al conocimiento del proyecto de las personas a consultar, se informó sobre el propósito de la evaluación, su carácter externo y los lineamientos de manejo de la información recabada. Cada actividad aportó informaciones en un contexto menos estructurado que permitió contrastar las percepciones respecto a las dimensiones evaluadas.

Procesamiento: un miembro del equipo tomó notas detalladas mientras otro realizaba las preguntas relevantes para conocer su opinión sobre el proyecto, sobre cómo se atendieron sus necesidades y

⁷ Este último grupo estaba inicialmente destinado a la aplicación de una encuesta, sin embargo, debido a la poca asistencia, se optó hacer un grupo focal de actores mixtos, realizando preguntas para conocer su opinión sobre el proyecto, sobre cómo se atendieron sus necesidades y sobre su percepción de la sostenibilidad de los avances conseguidos.

⁸ Los cuestionarios de los grupos focales se encuentran en la sección de Anexos del informe.

sobre su percepción de la sostenibilidad de los avances conseguidos. Todas las notas obtenidas fueron introducidas y en una plantilla de procesamiento de datos en formato Excel y examinadas las respuestas en busca de los temas comunes que se plantearon, recopilándolas y organizándolas sistemáticamente de acuerdo con los criterios y las preguntas de evaluación.

3.2.2 Control de calidad de datos

El control de calidad de los datos se garantizó durante todo el proceso de evaluación, según los procedimientos y estándares establecidos para las evaluaciones en las Normas y Estándares de Evaluación en el Sistema de Naciones Unidas del UNEG, asegurando que los datos fueran válidos, fiables, consistentes, precisos, completos y puntuales en el tiempo. Igualmente, se garantizó que los datos fueran íntegros para poder considerarse creíbles e igualmente sujetos a las normas de confidencialidad. En este sentido, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se elaboró y facilitó a cada participante los correspondientes formatos de consentimientos informados.
- Se verificó que los/as participantes hubiesen estado involucrados o impactados por la intervención.
- Las preguntas fueron presentadas por bloques o temas para evitar confusión y expresadas de manera clara y directa para evitar ambigüedades.
- La recogida de la información se basó en cuestionarios previamente definidos para cada tipo de actor y utilizados de forma estandarizada. La información recopilada fue procesada de forma consistente en unas plantillas predefinidas de procesamiento de datos, para garantizar la comparabilidad de los datos.
- En las entrevistas y grupos focales participaron dos consultores, uno como entrevistador y otro ayudando a tomar notas. En aquellos casos en que no fue posible, la actividad fue grabada y posteriormente transcrita y procesada en los formatos para tal fin.
- Los entrevistadores conservaron su imparcialidad durante la recogida de información, no expresando opiniones o valoraciones que pudiesen sesgar las respuestas de los participantes.
- Se empleó como método para el análisis de datos la triangulación, comparando las evidencias provenientes de las diferentes fuentes y métodos de recogida de datos.

3.3 Condicionantes y límites del estudio realizado

En este apartado se presentan algunas consideraciones sobre la evaluabilidad del proyecto tomando como referencia los elementos que condicionan la evaluabilidad propuestos por el Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española:⁹

- **Calidad de la planificación:** los instrumentos propios de la gestión por resultados como el cuadro de mando integral, plan operativo anual y matriz de indicadores de efectos, procesos y productos previstos a nivel de diseño no fueron realizados, por lo que se acudió principalmente a la matriz de planificación de los informes anuales en la que se cotejaban las metas e indicadores por resultados. Éstos últimos están orientados más a la cantidad que a la calidad, lo que limitó un análisis cualitativo más profundo de la intervención.
- **Existencia y disponibilidad de la información:** la disponibilidad de información no ha sido la deseada, presentando en algunos casos retrasos importantes, como es el caso del informe final de la evaluación que hubiese permitido conocer con antelación cuestiones como las actividades del último año que facilitarían una exploración más adecuada y en profundidad con los informantes durante el trabajo de campo. Aun cuando la coordinación del proyecto elaboraba informes, estos fueron insuficientes para el monitoreo con mayor profundización en aspectos técnicos y metodológicos, explicación de las causas de ciertas limitaciones; sumado a la falta de diagnósticos o informes de línea base para casi todas las intervenciones. En el caso del R2, sólo se pudo constatar dos casos de convenios negociados en el periodo que se desarrolló el proyecto, esto por desconocimiento de las centrales de los convenios negociados o a negociar, lo que limita la posibilidad de verificar el éxito del proyecto en otros convenios además de los analizados.
- **Implicación de actores y contexto sociopolítico:** Se contó con una actitud y disposición favorable para la evaluación por parte actores claves consultados, en especial, por parte de los líderes de las centrales que conforman el CIMTRA. Sin embargo, puntualmente actores como los representantes de las entidades empleadoras y usuarias del gabinete de atención jurídica y psicológica, no participaron. Como medida de mitigación, en las entrevistas se hicieron preguntas adicionales sobre la percepción de los y las informantes respecto al nivel de interés y compromiso del sector empresarial, y de la gestión y desempeño del gabinete. La participación a los tres grupos focales con integrantes de las centrales sindicales fue baja (7 personas de las 35 convocadas), aun cuando se contó con la colaboración activa de todas las dirigentes.

⁹ Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española 2007: España.

4. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN

El análisis que se presenta a continuación se basa en las dimensiones establecidas para la evaluación y las preguntas definidas para cada una de ellas en la matriz de evaluación. Este análisis se sustenta en la información obtenida de la documentación proporcionada por el equipo de ISCOD y por las representantes de CIMTRA, así como por la información resultante de las entrevistas semiestructuradas y de los grupos focales realizados a decisores, técnicos y gestores, trabajadores/as capacitados, negociadores/as de convenios capacitados, inspectores/as de trabajo capacitados y actores claves de las instituciones del estado vinculadas al proyecto para recabar su opinión sobre las dimensiones evaluadas del proyecto.

Este análisis se desarrolla en tres (3) niveles que nos permiten evaluar el diseño, el desarrollo y la gestión, así como los resultados de la intervención.

4.1 DISEÑO DEL PROYECTO

En este nivel se analizan los factores en el diseño del proyecto que determinan la pertinencia, la alineación con las estrategias con las estrategias del país y/o la contraparte local, así como la armonización, la participación y consideraciones sobre el enfoque de género de la intervención.

4.1.1 Consideraciones generales

- Se valora positivamente la incorporación de elementos en el diseño que evidencian una marcada intención de fortalecer la autogestión y evitar generar dependencias o enfoques asistencialistas, tales como la selección del mecanismo de codirección en la gestión y seguimiento, el convenio CIMTRA-Ministerio de la Mujer y otros marcos institucionales ya existentes en el territorio, aunque éstos en la implementación por varios factores no resultaron como se esperaba.
- El marco lógico simplificó en exceso los procesos de cambio, reduciéndolos a una relación lineal de causa y efecto que no reflejaba la complejidad de los cambios sociales requeridos para lograr los resultados deseados, subestimando factores y agentes que contribuyen en el desarrollo de resultados y sobrestimando las medidas correctoras, incurriendo así en resultados muy ambiciosos y poco viables. Esto fue especialmente notorio en los casos de R1 y R3.
- En relación con los indicadores, los mismos están más orientados a medir la realización de las actividades en términos cuantitativos que el impacto o los efectos del proyecto en los beneficiarios. También se observa la falta de un sistema de indicadores de género sólido, y de indicadores desagregados por sexo, que permitiera la recolección y el análisis de la información

pertinente para medir el avance hacia la equidad de género durante el ciclo de vida del proyecto.

- A nivel de participación, hubiese sido deseable en la fase de diseño involucrar otros actores de la esfera pública, como la Fiscalía, que en el caso del R3, permitiría un mayor engranaje institucional en el abordaje y respuesta en la violencia contra las mujeres, así como profundizar la implicación del Ministerio del Trabajo y del sector empresarial como aliados para el logro de los resultados del R1.
- Se identifica la ausencia de un análisis de los aspectos relacionales y estructurales de género en las organizaciones socias implementadoras. En el diseño subyace una visión que pone principalmente sobre las mujeres (mujeres líderes en los sindicatos) la responsabilidad de resolver la desigualdad de género en el ámbito laboral, estando la participación masculina principalmente orientada en calidad de beneficiarios y potenciales agentes de cambio y en una menor medida, como socios activos de las mujeres en el cambio, lo cual no es adecuado. No se tomaron en cuenta aspectos claves como la triple carga de trabajo para las mujeres líderes del CIMTRA (trabajo productivo, trabajo reproductivo, doméstico y de cuidado, y trabajo social o comunitario) y en consecuencia, no se previeron medidas de mitigación y de apoyo.
- La intervención no contó con un diagnóstico inicial o informe de línea base que le permitiera sustentar el diseño y las líneas de acción planteadas, aun cuando en la columna "Línea Base de la "matriz de lógica de la Intervención"¹⁰, en el R2 especifica que el proyecto incluye una actividad inicial de línea base, esta actividad o documento no ha sido presentado al equipo evaluador.
- La ausencia de un diagnóstico organizacional inicial que permitiera identificar posibles brechas en las fortalezas, debilidades, dinámicas y expectativas de las organizaciones socias locales, condujo a pasar por alto:
 - La prioridad de los líderes de las centrales sindicales, que es mejorar los niveles salariales en el país. Incluir este factor en el diseño de la intervención pudo marcar la diferencia para lograr una mayor implicación y compromiso de los líderes sindicales en el proyecto.
 - La realidad del país, sus contrastes socioeconómicos y la importancia en el sector sindical de incentivos claves como la asignación de viáticos, la alimentación y gastos de transporte. Éstos afectan considerablemente la participación de muchos activistas y líderes sindicales, dado que tienen salarios muy bajos y en muy pocos casos las centrales sindicales cuentan con recursos para cubrir estos gastos.

¹⁰ Informe formulación del proyecto, Matriz "Lógica de la Intervención", Pág. 21.

- Una mayor comprensión de las dinámicas de las centrales sindicales y los sindicatos dominicanos de base en la negociación colectiva para una mejor alineación en cuanto a la cantidad y periodicidad de los convenios colectivos previstos.

4.1.2 Pertinencia de la intervención

A lo largo de los últimos años en diferentes encuentros de mujeres trabajadoras dominicanas organizados por el CIMTRA¹¹ se ha reconocido las discriminaciones que las trabajadoras sufren en el mercado de trabajo dominicano: la brecha salarial, los techos de cristal y las dificultades de acceso al empleo por una menor cualificación relativa. A esto se añade el escaso reconocimiento de las mujeres dominicanas como agente productivo o la escasa valoración de su autonomía.

Los datos e indicadores utilizados como referencia en el Informe de Formulación de Proyecto, fueron informes del PNUD, CEDAW y la OIT que describen la situación de desigualdad de las mujeres dominicanas: el índice de desigualdad de género (IDG) es de 0.470, ocupando República Dominicana el puesto 107 de 159 países; la tasa de pobreza femenina es de 28%, y la tasa de desocupación femenina de 20.9%. Estos indicadores no han cambiado o se han agravado a raíz de la pandemia del COVID19 y la crisis post pandemia que la economía dominicana y mundial han sufrido, como evidenciado en el informe de Naciones Unidas "Documento del programa para la República Dominicana (2023-2027)"¹²

En informaciones más recientes el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), en 2021, establece que la alta feminización de la pobreza implicaba que había 125,4 mujeres pobres por cada 100 hombres, 3,4 % de mujeres en situación de pobreza extrema y 25,8 % en situación de pobreza general. La disparidad en la participación de las mujer en el mercado laboral era del 24,2 % y el desempleo abierto del 12 % (frente al 3,9 % de los hombres). Las mujeres dedicaban 31,2 horas más a la semana a los cuidados y las tareas domésticas, y solo el 23,4 % de los parlamentarios eran mujeres.¹³

¹¹ A través de un documento firmado por 48 organizaciones, entre ellas CIMTRA, con ocasión de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y su coincidencia con la coyuntura electoral del 2016, las organizaciones denuncian la grave situación en que viven las mujeres. Advierten que las propias informaciones y datos estadísticos de las diferentes instancias del Estado revelan el sesgo de género del proceso de desarrollo al indicar que, a pesar de que las mujeres tienen más años y más nivel de escolaridad que los hombres, (67% de la matrícula universitaria), la tasa de participación económica femenina es de 44.5% frente a la masculina que es de 67.9%.

¹² Informe de las Naciones Unidas de fecha 2/12/2022.

¹³ Informe de Naciones Unidas " Documento del programa para la República Dominicana (2023-2027).

Estos elementos contribuyen a que exista una mayor tasa de pobreza entre las mujeres que entre los hombres, menor participación en la población activa, mayor desempleo y que la mayoría de las mujeres ocupadas estén en la economía informal. Estas experiencias del CIMTRA y de las centrales sindicales en proyectos similares sustentaron el diseño del proyecto, y siguen siendo una realidad a día de hoy.

El marco referencial que constituyó para el proyecto el Acuerdo de Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA)¹⁴ permitió definir los grupos meta, las áreas temáticas y/o objetivos del proyecto, sin embargo, faltó en la fase de diseño un estudio diagnóstico inicial o un estudio de línea base que detallara con precisión los aspectos a abordar por la intervención y sirviera de referencia a la hora de evaluar los resultados conseguidos.

Actores claves entrevistados reconocen que la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo son grandes y persistentes retos nacionales, que ameritan ser enfrentados con todos los recursos posibles para mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras en República Dominicana.

Sin embargo, algunos informantes clave entre el personal decisor, técnico y gestor expresaron que consideraban los objetivos y resultados como muy generales y no congruentes con las capacidades reales de CIMTRA y las centrales sindicales para desarrollar las líneas de acción planteadas por el proyecto.

El equipo de ISCOD y las líderes de CIMTRA coincidieron en afirmar que los temas abordados por el proyecto son muy importantes, pero no son la prioridad de los líderes sindicales de los sindicatos de base, ni de los líderes de las centrales sindicales, más centrados en la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores/as de los sectores público y privado. Esta realidad afectó el apoyo y la participación de estos líderes en el proyecto.

En conclusión, las líneas de acción del proyecto son pertinentes por estar dirigidas a la situación persistente de desigualdad de las mujeres trabajadoras en República Dominicana, y a la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. Los objetivos y resultados si bien son pertinentes,

¹⁴Acuerdo suscrito por el Ministerio de la Mujer y CIMTRA el 23/11/2017, en donde se definen en el artículo tercero las áreas temáticas que sirvieron de marco referencial para el diseño del proyecto.

resultan demasiado ambiciosos al haber sido planteados de forma general y condicionados a la intervención de terceros (Estado Dominicano, Líderes Políticos, Congresistas y Líderes empresariales) que no fueron vinculados al proyecto.

4.1.3 Alineamiento con las prioridades de desarrollo del país

Al ser concebida la intervención como una propuesta complementaria a las acciones desarrolladas en el Marco de Asociación República Dominicana y España para el período 2019-2022¹⁵ y dada la existencia de un acuerdo de coordinación interinstitucional suscrito entre el CIMTRA y el Ministerio de la Mujer de la República Dominicana¹⁶, éstas últimas fueron las principales instituciones tomadas en cuenta para identificar y alinear las acciones de la intervención con las estrategias, planes y programas de desarrollo.

En este sentido, el principal instrumento considerado fue la Ley de Creación de la Secretaría de Estado de la Mujer (Ley 86-99)¹⁷ que establece entre sus atribuciones el dictar las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil dirigidos a lograr la igualdad y la equidad de género, así como la formulación y puesta en práctica del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género. En el momento de la formulación del Proyecto era vigente el Plan para 2007-2017¹⁸, que incluye dentro de sus ejes el fortalecimiento del empoderamiento económico de las mujeres, la eliminación de la discriminación por género en el ámbito laboral y el acceso a recursos productivos para garantizar el acceso y cobertura de los beneficios de la seguridad social, entre otros.

Otros instrumentos públicos de carácter normativo, estratégico y de planificación con relevancia tomados en cuenta en la formulación, fueron el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2022 de la República Dominicana; la Estrategia Nacional del Desarrollo 2012-2030 y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2017-2020.

¹⁵ Este Marco “establece los resultados de desarrollo a los que la Cooperación Española contribuirá durante ese tiempo, (...). Entre sus objetivos está el lograr el fortalecimiento del Estado de Derecho; la promoción de la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de violencia de género. Disponible en: <https://www.cooperacionespanola.es/map-republica-dominicana-2019-2022/>.

¹⁶ Acuerdo de Colaboración Interinstitucional suscrito por el Ministerio de la Mujer y CIMTRA el 23 de noviembre del año 2017.

¹⁷ Gaceta Oficial No. 10022 del 11 de agosto de 1999.

¹⁸ Desde el año 2020 se encuentra en vigencia el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG III 2020- 2030. De su revisión, no se observaron discrepancias relevantes en cuanto a los supuestos planteados en el Plan II que dieron sustento al alineamiento de la intervención con las estrategias de desarrollo del país.

A lo anterior se añade el Plan de Trabajo de CIMTRA 2018-2020, quien siendo el referente sindical con mayor reconocimiento institucional en el país contempló dentro de sus ejes de acción en coordinación con el Ministerio de la Mujer:

- a) la conciliación, trabajo y familia y economía del cuidado;
- b) las condiciones de trabajo, producción e ingresos;
- c) la participación laboral, social, política y sindical;
- d) la protección social a lo largo de la vida; y
- e) las alianzas e incidencia a nivel nacional e internacional.

En el caso del sector empresarial, se contempló en el diseño el diálogo social como el espacio propicio para la adecuación con perspectiva de género de la legislación laboral y de seguridad social y las negociaciones colectivas como principales instrumentos en la promoción y cumplimiento de las actividades previstas.¹⁹

Los objetivos y resultados son compatibles y están alineados de manera sustantiva con la visión, objetivos, y líneas de acción estratégicas impulsadas en el país bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer y desde la agenda sindical representada por CIMTRA, al estar orientados al fortalecimiento de una cultura de igualdad y equidad en entre hombres y mujeres mediante la reducción de la brecha de género, el aumento de la participación de las mujeres en los ámbitos social y económico y la promoción de la defensa de los derechos de la mujer. Asimismo, del análisis realizado se evidenció la complementariedad de las acciones con la Política Española de Cooperación vigente para el momento de la formulación entre las que destaca, el papel de los agentes sociales (sindicatos y patronal) en la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y la creación de empleos con derechos, previsto en el V Plan Director.²⁰

En relación al alineamiento con los procedimientos administrativos y de gestión, el proyecto se centró en el Acuerdo del Ministerio de la Mujer y CIMTRA que creaba una comisión interinstitucional para el desarrollo y gestión del convenio²¹ y por otra parte, en el Acuerdo de Colaboración entre ISCOD y las centrales sindicales CNUS, CNTD y CASC que se formalizaría con posterioridad, en fecha 15 de abril del año 2021. De acuerdo al documento de formulación, este instrumento “está recogido en los procedimientos internos de ISCOD y ha sido la práctica habitual en

¹⁹ El Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), junto a la asociación de Industrias de la República Dominicana (AIRD) y la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) constituyen las principales organizaciones de representación empresarial con participación en todos los aspectos vinculados a la relación de trabajo.

²⁰ V Plan Director de la Cooperación Española 2018 / 2021. Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es>

²¹ Artículo Cuarto del Convenio.

*la cooperación de ISCOD con estos mismos socios en anteriores intervenciones”.*²² En este último caso, si bien la alineación se realizó con posterioridad a la formulación y que todo indica que CIMTRA fue quien procuró ajustarse formalmente a los procedimientos administrativos y financieros de ISCOD, existía una experiencia previa de trabajo entre los actores que dá indicios de una alineación favorable de éstos en los términos expuestos.

Para la transparencia y la rendición de cuentas ante actores del grupo meta, se contempló que a través del Comité de Gestión se garantizaría una comunicación constante entre las partes, el trabajo en redes y el intercambio de recursos, y conocimientos mediante reuniones periódicas y el encuentro con autoridades en los espacios de diálogo social tripartito, todo ello con miras a la presentación de los procesos, avances y desafíos presentados. También se previó la socialización de los resultados de la evaluación final externa ante los diferentes colectivos los colectivos involucrados.

4.1.4 Armonización²³

Al diseñar el proyecto como una intervención complementaria a las acciones desarrolladas entre la Cooperación Española y el Ministerio de la Mujer, se consideró pertinente emplear como marco de armonización con otros donantes o agencias como la OIT, el PNUD y ONU Mujeres, el Acuerdo de Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA). En este sentido, este instrumento *constituiría un mecanismo de articulación para asegurar el reconocimiento y aplicación de los derechos de las trabajadoras, en especial los consignados en las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por la RD.* De acuerdo al convenio, el Ministerio facilitaría la interacción de CIMTRA con organismos de cooperación nacionales e internacionales y serviría de aval institucional-gubernamental para la ejecución de actividades, programas y proyectos en los que CIMTRA y las mujeres trabajadoras pudiesen ser beneficiarias.

Entre las colaboraciones en el marco del convenio destaca el desarrollo un Modelo de Gestión de Igualdad de Género -MGIG- en las empresas y organizaciones del país con el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Competitividad y el programa de Sellos de Igualdad de Género del PNUD. No se identificaron colaboraciones durante la fase de implementación, esto posiblemente debido a la inoperatividad del convenio a consecuencia del cambio de gobierno del año 2020.

²² “El acuerdo establecería entre otras materias, las responsabilidades de las partes, la creación de un comité de gestión y su funcionamiento, los mecanismos de gestión económica, los procedimientos en la ejecución, las normas de justificación, el uso de la imagen del proyecto, la transferencia a la finalización y los mecanismos de resolución de conflictos”. Documento de formulación del proyecto. Pág. 27.

²³ Se entiende con armonización la identificación y coordinación con otras entidades gestoras o donantes internacionales que operan en el mismo territorio, sector o población objetivo.

Además de las antes mencionadas, **el quipo evaluador no identificó en el territorio otras entidades gestoras con abordaje exclusivo de la igualdad de género al ámbito laboral/ sindical. Sin embargo, existen organizaciones con puntos comunes** como *We Social Movements*²⁴ (WSM) cuya misión es *defender el derecho al trabajo decente y a la protección social, prevenir y erradicar la pobreza y la exclusión* y de la cual forma parte la CASC; la Fundación Friedrich Ebert (FES) y finalmente, el Instituto Sindacale per la Cooperazione Allo Sviluppo en República Dominicana (ISCOS)²⁵. Con esta última ISCOD tenía una experiencia previa de colaboración junto con las organizaciones socias (CNUS, CNTD y CASC) y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), en el marco del proyecto *“Diálogo social y trabajo decente, participación ciudadana para el desarrollo local en Higuey,”*²⁶. **Con las dos primeras organizaciones durante la implementación se realizaron contactos y mecanismos de coordinación para el desarrollo de actividades y eventos puntuales,** como el foro *“La igualdad de género en República Dominicana: evidenciando logros, evitando retrocesos y renovando compromisos para la igualdad, equidad y la autonomía de las mujeres”*, realizado en conjunto con WSM y el trabajo mancomunado de CIMTRA e ISCOD y la FES para la elaboración de un posicionamiento común de cara a la consulta pública del Ministerio de Trabajo sobre el borrador de la resolución sobre el contrato de trabajo doméstico y su adecuación al Convenio 189 de la OIT.

En el diseño se evidencia la intención de aprovechar y potenciar las posibles sinergias con otros actores en el territorio. La coordinación con las otras entidades se caracterizó por circunscribirse a las previstas en el acuerdo de cooperación interinstitucional CIMTRA-Ministerio de la Mujer. Hubiese sido deseable explorar de manera más extensa sinergias con las entidades mencionadas en el párrafo anterior, en especial, con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), siendo esta última quien impulsa el Programa de Auto reforma del Sindicalismo, mencionado en los supuestos de viabilidad de la intervención.

4.1.5 Participación

Durante la fase de formulación y diseño, la participación de las trabajadoras como población meta a quienes iba dirigida en primera instancia la intervención se realizó de manera indirecta a través del CIMTRA al ser esta una organización representativa del colectivo que congrega a los diferentes sindicatos a quienes las trabajadoras y trabajadores afiliadas/os elevan sus inquietudes y demandas.

²⁴ Sitio web: <https://www.wsm.be/es/>.

²⁵ <https://www.isciscisl.eu/>

²⁶ Mejor conocido como “Participa Higuey”, financiado por la Delegación de la Unión Europea en República Dominicana.

Con base en su experiencia y conocimientos sobre la realidad local, CIMTRA con el apoyo técnico de ISCOD, fueron los principales agentes implicados en la identificación y análisis de alternativas para la intervención, así como la identificación y valoración de los actores a ser incluidos en el proyecto. Éstos identificaron y tipificaron a los siguientes actores como participantes:

- a) **Las mujeres trabajadoras de la República Dominicana: como titulares de derechos** a cuya protección está dirigida la intervención, directamente a las mujeres de los centros de trabajo afectados por los 15 convenios colectivos de empresa o sectoriales en los que se esperaba introducir cláusulas para la promoción de la equidad de género.
- b) **El Estado dominicano como titular de obligaciones**: representado por el Ministerio de la Mujer, cuyo mandato es la realización de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en la sociedad dominicana, incluso en el ámbito laboral, siendo por ello un actor de gran relevancia en el proyecto. En segundo lugar, se incluyó el Ministerio del Trabajo, a través de una acción específica de formación de 90 inspectores/as en normativa laboral y seguridad social contra la discriminación por razón de género.

A los anteriores se sumaron como **titulares de responsabilidad**:

- c) **Los empresarios** con quienes en el marco del diálogo social tripartito se tenía previsto la negociación de la inclusión en 15 convenios de cláusulas orientadas a la protección de los derechos de las mujeres y la adecuación con perspectiva de género de legislación laboral y de seguridad social y políticas laborales.
- d) **Seiscientos (600) trabajadores** a los que el proyecto planificó formar en masculinidades alternativas y libres de violencia contra las mujeres.
- e) **Las organizaciones sindicales**: entre las cuales figuraba la formación en igualdad de género a treinta negociadores/as de convenios colectivos y a 375 representantes de trabajadores/as en las empresas como delegados de igualdad de género en sus empresas.
- f) **Otros actores**: los representantes de los empresarios y del gobierno en las mesas de diálogo social para las acciones de incidencia en la legislación laboral, de Seguridad Social y las políticas laborales. También se incluyeron como aliadas en la sensibilización, en la movilización y en la incidencia política organizaciones de mujeres como el Foro Feminista, CIPAF, CEF-INTEC, IGEF-UASD quienes colaborarían en las distintas actividades de formación, incidencia política, sensibilización e investigación.

No fue posible determinar el nivel de participación en la fase diseño del Estado, empresarios y organizaciones de mujeres. Sin embargo, la intervención se realizó bajo un enfoque participativo con la implicación activa de múltiples actores. Para ello, en la formulación se establecieron

lineamientos de rendición de cuentas, de monitoreo, evaluación y aprendizaje que se concretizaron en el sistema de gestión, seguimiento y evaluación con base al Acuerdo de Colaboración firmado entre por ISCOD y los tres socios locales. Hubiese sido deseable la involucrar otros actores de la esfera pública, como la Fiscalía, que en el caso del R3, permitiría un mayor engranaje institucional en el abordaje y respuesta en la violencia contra las mujeres, así como profundizar la implicación del Ministerio del Trabajo y del sector empresarial como aliados para el logro de los resultados del R1.

4.1.6 Viabilidad

A nivel de diseño, la sostenibilidad de las acciones implementadas fue vinculada al fortalecimiento institucional de las organizaciones socias locales. Este fortalecimiento tendría sus bases en:

1. **La estrategia de auto reforma sindical emprendida por las organizaciones socias:** Esta estrategia, liderada en la región por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), se está desarrollando al menos desde el año 2012 y busca el cambio institucional en la estructura, estrategias organizativas, formas de afiliación y cotización, la representación y defensa de intereses capacidades políticas y los mecanismos de gestión interna de recursos, a través mejora en las capacidades de las organizaciones en 4 áreas :
 - a) Sostenibilidad democrática;
 - a) Sostenibilidad organizativa;
 - b) Sostenibilidad financiera y
 - c) Sostenibilidad política.
2. **La previsión de la transferencia de los materiales, equipamientos y productos generados durante la vida del proyecto:** Para ello, se contemplaron los siguientes mecanismos durante la fase de implementación:
 - a) Generación de infraestructura, creación de procedimientos y herramientas que apoyen la institucionalización de las propuestas y la creación de espacios para la reflexión interna en las organizaciones más allá de la dirigencia.
 - b) Implicación de las estructuras y dirigencias de las organizaciones y su compromiso en la consecución de los resultados, así como la difusión de las acciones dentro de las organizaciones.
 - c) Empleo de una metodología participativa y consensuada con los actores del proyecto de los resultados y objetivos a alcanzar.
 - d) Generación de conocimientos mediante la formación sindical, donde esta generación de conocimiento revertiría en las propias organizaciones y generaría un efecto multiplicador.

Si bien fueron establecidos los supuestos a nivel de diseño y los mecanismos de transferencia de los materiales, equipamientos y productos generados durante la vida del proyecto fueron implementados con efectos positivos, al no contar con línea base, no resultaron objetivamente medibles y en consecuencia, evaluable su progresión durante la vida del proyecto. De otro lado, esperar la sostenibilidad sobre un proceso de auto reforma paralelo y externo a la intervención no parece del todo apropiado, más aún si no se contempló un sistema de información que permitiese monitorear los avances o retrocesos de este proceso y su incidencia en la intervención.

4.1.7 Enfoque de género

Si bien en la fase diseño fueron tomados en cuenta datos e indicadores válidos que describen la situación de desigualdad de las mujeres dominicanas con una mayor tasa de pobreza, menor participación en la población activa, mayor desempleo y mayor ocupación en la economía informal, se echó de menos un análisis de los aspectos relacionales y estructurales de género en las organizaciones socias implementadoras que permitiera identificar mejores y más eficaces estrategias.

De las prioridades horizontales establecidas en el Plan Director de la Cooperación Española²⁷ el proyecto está intrínsecamente orientado a la igualdad de género, lucha contra la pobreza y derechos humanos. En este sentido, la intervención ha estado en el marco de la Agenda de Género en Desarrollo (GED), teniendo explícitamente inscrito el enfoque de género, al abordar intencionalmente necesidades para reducir la desigualdad e inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. Liderado por mujeres, mezcla en su desarrollo múltiples actividades y actores en diferentes niveles en la búsqueda de cambios institucionales y culturales que en su conjunto conduzcan al cambio de las relaciones de género en el ámbito laboral.

Aún cuando no se especificará explícitamente en el diseño, durante la implementación se incluyeron colectivos sensiblemente desprotegidos como las empleadas domésticas y las trabajadoras del sector informal al ser parte de los sindicatos. En el caso de las empleadas domésticas, destaca la acción legal presentada en apoyo a la Resolución número 14-2022 dictada por el Ministerio del Trabajo en el año 2022 que buscaba garantizar la aplicación efectiva del Convenio número 189 de la OIT sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Aunque la medida finalmente no tuvo éxito por ser declarada inconstitucional la Resolución, ésta junto con una campaña realizada, ha

²⁷ Ministerio de Relaciones Exteriores. V Plan Director de la Cooperación Española 2018 / 2021: 2018. España. Disponible en: <https://Www.Exteriores.Gob.Es>

contribuido a posicionar en la agenda pública la demanda de igualdad de trato con respecto a otros trabajadores en cuanto a horas de trabajo, remuneración, descanso y vacaciones, entre otros.

Se observa que el diseño subyace una visión que pone mayoritariamente sobre las mujeres la responsabilidad de resolver la desigualdad de género en el ámbito laboral, sin aumentar significativamente la responsabilidad y aportes de los hombres, orientando su participación principalmente como beneficiarios y *potenciales* agentes de cambio y en una menor medida, como socios activos de las mujeres en el cambio.

“Era necesario que los presidentes, los compañeros hombres, se involucraran más. Usualmente, lo de mujer se lo dan a la mujer y se mantienen al margen”.

Participante del ciclo de entrevistas

En este punto conviene señalar, que los sindicatos constituyen organizaciones con una marcada cultura de privilegio masculino y por ello se requiere una estrecha colaboración por parte de los niveles directivos superiores. En el caso que nos ocupa, el nivel directivo superior de las tres centrales sindicales que conforman el CIMTRA son hombres. Cuando los hombres son tomadores de decisiones clave, deben tener la responsabilidad particular de identificar y actuar sobre las desigualdades y la discriminación de género y aquí no se garantizó que eso sucediera.

Durante el proceso de evaluación se observó, salvo excepciones, poco nivel de involucramiento y apropiación por parte de los directivos, por lo que la ejecución recayó principalmente en las representantes femeninas de los sindicatos que conforman CIMTRA y el técnico de ISCOD, aumentando la ya significativa triple carga de trabajo experimentada por las líderes mujeres.

Sumado a esto, al no tomarse en cuenta aspectos claves como la triple carga de trabajo presente en las mujeres líderes del CIMTRA, no se previeron medidas de mitigación y de apoyo, aumentando indirectamente la triple carga que en buena medida les impidió cumplir a cabalidad con la totalidad de las responsabilidades asumidas en el Comité de Gestión, especialmente en las relacionadas a los sistemas de seguimiento y evaluación, impactando así varios aspectos del proyecto.

“Es un proyecto dirigido y ejecutado por mujeres con problemas al igual que las trabajadoras a las que va formulado. El proyecto era muy ambicioso (...) las horas de trabajo eran muchas. Somos asalariadas, con familia y eso muchas veces nos impedía atender bien a la central y al proyecto mismo.”

Participante del ciclo de entrevistas

Finalmente, la intervención no contó con un sistema de indicadores de género sólido que permitiera la recolección y el análisis sistemático de la información pertinente para medir el avance hacia la equidad de género durante el ciclo de vida del proyecto. No se contó con informes que presentaran datos totalizados como la cobertura del proyecto, desagregados por género, ni análisis cualitativos diferenciados entre hombres y mujeres, aún cuando en muchos de los medios de verificación de las actividades formativas, consultivas y base de beneficiarios hay registro de los participantes por género. Hubiese sido muy deseable desarrollar estos aspectos, pues la información obtenida brindaría valiosos insumos para la agencia donante, entidad implementadora, socios locales y al sector sindical en general en la construcción de sus futuras estrategias.

4.2 GESTIÓN DEL PROYECTO

En este nivel se evalúan los factores que determinan la eficiencia de la intervención, la apropiación de la contraparte y de los grupos meta, la armonización y la participación de la contra parte local en la gestión, así como la participación de los grupos meta en el desarrollo del proyecto.

4.2.1. Consideraciones generales

La gestión del proyecto se ha visto condicionada por factores que han determinado las metas alcanzadas al final del proyecto. A continuación, detallamos los factores identificados:

- **Unidades de gestión, seguimiento y apoyo**

En el diseño del proyecto se incluyeron unidades de gestión, seguimiento y apoyo técnico, y se previeron normativas de gestión y seguimiento orientados a la gestión por resultados, así como objetivos bien definidos, sin embargo, en la implementación estas unidades confrontaron inconvenientes para implementar sus objetivos y funciones como se detalla a continuación:

- Comité de Gestión. Esta unidad fue el principal órgano de gestión del proyecto de carácter estratégico, decisonal y con la función de dar seguimiento al monitoreo operativo y al monitoreo orientado a resultados del proyecto. En la práctica tuvo aportes limitados por la participación parcial de parte de las codirectoras del comité, lo que afectó la gestión del proyecto.
- Comisión de Seguimiento a la inclusión de perspectiva de género y a la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva. Este órgano realizó una contribución limitada, dado que la gestión y manejo de los convenios colectivos es asumida por los

sindicatos base y las centrales sindicales no tienen información centralizada de los convenios vigentes y/o pendientes de negociación, lo que generó limitaciones en la implementación de los objetivos de esta unidad.

- Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica. Unidad diseñada con el principal objetivo de prestar atención jurídica y psicológica a trabajadoras víctimas del acoso y la violencia en el trabajo, no obstante, en la práctica este servicio resultó muy limitado por factores no contemplados en el diseño de la intervención que generó un reenfoque de las actividades de esta unidad.
- El Gabinete de Estudios de Género y Trabajo. Unidad estratégica conformada por profesionales expertos que se vio afectada por la inestabilidad en el equipo de trabajo, lo que limitó sus resultados, pero no obstante desarrollos diagnósticos y asistencia técnica en los procesos de incidencia política.

- **Pandemia COVID19**

En marzo de 2020 surge la pandemia COVID-19 que trajo como consecuencia un estado de emergencia en el país que se extendió desde marzo de 2020 hasta octubre del año 2021. Durante este periodo, como medida de contención, desde el poder ejecutivo se decretaron toques de queda en el territorio nacional que restringían el tránsito y la circulación de personas, con algunas excepciones relativas a los profesionales sanitarios, de seguridad, medios de comunicación y servicios esenciales. Esa medida experimentó diferentes ajustes y flexibilizaciones durante el periodo en cuestión hasta el 11 de octubre de 2021, cuando el presidente de la República decretó el final de este. **Este hecho afectó el inicio de la implementación del proyecto, requiriendo realizar ajustes al cronograma de actividades y ralentizando la articulación efectiva entre los diferentes actores.** Finalmente, la implementación comenzó el 3 de junio de 2020 y contó con dos ampliaciones del periodo de ejecución, la primera hasta el 2 de diciembre de 2022 y la segunda, hasta el 2 de junio de 2023.

- **Contratación de expertos**

El proyecto aportó a CIMTRA los servicios de consultores expertos para estructurar los gabinetes técnicos del proyecto (Gabinete de Estudios de Género y Trabajo, y el Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica) con el objetivo de acompañarlas en la incidencia política y ofrecer servicios jurídicos y psicológicos a las mujeres sobrevivientes de acoso y violencia

laboral. **En la práctica los aportes que estas unidades realizaron o son limitadas o no coinciden con lo planteado en el diseño del proyecto.**

Líderes de las tres centrales sindicales entrevistado que interactuaron con los expertos/as contratados señalaron que al principio de la intervención se contrataron expertos que no conocían el sector sindical y no estaban sensibilizados con las luchas y reivindicaciones a las cuales los sindicatos se enfrentan.

4.2.2 Eficiencia en el uso de los recursos empleados

1) Cronograma y plan de trabajo

Los informes de seguimiento evidencian que el cronograma de ejecución estuvo retrasado en algunas fases del proyecto, en principio fue afectado por el COVID19 y posteriormente se identifican otros factores como los detallados a continuación:

- La operatividad limitada del Comité de Gestión que afectó la coordinación de la frecuencia de las reuniones del comité y ralentizó la toma de decisiones para contrataciones de servicios y la programación de actividades y talleres.
- Participación limitada del equipo de co-directoras de CIMTRA en el diseño y organización de las actividades del proyecto por falta de tiempo o de compromiso para asumir sus responsabilidades.
- Los retrasos en la coordinación de actividades con las centrales sindicales, provocadas por no incluir a los sindicatos de base en los mecanismos de participación, cuando la asistencia de los representantes de los trabajadores/as depende del apoyo de los sindicatos de base.
- Inconvenientes con la primera consultora contratada para apoyar el Gabinete técnico de estudios de género y trabajo. En este caso el proyecto terminó rescindiendo el contrato de la empresa consultora por la baja calidad de los productos entregados y la falta de cumplimiento con las fechas de entrega.
- Limitaciones en la promoción y acceso a los servicios del Gabinete de atención jurídica y psicológica.
- Cambios de estrategia y localización del servicio de atención psicológica.

No obstante, a los retrasos del cronograma, el 90% de las personas en los grupos de actores clave “Decisores, técnicos y gestores” y “Líderes de CNUS-CNTD-CASC” consultados dio una valoración positiva en el cumplimiento de los cronogramas, resaltando el nivel de respuesta de las partes ante

un evento de fuerza mayor, como fue el caso de la pandemia por COVID 19 y los efectos generados por el cambio de gobierno durante la implementación.

2) Presupuesto

En el informe económico del proyecto que analizamos se identifican todas las partidas presupuestarias de forma detallada, con los montos ejecutados en cada uno de los periodos del proyecto de forma clara y precisa. El monto total ejecutado del proyecto de acuerdo al documento "Balance Presupuesto" del informe económico es de 410,955.65 euros, no obstante, el presupuesto total de la intervención establecido en el informe de formulación del proyecto es de 402,731.89 euros, lo que deja una discrepancia del 2.%, 8,223.76 euros de gastos por encima del presupuesto inicial. Esta discrepancia identificada entre lo presupuestado y lo ejecutado se debió a que se pagaron los cierres de contratos del personal local con recursos procedentes de la cuenta de ISCOD y no de la cuenta local del proyecto por acuerdo entre las partes e incluido en el acuerdo de colaboración firmado.

El informe económico incluye un listado de todos los documentos justificativos de los gastos realizados en la intervención. En el documento "Transferencias-Cambios" del informe económico se identifican en la transferencia de fondos una tasa de cambio muy fluctuante con una cotización máxima de 67.40 en mayo 2021 y mínima de 53.80 en julio 2022.

El proyecto confrontó dificultades para cumplir con el cronograma establecido dejando en evidencia oportunidades de mejoras en los mecanismos de coordinación, no obstante, logró gestionar los recursos económicos de forma eficiente, alcanzado a desarrollar todas las actividades programadas en cada uno de los resultados. Presentaron un informe económico con un gran nivel de detalles, lo cual permitió identificar el uso de los recursos y el aporte extra realizado por ISCOD que generó un monto global ejecutado al final del proyecto ligeramente (2%) superior al monto global presupuestado en el informe de formulación del proyecto.

4.2.3 Armonización

Si bien las actividades planteadas en el diseño de la intervención se encontraban alineadas de manera sustantiva con la visión, objetivos, y líneas de acción estratégicas impulsadas en el país, un hecho importante a resaltar es que el proyecto encontró un importante obstáculo derivado de circunstancias políticas, que incidió de forma crítica en el cumplimiento de los supuestos previstos en la fase de formulación.

Las elecciones extraordinarias generales presidenciales, senatoriales y de diputaciones celebradas en país el 5 de julio de 2020 en donde resulta victorioso el partido líder opositor al gobierno, trajo consigo el cambio del gabinete ministerial, incluyendo el Ministerio de la Mujer, asumiendo el cargo una nueva titular en el mes de agosto de 2020. Luego del cambio de gobierno y subsecuente de Ministro, la institución no mostró interés o receptividad en el proyecto, esto pese a los esfuerzos de acercamiento impulsados desde CIMTRA e ISCOD, por lo que en la práctica, el Ministerio no se incorporó al proyecto en su implementación tal como estaba previsto.

El cambio de gobierno marcó un hito en el proyecto que derivó en la inoperatividad del convenio entre el Ministerio de la Mujer y CIMTRA. La falta de involucramiento del Ministerio afectó significativamente la primera línea de intervención: la adecuación de la legislación laboral y de Seguridad Social al logro de la igualdad de género, llevando a escasos resultados en este componente del proyecto. Otro efecto fue en términos de las acciones de coordinación con otras intervenciones de agentes como el Consejo Nacional de Competitividad y el PNUD, toda vez que el Ministerio cumplía un rol estelar como coordinador, motorizador y potenciador en la intervención.

4.2.4 Participación

El análisis realizado indica que durante la implementación de la intervención se han alcanzado con excepciones y variaciones, los colectivos tipificados como titulares de derechos, obligaciones, responsabilidades, así como otros actores de interés.

a) Las titulares de los derechos: hubo participación de las trabajadoras en las formaciones y encuentros de sensibilización sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y sobre igualdad de género en las empresas donde se llevaron a cabo²⁸. Por otra parte, se contó con la participación de doscientas cuarenta y nueve (249) usuarias del gabinete de atención jurídica y psicológica que fueron atendidas y/o que participaron en charlas y terapias colectivas, aún cuando no sé alcanzó la meta de 500 usuarias previstas en la formulación.

En este punto cabe destacar que el gabinete no estuvo exento de obstáculos. La baja participación de las usuarias durante su primera fase condujo a su rediseño bajo la modalidad de terapias grupales y encuentros dirigidos exclusivamente a mujeres para sensibilizar sobre los buenos tratos y la importancia de los límites en las relaciones para facilitar la identificación y el reconocimiento de los casos de violencia y acoso. La información recabada apunta a que la reconducción y puesta en marcha

²⁸ En todos estos casos, fueron los representantes sindicales que en coordinación con los mandos ejecutivos de las empresas y el equipo de proyecto, activaron y organizaron los encuentros de sensibilización.

de la herramienta de la terapia grupal fue en alguna medida válida en el sentido de contribuir a que las mujeres identifiquen y reconozcan casos de violencia y acoso que están sufriendo o han sufrido en el pasado. Sin embargo, hubiese sido deseable que se garantizara en esta segunda fase la asistencia legal especializada en términos de información, orientación la sobreviviente y gestión de los procesos y procedimientos administrativos, tal como estaba previsto inicialmente. **En consideración a lo antes descrito, se estima que se logró la participación de las titulares de derechos, con brechas importantes de calidad y cantidad con respecto a las pautas inicialmente previstas.**

b) Titulares de obligaciones: se cumplió con la participación prevista del Ministerio del Trabajo a través de la acción específica prevista en el diseño con la formación de ciento nueve (109) inspectores/as de trabajo en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, superando la meta inicial de noventa (90). **Sin embargo, el Ministerio de la Mujer, concebido como titular principal de obligaciones y con un rol estelar en la intervención, no se logró involucrar, y en consecuencia, apropiarse del proyecto a causa de la situación descrita en la sección de armonización, generando como resultado una pérdida inconmensurable en los procesos y la obtención de los resultados en los cuales estaba previsto su participación,** entre los cuales se encontraban:

- Procesos con miras a reformas legislativas conforme a los convenios pactos y convenciones ratificados por República Dominicana;
- Promoción de la ratificación del Convenio Nro. 156 de la OIT sobre trabajadoras con responsabilidades familiares;
- Adecuación legislativa y de práctica de las disposiciones de los convenios OIT Nro. 189 sobre trabajo doméstico, Nro. 102 sobre seguridad social y Nro. 187 sobre salud y seguridad en el trabajo;
- Vigilancia de la aplicación del convenio Nro. 183 de la OIT sobre la protección a la maternidad
- Acompañamiento y refuerzos mutuos en el proceso de reforma de la Seguridad social;
- Realización de estudios y espacios de reflexión conjunta entre la clase trabajadora y el sector público- privado, ONU Mujeres y PNUD.²⁹

c) Titulares de responsabilidades: se realizaron formaciones en igualdad de género y violencia y acoso en el trabajo a negociadores de convenios colectivos y representantes de trabajadores/as de los sindicatos. Igualmente, se formaron a trabajadores y representantes sindicales en masculinidades

²⁹ Adicionalmente, se preveía por parte del Ministerio el disponer de los recursos humanos y logísticos para el desarrollo de procesos de capacitación y sensibilización y campañas de información y difusión de los derechos de las mujeres trabajadoras.

alternativas. También participaron, aunque en una menor medida en el diseño y desarrollo de actividades formativas y en espacios para la reflexión, análisis y en la elaboración de propuestas de los trabajadores mediante grupos focales para la recogida de información sobre el Convenio 190 (violencia y acoso en el trabajo) y la construcción de la campaña sobre el convenio 156 (corresponsabilidad familiar). Igualmente, se involucraron a mandos medios y ejecutivos de empresas en formaciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, **se estima que la participación de este segmento de titulares de responsabilidades se logró de forma satisfactoria.**

En cuanto a los empresarios, se llevaron a cabo negociaciones para la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos por parte de los representantes sindicales que se formaron en las actividades del proyecto, culminando en la inclusión de cláusulas en dos (2) convenios. Esto se llevó a cabo sin involucramiento directo la dirección del proyecto, pues de acuerdo a la información disponible, era competencia exclusiva de los sindicatos. Sin embargo, hubiese sido deseable un mayor nivel de involucramiento de éstos durante la implementación para el logro de los resultados. Finalmente, no se constataron encuentros con empresarios y autoridades en los espacios de diálogo social tripartito tal como estaba previsto, **por lo que se concluye que la participación se logró con limitaciones importantes de calidad y cantidad con respecto a las pautas inicialmente previstas.**

b) **Otros actores:** se incorporaron con éxito varias instituciones de la sociedad civil, articulando con éstas diferentes actividades y acciones. Destacan dos aliados relevantes incorporados durante la implementación, el Núcleo de Apoyo a la Mujer, con quien se firmó un convenio de colaboración en la segunda fase del gabinete de atención jurídica y psicológica e Instituto de Género y Familia de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (IGEF-UASD), con quien se llevó a cabo un diplomado dirigido a representantes sindicales con el objetivo de capacitarlos en materia de género, derechos humanos y nuevas masculinidades. **Las alianzas antes descritas fueron reconocidas por los actores como acertadas y generadoras de sinergias positivas, por lo que se considera que la participación de este segmento se verificó de forma satisfactoria.**

Finalmente, las metodologías empleadas en las actividades consultivas y formativas estuvieron guiadas por un enfoque participativo y vivencial, caracterizado por un aprendizaje basado en la acción, con un abordaje desde la experiencia más que de capacitaciones formales³⁰. No obstante, los lineamientos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación concretizados en los mecanismos definidos en el Reglamento Interno del proyecto que servían de base para su involucramiento activo

³⁰ En cuanto a los materiales elaborados en el marco de los procesos de formativos, se observa que los mismos son adecuados al contexto cultural, contemplan el enfoque de derechos humanos y son sensibles al lenguaje de género

durante todo el ciclo del proyecto, no se cumplieron al 100%, lo que condujo a que la participación en estos aspectos se caracterizara por ser más consultiva y menos activa a la inicialmente prevista.

La intervención ha alcanzado, con excepciones y variaciones, los colectivos tipificados como titulares de derechos, obligaciones, responsabilidades, así como otros actores de interés. Las metodologías empleadas en las actividades consultivas y formativas se desarrollaron bajo un enfoque participativo. No obstante, los lineamientos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación concretizados en los mecanismos definidos en el Reglamento Interno del proyecto que servían de base para su involucramiento activo durante todo el ciclo del proyecto, no se cumplieron al 100%, lo que condujo a que la participación en estos aspectos se caracterizara por ser más consultiva y menos activa a la inicialmente prevista.

4.2.5 Apropiación

Si bien los supuestos de la apropiación del colectivo meta y las instituciones locales resultaron poco precisos en su diseño, de la lectura del documento de formulación se entiende que esta vendría dada por los siguientes elementos:

- 1) **La correspondencia entre el objetivo de la intervención de “fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos”, con la agenda de intereses y acciones plasmadas en el Plan Estratégico de CIMTRA 2018 -2022**, que como organización sindical de tercer nivel, por una parte representa a las trabajadoras y por otra, sus decisiones y acciones permean en las trabajadoras afiliadas.

En este sentido, **los objetivos y resultados de la intervención están alineados de manera sustantiva con la visión, y objetivos impulsados por CIMTRA** en su plan y concretizados en los siguientes ejes de acción:

- Posicionamiento sindical en la política de equidad de género para el fortalecimiento institucional;
- Conciliación trabajo, familia y economía del cuidado;
- Condiciones de trabajo, producción e ingresos,
- Participación laboral, social, política y sindical,
- Protección social a lo largo de la vida,
- Alianzas e incidencias a nivel nacional e internacional.

- 2) **La contribución de la intervención a la sostenibilidad y la ampliación del diálogo y articulación promovidas en el anterior proyecto “Participa Higüey”³¹, que *permitió la articulación de organizaciones de tanto a nivel local de la región suroeste con los movimientos y luchas a nivel nacional, así como la identificación de nuevas temáticas y necesidades para abordar en materia de protección social (...)*”³².** Este proyecto contó con la participación de la OIT, otras organizaciones sindicales y de mujeres y los Ministerios del Trabajo y la Mujer, lo que suponía una agenda de intereses y experiencias compartidas que estimularía la participación e implicación como actores en el proyecto.

En este punto reproducimos las consideraciones ya expuestas en apartados anteriores en torno al Ministerio de la Mujer³³ y el impacto de no su participación y apropiación como principal de titular de obligaciones y motorizador de las acciones de coordinación con otros importantes agentes. No obstante, se valora que a pesar de este hecho la dirección del proyecto fue capaz de sobreponerse alcanzando en alguna medida la participación y articulación con organizaciones sindicales y de mujeres, así como otros actores de interés.

- 3) **La figura de codirección como mecanismo de gestión del proyecto. Este permitiría el involucramiento directo de las tres centrales dominicanas que integran CIMTRA, a saber: CNUS, CASC y CNTD en la gestión, seguimiento y evaluación de la intervención, articulados a través del Comité de Gestión como el principal órgano de carácter estratégico, decisonal y con la función de desarrollar el monitoreo operativo del proyecto y el Comité de Seguimiento y Evaluación como el órgano de encargado de formular recomendaciones técnicas especializadas para evaluar el desempeño, los resultados y las metas alcanzadas del proyecto.**

Se considera acertada la elección de la Codirección como mecanismo de gestión que favorece la apropiación del proyecto por parte de los socios locales. Sin embargo, durante la implementación se observaron importantes debilidades por parte de los órganos de codirección en el cumplimiento de los mecanismos de rendición de cuentas, seguimiento y evaluación establecidos en el Reglamento Interno del proyecto³⁴. Estas debilidades se evidenciaron en:

³¹ Proyecto realizado por CASC, CNTD y CNUS, junto con ISCOD e ISCOS.

³² Solicitud de Proyecto ONGD/ Cód. De expediente 2019/PRYC/00027. Pág. 13

³³ Apartados correspondientes al análisis de los criterios de alineamiento, armonización y participación.

³⁴ La totalidad de las personas consultadas en los grupos de decisores, técnicos y gestores y representantes sindicales, estimaron positivamente el Comité de Gestión como mecanismo de gestión empleado en el proyecto, sin embargo, sólo el 40% valoró de forma positiva su contribución en los resultados alcanzados, alegando serias fallas en su funcionamiento.

- La falta de los instrumentos para la rendición de cuentas como el Plan operativo anual (POA), cuadro de mando integral y matriz de recogida de indicadores de efecto, proceso, productos (cuantitativos y cualitativos). Todos estos bajo la responsabilidad del Comité de Gestión.
- Las variaciones y retrasos en la periodicidad de las reuniones del Comité de Gestión derivados de las agendas de las líderes del CIMTRA.
- La limitada operatividad del Comité de Seguimiento y Evaluación durante todo el proyecto.³⁵

En la práctica, el Comité de Gestión no logró articularse de manera efectiva, teniendo un rol secundario. Sobre la marcha, las responsabilidades fueron principalmente asumidas por el equipo ISCOD RD y CNUS contando con el apoyo de líderes de la CASC y menor medida con el apoyo de líderes de la CNTD dentro y fuera del CIMTRA, así como de líderes de sindicatos de base de las tres (3) centrales sindicales.

En cuanto a las causas, si bien algunos actores involucrados en la gestión señalan que hubo falta de compromiso por parte de algunas de las personas integrantes del Comité y/o instituciones socias del proyecto, el equipo evaluador con base a las evidencias y análisis realizados, estima que más allá de la posible falta de compromiso, la razón principal de fondo estribó en la no previsión de la triple carga de presente en las mujeres líderes del CIMTRA, la ausencia de medidas de mitigación y de apoyo, así como la falta de involucramiento activo por parte de directivos de las Centrales que conforman el CIMTRA.

Se valora positivamente el marcado interés en favorecer la autogestión de los actores de sus propias políticas y estrategias y la creación de redes, evitando generar dependencias o enfoques asistencialistas y la elección de la Codirección como mecanismo de gestión. Sin embargo, se considera que la apropiación fue limitada debido a las fallas presentadas durante la implementación sumado a la insuficiencia de elementos que concretizaran y aseguraran la apropiación más allá del nivel de participación y el cumplimiento de los mecanismos de seguimiento y gestión durante la intervención.

4.3 RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

En este nivel se evalúan los factores que determinan la eficacia en la consecución de los objetivos, el impacto de la intervención y viabilidad para la continuidad en el tiempo de los efectos positivos

³⁵ Sólo constan 2 actas de reuniones realizadas.

generados con la intervención. Los resultados del proyecto se han visto condicionados por factores que han determinado las metas alcanzadas al final del proyecto.

4.3.1. Consideraciones generales de los resultados del proyecto

Los resultados y las metas del proyecto se han visto condicionadas por los factores que se detallan a continuación:

- Los factores mencionados anteriormente en los niveles de análisis diseño y gestión del proyecto.

- **Eficacia limitada del Gabinete de Estudios de Género y Trabajo.** El Gabinete tuvo como objetivo dotar a CIMTRA de un equipo de expertas y expertos que apoyara en el desarrollo de diagnósticos sobre la situación de las trabajadoras dominicanas y asistiera técnicamente al CIMTRA en los procesos de incidencia política para la ratificación y adaptación por la República Dominicana de los convenios de la OIT. Así como asistir técnicamente en materias de igualdad de género en el trabajo a negociadoras y negociadores de convenios colectivos y representantes de las y los trabajadores en las empresas. Este objetivo se alcanzó de forma limitada por las situaciones que detallamos a continuación:
 1. El Gabinete de Estudios de Género y Trabajo se logró conformar en julio 2021 con la contratación de la empresa consultora MKT y este equipo desarrolló cuatro estudios enfocados en dar soporte a la incidencia política para la ratificación de los convenios de la OIT y a potenciar la negociación colectiva.
 2. En julio 2022 se canceló el contrato de servicio por incumplimiento de los términos y plazos establecidos para los estudios. A partir de diciembre 2022 se logra reestructurar el gabinete y en esta segunda etapa el gabinete logró desarrollar tres estudios y acompañar a CIMTRA en el desarrollo de un análisis exhaustivo de las fases para la ratificación y entrada en vigor del Convenio 156, reforzando el conocimiento de CIMTRA sobre los procesos y mecanismos para reforzar capacidad de incidencia política de CIMTRA.
 3. En enero de 2023 se contrata a expertos/as juristas para llevar a cabo la resolución de la campaña del convenio OIT 189 sobre trabajadoras/es domésticos. En particular, el jurista apoyó a CIMTRA y a los sindicatos de trabajadoras del hogar de las tres centrales sindicales de dominicana en la redacción y presentación del escrito “Amicus Curiae” sobre la acción directa de inconstitucionalidad presentada contra la Resolución núm. 14-2022, emitida por el Ministerio de Trabajo el veinticinco (25) de agosto de dos mil veintidós (2022 de las resoluciones del Ministerio de Trabajo).

- **Ineficacia de la Comisión de Seguimiento.**³⁶ Esta unidad de apoyo creada en el marco del proyecto no hizo aportes reales en las negociaciones colectivas que permitieran la inclusión de cláusulas que promueven la equidad de género, su rol fue muy limitado teniendo en cuenta que los convenios colectivos no son gestionados por las centrales sindicales, por ende la participación de la comisión de seguimiento más allá de las reuniones y del desarrollo del protocolo de violencia y acoso en el mundo del trabajo, no participó en procesos de negociación colectiva.

- **Calidad y eficacia variable de las capacitaciones y talleres.**
 - 1) Las formaciones enfocadas a sensibilizar a los grupos meta han sido muy valoradas y definidas como novedosas por las personas que han sido capacitadas, dado que en la mayoría de los casos estas formaciones sobre nuevas masculinidades, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como sobre abuso y violencia contra las mujeres en el trabajo son temas novedosos y necesarios de ser incluidos en el diálogo social.
 - 2) Capacitaciones más especializadas como las enfocadas a los negociadores y negociadoras de convenios y la formación dirigida a los inspectores/as de trabajo. En general no garantizaron la transferencia de conocimientos en el proceso formativo por la gran cantidad de contenido impartido en 4 o 5 horas en un solo día, y por la falta de una selección previa de los asistentes. En las formaciones dirigidas específicamente a líderes sindicales responsables de gestionar las negociaciones colectivas, no se verificó si estas personas efectivamente participaron, por ende no está confirmado que las formaciones se impartieron al grupo meta por el que se diseñaron.
 - 3) Excesiva condensación de contenido en tiempos muy cortos para generar una transferencia de conocimientos real. Formaciones en una sola instancia en vez que planes de formación con talleres progresivos o repetidos, más adecuados para la transformación de conocimientos y actitudes

- **Participación en las negociaciones colectivas.** En el país las negociaciones colectivas se gestionan desde los sindicatos base, no desde las centrales sindicales; lo que dificultó el manejo de la información sobre los convenios por definirse o pendientes de renegociación durante el proyecto. En la práctica, sólo se participó en la negociación de 2 convenios.

³⁶Unidad constituida por líderes sindicales con el objetivo asesorar, dar seguimiento y registrar los convenios colectivos con cláusulas pro-equidad y género.

- **Ineficacia y cambio de función del Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica.** La estrategia de comunicación desarrollada para la divulgación de los servicios del gabinete incluyó:
 - 1) Dos ruedas de prensa enfocadas en promover el servicio de la atención jurídica y psicología (una al comienzo del año II y otra en ocasión de la firma del acuerdo de colaboración con el NAM).
 - 2) Reuniones con la Procuraduría y Fiscalías para dar a conocer los servicios.
 - 3) Divulgación en foros y talleres del proyecto.

Los mecanismos de comunicación de los servicios del Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica no incluyeron a los sindicatos de base como soporte estratégico para la divulgación de los servicios, lo que imposibilitó que las informaciones de dichos servicios fuesen ofrecidas por los líderes sindicales de forma directa a las trabajadoras/es. Esto, unido a la falta de conocimiento para identificar los casos en el entorno laboral y al miedo que persiste de parte de las mujeres trabajadoras de denunciar, provocaron una asistencia muy limitada al servicio.

La asistencia a los servicios que ofrecía el Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica fue muy reducida, por lo que se decidió cambiar el enfoque del Gabinete y orientarlo más a sensibilizaciones que a servicios de atención. Sólo se logró un incremento en el número de asistentes con la implementación de los talleres, pero el objetivo de esta unidad fue el de apoyar a las trabajadoras en situaciones de acoso y violencia laboral, servicio que fue muy limitado.




- **Incidencia política limitada.** El proyecto desarrolló líneas de acción de incidencia política de cara a la ratificación y/o adaptación de los convenios de la OIT de forma limitada, dado que no se incluyeron los líderes de las centrales sindicales, asociaciones empresariales, ni líderes de los principales partidos políticos en la incidencia política. Entre las líneas de acción desarrolladas se encuentran las detalladas a continuación:
 - 1) En el segundo año del proyecto, el Gabinete de Estudios de Género y Trabajo realizó un análisis exhaustivo de las fases para la ratificación y entrada en vigor de convenios OIT, en específico del Convenio 156, reforzando el conocimiento de CIMTRA sobre los procesos y mecanismos para ello.
 - 2) En octubre 2021. La diputada Magda Rodríguez Ascona hizo incidencia política con sus intervenciones en el congreso para la aprobación del Convenio 156.

- 3) Envío de una carta dirigida al presidente de la República Dominicana haciendo un llamado para la ratificación del convenio, después de la aprobación en el congreso (diciembre 2021).
- 4) Publicación de artículos de prensa.
- 5) En el tercer año del proyecto, lanzamiento de la campaña “Hazlo Visible”. Campaña de comunicación con el objetivo de visibilizar y sensibilizar sobre el Convenio 156 de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
- 6) En el tercer año del proyecto se diseñó y desarrollo una campaña de sensibilización de 6 semanas para visibilizar y concienciar sobre la importancia de adoptar y ratificar el Convenio 190. En esta campaña se incluyeron las líneas de acción:
 - Publicaciones de imágenes estáticas, así como vídeos de corta duración en Instagram.
 - Colocación de una animación de 10 segundos en 4 estaciones del metro de Santo Domingo.
 - Publicación de un brochure con informaciones sobre la importancia y necesidad de la aprobación del convenio para uso interno de las centrales sindicales.

4.3.2 Eficacia en la consecución de los objetivos inicialmente previstos





En el diseño del proyecto se plantearon tres grandes resultados que contaban con líneas de acción enfocadas en la incidencia política y en la formación de los grupos meta del proyecto, por lo que a continuación analizaremos los resultados alcanzados a nivel cuantitativo y cualitativo para determinar la eficacia de la intervención.





Para este análisis se han asignado a los indicadores una valoración en función de la meta alcanzada a nivel cuantitativo y a nivel cualitativo, así como una valoración sobre cada uno de los resultados del proyecto como se detalla a continuación:

RESULTADO NO ALCANZADO	RESULTADO PARCIALMENTE ALCANZADO	RESULTADO TOTALMENTE ALCANZADO
		
Indicadores que no cumplen con la meta cuantitativa ni cualitativa.	Indicadores que cumplen con la meta cuantitativa pero no con la cualitativa.	Indicadores que cumplen con la meta cuantitativa y con la cualitativa.

Los resultados e indicadores alcanzados son los detallados a continuación:

 R.1: La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género				
INDICADORES	META	METAL ALCANZADA	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	
Ir1.1. «Indicador 1»: Ratificado por la República Dominicana el Convenio OIT 156.	1	0.5	Ratificación realizada por el Poder Ejecutivo el 7 de diciembre del 2021, pero no está en vigor hasta que no sea registrada en la OIT por el estado dominicano.	
Ir1.2. «Indicador 2»: Adaptada la legislación laboral y de la seguridad social a las disposiciones en materia de igualdad de género en el trabajo de los convenios OIT 183, 189, 102, 187, 151 y 154	1	0	La adaptación de la legislación laboral y de la seguridad social no ha sido realizada por el estado dominicano.	

 R.2. Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican.				
INDICADORES	META	METAL ALCANZADA	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	
Ir2.1. «Indicador 1»: Se han incluido cláusulas que promueven la equidad de género en 15 Convenios Colectivos	15	2	Se han incluido cláusulas en 2 convenios colectivos. En este caso aun cuando no cumple con la meta cuantitativa se valora y reconoce el resultado alcanzado por lo complejo del indicador.	
Ir2.2. «Indicador 2» Se han formado a 375 representantes de trabajadoras/es como delegados de igualdad de género en sus empresas.	375	660	Formaciones y talleres con una participación superior a la meta. Calidad limitada de las formaciones y talleres.	
Ir2.3. «Indicador 3»: Se han formado a 90 inspectores de trabajo en vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo.	90	109	Formaciones y talleres con una participación superior a la meta. Formaciones con limitaciones de tiempo que no garantizan una transferencia de conocimiento efectiva.	

 RE3: Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo				
INDICADORES	META	METAL ALCANZADA	DESCRIPCIÓN DEL RESULTADO	
Ir3.1. «Indicador 1»: Ratificado por la República Dominicana el Convenio OIT sobre acoso y violencia en el trabajo.	1	0	La República Dominicana no ha ratificado el Convenio OIT 190 sobre acoso y violencia en el trabajo.	
ir3.2. «Indicador 2»: Formados 600 trabajadores sobre nuevas masculinidades, género y derechos humanos.	600	602	Formaciones y talleres con una participación superior a la meta y con calidad, que lograron socializar y visibilizar temas que las personas asistentes no habían tratado en sus espacios de trabajo anteriormente.	
ir3.3. «Indicador 3»: Atendidas jurídica y psicológicamente 500 víctimas de violencia en el trabajo	500	249	Servicios de atención jurídica y psicológica con baja participaron.	

Analizando los indicadores de los resultados R1, R2 y R3 al finalizar el proyecto, se identifican actividades y líneas de acción enfocadas en la incidencia política para la ratificación y/o adaptación de los convenios de la OIT, una estrategia enfocada a la inclusión de cláusulas que promueven la equidad de género en los convenios colectivos y en la formación de líderes sindicales en la negociación de dichos convenios, así como capacitaciones e actividades de incidencia política con un enfoque la lucha contra la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. En general los resultados evidencian una eficacia limitada con elementos a ser reconocidos como:

- 1) Las campañas de sensibilización con representantes de trabajadores/as en las empresas.
- 2) La vinculación de los inspectores/as de trabajo en las capacitaciones y talleres.
- 3) La campaña de "Hazlo Visible".

4.3.3. Impacto de la intervención

En este nivel se plasman las impresiones recogidas sobre el impacto y sus efectos (previstos y no previstos) tomando como fuente de referencia la lógica de la intervención³⁷, los resultados alcanzados al final del proyecto y las informaciones resultantes de las entrevistas y grupos focales.

³⁷Matriz Lógica de la intervención, págs. 20-26 del Informe de formulación del proyecto.

Aun cuando los resultados alcanzados por el proyecto han sido limitados por los elementos señalados en los niveles diseño, gestión y resultados del proyecto analizados anteriormente, sin embargo, se identifican otras variables que ponen de manifiesto el impacto alcanzado por el proyecto.

Talleres y formaciones

Los talleres y formaciones desarrolladas con los representantes de trabajadores/as, con los negociadores/as de convenios y con los inspectores/as de trabajo, no obstante, sean de corta duración, según las personas entrevistadas generaron cambios de actitudes y conductas que impactan en la forma en que ellos perciben cada uno de los temas en que fueron capacitados. Entre los cambios más representativos descritos por las y los participantes se pueden mencionar:

- 1) En las entrevistas y los grupos focales nos informaron que a raíz de las capacitaciones consideran que hubo cambios en comportamientos en hombres que no habían tenido la oportunidad de capacitarse en temas relacionados al acoso laboral, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y nuevas masculinidades.
- 2) Un entrevistado comentó, que a raíz de estas formaciones él y sus compañeros comenzaron a tener una percepción diferente sobre el acoso laboral y que entendieron como prácticas y costumbres habituales con las mujeres en el trabajo no eran correctas y que había límites claros que respetar.

“Es común y normal que nosotros los hombres hagamos bromas y comentarios de mal gusto de las compañeras que quieren aplicar a puestos que habitualmente son de hombres, después de la capacitación me quedó claro que esas malas costumbres debemos cambiarlas”

Participante del ciclo de entrevistas

- 3) Un entrevistado comentó que a raíz de participar en un taller donde se trató el tema de acoso laboral, ella pudo identificar una compañera que había sufrido un abuso laboral hacia poco tiempo en su trabajo. Cosas que antes pasaban desapercibidas y estaban normalizadas por los trabajadores/as.
- 4) Personas entrevistadas formadas en los talleres, capacitaciones y en el diplomado que participaron en las entrevistas y grupos focales expresaron que las nuevas capacidades que habían adquirido a través del proyecto les permitían afrontar su rol en las empresas con

mejores herramientas para interactuar en las negociaciones colectivas y para enfrentar los abusos y la violencia en el trabajo.

“Pude entender lo que es el acoso laboral por la capacitación que recibí, eso me da herramientas para defenderme como mujer y para defender a otras mujeres como líder sindical”

Participante del ciclo de entrevistas

- 5) A raíz de las capacitaciones dos líderes sindicales solicitaron en sus empresas implementar las salas de lactancia y estas solicitudes fueron bien recibidas por dos empresas y son proyectos que se han generado a raíz de las interacciones y formaciones de estos líderes sindicales con el proyecto.
- 6) Inspectores/as de trabajo que participaron en las entrevistas y en el grupo focal expresaron que después de participar en las capacitaciones el tema del acoso laboral lo están manejando con una visión diferente dado que carecían de la formación para poder abordarlo de una forma eficiente.
- 7) Representantes locales³⁸ del Ministerio de Trabajo que fueron entrevistadas comentaron que las capacitaciones recibidas fueron importantes para todos los equipos de inspección de trabajo que participaron y que estas formaciones les aportaron herramientas y recursos que se complementan con la legislación laboral vigente.

“Plantear en las capacitaciones los casos de acoso laboral y el manejo de las investigaciones con el uso del código de trabajo, fue una gran idea ya que nos conectó de forma rápida con el tema “

Inspectores/as de trabajo entrevistados

- 8) Se identificó que el 30% de los participantes en las entrevistas calificaron como “novedosas” las capacitaciones en nuevas masculinidades y violencia y acoso contra las mujeres, citando de manera entusiasta casos puntuales de cambio de actitudes/ creencias a raíz de su participación. En varios casos se observó que los cambios trascendieron la esfera laboral sindical, llegando a permear en las dinámicas intrafamiliares. Uno de estos casos fue comentado por un líder sindical quien expuso que en las formaciones de nuevas

³⁸Encargados/as de las oficinas del Ministerio de Trabajo en las provincias y el Gran Santo Domingo.

masculinidades entendió que su rol en la familia no era solo el de proveedor, si no el de formar un equipo con su esposa en las tareas del hogar, en el seguimiento a los estudios de sus hijas y en los planes de futuro de la familia.

- 9) Se identificó que el 100% de los participantes en las entrevistas considera que la intervención ha contribuido a la equidad e igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres en República Dominicana.

Transferencia de conocimiento y plan de incidencia de CIMTRA

La relación de contrapartes entre ISCOD y CIMTRA en el proyecto aportó una nueva experiencia a CIMTRA que debe a mediano y largo plazo ser de utilidad para la implementación de nuevos proyectos en el ámbito sindical, CIMTRA es una estructura que necesita fortalecer sus capacidades gestoras y su estructura organizacional, por lo que este proyecto ha permitido sacar a la luz necesidades que deben ser subsanadas con un plan de fortalecimiento institucional en aspectos tales como:

- Estatus legal
- Gobernanza
- Organización y capital humano
- Gestión del conocimiento
- Gestión y procedimientos financieros
- Gestión técnica de proyectos
- Capacidades para la incidencia política

El proyecto aportó a CIMTRA los servicios de consultores expertos para acompañarlas en el desarrollo de un plan de incidencia enfocado en la transición a una sociedad del cuidado, seguridad social con enfoque de género y trabajo libre de violencia y acoso. El plan incluye un eje transversal con el objetivo general de desarrollar las capacidades institucionales necesarias para poder concretar las acciones de incidencia planteadas por CIMTRA, tanto en los temas priorizados en el mismo plan incidencia como para iniciativas futuras.

El plan de incidencia ha permitido a CIMTRA definir posición en las áreas de la sociedad del cuidado, la reforma de la seguridad social y las problemáticas de violencia de género y acoso en sus diversas expresiones de cara a los retos futuros que debe enfrentar.

Efectos indirectos

Durante el proyecto hubo elecciones internas en CNUS y el número de mujeres elegidas aumentó. Informantes entrevistados consideran que el proyecto influyó positivamente en el número de mujeres que se presentaron a las elecciones y que fueron elegidas. Verificar las dinámicas de las elecciones sindicales está más allá del alcance de la presente evaluación, sin embargo, lo anterior se puede considerar una señal positiva de posibles impactos de intervenciones sobre equidad de género en el mundo laboral y sindical.

“Ahora las mujeres que llegan al movimiento sindical son muy activas y promueven el equilibrio entre hombres y mujeres. Ahora reclaman. Han tomado conciencia colectiva. Por más que los hombres las defiendan nadie está mejor calificado para defenderlas mejor que ellas mismas. “

Líder de central sindical entrevistado

El proyecto no cuenta con indicadores de impacto que permitan una ponderación objetiva, sin embargo, se identifican efectos positivos como la experiencia que adquiere CIMTRA, que le ayudará a enfrentar los retos para mejorar sus capacidades de gestión y asumir nuevos retos en beneficio de las mujeres trabajadoras dominicanas. Varias personas entrevistadas también declararon haber aportado cambios en sus vidas profesionales y personales a raíz de las formaciones recibidas, o haberlos identificado en compañeros/as de trabajo; sin embargo la confirmación de estos cambios de comportamientos y actitudes no se han podido verificar al faltar una línea de base y porque los mismos están en fase de consolidación, visto que acaba de concluir la intervención. El equipo evaluador considera las declaraciones de las personas entrevistadas como señales prometedoras que las formaciones tuvieron un efecto positivo en las y los participantes.

4.3.4. Viabilidad

Si bien fueron establecidos los supuestos a nivel de diseño y los mecanismos de transferencia de los materiales, equipamientos y productos generados durante la vida del proyecto fueron implementados con efectos positivos, al no contar con línea base no resultaron objetivamente medibles y en consecuencia, evaluable su progresión durante la vida del proyecto. Más allá de este hecho, a continuación, se destacan algunos hallazgos derivados de las técnicas cualitativas utilizadas.

Existe un marcado interés y disposición por parte de las centrales agrupadas en CIMTRA para dar continuidad a las actividades de sensibilización, formación e incidencia del proyecto, toda vez que son parte intrínseca de la misión de la organización. La obtención de recursos económicos será uno de los desafíos a abordar ya que al momento solo una de las tres organizaciones miembros del CIMTRA cuenta con recursos; sin embargo, todas las líderes sindicales consultadas coincidieron en afirmar que este es un factor que continuamente ha estado presente en el sector y que, si bien genera contratiempos, siempre han encontrado la forma de superarlo.

La intervención deja valiosos insumos para el fortalecimiento de la capacidad institucional del CIMTRA, de las organizaciones que la conforman y sus miembros para la continuidad de las acciones en el tiempo. En este sentido, podemos mencionar:

- En primer lugar, se constató el cumplimiento de la transferencia de más de cuarenta (40) bienes muebles materiales, así como herramientas, producto del Gabinete de Estudios de la intervención. Entre éstas últimas se encuentran los informes y estudios: *Impacto del Teletrabajo en Mujeres y sus Efectos en las Corresponsabilidades Familiares*; *Seguridad y Salud en el Trabajo*; *Análisis Económico del Impacto de la Violencia y el Acoso en la Economía y en la Seguridad Social*; *Beneficios Económicos y Sociales de la Igualdad de Género en el Trabajo en República Dominicana*, *Estudio Legislativo del Convenio 156* e *Informe Jurídico del Convenio 189*.
- A éstos se añaden materiales de las actividades formativas como: a) *Guía Práctica para la Inspección en el Trabajo*³⁹; b) *Consideraciones Básicas para Promover la Igualdad desde los Sindicatos*; c) *La Situación de las Mujeres en el Contexto Laboral Dominicano*; d) *Cláusulas de Igualdad y Equidad de Género para la Negociación Colectiva*; y e) *Guía Didáctica Sobre Masculinidad, entre otras*.
- Asimismo, se dejan trabajadores/as con formación en las áreas temáticas abordadas. Las personas suelen tener poco conocimiento acerca de sus derechos; en términos generales, las actividades formativas les permiten conocer sus derechos, reconocer sus vulneraciones y conocer mecanismos de defensa, lo cual contribuye a la construcción de una cultura de derechos y de empoderamiento.
- También se dejan inspectores del trabajo y empleadores, mandos medios y ejecutivos de empresas sensibilizados en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Finalmente, CIMTRA cuenta con su propio Plan de Incidencia para el periodo 2023-2026, elaborado en el marco del proyecto, el cual tiene como eje transversal el fortalecimiento de

³⁹ El instrumento aborda aspectos relativos a la prevención, investigación, asesoramiento y promoción de la aplicación de sanciones previstas en el Código del Trabajo en los casos de violencia, acoso moral y acoso sexual.

las capacidades de liderazgo y comunicación de la organización y como eje estratégico, la incidencia en los temas de a) cuidados; b) violencia y acoso; y c) acceso a la seguridad social. Las acciones puntuales establecidas en el Plan de Incidencia se encuentran alineadas con el objetivo planteado en este proyecto e involucran actores con los que gracias al proyecto han fortalecido sus relaciones como es el caso del IGEF-UASD.

Con todo ello podríamos afirmar la existencia de elementos favorables para continuación de los beneficios adquiridos, pero no son suficientemente sólidos en términos de calidad y cantidad para afirmar su efectiva continuidad en el tiempo, debido a que si bien se implementaron las actividades de fortalecimiento institucional vinculadas la sostenibilidad, las mismas no resultaron objetivamente medibles con respecto al punto de partida o situación inicial.

5. CONCLUSIONES

5.1 Diseño del proyecto

- 1) Se valora positivamente la incorporación de elementos en el diseño que evidencian una marcada intención de fortalecer la autogestión y evitar generar dependencias o enfoques asistencialistas, tales como la selección del mecanismo de codirección en la gestión y seguimiento, el convenio CIMTRA-Ministerio de la Mujer y otros marcos institucionales ya existentes en el territorio, aunque éstos en la implementación por varios factores no resultaron como se esperaba.
- 2) El marco lógico simplificó en exceso los procesos de cambio, reduciéndolos a una relación lineal de causa y efecto que no reflejaba la complejidad de los cambios sociales requeridos para lograr los resultados deseados, subestimando factores y agentes que contribuyen en el desarrollo de resultados y sobrestimando las medidas correctoras, incurriendo así en resultados muy ambiciosos y poco viables. Esto fue especialmente notorio en los casos de R1 y R3.
- 3) En relación con los indicadores, los mismos están más orientados a medir la realización de las actividades en términos cuantitativos que el impacto o los efectos del proyecto en los beneficiarios. También se observa la falta de un sistema de indicadores de género sólido, y de indicadores desagregados por sexo, que permitiera la recolección y el análisis de la información pertinente para medir el avance hacia la equidad de género durante el ciclo de vida del proyecto.
- 4) El proyecto responde a las necesidades identificadas a partir del marco de referencia documental sobre el cual fue diseñado, dado que es evidente que los objetivos y resultados planteados representan líneas de acción pertinentes por estar enfocados en temas tan relevantes como la

equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres, así como la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

- 5) La intervención es compatible y se encuentra alineada de manera sustantiva con la visión, objetivos y líneas de acción estratégicas del país establecidas en sus diferentes instrumentos normativos y estratégicos y de planificación, así como con la Política Española de Cooperación en el Marco de Asociación País entre República Dominicana y España para el período de estudio.
- 6) Se valora positivamente la intención de aprovechar y potenciar las posibles sinergias con otros actores en el territorio. Sin embargo, la coordinación con otras entidades gestoras y/o donantes en la práctica fue limitada. Esto a consecuencia de que el enfoque empleado enmarcaba las posibles sinergias con otros actores al Acuerdo Interinstitucional Min. Mujer y CIMTRA y el mismo resultó inoperante debido al cambio de gobierno derivado de las elecciones del año 2020.
- 7) No fue posible determinar el nivel de participación en la fase diseño del Estado, empresarios y organizaciones de mujeres. Sin embargo, la intervención se realizó bajo un enfoque participativo con la implicación activa de múltiples actores, estableciendo en la formulación lineamientos de rendición de cuentas, de monitoreo, evaluación y aprendizaje concretados en el sistema de gestión, seguimiento y evaluación. Hubiese sido deseable involucrar como participante activo a la Fiscalía, así como profundizar la implicación del Ministerio del Trabajo y del sector empresarial como aliados para un mayor engranaje institucional que contribuyera al logro de los resultados R1 y R3.
- 8) El proyecto tiene inscrito el enfoque de género, abordando intencionalmente necesidades para reducir la desigualdad y el inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. Sin embargo, careció de un análisis de los aspectos relacionales y estructurales de género en las organizaciones socias implementadoras. En su diseño predominó poner sobre las mujeres líderes en los sindicatos la responsabilidad de resolver la desigualdad de género en el ámbito laboral, sin tomar en cuenta aspectos claves como la responsabilidad que los hombres líderes igualmente conllevan para la igualdad de género en el ámbito laboral, ni la triple carga de trabajo de las líderes y en consecuencia, no se previeron medidas de mitigación y de apoyo, lo que impactó a nivel de gestión.

5.2. Gestión del proyecto

- 1) Si bien nivel de diseño se previeron normativas de procesos y metodologías sistemáticas de seguimiento orientados a la gestión por resultados, en la implementación, el proyecto ha carecido de la elaboración de instrumentos previstos en el acuerdo y en el reglamento interno. Esto en primer término pudo haber conducido a la falta de respuesta oportuna a desafíos presentados durante la fase de ejecución, falta de indicadores cualitativos y lagunas para el análisis que limitan una retroalimentación más profunda de la intervención.
- 2) La intervención ha alcanzado, con excepciones y variaciones, los colectivos tipificados como titulares de derechos, obligaciones, responsabilidades, así como otros actores de interés. Las metodologías empleadas en las actividades consultivas y formativas se desarrollaron bajo un enfoque participativo. No obstante, los lineamientos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación concretizados en los mecanismos definidos en el Reglamento Interno del proyecto que servían de base para su involucramiento activo durante todo el ciclo del proyecto, no se cumplieron al 100%, lo que condujo a que la participación en estos aspectos se caracterizara por ser más consultiva y menos activa a la inicialmente prevista.
- 3) Se valora positivamente el marcado interés en favorecer la autogestión de los actores de sus propias políticas y estrategias y la creación de redes, evitando generar dependencias o enfoques asistencialistas y la elección de la Codirección como mecanismo de gestión. Sin embargo, se considera que la apropiación fue limitada debido a las fallas presentadas durante la implementación sumado a la insuficiencia de elementos que concretizaran y aseguraran la apropiación más allá del nivel de participación y el cumplimiento de los mecanismos de seguimiento y gestión durante la intervención.
- 4) El cronograma y el plan de trabajo se vieron afectados desde el inicio del proyecto primero por la pandemia y posteriormente, por fallas asociadas a la coordinación del Comité de Gestión para desarrollar las líneas de acción del proyecto, por la inestabilidad del Gabinete de Estudios de Género y Trabajo y por cambios en las estrategias asociados a los servicios de atención jurídica y psicológica entre otros cambios.
- 5) En las informaciones financieras que proporciona el informe económico del proyecto se identifica un control y una gestión eficiente de los recursos. El informe económico incluye todas las partidas presupuestarias de forma detallada, con los montos ejecutados en cada uno de los periodos del proyecto de forma clara y precisa, no obstante, se identifica que el monto global ejecutado al final

del proyecto es ligeramente (2%) superior al monto global presupuestado en el informe de formulación del proyecto y no hay información que especifique las razones de estas diferencias.

- 6) El Comité de Gestión en la práctica tuvo un rol secundario y las responsabilidades fueron asumidas principalmente por el equipo ISCOD RD y CNUS contando con el apoyo de líderes de la CASC y algún apoyo puntual de líderes de la CNTD dentro y fuera de del CIMTRA, así como de líderes de sindicatos de base de las tres (3) centrales sindicales. La actuación limitada del Comité de Gestión retrasó la toma de decisiones que debían ser consensuadas entre las codirectoras y el seguimiento a actividades bajo responsabilidad de unidades como la Comisión de seguimiento a la inclusión de las mujeres trabajadoras en la negociación colectiva, el Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica y el Gabinete de Estudios de Género y Trabajo afectó al proyecto.

5.3. Resultados de la intervención

- 1) Tomando en consideración el grado de consecución de los indicadores del resultado R1 al finalizar el proyecto, se identifica que este alcanzó de forma parcial una de las dos metas previstas en la intervención por lo que la eficacia fue limitada en el resultado, como se detalla a continuación:

El Convenio No.156 de la OIT fue ratificado por el Poder Ejecutivo de la Republica Dominicana en la Resolución No. 342-21 que fue publicada Gaceta Oficial de la República Dominicana. Sin embargo, este convenio no ha entrado en vigor dado que está pendiente de que el país lo registre oficialmente en la OIT, para que este entre en vigor doce (12) meses después de completar este requisito. Al cierre del proyecto el Poder Ejecutivo no había registrado la ratificación del convenio 156 en la OIT, por lo que esta meta no ha sido alcanzada.

Los convenios 183, 189, 102, 187, 151 y 154, no han sido ratificados en la Republica Dominicana, por lo que esta meta no ha sido completada aun cuando se desarrollaron iniciativas y actividades enfocadas en este objetivo.

En la práctica el Gabinete de Estudio de Género y Trabajo no contó con un plan de trabajo definido y no tuvo estabilidad el equipo de profesionales contratados durante el desarrollo de la intervención, lo que no permitió desarrollar sinergia con CIMTRA por el tiempo tan limitado de las interacciones entre los expertos y el equipo de CIMTRA.

En general en este resultado (R1) las metas fueron alcanzadas de forma limitada en gran medida por ser desproporcionadas en su diseño y planteamiento, por las carencias estructurales y de capacidades de CIMTRA, por la falta de vinculación del Ministerio de la Mujer con el proyecto y por

las limitaciones que representa que las metas del R1 dependan de terceros (líderes de las centrales sindicales, legisladores/as, asociaciones de empresariales, entre otros) que en unos casos tienen otras prioridades y en otros casos no tienen compromisos con el proyecto. Alcanzar otro tipo de resultado hubiese sido posible con un diseño de la intervención más focalizado en objetivos alcanzables, con un liderazgo robusto y de capacidades amplias de incidencia política por parte de CIMTRA, acompañada de un apoyo sólido y continuo del Ministerio de la Mujer, que no estuvo presente.

- 2) Las actividades de formación definidas en el resultado R2 a nivel cuantitativo alcanzaron o superaron las metas establecidas, en cuanto a la sensibilización de actores claves y grupos meta, en las entrevistas se identificó que en general todos los grupos meta quedaron muy satisfechos, cabe resaltar la colaboración del proyecto con IGEF-UASD para llevar a cabo un diplomado de 3 meses de duración dirigido a representantes sindicales. Con relación a las formaciones más amplias enfocadas a líderes sindicales e inspectores/as de trabajo se identificaron oportunidades de mejora, pero en general los grupos meta expresaron su satisfacción por la calidad de los facilitadores/as y el material disponible e identificaron estas formaciones como innovadoras e importantes para la lucha contra el abuso y la violencia contra la mujer en el trabajo.

Comisión de seguimiento. En la práctica nos encontramos con que los procesos de negociaciones colectivas son gestionados por los sindicatos base sin la participación de las centrales sindicales y por ende la participación de la comisión de seguimiento más allá de sus reuniones y del desarrollo del protocolo de violencia y acoso en el mundo del trabajo muestra limitados aportes en la intervención ya que no participo en procesos de negociación colectiva.

Es importante señalar que aun con las limitaciones que en la práctica existe para el seguimiento de las negociaciones colectivas en República Dominicana, durante el desarrollo de la intervención se identificó que en dos convenios colectivos se incluyeron cláusulas pro-equidad de género.

En general en este resultado (R2) se logró una participación en las formaciones y talleres superior a las metas establecidas en cada una de ellas y un buen nivel de satisfacción de los participantes. En el aspecto cualitativo los resultados alcanzados fueron más limitados por las oportunidades de mejoras asociadas a que el proyecto estructuró las capacitaciones en sesiones de un solo día, donde el contenido no se pudo profundizar lo suficiente y por la falta de control en quienes participaron en formaciones técnicas dirigidas a grupos meta específicos.

- 3) Tomando en consideración el grado de consecución de los indicadores del resultado R3 al finalizar el proyecto, valorando las capacitaciones ayudaron a crear conciencia sobre el acoso y violencia laboral, nuevas masculinidades e igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como las líneas de acción que se implementaron para la incidencia política durante la intervención resultaron insuficientes para alcanzar la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo y para la erradicación de la violencia y el acoso contra las mujeres como fue planteado en el resultado.

La incidencia política para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo planteadas en el R3 fue muy limitada, no obstante, se identifican líneas de acción de incidencia política como la participación en el Foro "Protección de la mujer y la niñez en espacios laborales", la campaña de sensibilización "Hazte Oír" colocada en espacios públicos y medios de difusión masivos, así como el diseño y posicionamiento de CIMTRA en relación con temas de violencia y acoso en el trabajo, que se desarrolló con el acompañamiento del Gabinete de Estudios de Género y Trabajo y que sirve de base para asegurar la acción de CIMTRA sobre la temática.

Gabinete de Atención Jurídica y Psicológica Esta unidad tenía funciones específicas en el diseño del proyecto de proporcionar asistencia jurídica y psicología a trabajadoras sobrevivientes de acoso y/o violencia en el trabajo, no obstante, en la práctica se reenfocó con terapias grupales para mujeres trabajadoras y en funciones de capacitación por la baja asistencia que se registró de las usuarias a quienes estaba dirigido el servicio de atención jurídica y psicológica. Sin embargo, hubiese sido necesario profundizar en las causas del limitado uso del servicio y plantear acciones de respuesta para incrementar el uso del servicio, en vez que reasignarlo. El servicio de atención jurídica pudo haber apoyado casos legales en donde hubo vulneración de derechos laborales dentro del contexto del proyecto, pero en la práctica esto no se materializó y se enfocó en asesorías puntuales en el proyecto y en ser parte del equipo de facilitadores del proyecto.

En general en este resultado (R3) se lograron las metas de forma muy limitada, aunque se identifican buenos resultados en los elementos asociados a la sensibilización de los grupos meta con las formaciones sobre nuevas masculinidades, género y derechos humanos. En general las líneas de acción e iniciativas asociadas a la incidencia política para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo planteadas en el R3 fueron escasas y no alcanzaron los resultados planteados.

- 4) Aun cuando se identifican oportunidades de mejora en las capacitaciones y talleres, el efecto más relevante de este proyecto está en la transferencia de conocimiento que las capacitaciones y talleres

lograron en las personas que fueron formadas, porque para muchas de estas personas representa el primer contacto con temas relevantes para lograr la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como en las capacidades que han adquirido los/as líderes sindicales para enfrentar el acoso y la violencia en el trabajo, así como la desigualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

- 5) La experiencia y el conocimiento que CIMTRA adquiere producto de la gestión del proyecto les permite a las líderes entender las oportunidades de mejora que deben trabajar, lo que representa un impacto que identifica brechas que deben ser subsanadas para poder seguir en la lucha por la igualdad de oportunidades y la incidencia política para hacer realidad los cambios en la legislación laboral y la seguridad social.

- 6) Existen elementos favorables para continuación de los beneficios adquiridos, pero no son suficientemente sólidos en términos de calidad y cantidad para afirmar su efectiva continuidad en el tiempo. La sostenibilidad del enfoque del proyecto recae ahora en el CIMTRA quienes, al asumir los objetivos planteados como parte integral en sus agendas de movilización futura, pueden continuar promoviendo en el ámbito laboral, la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de República Dominicana, así como la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. De la capacidad del CIMTRA para su fortalecimiento institucional, organización colectiva y movilización de recursos para dar operatividad real al *Plan de Incidencia para los temas de cuidados, trabajo libre de violencia y acoso y acceso a seguridad social integral*. (2023-2026) depende gran parte de este futuro.

5.4. Conclusión General

Se valora que el proyecto realizó contribuciones pertinentes en actores claves del contexto local para el fortalecimiento de las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticos, sociales y económicos y a tener un trabajo libre de violencia y acoso. Sin embargo, resulta difícil valorar aspectos relevantes como la calidad de las sensibilizaciones, formaciones y atención del gabinete jurídico y psicológico y los efectos concretos de los beneficios recibidos, debido a debilidades en el diseño y en el sistema de seguimiento y evaluación interna del proyecto.

6. LECCIONES APRENDIDAS

En este apartado se pretende reflejar aquellas prácticas implementadas durante el proyecto y que fueron identificadas como resultados positivos y de utilidad, contribuyendo al afrontamiento, regulación, mejora o solución de problemas y/o dificultades abordadas por la intervención.

- 1) La marcada valoración como positiva e innovadora de los procesos formativos en nuevas masculinidades y género en los hombres sindicalistas, demuestra que hay interés por explorar estos temas (diferentes a los tradicionalmente abordados orientados a las reivindicaciones de derechos). Este es un nicho que puede ser explorado y replicado a mayor profundidad en futuras intervenciones locales
- 2) Las alianzas con entidades con intereses similares o compartidos fortalecen tanto el proyecto como los actores mismos. En este sentido, el proyecto combinó una muy acertada alianza entre CIMTRA y el IEGF/ UASD que fue capaz de generar sinergias positivas entre estas organizaciones de distinto nivel y trayectoria y contribuyó al fortalecimiento de sus lazos. Se recomienda profundizar este aspecto en futuros proyectos.
- 3) La participación de inspectores/as de trabajo y representantes locales del Ministerio de Trabajo en las formaciones sobre la vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo fue una inclusión acertada ya que vinculó a actores claves del sistema de protección para generar cambios reales en la lucha contra el acoso y la violencia laboral ya que esto garantiza que las instituciones responsables de las funciones de verificación y protección cuenten con la sensibilización y los conocimientos para gestionar los casos con mayor eficiencia.
- 4) El mecanismo de codirección favorece la posibilidad de que una entidad compense la debilidad de la otra, sorteen juntas las dificultades y puedan sacar adelante los proyectos. Lo anterior, sumado al compromiso de los equipos demuestra que pueden superarse limitaciones y circunstancias extremas como fue la pandemia del COVID19, en donde el equipo técnico y las líderes sindicales hicieron los ajustes necesarios para concluir exitosamente el proyecto, por lo que es importante identificar y promover los aspectos que favorecen este tipo de respuestas.
- 5) Incorporar las propiedades de los tomadores de decisiones es fundamental en el diseño de los proyectos que involucran a contrapartes locales si se busca una apropiación amplia que pueda tener impacto en los resultados de las intervenciones.

7. RECOMENDACIONES

Después de completar el análisis de las dimensiones del proyecto en los niveles de diseño, desarrollo y la gestión, y resultados de la intervención, se presentan a las recomendaciones asociadas a cada actor.

- **Para ISCOD**

- 1) Desarrollar diagnósticos y/o análisis de línea base donde se pueda identificar las capacidades reales de la contraparte local, las prioridades estratégicas de los actores claves del proyecto y el nivel de compromiso actual y futuro de las instituciones del estado vinculadas al proyecto con la finalidad de desarrollar un diseño sobre bases sólidas.
- 2) Profundizar el análisis crítico de los objetivos específicos, los resultados y las actividades para brindar mayor robustez a la lógica de la intervención. Podría realizarse en paralelo a la matriz de marco lógico, la Teoría del Cambio como complemento para visibilizar aspectos relevantes como las dinámicas de poder y la diversidad de factores y agentes que participan en el proceso de cambio, en especial, en aquellos vinculados a incidencia pública
- 3) Incorporar indicadores orientados al impacto del proyecto en los beneficiarios. Un ejemplo de ello podría ser indicadores para evaluar los conocimientos efectivamente adquiridos por los y las beneficiarias/os de las actividades formativas, los cambios de comportamiento generados por el proyecto con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la variación de la composición por géneros en los espacios de toma de decisiones.
- 4) Un punto de partida para integrar elementos del enfoque transformador de género, podría ser incorporar durante la fase de identificación y análisis de las alternativas de intervención información sobre los aspectos relacionales y estructurales de género presentes en las organizaciones socias implementadoras.
- 5) Prever siempre medidas de mitigación para la triple carga de las sindicalistas, especialmente, en las líderes mujeres de los órganos de codirección. La triple carga de las mujeres pertenecientes a las organizaciones sindicales de Latino América y el Caribe no es casual, es previsible y está documentada.⁴⁰

⁴⁰ “Centrales. Las Mujeres y la Agenda de Justicia de Género en el Sindicalismo de América Latina y El Caribe”. Friedrich-Ebert-Stiftung (2022). Disponible en: <https://www.cde.org.py/publicacion/centrales-las-mujeres-y-la-agenda-de-justicia-de-genero-en-el-sindicalismo-de-america-latina-y-el-caribe-paraguay/>.

- 6) En caso de emplear acuerdos interinstitucionales como eje principal para el alineamiento y la armonización de la intervención, se recomienda evaluar factores como los ciclos políticos que puedan afectar su cumplimiento y establecer medidas de mitigación. Una posible medida sería incorporar sinergias con otras agencias y actores pertinentes y capaces fuera del acuerdo para paliar los efectos en caso de inoperatividad de la colaboración interinstitucional.
- 7) Comprometer y asegurar la participación activa de las/los tomadores de decisiones (en este caso, los líderes de las centrales sindicales) a través de la identificación de sus prioridades y la vinculación de los resultados de los proyectos a ellas, incluyendo iniciativas de sensibilización y formación de los líderes, así como otros mecanismos de apropiación.
- 8) En los casos en que las capacidades de los socios locales sean limitadas por la falta de formación y/o experiencia de sus integrantes o que no cuenten con el tiempo necesario, garantizar que el proyecto contemple que se incorporen técnicos para apoyarles en los roles donde se identifiquen estas limitaciones.
- 9) Articular las unidades de expertos que apoyan los proyectos en el marco referencial de los resultados planteados en el diseño de la intervención, con una supervisión efectiva y un plan de trabajo definido de actividades enfocadas en alcanzar objetivos tangibles dentro del contexto y la realidad local que corresponda.
- 10) Comprometer y asegurar la participación activa de las/los tomadores de decisiones (en este caso, los líderes de las centrales sindicales) a través de la identificación de sus prioridades y la vinculación de los resultados de los proyectos a ellas, incluyendo iniciativas de sensibilización y formación de los líderes, así como otros mecanismos de apropiación.
- 11) Desarrollar procesos eficaces de identificación y selección de profesionales expertos para acompañar en el desarrollo de los proyectos, asegurando que:
 - Los TDR's se perfilen de forma correcta y respondan a las necesidades de los proyectos.
 - Se realice una difusión amplia en todos los canales de oferta de empleo y en la red de OSC.

- La contraparte local cuenta con la capacitación necesaria para que pueda participar en el proceso de selección.
- Se realice un proceso selección robusto con candidatos que cuenten con la experiencia y la formación requerida.

• PARA CIMTRA

- 1) Desarrollar un diagnóstico de la estructura organizacional y las capacidades reales disponibles en temas de gobernanza institucional, capital humano, estandarización de procesos, gestión de proyectos, incidencia política, gestión del conocimiento, entre otros, para afrontar de forma exitosa futuros proyectos en beneficio de las mujeres trabajadoras.
- 2) Procurar, la institucionalización de los productos obtenidos durante la implementación del proyecto para lograr mantener los compromisos y los avances a mediano y largo plazo; en particular, incorporar los contenidos formativos de género en la malla curricular de la organización y de las y los formadores que puedan potenciar la transferencia de conocimiento.
- 3) Realizar los esfuerzos necesarios con la finalidad de buscar y consolidar nuevas alianzas con instituciones, orientadas al financiamiento y la operativización del Plan de Incidencia CIMTRA 2023-2026.
- 4) Incorporar dentro de la estrategia acciones orientadas a una mayor participación e involucramiento activo con los hombres titulares de poder decisorio de las centrales sindicales que integran el CIMTRA. Cuando los hombres son tomadores de decisiones clave, deben tener la responsabilidad particular de identificar y actuar sobre las desigualdades y la discriminación de género.
- 5) Continuar fortaleciendo los mecanismos ya existentes de comunicación y coordinación con los actores que participaron en la intervención y con los cuales hubo sinergia positiva como el IGEF-UASD y NAM.
- 6) Procurar, la institucionalización de los productos obtenidos durante la implementación del proyecto para lograr mantener los compromisos y los avances a mediano y largo plazo; en particular, incorporar los contenidos formativos de género en la malla curricular de la

organización y de las y los formadores que puedan potenciar la transferencia de conocimiento.

- 7) Continuar fortaleciendo los mecanismos ya existentes de comunicación y coordinación con los actores que participaron en la intervención y con los cuales hubo sinergia positiva como el IGEF-UASD y NAM.
- 8) Establecer un directorio de las personas formadas y/o con experiencia en negociación de convenios colectivos con cláusulas pro-equidad de género, para establecer un sistema de gestión del conocimiento que permita readiestramientos y el desarrollo de foros donde se compartan las experiencias adquiridas.
- 9) Desarrollar un registro centralizado de los convenios vigentes y los que están en proceso de negociación, consolidando la información recopilada con el apoyo de las centrales sindicales para garantizar un seguimiento.
- 10) Incluir en el diseño de los proyectos la participación de sindicatos de base de sectores que puedan potenciar los resultados de las unidades gestoras de los proyectos, vinculándolos de forma directa en las actividades, para garantizar el acceso a las informaciones relacionadas a la coordinación de actividades asociadas a servicios ofrecidos a los trabajadores/as.

8. ANEXOS

8.1. Términos de referencia



Términos de Referencia para la evaluación final del proyecto de cooperación al desarrollo:

“Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso”
(2019/PRYC/000271)

Tabla de contenido

1. Introducción.....	1
2. Objeto de evaluación y antecedentes.	3
3. Actores implicados.	6
4. Alcance de la evaluación.	11
5. Preguntas y criterios de evaluación.	13
6. Metodología de evaluación y plan de trabajo.	15
7. Documentos y fuentes de información.	17
8. Estructura y presentación del informe de evaluación.	17
9. Equipo evaluador.	18
10. Premisas de la evaluación, autoría y publicación.	19
11. Plazos para la realización de la evaluación. Presupuesto.....	20
12. Presentación de la oferta técnica y criterios de valoración.	20

1. Introducción.

El objetivo general de los presentes Términos de Referencia (TdRs) es contratar un servicio Técnico y Profesional para el diseño y la realización de la Evaluación Final Externa del proyecto de cooperación al desarrollo “Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso” (2019/PRYC/000271) ejecutado en República Dominicana por el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) y las centrales sindicales dominicanas que conforman el Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras, CIMTRA (CNUS, CNTD y CASC). El proyecto ha sido financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional al

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo – Sindicalistas sin fronteras – República Dominicana

Desarrollo (AECID) en la Convocatoria de subvenciones a las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo para la realización de proyectos de cooperación para el desarrollo, correspondiente al año 2019. Los TdRs recogen, pues, los contenidos de la prestación de servicios que la entidad ISCOD contratará para la evaluación del proyecto arriba mencionado.

El periodo de ejecución del proyecto de cooperación se inició el 2 de junio de 2020 y está previsto que concluya el 2 de junio de 2023. El coste total de la intervención ha sido de 402.731,90 €, de los que 379.041,79 € eran subvención de la AECID. La intervención estaba dirigida a fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos (OE) y contaba con tres componentes:

- (RE1) La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género
- (RE2) Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican
- (RE3) Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo

La necesidad de evaluar este proyecto tanto para ISCOD como para las centrales sindicales dominicanas que conforman el CIMTRA tiene una doble importancia. Por un lado, se trata de conocer el alcance de los resultados del proyecto y de cómo se haya contribuido a la consecución del Objetivo Específico de la intervención y, a su vez, del Objetivo General planteado lo cual se enmarca en los objetivos estratégico de las organizaciones implicadas, de las prioridades de la Cooperación Española y de los objetivos de desarrollo de la República Dominicana. Por otro, con la evaluación se pretende conocer los resultados de gestión del proyecto y extraer lecciones aprendidas y buenas prácticas para reorientar, en su caso, futuras intervenciones de las organizaciones implicadas.

Por lo tanto, el objetivo de la evaluación es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos del proyecto, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo. La misma debe proporcionar información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones de beneficiarios y donantes que ayuden a orientar futuras acciones. Finalmente, debe permitir la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, tanto en el país donante como, principalmente, en el país socio.

Tras esta introducción se describe el objeto de evaluación y sus antecedentes, se incluye el colectivo meta de la intervención, la duración de la intervención y el presupuesto de la misma. En el tercer epígrafe se describen los actores implicados en la intervención. En el alcance de la evaluación, cuarto epígrafe, se describen las dimensiones temporal, geográfica, institucional, sectorial o temática de la intervención y la acotación al estudio de evaluación. En el quinto epígrafe se establecen los criterios y las preguntas de evaluación. En el sexto se hace una propuesta de metodología de evaluación y de plan de trabajo. En el séptimo epígrafe se relacionan los documentos y fuentes de información del proyecto que se facilitarán al equipo evaluador. En el octavo epígrafe

se establece la estructura del informe de evaluación final. En el noveno los requisitos del equipo evaluador. En el décimo las premisas de la evaluación, así como los requisitos de autoría y publicación. En el undécimo los plazos para la realización de la evaluación y el presupuesto de la contratación. Y en el duodécimo y último epígrafe la forma de presentar la oferta técnica y los criterios de valoración.

2. Objeto de evaluación y antecedentes.

Breve descripción de la intervención.

La intervención pretendía contribuir al logro en el ámbito laboral de la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de República Dominicana y a la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. Para ello, buscaba fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para que puedan exigir sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas, sociales y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso. La intervención ha contado con tres componentes. En la primera se pretendía hacer incidencia política para promover la ratificación por la República Dominicana del Convenio OIT 156 (trabajadores con responsabilidades familiares). Por otro lado, el CIMTRA se proponía incidir para la adecuación con perspectiva de género de la legislación laboral y de seguridad social y las políticas laborales a las disposiciones de los convenios OIT 183 (protección a la maternidad), 189 (trabajo doméstico), 102 (Seguridad Social), 187 (salud y seguridad en el trabajo), 151 (relaciones de trabajo en la administración pública) y 154 (negociación colectiva). Esto conlleva incidir en que la reforma de la seguridad social garantice la no discriminación por razón de género en la protección social, particularmente de las trabajadoras domésticas. En la segunda componente se buscaba impulsar desde la negociación colectiva la incorporación en los Convenios Colectivos de cláusulas pro-equidad de género, contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato, para la reducción de las brechas de género y la prevención de la violencia contra la mujer en el trabajo en base a los convenios OIT 100, 111, 189, 156 y 183. Desde la acción sindical de las y los representantes de los trabajadores en las empresas se pretendía vigilar la aplicación de estas cláusulas y del resto de disposiciones en materia de género en el trabajo. La intervención, además de formar a negociadores/as de convenios colectivos y representantes de las y los trabajadores, buscaba formar a 90 inspectores de trabajo en lucha contra las vulneraciones de derechos de las mujeres en el trabajo. Finalmente, la tercera componente estaba dirigida a erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, específicamente en el ámbito laboral. Para ello se pretendía incidir para la ratificación por parte de la República Dominicana del Convenio OIT 190 sobre acoso y violencia en el trabajo, prestar atención legal y psicológica a trabajadoras víctimas de violencia y acoso en el trabajo, formar a trabajadores sobre masculinidades alternativas libres de violencia de género y una campaña de información y sensibilización para la erradicación de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

Colectivo meta de la intervención.

El colectivo meta de la intervención atiende a las tres tipologías de titulares. Las titulares de los derechos a cuya protección estaba dirigida la intervención (principalmente al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, a protección de la familia, a un nivel de vida adecuados, a una vida libre de violencia...) eran las mujeres trabajadoras de la República Dominicana. Directamente se dirigía a las mujeres trabajadoras de centros de trabajo afectados por los 15 convenios colectivos de empresa o sectorial en los que se pretendía introducir cláusulas que promuevan la equidad de género, contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato, para la reducción de las brechas de género y la prevención de la violencia contra la mujer en el trabajo. Con estas cláusulas, y con la acción de las/os representantes de trabajadores e inspectores de trabajo formados, las trabajadoras contarán con capacidades para la exigibilidad de sus derechos en el trabajo. También se pretendía incidir directamente en 500 víctimas de violencia o acoso en el trabajo que contarían con asistencia jurídica y psicológica. Indirectamente la intervención, con la ratificación de los convenios OIT 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) y 190 sobre acoso y violencia en el trabajo y la adecuación con perspectiva de género de la legislación laboral y de seguridad social y las políticas laborales, podría fortalecer el marco jurídico de exigibilidad de derechos al conjunto trabajadoras dominicanas lo que redundará en una mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. El titular de obligaciones de los derechos mencionados es el Estado dominicano. La intervención partía de una relación, entre el Ministerio de la Mujer dominicano y el CIMTRA, de cooperación y colaboración interinstitucional para su actuación conjunta en la construcción de una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral dominicano. La intervención contaba con acciones de incidencia política para, en el marco del dialogo social tripartito, mejorar el marco jurídico de exigibilidad de derechos. Además, la propuesta contaba con una acción específica de formación a 90 inspectores/as de trabajo en normativa laboral y de la seguridad social contra la discriminación por razón de género para que vigilen su aplicación en sus empresas, las vulneraciones de derechos de las trabajadoras y asistan a las trabajadoras cuyos derechos son vulnerados. Finalmente, entre los titulares de responsabilidades a los que se dirigía la intervención se encuentran los empresarios y las propias organizaciones sindicales. En el primer caso se pretendía negociar con los empresarios la inclusión en 15 convenios colectivos de cláusulas que protejan los derechos de las mujeres trabajadoras y se vigilará que las respeten. En el marco del dialogo social tripartito, se buscaba negociar con empresarios y Gobierno la adecuación con perspectiva de género de legislación laboral y de seguridad social y políticas laborales. En el caso de las centrales sindicales se pretendía formar en igualdad de género a 30 negociadores/as de convenios colectivos y a 375 representantes de trabajadores/as en las empresas como delegados de igualdad de género en sus empresas. Podemos incluir entre titulares de responsabilidades a los 600 trabajadores que el proyecto iba a formar en masculinidades alternativas y libres de violencia contra las mujeres

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo – Sindicalistas sin fronteras – República Dominicana

Duración y presupuesto de la intervención.

La intervención va a tener finalmente una duración de 36 meses. Se inició el 3 de junio de 2020 y ha tenido dos ampliaciones del periodo de ejecución: una hasta el 2 de diciembre de 2022 y otra hasta el 2 de junio de 2023.

El proyecto ha contado con un presupuesto total de 402.732,00 €, de los que 379.042,00 € son la subvención AECID.

3. Actores implicados.

Actores implicados en la intervención.

Actores	Actor y entidad	Expectativas de participación	Relevancia en el proceso	Prioridad (de 1 a 4)
Contrapartes del país socio	Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) - Presidente. - Codirectora del proyecto y representante en el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA). - Persona responsable de la negociación colectiva.	Miembro de la unidad gestora de la evaluación y del comité de seguimiento de la evaluación.	Una de las principales centrales sindicales de República Dominicana. Miembro del Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras. Información sobre el contexto de la intervención, los problemas que la justifican, los procesos y los principales resultados.	1
	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) - Presidente. - Codirectora del proyecto y representante en el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA). -	Miembro de la unidad gestora de la evaluación y del comité de seguimiento de la evaluación.	Una de las principales centrales sindicales de República Dominicana. Miembro del Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras. Información sobre el contexto de la intervención, los problemas que la justifican, los procesos y los principales resultados.	1

Actores	Actor y entidad	Expectativas de participación	de	Relevancia en el proceso	Prioridad (de 1 a 4)
	- Persona responsable de la negociación colectiva.				
	Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) - Presidente. - Codirectora del proyecto y representante en el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA). - Persona responsable de la negociación colectiva.	Miembro de la unidad gestora de la evaluación y del comité de seguimiento de la evaluación.		Una de las principales centrales sindicales de República Dominicana. Miembro del Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras. Información sobre el contexto de la intervención, los problemas que la justifican, los procesos y los principales resultados.	1
Beneficiarias de la intervención	Representantes de trabajadores/as formadas por la intervención.	Realizar una muestra		Información sobre el contexto de la intervención en los centros de trabajo y los problemas que la justifican. Información sobre actividades del R1, R2 (A2.4) y R3 (A3.1; A3.2)	2
	Negociadores/as de convenios colectivos miembros de la Comisión de Seguimiento para la	Realizar una muestra		Información sobre el contexto de la intervención en los centros de trabajo y los problemas que la justifican.	2

Actores	Actor y entidad	Expectativas de participación	de	Relevancia en el proceso	Prioridad (de 1 a 4)
	Inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos			Información sobre actividades del R2 (A2.1; A2.2; A2.3) y R3 (A3.3)	
	Inspectores/as de trabajo formados/as por la intervención.	Realizar una muestra		Información sobre el contexto de la intervención en los centros de trabajo y los problemas que la justifican. Información sobre actividades del R2 (A2.5)	2
	Trabajadores/as usuarios/as de la atención jurídica y psicológica.	Realizar una muestra		Información sobre la problemática que justifica la intervención. Información sobre actividades del R3 (A3.4)	2
	Entidades empleadoras	Realizar una muestra		Información sobre la problemática que justifica la intervención. Información sobre actividades del R3 (A3.3)	3
Decisores, técnicos y gestores	Personal local del proyecto: - Coordinadora del proyecto - Contadora - Abogada	Personal local del proyecto		Información sobre los procesos de la intervención.	1

Actores	Actor y entidad	Expectativas de participación	de	Relevancia en el proceso	Prioridad (de 1 a 4)
	- Psicóloga				
	Técnica de proyectos expatriado de ISCOD en República Dominicana	Miembro de la unidad gestora de la evaluación y del comité de seguimiento de la evaluación.		Representante en el país de ISCOD (entidad gestora de la intervención) Información sobre los procesos de la intervención y los principales resultados.	1
Entidad financiadora y/o gestora de la intervención	Entidad financiadora: Oficina Técnica de Cooperación (OTC) de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)	Financiadora de la evaluación.		Oficina en el país de la Cooperación Española. Información sobre las estrategias generales (Plan Director), sectoriales y en el país (Marco Asociación País) de la Cooperación Española.	1
	Entidad gestora de la intervención: Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) - Presidente de la Fundación - Responsable del Departamento de programas y proyectos.	Miembro de la unidad gestora de la evaluación y del comité de seguimiento de la evaluación.		Fundación española de cooperación al desarrollo impulsada por UGT (sindicato mayoritario en España) Información sobre antecedentes de la intervención: experiencia de la acción sindical de UGT España en los temas de la intervención, experiencia de ISCOD en	1

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo – Sindicalistas sin fronteras – República Dominicana

Actores	Actor y entidad	Expectativas de participación	de	Relevancia en el proceso	Prioridad (de 1 a 4)
	- Técnico de proyectos de sede central para Centroamérica y Caribe			intervenciones de cooperación al desarrollo similares, relación con las estrategias de UGT e ISCOD. Información sobre los procesos de la intervención y los principales resultados.	

Actores implicados en la evaluación.

- **Unidad gestora de la evaluación:** Actúa como unidad mandataria de la evaluación, encargada de validar y supervisar la calidad del proyecto, de la elaboración de los TdR, de la contratación del equipo evaluador, de la publicación y difusión de resultados. Está compuesto por:
 - ISCOD: Responsable del Departamento financiero, Responsable del Departamento de Programas y Proyectos y Técnica de proyectos expatriada en República Dominicana.
 - CIMTRA: codirectoras del proyecto por cada una de las centrales miembro (CNUS, CASC y CNTD).
- **Comité de seguimiento de la evaluación:** Sus principales funciones bajo la supervisión de la unidad gestora de la evaluación son las siguientes:
 - Facilitar la participación de los actores involucrados en el diseño de la evaluación: la identificación de necesidades de información, definición de objetivos...
 - Validar los documentos de planificación de la evaluación.
 - Facilitar al equipo de evaluación toda la información y los documentos pertinentes para acceder a la intervención, los interesados y los informantes que pueden participar en las entrevistas a informantes clave, grupos de discusión y otras técnicas para recopilar información.
 - Supervisar la calidad de los procesos y documentos que los informes están preparados para completar con sus contribuciones y asegurarse de que se cumplan con sus intereses y demandas de información de respuesta.
 - Difundir los resultados de la evaluación, entre las organizaciones y grupos de interés.

El comité participará en el diseño de la evaluación y establecerá una comunicación directa con el equipo de evaluadores. Estará compuesto por:

- ISCOD: Responsable del Departamento de Programas y Proyectos, Técnico de proyectos de sede central para Centroamérica y Caribe y Técnica de proyectos expatriada en República Dominicana.
- CIMTRA: codirectoras del proyecto por cada una de las centrales miembro (CNUS, CASC y CNTD).

4. Alcance de la evaluación.

Dimensión temporal y geográfica.

Se trata de la evaluación final de un proyecto de 36 meses de duración, de alcance nacional en la República Dominicana, cuya población beneficiaria final son trabajadoras y trabajadores de centros de trabajo y sectores cubiertos por las actividades del proyecto.

Dimensión institucional y reglamentaria.

- **Financiador:** la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), que aporta gran parte del marco normativo al que debe ajustarse el proyecto. Dicho marco normativo puede consultarse en la página web de la la Agencia: <https://www.aecid.es/ES/la-aecid/nuestros-socios/ongd/subvenciones-a-ongd>
- **ONG subvencionada:** el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), aporta sus propias normas de gestión interna a través del Manual de Gestión y Procedimientos, así como el Acuerdo de Gestión del Proyecto firmado con las organizaciones locales que conforman el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA): Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

Dimensión sectorial.

El proyecto incide en siguientes sectores CRS del CAD de la OCDE:

- 1516003 Lucha por la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres.
- 1518000 Lucha contra la violencia hacia las mujeres y niñas.
- 1608000 Diálogo social.
- 1515000 La participación democrática y la sociedad civil.
- 1517001 Participación social y política de las mujeres.

Por lo que respecta al V Plan Director de la Cooperación española, vigente durante la formulación y gran parte de la ejecución, subrayamos que destaca el papel de los agentes sociales (sindicatos y patronal) en la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y la creación de empleo con derechos. El proyecto ha contribuido principalmente a las metas del Plan Director 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres (Línea de acción 5.2.A.) y 5.5. Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades (Líneas de acción 5.5.A. y 5.5.B) De igual forma ha contribuido a las metas 8.5 (trabajo decente para todas las mujeres y los hombres), 8.8 (Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos) y 16.3 (Promover el Estado de Derecho y garantizar el acceso a la justicia).

Con respecto al Marco de Asociación País República Dominicana España 2019-2020, vigente en el momento de la formulación, el proyecto es complementario con el resultado de desarrollo 2 “Las mujeres y niñas conocen y ejercen sus derechos, en un marco institucional que promueve la igualdad de género y la participación en todos los ámbitos, y vela por la eliminación de todas las formas de violencia de género”.

La propuesta se enmarca en distintas líneas estratégicas del Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo, Estrategia de Género en Desarrollo y la Estrategia de Gobernabilidad Democrática de la Cooperación española.

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo – Sindicalistas sin fronteras – República Dominicana

Dimensión institucional y reglamentaria.

- **Financiador:** la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), que aporta gran parte del marco normativo al que debe ajustarse el proyecto. Dicho marco normativo puede consultarse en la página web de la Agencia: <https://www.aecid.es/ES/la-aecid/nuestros-socios/ongd/subvenciones-ongd>
- **ONG subvencionada:** el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), aporta sus propias normas de gestión interna a través del Manual de Gestión y Procedimientos, así como el Acuerdo de Gestión del Proyecto firmado con las organizaciones locales que conforman el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA): Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

Dimensión sectorial.

El proyecto incide en siguientes sectores CRS del CAD de la OCDE:

- 1516003 Lucha por la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres.
- 1518000 Lucha contra la violencia hacia las mujeres y niñas.
- 1608000 Diálogo social.
- 1515000 La participación democrática y la sociedad civil.
- 1517001 Participación social y política de las mujeres.

Por lo que respecta al V Plan Director de la Cooperación española, vigente durante la formulación y gran parte de la ejecución, subrayamos que destaca el papel de los agentes sociales (sindicatos y patronal) en la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y la creación de empleo con derechos. El proyecto ha contribuido principalmente a las metas del Plan Director 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres (Línea de acción 5.2.A.) y 5.5. Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades (Líneas de acción 5.5.A. y 5.5.B) De igual forma ha contribuido a las metas 8.5 (trabajo decente para todas las mujeres y los hombres), 8.8 (Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos) y 16.3 (Promover el Estado de Derecho y garantizar el acceso a la justicia).

Con respecto al Marco de Asociación País República Dominicana España 2019-2020, vigente en el momento de la formulación, el proyecto es complementario con el resultado de desarrollo 2 “Las mujeres y niñas conocen y ejercen sus derechos, en un marco institucional que promueve la igualdad de género y la participación en todos los ámbitos, y vela por la eliminación de todas las formas de violencia de género”.

La propuesta se enmarca en distintas líneas estratégicas del Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo, Estrategia de Género en Desarrollo y la Estrategia de Gobernabilidad Democrática de la Cooperación española.

Acotación del estudio.

Se trata de una evaluación final externa, que al igual que el proyecto debe realizarse bajo un enfoque basado en derechos humanos. Se tendrán en cuenta los siguientes niveles de análisis:

- **La evaluación de diseño:** Se analizará la racionalidad y coherencia de la intervención, la definición de los objetivos y el análisis de la lógica de la intervención.
- **La evaluación de proceso o gestión:** Se valorará la capacidad de planificación y gestión de la intervención en relación con su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.
- **La evaluación de resultados de actuación:** Se valorará hasta qué punto se han conseguido o se pueden conseguir los resultados establecidos, así como la eficiencia de los recursos empleados para ello. Es decir, si los resultados del proyecto han sido de utilidad.

5. Preguntas y criterios de evaluación.

Pertinencia.

Adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza.

- ¿Se corresponde la intervención con las prioridades y necesidades de todos los grupos meta interesados?
- ¿Se corresponde la intervención con las principales causas de vulneración de los derechos humanos, específicamente los derechos de las mujeres en el trabajo?
- ¿Los resultados de la intervención responden a las necesidades de todas las partes interesadas, tal como se identificaron en la etapa de diseño?

Eficiencia.

Estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados.

- ¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en el documento?
- ¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos?
- ¿Ha sido eficiente la transformación de los recursos en los resultados?
- ¿En qué medida la colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados han contribuido a alcanzar los resultados de la intervención?

Eficacia.

Medir y valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos.

- ¿Se han alcanzado todos los resultados previstos de la intervención?
- ¿Se ha alcanzado el objetivo específico de la intervención?

- ¿Se han logrado otros efectos no previstos?
- ¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades de la intervención?

Impacto.

Identificar los efectos generados por la intervención, positivos o negativos, esperados o no, directos e indirectos, colaterales e inducidos.

- ¿Ha contribuido la intervención a alcanzar el objetivo global propuesto?
- ¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los beneficiarios directos considerados?
- ¿Se han producido impactos positivos no previstos sobre los beneficiarios?
- ¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre los beneficiarios?

Viabilidad.

Valorar la continuidad en el tiempo de los efectos positivos generados con la intervención una vez retirada la ayuda.

- ¿Es previsible el mantenimiento de los beneficios de la intervención una vez retirada la ayuda externa?
- ¿Es previsible que se sigan generando los recursos necesarios para el mantenimiento de las actividades?
- ¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad institucional?
- ¿Cómo se han contemplado las prioridades horizontales de la Cooperación Española?
- ¿Se ha beneficiado a los colectivos más vulnerables?
- ¿Se ha actuado sobre la desigualdad de género?

Apropiación.

Valorar hasta qué punto las destinatarias, sus organizaciones y las instituciones locales ejercen un liderazgo efectivo sobre sus políticas y estrategias de desarrollo.

- ¿En qué medida han participado las organizaciones locales en el diseño de la intervención?
- ¿En qué medida participan las organizaciones locales en la aplicación y gestión de la intervención?
- ¿En qué medida participan las organizaciones locales en el seguimiento de la intervención?
- ¿En qué medida participan las organizaciones locales en la evaluación de la intervención?
- ¿En qué medida han participado los beneficiarios en todo el proceso?

Alineamiento.

Analizar si se ha tenido en cuenta las estrategias de desarrollo, los sistemas de gestión y los procedimientos establecidos por el país receptor.

- ¿Se adaptan los procedimientos presupuestarios y administrativos de la intervención a los de las organizaciones locales?
- ¿Se han tenido en cuenta las estrategias y programas de desarrollo del país socio?
- ¿La intervención incluye medidas específicas para fortalecer las capacidades de las instituciones locales? ¿Se ha logrado?
- ¿En qué medida las entidades ejecutora y donante de la intervención han sido transparentes con las instituciones y los socios locales?

Armonización.

Valorar la coordinación entre los donantes internacionales.

- ¿Existen otras entidades gestoras y organismos donantes que operen en el mismo territorio, sector o población objetivo?
- ¿Se han establecido mecanismos de coordinación con estas entidades?, ¿de qué tipo?, ¿a qué ámbitos alcanzan?
- ¿Qué resultados ha tenido esta coordinación?

Participación.

Determinar los agentes que han sido implicados en las diferentes etapas de la planificación y la evaluación, valorando su incidencia en la toma de decisiones.

- ¿Se ha delimitado claramente quiénes van a participar en el proyecto, y cómo?
- ¿Qué actores han participado en cada fase de la intervención?, ¿en qué medida?
- ¿Han sido eficaces los canales de participación establecidos?
- ¿La intervención incluye medidas específicas orientadas al empoderamiento de las personas beneficiarias y las organizaciones locales?
- ¿Se ha logrado este empoderamiento?

6. Metodología de evaluación y plan de trabajo.

El equipo evaluador, en su propuesta, seleccionará el enfoque metodológico y las técnicas más adecuadas para llevar a cabo la evaluación, justificándolas adecuadamente. En todo caso, es importante que la propuesta metodológica y la presentación de los datos tengan un enfoque de género y sea inclusiva, asegurando la participación de todos los colectivos metas del proyecto. Además, la metodología utilizada tendrá que tener un enfoque mixto, incluyendo tanto análisis cuantitativos como cualitativos.

Productos que se han de obtener en la evaluación.

- Informe preliminar resultado del estudio de gabinete, que incluirá, por lo menos:
 - El objeto de la evaluación y las prioridades transversales;
 - Los objetivos de la evaluación;
 - La matriz de evaluación en la que se establezcan las preguntas claves, los indicadores y los actores relevantes;

- La metodología utilizada. Se incluirán la descripción de herramientas y técnicas a implementar (ej. guiones de entrevistas, cuestionarios, grupos focales etc.),
 - El plan de trabajo detallado
 - Eventuales limitaciones de la evaluación.
- Memoria del trabajo de campo, que incluirá, por lo menos:
 - Agenda de entrevistas;
 - Sistematización de entrevistas, cuestionarios, grupos focales etc. realizados.
 - Borrador del informe de evaluación.
 - Informe final de evaluación.
 - Plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados.

Plan de trabajo: fases y plazos.

El trabajo de evaluación que propondrá el equipo de evaluación se dividirá, al menos, en fase de gabinete y trabajo de campo. En la fase de gabinete, el equipo de evaluación deberá perfeccionar las herramientas para la recopilación y proceso de los datos, identificación y entrevista a los informantes clave en sede y preparar el trabajo de campo. Durante el trabajo de campo se deberán programar y realizar reuniones de devolución de resultados preliminares con los distintos organismos vinculados con la intervención, al que ISCOD invitará a la OTC de la AECID en República Dominicana.

El Plan de trabajo también incluirá la entrega de un borrador del informe final, el cual se discutirá por todas las partes hasta obtener el informe final. ISCOD entregará por su parte el borrador del informe a la OTC y esta podrá participar en su discusión.

Tal como se indica en el apartado Plazos para la realización de la evaluación, esta se realizará a lo largo de tres meses. En el siguiente cronograma se hace una propuesta orientativa de los plazos para ejecutar las distintas fases, que el equipo evaluador puede modificar en su propuesta:

Actividad/Tarea	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase Estudio de gabinete												
Análisis documentación generada por el proyecto												
Perfeccionamiento de las herramientas para la recopilación y proceso de los datos.												
Entrevista a informantes clave en sede												
Planificación del trabajo de campo												
Entrega informe preliminar resultados del estudio de gabinete												
Fase Trabajo de Campo												
Recogida de datos												
Reuniones de devolución de resultados preliminares												
Entrega memoria del trabajo de campo												
Informe final de evaluación												
Entrega borrador informe final												

7. Las recomendaciones derivadas de la evaluación clasificadas según el criterio elegido por el equipo evaluador (Ej.: a corto/largo plazo, según criterios de evaluación, según dimensión o componente de la intervención, según zona de intervención...). En todo caso siempre que sea posible, mencionar el actor (o actores) a quien va dirigida de manera particular la recomendación.
8. Anexos en los que se podrán incluir:
 - Los TdR.
 - Metodología propuesta, técnicas y fuentes utilizadas para recopilar de información.
 - El plan de trabajo, la composición del equipo evaluador y la descripción de los trabajos de evaluación
 - Revisión documental: listado de fuentes secundarias utilizadas.
 - Entrevistas: listado de informantes, guion de entrevista, transcripciones y notas.
 - Encuestas: modelos, datos brutos recopilados y análisis estadístico.
 - Talleres participativos: relatoría y productos.
 - Etc....
 - Alegaciones y comentarios de distintos actores al borrador del informe si se considera pertinente, sobre todo si existen desacuerdos y no han sido reflejados en el cuerpo del informe (Ver premisa de responsabilidad).
 - Ficha-resumen de la evaluación (modelo CAD).

9. Equipo evaluador.

Por requisitos del financiador, preferentemente se contratará profesionales o empresas locales.

Requisitos de la persona o equipo evaluador:

- La formación académica del evaluador o evaluadora o equipo evaluador deberá ser una titulación universitaria y deberá tener experiencia previa de 2 años en evaluación de proyectos de cooperación al desarrollo.

Además, debe disponer de:

- Experiencia en el sector de actuación.
- Experiencia en técnicas de investigación social.
- Experiencia de trabajo en el país en el que se desarrolla la intervención.
- En caso de ser un equipo de evaluación, que éste sea multidisciplinar.

Las personas o entidades evaluadoras deberán señalar el número de componentes del equipo y las funciones de cada uno y el nombre de la persona que realizará el papel de coordinador/a. La persona coordinadora será la interlocutora con la Unidad gestora de la evaluación y la responsable final de la evaluación.

El equipo evaluador tiene que garantizar su independencia de la intervención evaluada, no estando vinculado con su gestión o con cualquier elemento que la compone. Así

mismo no deberá de haber trabajado para ISCOD o para CIMTRA al menos durante el periodo de identificación y ejecución de la intervención a evaluar.

ISCOD y CIMTRA proporcionarán la información y el apoyo que el equipo evaluador necesite y se ofrecen a acompañarle en las reuniones con beneficiarias y actores clave de la intervención. Pero será el equipo evaluador el que determine si es pertinente que ISCOD y CIMTRA estén presentes durante el desarrollo de los trabajos de la evaluación.

El equipo evaluador tendrá la responsabilidad de poner de manifiesto cuestiones no mencionadas específicamente en los TdR, si ello fuera necesario para obtener un análisis más completo de la intervención. Aunque el borrador de informe pueda ser consensuado en el comité de seguimiento con el resto de los actores, el equipo evaluador deberá dejar constancia de su valoración, aunque ISCOD, CIMTRA u otros actores discrepen. Siempre podrá aclarar en qué puntos hay discrepancias.

La normativa del financiador requiere que, antes de contratar con el equipo evaluador, ISCOD presente a AECID estos TdRs y la propuesta seleccionada. El equipo evaluador debe tener claro que la AECID llevará a cabo la revisión de estos TdRs con posterioridad a la presentación de propuestas, por lo que de dicha revisión se pueden introducir cambios en los TdRs.

10. Premisas de la evaluación, autoría y publicación.

Premisas básicas de comportamiento ético y profesional por parte del equipo evaluador.

- **Anonimato y confidencialidad.** La evaluación debe respetar el derecho de las personas a proporcionar información asegurando su anonimato y confidencialidad. Las personas evaluadoras no están autorizadas en ninguna circunstancia a replicar o facilitar información recabada y trabajada en esta evaluación.
- **Responsabilidad.** Cualquier desacuerdo o diferencia de opinión que pudiera surgir entre los miembros del equipo o entre estos y los responsables de la intervención, en relación con las conclusiones y/o recomendaciones, debe ser mencionada en el informe. Cualquier afirmación debe ser sostenida por el equipo o dejar constancia del desacuerdo sobre ella.
- **Integridad.** Los evaluadores tendrán la responsabilidad de poner de manifiesto cuestiones no mencionadas específicamente en estos TdRs, si ello fuera necesario para obtener un análisis más completo de la intervención.
- **Independencia.** El equipo evaluador deberá garantizar su independencia de la intervención evaluada, no estando vinculado con su gestión o con cualquier elemento que la compone.
- **Convalidación de la información.** Corresponde al equipo evaluador garantizar la veracidad de la información recopilada para la elaboración de los informes, y en última instancia será responsable de la información presentada en el Informe de evaluación.

Incidencias.

En el supuesto de aparición de problemas durante la realización del trabajo de campo o en cualquier otra fase de la evaluación, éstos deberán ser comunicados inmediatamente a ISCOD para que este, si lo considere necesario, se lo comuniqué a la AECID.

Derechos de autor y divulgación.

Se aclara que todo derecho de autor recae en ISCOD. La divulgación de la información recopilada y del informe es prerrogativa de ISCOD, ejecutor del proyecto y contratante de la evaluación.

El financiador, la AECID, se reserva el derecho de reproducir, distribuir o comunicar públicamente el informe de evaluación sin necesidad de acuerdo previo con ISCOD, cuando así lo requiera el correcto desarrollo de procedimientos administrativos y lo hará con previa autorización de ISCOD, cuando se requiera por otro tipo de motivos.

Régimen sancionador.

En caso de retraso en la entrega de los informes o en el supuesto en que la calidad de los informes entregados sea manifiestamente inferior a lo pactado, serán aplicables las penalizaciones y arbitrajes establecidos por ISCOD conforme al contrato establecido con el equipo evaluador.

11. Plazos para la realización de la evaluación. Presupuesto.

Fecha de inicio y finalización de la evaluación.

La intervención tiene previsto finalizar su ejecución el 2 de junio de 2023.

El inicio de los trabajos de evaluación tiene su inicio previsto el 2 de julio de 2023 y un plazo de ejecución de tres meses (hasta el 2 de octubre de 2023).

Estos plazos podrían variar ligeramente después de negociarlo con el equipo evaluador contratado.

Presupuesto.

El presupuesto para la evaluación es de 10.000,00 € (impuestos incluidos) que incluye los honorarios del equipo de evaluación, los gastos de movilidad, alojamiento, manutención y cualquier otro gasto que generen los trabajos de evaluación.

El pago se realizará por transferencia bancaria a la cuenta indicada por la persona física o jurídica contratada para el servicio objeto de los presente TdR y contra entrega de factura.

12. Presentación de la oferta técnica y criterios de valoración.

Características que debe tener la oferta técnica del equipo evaluador.

En la primera página deberá aparecer el nombre de la empresa o evaluador/a, sus datos de contacto y el título del proyecto evaluado y número de expediente: "Fortalecidas

capacidades de trabajadoras para exigibilidad derechos a igualdad, participación en espacios de decisión y vivir sin violencia” (2019/PRYC/000271)

La oferta técnica deberá incluir:

1. Currículum detallado de la empresa (si procede)
2. Currículum detallado de las y los evaluadores del equipo.
3. Propuesta metodológica.
4. Propuesta de una matriz de evaluación.
5. Plan de trabajo.
6. Presupuesto estimado para la evaluación que deberá incluir el desglose de todos los gastos derivados de la misma.

Criterios de valoración.

Criterios	Valores	Factores	Valores de cada factor.
Perfil del/la evaluador/a o del equipo de evaluación	20%	Formación en cooperación al desarrollo y/o evaluación de proyectos	10%
		Experiencia y conocimiento de la realidad latinoamericana, en particular de la región Caribe y de República Dominicana.	10%
Experiencia profesional	30%	Experiencia en la evaluación de proyectos de cooperación al desarrollo	10%
		Experiencia en análisis y presentación de datos en Excel, Phyton, ERRE u otro programa para la visualización de datos	10%
		Experiencia en evaluaciones con enfoque de género y derechos humanos	5%
		Experiencia en evaluación de proyectos de carácter sindical	5%
Calidad y valor técnico de la propuesta	45%	Idoneidad de la metodología propuesta	15%
		Rigor en la elección de las técnicas de evaluación y en su implementación práctica	15%
		Idoneidad de la planificación propuesta	5%
		Valor añadido de los resultados esperados de la evaluación, especialmente en relación con el enfoque de género	10%

Criterios	Valores	Factores	Valores de cada factor.
Presupuesto	5%	Idoneidad del presupuesto	5%

Dirección y fecha límite para presentar las ofertas.

Las ofertas deberán remitirse al correo iscod@iscod.org (con copia a la dirección mmantineo@iscod.org) con el asunto **Evaluación 2019/PRYC/000271**

El plazo para presentar las ofertas concluye el 23 de enero de 2023.

Tras la recepción de las ofertas, ISCOD remitirá la oferta seleccionada a la AECID para su aprobación. Una vez que ISCOD cuente con la conformidad del financiador, se procederá a la contratación según indicado en los presentes Términos de Referencia.

8.2. El plan de trabajo y composición del equipo evaluador

1. Metodología y plan de trabajo

Para la evaluación final del proyecto de cooperación al desarrollo: “Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso” se aplicará un conjunto de métodos mixtos para la recopilación de datos y triangulación, a fin de garantizar que todas las partes interesadas puedan participar de una u otra forma. Se desarrollarán distintos tipos de fuentes de información de acuerdo con los principios rectores de seguridad, confidencialidad, respeto y no discriminación.

Se utilizarán métodos cuantitativos y cualitativos, mediante la revisión y análisis de la documentación clave del proyecto (documento de formulación de la intervención, informes de seguimiento, informe final entre otros). Se realizará una revisión y comprensión de los documentos programáticos, marco lógico, plan de implementación, estudios de medición y síntesis de la narrativa programática. La revisión documental permitirá contrastar las informaciones resultantes de las preguntas de la evaluación.

Para la implementación de la evaluación se desarrollará un plan de trabajo con actividades y líneas de acción estructuradas en cuatro (4) fases de ejecución, las cuales se detallan a continuación:

2. Fase 1: Fase inicial

Esta fase tiene como objetivos, consensuar el plan de trabajo, el diseño de la evaluación y las metodologías de trabajo definitivas.

2.1. Actividad 1.1: Reuniones iniciales con el Comité de Seguimiento de la Evaluación para conocer el programa, socialización del plan de trabajo y validación de las herramientas de recolección.

La implementación del proyecto de consultoría de evaluación se iniciará con un ciclo de reuniones iniciales con el Comité de Seguimiento de la Evaluación y las personas integrantes del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), donde se presentará el equipo consultor que llevará a cabo la evaluación, se establecerá un entendimiento común sobre el proyecto, alcance y limitaciones, abordándose aspectos que garanticen una buena implementación de la evaluación y que los resultados estén acordes con las expectativas.

- 1) Reunión Equipo Evaluador con Representante de ISCOD en Rep. Dom.**
- 2) Reunión formal del Equipo Evaluador con el Comité de Seguimiento de ISCOD.**
- 3) Otras reuniones de seguimientos definidas por el Comité de Seguimiento de ISCOD.**

Entre otras cuestiones se abordarán los siguientes temas:

2.1.1. Desarrollo de reuniones iniciales con el Comité de Seguimiento de la Evaluación para definir y/o identificar:

- 1) Toda la documentación asociada a cada una de las etapas del proyecto. (Informes, diagnósticos, evaluaciones, acuerdos, entre otros documentos).
- 2) Las instituciones y los actores clave vinculadas de forma directa o indirecta con el proyecto.
- 3) Las empresas vinculadas con el proyecto.
- 4) Las capacitaciones, talleres y foros desarrollados.
- 5) Los listados de asistencia a las capacitaciones, talleres, foros desarrollados.

2.1.2. Levantamiento y validación de toda la documentación, incluyendo el informe de evaluación del tercer año del proyecto.

2.1.3. Plan de trabajo

- 1) Desarrollo y presentación del plan de trabajo.
- 2) Socialización del plan de trabajo el Comité de Seguimiento de la Evaluación.
- 3) Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.
- 4) Presentación final plan de trabajo.

3. Fase 2: Estudio de gabinete

Esta fase tiene como objetivos, desarrollar las herramientas de recopilación de información, planificar y coordinar el trabajo de campo, analizar la documentación del proyecto, desarrollar el primer ciclo de entrevistas con actores clave y presentar el informe preliminar de resultados del estudio de gabinete (Producto 1).

3.1. Actividad 2.1. Desarrollo de análisis documentación generada por el proyecto.

Análisis de toda la documentación generada por el proyecto para familiarizarse con las características de los procesos de planeación, implementación, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas del proyecto a evaluar y realizará una investigación documental propia para complementar el proceso con otras informaciones relevantes.

3.1.1. Desarrollo de matriz de estudio documental.

Como resultado del levantamiento de toda la documentación generada por el proyecto se obtendrá una matriz de estudio documental en formato Excel que contendrá un listado de todos los documentos analizados y la respectiva sistematización. Dicha matriz se actualizará a lo largo del proceso de la evaluación y servirá de repositorio de todas las fuentes de información secundarias.

Documentación a ser analizada:

- 1) Documento de formulación de la intervención.
- 2) Documentos de gestión y monitoreo del proyecto.
- 3) Acuerdo de gestión de la ejecución de la intervención entre ISCOD y el CIMTRA.
- 4) Informes de seguimiento.
- 5) Informe final.
- 6) Fuentes de verificación.

3.2. Actividad 2.2. Herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos.

3.2.1. Desarrollo y presentación de las herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos.

- Entrevistas semi estructuradas
- Grupos focales

- 1) Socialización de las herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos al Comité de Seguimiento de la Evaluación.
- 2) Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.
- 3) Presentación final de las herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos

3.3. Actividad 2.3. Desarrollo de ciclo de entrevista a informantes clave en sede.

Adicionalmente, durante este proceso de estudio de documentación se realizarán entrevistas iniciales con personas del proyecto u otros informantes claves para aclarar dudas relacionadas con la documentación y obtener información complementaria.

3.4. Actividad 2.4. Desarrollo y presentación de un informe preliminar que recoja de forma detallada los componentes descritos a continuación:

- El objeto de la evaluación y las prioridades transversales.
- Los objetivos de la evaluación.

- La matriz de evaluación en la que se establezcan las preguntas claves, los indicadores y los actores relevantes.
- La metodología utilizada. Se incluirán la descripción de herramientas y técnicas a implementar (ej. guiones de entrevistas, cuestionarios, grupos focales etc.).
- Plan de trabajo de campo.

Entregable: Informe preliminar resultado del estudio de gabinete (Producto 1)

- 1) Socialización del informe preliminar al Comité de Seguimiento de la Evaluación.
- 2) Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.
- 3) Presentación del informe preliminar resultado del estudio de gabinete al Comité de Seguimiento.

4. Fase 3: Trabajo de campo

Esta fase tiene como objetivos, realizar las entrevistas individuales y los grupos focales, desarrollar y presentar el informe de trabajo de campo (Producto 2).

4.1. Actividad 3.1: Realizar entrevistas y grupos focales.

Las líneas de acción que desarrollará el equipo consultor en ésta actividad incorporan el enfoque de género e inclusión. Se incluirán medidas concretas para garantizar una participación equitativa de mujeres y hombre en las entrevistas individuales y en los grupos focales, así como el desarrollo de un grupo focal compuesto por mujeres que analicen los resultados del proyecto desde la perspectiva de género.

- Entrevistas individuales y grupos focales
Realizaremos un mínimo de quince (15) y un máximo de veinte (20) entrevistas semiestructuradas individuales y un mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6) grupos focales. Estas entrevistas y grupos focales se llevarán a cabo con los y las informantes claves que gestionaron y participaron en el proyecto en cada una de sus etapas y a trabajadores/as que participaron en las actividades y capacitaciones desarrolladas en el proyecto, conforme a lo acordado en el muestreo y según el plan establecido. Las entrevistas podrán hacerse de forma presencial y/o vía telemática o telefónica, tras consultarse con el Comité de Seguimiento de la Evaluación.

4.2. Actividad 3.2: Desarrollo y presentación de informe memoria de campo.

Una vez finalizadas las entrevistas individuales y los grupos focales, el equipo evaluador realizará un análisis preliminar de los resultados obtenidos en la recolección de información y preparará el informe memoria de campo que incluirá una sistematización de todas las informaciones asociadas a las entrevistas realizadas; número de entrevistas y grupos focales, y observaciones de actuaciones, con información respecto al tipo de informantes, características específicas (p.ej. ubicación geográfica, sexo, edad, otras características de vulnerabilidad). Asimismo, se incluirá cualquier limitante encontrada durante el proceso y las medidas de mitigación adoptadas.

Entregable: Memoria del trabajo de campo (Producto 2)

- 1) Socialización del informe de memoria de campo al Comité de Seguimiento.
- 2) Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.
- 3) Presentación final del informe de memoria de campo al Comité de Seguimiento.

5. Fase 4: Informe final de evaluación y plan de comunicación

Esta fase tiene como objetivos, desarrollar el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos del proyecto. Desarrollar el borrador del informe inicial (Producto 3), el informe final de la evaluación (Producto 4) y el plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados (Producto 5).

5.1. Actividad 4.1: Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, y desarrollo del borrador del informe inicial.

5.1.1. Desarrollo de análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

El equipo evaluador realizará un análisis en profundidad de todos los datos cuantitativos y cualitativos recogidos a través de los diferentes instrumentos y de las distintas fuentes de datos. Para ello, procesarán y agregarán todos los datos recogidos a través de las entrevistas semiestructuradas en una plantilla de procesamiento de datos que corresponde a la estructura de la matriz de evaluación, teniendo en cuenta los criterios y las preguntas de la evaluación.

Las técnicas de triangulación garantizarán la fiabilidad de la información y aumentarán la validez de los resultados y las conclusiones. A este respecto, el equipo de evaluación comprobará si la información dada se confirma a través de las fuentes de datos y los métodos de recogida utilizados. La presentación de los resultados se fundamentará en evidencia y se expondrá y discutirá adecuadamente.

5.1.2. Desarrollo del borrador del informe inicial

El borrador del informe inicial se redactará de conformidad con las normas de calidad OCDE/CAD 2010 e incluirá un análisis de lo que funciona y por qué, qué elementos son críticos, qué elementos aceleran o frenan el éxito, qué debería replicarse, qué debería eliminarse o modificarse y qué debería estudiarse más a fondo.

Entregable: Borrador del informe inicial (Producto 3)

El equipo evaluador desarrollará, entregará y socializará el borrador del informe inicial conteniendo los datos y componentes requeridos en los TDRs de ésta consultoría para que sea revisado por los distintos organismos vinculados con la intervención.

5.2. Actividad 4.2: Desarrollo de modificaciones al borrador para presentar informe final

5.2.1. Revisión de las observaciones al borrador del informe inicial

Revisado el el borrador del informe inicial, las observaciones y recomendaciones de los distintos organismos vinculados con la intervención serán socializadas e integradas al informe final que el equipo evaluador estará desarrollando con la retroalimentación recibida.

Durante este proceso el equipo evaluador mantendrá una matriz de comentarios, en la cual se detallará la forma en la que se ha respondido cada uno. Abordando los comentarios y observaciones de los distintos organismos vinculados con la intervención, el equipo consultor presentará el informe de final.

5.3. Actividad 4.3: Desarrollo de plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados.

El equipo evaluador desarrollará y presentará el plan de comunicación y difusión de la evaluación para que sea validado por el Comité de Seguimiento de la Evaluación y los distintos organismos vinculados con la intervención.

El equipo evaluador estará disponible para acompañar en el proceso de comunicación y difusión de la evaluación final del proyecto.

Entregable: Informe final (Producto 4)

El equipo evaluador desarrollará, entregará y socializará el informe final con las modificaciones asociadas a las observaciones recibidas en la revisión del borrador Inicial de los distintos organismos vinculados con la intervención.

Entregable: Plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados (Producto 5)

El equipo evaluador entregará y socializará el plan de comunicación y difusión al Comité de Seguimiento de la Evaluación y los distintos organismos vinculados con la intervención, y estará disponible para acompañar en el proceso de comunicación y difusión de la evaluación final del proyecto.

- 1) Socialización del plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados al Comité de Seguimiento.
- 2) Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.
- 3) Presentación final del plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados al Comité de Seguimiento.

6. Cronograma

FASES	ACTIVIDADES Y ENTREGABLES	MES 0 JUNIO				MES 1 JULIO				MES 2 AGOSTO					MES 3 SEPT.				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	
Fase 1 Fase inicial	2.1. Actividad 1.1: Reuniones iniciales con el Comité de Seguimiento de la Evaluación para conocer el programa, socialización del plan de trabajo y validación de las herramientas de recolección.																		
	2.1.1.Desarrollo de reuniones iniciales con el Comité de Seguimiento de la Evaluación para definir y/o identificar:																		
	1) Primera reunion Equipo Evaluador con equipo ISCOD.																		
	2) Reunión formal del Equipo Evaluador con el Comité de Seguimiento de ISCOD.																		
	2.1.2.Levantamiento y validación de toda la documentación, incluyendo el informe de evaluación del tercer año del proyecto.																		
	1) Entrega de primer bloque de documentos del proyecto.																		
	2) Analisis del primer bloque de documentos del proyecto.																		
	3) Solicitud de documentación por parte del Equipo Evaluador																		
	2.1.3.Plan de trabajo																		
	3.1.Actividad 2.3. Desarrollo de análisis documentación generada por el proyecto.																		
3.1.1.Desarrollo de matriz de estudio documental.																			
3.2.Actividad 2.1. Herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos.																			
3.2.2.Desarrollo y presentación de las herramientas para la recopilación y procesamiento de los datos.																			
3.3.Actividad 2.2. Planificación y coordinación del trabajo de campo.																			
3.2.1.Verificación y validación de los actores e informantes clave.																			
3.2.2.Desarrollo de matriz de actores e informantes.																			
3.2.3.Definición de la estrategia de muestreo para la realización de la recopilación de datos primarios, así como los métodos e instrumentos concretos que se utilizarán con tal fin.																			
3.4.Actividad 2.4. Desarrollo de ciclo de entrevista a informantes clave en sede.																			
3.5.Actividad 2.5. Desarrollo y presentación de un informe preliminar que recoja de forma detallada los componentes descritos a en el plan de trabajo.																			
Entregable: Informe preliminar resultado del estudio de gabinete (Producto 1)																			
1)Socialización del informe preliminar al Comité de Seguimiento de la Evaluación.																			
2)Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.																			
3)Presentación del informe preliminar resultado del estudio de gabinete al Comité de Seguimiento.																			
Fase 3: Trabajo de campo	4.1.Actividad 3.1: Realizar entrevistas y grupos focales.																		
	4.2.Actividad 3.2: Desarrollo y presentación de informe memoria de campo.																		
	Entregable: Memoria del trabajo de campo (Producto 2)																		
	1)Socialización del informe de memoria de campo al Comité de Seguimiento.																		
	2)Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.																		
3)Presentación final del informe de memoria de campo al Comité de Seguimiento.																			
Fase 4: Informe final de evaluación y plan de comunicación	5.1.Actividad 4.1: Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, y desarrollo del borrador del informe inicial.																		
	5.1.1.Desarrollo de análisis de los datos cuantitativos y cualitativos																		
	5.1.2.Desarrollo del borrador del informe inicial																		
	Entregable: Borrador del informe inicial (Producto 3)																		
	5.2.Actividad 4.2: Desarrollo de modificaciones al borrador para presentar informe final.																		
	5.2.1.Revisión de las observaciones al borrador del informe inicial																		
	5.3.Actividad 4.3: Desarrollo de plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados.																		
	Entregable: Informe final (Producto 4)																		
	Entregable: Plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados (Producto 5)																		
	1)Socialización del plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados al Comité de Seguimiento.																		
2)Modificaciones asociadas a las observaciones recibidas.																			
3)Presentación final del plan de comunicación y difusión de la evaluación y sus resultados al Comité de Seguimiento.																			

Actividades
 Entregables y/o productos

7. Composición del equipo evaluador

MOIRA FRATTA / Consultora experta género

Es Licenciada en Ciencias Internacionales y Diplomáticas con posgrados en género, gestión de la asistencia humanitaria y derecho internacional humanitario y ciencias políticas, con experiencia en más de 20 países (África Oriental y Occidental, Asia Meridional y Sudoriental, América Latina y el Caribe) desarrollando evaluaciones y proyectos en la acción humanitaria y el desarrollo. Altamente capacitada en género, análisis crítico, negociación, creación de equipos de alto rendimiento y establecimiento de nuevas operaciones. Emprendedora con un fuerte impulso por los resultados y capacidad de conexión, excelentes habilidades de planificación y actitud para resolver problemas.

HAMLET PEREYRA PÉREZ / Coordinador de la evaluación

Es licenciado en Administración de Empresas con especialización en la gestión y planificación de los recursos humanos, con experiencia extensa elaborando diagnósticos de necesidades, evaluaciones y diseños organizacionales para proyectos de organizaciones internacionales como PNUD, FAO, OMS y Save the Children RD. Cuenta con más de 25 años de experiencia profesional que incluye experiencia relevante en coordinación de programas, consultoría independiente y asistencia técnica para entidades del sector público, sector privado y sociedad civil.

Actualmente, forma parte del equipo evaluador del Programa de Misión Internacional de Justicia República Dominicana, cuyo objetivo es proveer evidencia y conclusiones de la efectividad, eficiencia, relevancia, sostenibilidad e impacto de la intervención del Programa de Misión de Justicia Internacional (IJM) República Dominicana 2013-2022, encargado de fortalecer las instituciones del Sistema Público de Justicia de RD y la sociedad civil, en la lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes (ESCNNA), la trata de personas con fines de explotación sexual (TDPFES) y otros delitos vinculantes.

Tiene extensa experiencia en el diseño de instrumentos de recolección de datos, sistematización y presentación de resultados en el marco de proyectos o programas ante donantes o instituciones y organizaciones beneficiarias. Tiene amplia experiencia profesional de trabajo en equipo y gran capacidad de generar confianza ante las instituciones, así como para cumplir con la planificación prevista, salvando cualquier circunstancia que pueda producirse en la ejecución de las actividades realizadas.

HERELYS LEIVA GARCÍA / Consultora Técnica

Es licenciada en Derecho por la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas, Venezuela) y tiene un Máster en Gerencia Pública por el Instituto de Estudios Superiores de Administración-IESA (Caracas, Venezuela). Además, cuenta con experiencia y formación especializada en la formulación, gestión, monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo.

Cuenta con más de 20 años de experiencia profesional que incluye experiencia relevante en coordinación de programas, consultoría independiente y asistencia técnica para entidades del sector público, sector privado y sociedad civil.

Con más de 7 años en la República Dominicana, dispone de amplia comprensión del contexto de referencia y los retos de la cooperación para el desarrollo en el país, habiéndose desempeñado con Save The Children RD, como técnico consultor y luego como coordinadora de programas, trabajando para garantizar el cumplimiento de los objetivos y evaluando los resultados obtenidos. Además, ha trabajado con Red multisectorial de Asociaciones sin Fines de Lucro, Alianza ONG, diseñando instrumentos para la evaluación de impacto de proyectos y programas sociales, así como ha realizado encuestas, entrevistas y mesas de diálogo con organizaciones de la sociedad civil para el análisis de fortalezas y debilidades, que sirvieron de base para la emisión de recomendaciones, entre otros.

Actualmente, forma parte del equipo evaluador del Programa de Misión Internacional de Justicia República Dominicana, cuyo objetivo es proveer evidencia y conclusiones de la efectividad, eficiencia, relevancia, sostenibilidad e impacto de la intervención del Programa de Misión de Justicia Internacional (IJM) República Dominicana 2013-2022, encargado de fortalecer las instituciones del Sistema Público de Justicia de RD y la sociedad civil, en la lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes (ESCNNA), la trata de personas con fines de explotación sexual (TDPFES) y otros delitos vinculantes.

Tiene extensa experiencia en el diseño de instrumentos de recolección de datos, sistematización y presentación de resultados en el marco de proyectos o programas ante donantes o instituciones y organizaciones beneficiarias. Tiene amplia experiencia profesional de trabajo en equipo y gran capacidad de generar confianza ante las instituciones, así como para cumplir con la planificación prevista, salvando cualquier circunstancia que pueda producirse en la ejecución de las actividades realizadas.

6.3 Funciones de los integrantes del equipo consultor

EQUIPO CONSULTOR	FUNCIONES
CONSULTORA EXPERTA EN GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que todas las etapas de evaluación tengan un enfoque de género. • Apoyar en el diseño de la evaluación con métodos, herramientas y técnicas con los más altos estándares de calidad. • Garantizar el cumplimiento de los términos de referencia completos de la evaluación. • Garantizar la calidad de los documentos técnicos y entregables. • Interactuar de manera efectiva, a lo largo de todo el proceso de evaluación, con el equipo de evaluación.
CONSULTOR COORDINADOR DEL EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la contratante el contrato de consultoría en su manejo administrativo-financiero e implementación de campo. • Establecer con la contratante un mecanismo para el diálogo durante el contrato y con las partes intervinientes en la evaluación. • Gestionar de manera integral el cumplimiento de los objetivos, resultados y actividades de la consultoría. • Garantizar el trabajo del equipo evaluador como una unidad frente a la contratante asegurando la presentación a tiempo de todos los entregables. • Proporcionar insumos sustantivos en todo el proceso de evaluación. • Facilitar junto con el equipo insumos para todos los entregables (Plan de recolección de información, Instrumentos de recolección cualitativa, Plan de control de calidad de los datos, informe inicial e informe final). • Asegurar que todos los entregables señalados se presenten de manera oportuna y satisfactoria, y de acuerdo con la lista de verificación de criterios de calidad. • Comprobar la fiabilidad de los métodos de recolección, procesamiento y análisis de datos en cada fase del proyecto, así como las fuentes utilizadas, para asegurar la adecuación a las necesidades y objetivos de la evaluación.

CONSULTORA TÉCNICA

Corresponsable junto con el Consultor coordinador del equipo en:

- Desarrollar los procesos de planificación de las acciones de la consultoría y los recursos que se requieran para alcanzar los resultados establecidos y cumplir con el cronograma previsto.
- Coordinación, puesta en marcha y seguimiento de las actividades establecidas en la Evaluación.
- Diseño de las entrevistas, grupos focales y encuestas en línea para asegurar que se extraiga la información requerida.
- El desarrollo del diseño de la evaluación y de los métodos, herramientas, técnicas e instrumentos a llevar a cabo durante la consultoría.
- Asegurar el cumplimiento de los términos de referencia.
- Presentar los entregables establecidos en los TDR de forma oportuna y satisfactoria y de conformidad con Plan e Instrumentos de recolección de datos y Plan de control de la calidad de los datos.
- Facilitar la comunicación entre y con las contrapartes de la evaluación

8.3. Matriz de evaluación

MATRIZ DE EVALUACION

14/08/2023

Evaluación Final del proyecto de cooperación al desarrollo:

“Fortalecidas las Capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género , la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia”

				FUENTES DE INFORMACION		
DIMENSIÓN	No.	PREGUNTAS EVALUACIÓN	INDICADORES	ESTUDIO DE GABINETE	ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS	GRUPOS FOCALES
PERTINENCIA	1	¿En qué evidencias se basó ISCOD para determinar las prioridades y necesidades de los grupos meta interesados del proyecto? - Mujeres trabajadoras - Centrales Sindicales - Estado (Min. Mujer y Min. trabajo). - Empresarios - Trabajadores.	N/A	Informes y estudios realizados por el proyecto. Propuesta proyecto ISCOD Instrumentos normativos en materia de igualdad de género y lucha contra la violencia en el trabajo.	1. Personal ISCOD en R 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 5. Representantes de Trabajadores/as 6. Negociadores/as de convenios 7. Inspectores/as de trabajo 8. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 9. Entidades empleadoras	1. Representantes de los trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	1.1	¿Los derechos de las mujeres en el trabajo consideran que es un tema de interés para los grupos meta del proyecto? De ser negativo, ¿cuáles son sus necesidades prioritarias? De ser afirmativo, cuál es el nivel de prioridad con respecto a otras necesidades?	N/A			

EFICIENCIA	2	¿En qué evidencias se basó ISCOD para identificar la desigualdad de género como causa principal de vulneración de los derechos humanos, específicamente, de los derechos de las mujeres en el trabajo?	Análisis y valoración de la correspondencia entre causas de vulneración identificadas, (desigualdad de género) y acciones del proyecto.	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informes y estudios realizados por el proyecto Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Trabajadores/as 4. Negociadores/as de convenios 5. Inspectores/as de trabajo 6. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 7. Entidades empleadoras	1. Representantes de Trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	3	¿Los resultados de la intervención responden a las necesidades de todas las partes interesadas, tal como se identificaron en la etapa de diseño? - Mujeres trabajadoras - Centrales Sindicales - Estado (Min. Mujer y Min. Trabajo). - Empresarios - Trabajadores.	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede 4. Representante AECID en R.D.	N/A
	4	¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente? De no haberse respetado, ¿Cuáles fueron las razones y las medidas adoptadas?	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto Informes financieros	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede	N/A

	5	¿Se ha cumplido el cronograma y tiempos previstos tal como fue establecido inicialmente? De no haberse respetado, ¿Cuáles fueron las razones y las medidas adoptadas?	N/A	Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representante ISCOD Sede	N/A
	6	¿Los recursos del proyecto fueron planificados, ejecutados y monitoreados de tal forma que facilitarán la obtención de los resultados? De ser negativo, ¿Cuáles fueron las razones y sus efectos?	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto Informes financieros	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede	N/A
	7	¿En qué medida el mecanismo de codirección a través del comité de gestión contribuyó a los resultados del proyecto?	N/A	Acuerdos ISCOD/ Socios Locales. Actas de reunión del Comité de gestión Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Representantes del M. de trabajo (Director de inspección) 6. Entidades empleadoras 7. Instituciones del estado / OSC	N/A
	7.1	¿En qué medida la colaboración institucional de actores de la sociedad civil y del Estado, específicamente el Min. del Trabajo y Min. de la Mujer, contribuyeron en los resultados alcanzados?				
EFICACIA	8	¿Se ha conseguido que la legislación laboral y de Seguridad Social sea adecuada al logro de la igualdad de género? (R1) Si se ha conseguido, ¿cuáles son	IR1.1 Ratificado por la República Dominicana el Convenio OIT 156. IR1.2 Adaptada la legislación laboral y	FVIR1.1 Propuesta de ratificación convenio 156 y adaptación legislativa, actas reuniones de incidencia, publicación oficial ratificación.	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede. 4. Entidades	N/A

		los factores que han contribuido? Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo? y ¿cuáles fueron los obstáculos?	de la seguridad social a las disposiciones en materia de igualdad de género en el trabajo de los convenios OIT 183, 189, 102, 187, 151 y 154. ***** IR2.1 Se han incluido cláusulas que promueven la equidad de género en 15 Convenios Colectivos IR2.2 Se han	FVIR1.2 Propuesta de adaptación legislativa a los convenios 183, 189,102,187,151 y 154, actas. Reuniones de incidencia, publicación oficial reformas legislativas. Informe final del proyecto. Convenios colectivos que cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género. Informes de inspección del Ministerio de Trabajo/Inspectores de trabajo.	empleadoras 5. Representantes Min. Trabajo (inspectores directores)	
	9	¿Se ha conseguido que los convenios colectivos tengan cláusulas que promueven la equidad de género? (R2)? Si se ha conseguido, ¿cuáles son los factores que han contribuido? Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo? y ¿cuáles fueron los obstáculos. ¿Estas cláusulas se aplican? De no aplicarse ¿cuál es la razón.	formado a 375 representantes de trabajadoras/es como delegados de igualdad de género en sus empresas. IR2.3. Se han formado a 90 inspectores de trabajo en vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo. ***** IR3.1 Ratificado por			
	10	¿Se ha logrado erradicar todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo? (R3). Si se ha conseguido, ¿cuáles son los factores que han contribuido? Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo? y ¿cuáles fueron los obstáculos?.				

			<p>la República Dominicana el Convenio OIT sobre acoso y violencia en el trabajo.</p> <p>IR3.2 Formados 600 trabajadores sobre nuevas masculinidades, género y derechos humanos.</p> <p>IR3.3 Atendidas jurídica y psicológicamente 500 víctimas de violencia en el trabajo</p>			
11	<p>¿Se ha logrado fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para exigibilidad de sus derechos? Si se ha conseguido, ¿cuáles son los factores que han contribuido? Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo? y ¿cuáles fueron los obstáculos?</p>	<p><u>IOE1.</u> Ratificados los convenios OIT 156 y sobre acoso y violencia en el trabajo y adaptada la legislación.</p> <p><u>IOE2.</u> Las trabajadoras cuentan con representantes formados en género.</p> <p><u>IOE</u> Las trabajadoras</p>	<p>Propuesta de ratificación convenio 156 y adaptación legislativa, actas reuniones de incidencia, publicación oficial ratificación.</p> <p>Propuesta de adaptación legislativa a los convenios 183, 189,102,187,Informe 1er año del proyecto</p> <p>Relación de representantes capacitados / Informes de capacitaciones</p> <p>Base de datos de casos atendidos por el gabinete jurídico y psicológico.</p>			
12	<p>¿Se ha logrado incidir políticamente para la ratificación por la República Dominicana del Convenio OIT 156 y la adecuación legislativa a los convenios 183, 189, 102, 187, 151 y 154?</p>					

	13	¿Se ha logrado la formación de representantes de los y las trabajadores en género e inspectores/as de trabajo en vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo?	disponen de un gabinete jurídico y psicológico que les atiende en caso de violencia o acoso en el trabajo"		1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede 4. Representantes de los trabajadores/as 5. Negociadores/as de convenios 6. Inspectores/as de trabajo 7. Entidades empleadoras	1. Representantes de los trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	14	¿Se ha logrado que las trabajadoras dispongan de un gabinete jurídico y psicológico que les atiende en caso de violencia o acoso en el trabajo?				
	15	¿Se han generado otros efectos no previstos? De haberse generado otros efectos ¿Cuáles fueron?	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede 4. Representantes de los trabajadores/as 5. Negociadores/as de convenios 6. Inspectores/as de trabajo. 7. Entidades empleadoras	1. Representantes de los trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	16	¿Qué previsiones se tomaron desde ISCOD y CIMTRA para garantizar que las capacitaciones, foros, negociaciones de convenios y las asesorías jurídicas y	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes de los trabajadores/as 4. Inspectores/as de	1. Representantes de los trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo

		psicológicas fueran accesibles para los destinatarios?			trabajo 5. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica.	
	16.1	¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades del proyecto (reuniones, capacitaciones, negociaciones de convenios, asistencia para asesorías jurídicas y psicológicas)?.				
IMPACTO	17	¿Ha contribuido la intervención a la equidad e igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres de R. Dominicana? De ser afirmativo, cuáles han sido las contribuciones?, ¿qué factores que han facilitado la contribución?. Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo? y ¿cuáles fueron los obstáculos?.	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Representantes de trabajadores/as 6. Negociadores/as de convenios 7. Inspectores/as de trabajo 8. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 9. Entidades empleadoras 10. Instituciones del estado / OSC	1. Representantes de trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	18	¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los beneficiarios? De ser afirmativo, ¿cuáles han sido?, ¿qué factores los han facilitado u obstaculizado? Si no se ha conseguido, ¿qué progreso hubo?				

	18.1	¿Las y los participantes de las capacitaciones observan cambios en sus opiniones, actitudes y prácticas laborales a raíz de la capacitación recibida durante el proyecto?				
	18.2	¿Cómo ha sido la experiencia de las beneficiarias del gabinete jurídico y psicológico que les atiende en caso de violencia o acoso en el trabajo durante la vida del proyecto? ¿Les fue útil? ¿Cumplió con sus expectativas? ¿Tienen alguna recomendación para mejorar el servicio?				
	18.3	¿Las trabajadoras \ se auto perciben con más capacidades y mecanismos para ejercer efectivamente sus derechos en el trabajo (condiciones de trabajo equitativas y libres de violencia)?				
	19	Lecciones aprendidas por los actores para tomar en cuenta en futuras intervenciones.				
VIABILIDAD	20	¿CIMTRA cuenta con las capacidades para mantener las actividades y líneas de acción del proyecto (incidencia política, capacitaciones, servicio legal y psicológico, estudios) una vez concluya? ¿Por qué?	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede	1. Representantes de trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo

	20.1	¿Cuenta CIMTRA con los RRHH con la formación necesaria y los recursos económicos para dar continuidad a las actividades y líneas de acción del proyecto?			5. Representantes de trabajadores/as 6. Negociadores/as de convenios 7. Inspectores/as de trabajo 8. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 9. Entidades empleadoras 10. Instituciones del estado / OSC	
	21	¿Se pueden conseguir los recursos necesarios para mantener las actividades y líneas de acción del proyecto?		Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Representante AECID en R.D. 7. Negociadores/as de convenios 8. Inspectores/as de trabajo 9. Instituciones del estado / OSC	
	21.1	¿Se ha contemplado alguna opción de financiamiento para dar continuidad a las actividades del proyecto?	N/A			N/A

	22	¿Hay algún aspecto en la gestión organizacional, en los mecanismos de gestión interna de recursos o en otras áreas relevantes en que CIMTRA ha evolucionado y mejorado a partir de la colaboración ISCOD-CIMTRA?	N/A	Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede	N/A
	23	¿Se han contemplado las prioridades horizontales de la Cooperación Española en este proyecto?	N/A	Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representante ISCOD Sede	N/A
	23.1	¿El proyecto incluyó mecanismos e indicadores desagregados por género?				
	24	¿De qué forma han sido beneficiados los colectivos más vulnerables en el proyecto? ¿Qué estrategia fue utilizada?	N/A	Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto Informes de formaciones y capacitaciones	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Representantes de trabajadores/as 6. Negociadores/as de convenios 7. Inspectores/as de trabajo 8. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 9. Entidades empleadoras	1. Representantes de trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo

					10. Instituciones del estado / OSC	
APROPIACIÓN	25	¿Las instituciones y/o organizaciones del país participaron en el diseño del proyecto?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Acuerdo ISCOD-M. de la Mujer Acuerdo ISCOD-M. de Trabajo Otros acuerdos alcanzados Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Instituciones del estado / OSC	N/A
	26	¿CIMTRA u otras organizaciones participaron en las líneas de acción y actividades asociadas a objetivos y resultados del proyecto? ¿Cuáles fueron las funciones y responsabilidades asumidas por CIMTRA? ¿Qué otras organizaciones han participado?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Acuerdo ISCOD-M. de la Mujer Acuerdo ISCOD-M. de Trabajo Otros acuerdos alcanzados Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede	N/A

	27	¿Se constituyó el comité de seguimiento de la evaluación con las organizaciones socias? ¿Qué responsabilidades asumió?		Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Acuerdo ISCOD-M. de la Mujer Acuerdo ISCOD-M. de Trabajo Otros acuerdos alcanzados Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede	N/A
	27.1	¿Quiénes lo integran y cuáles son las responsabilidades asignadas?	N/A			
	28	¿Ha participado el comité de seguimiento de la evaluación de forma activa en las actividades de seguimiento y evaluación del proyecto?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Acuerdo ISCOD-M. de la Mujer Acuerdo ISCOD-M. de Trabajo Otros acuerdos alcanzados Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Instituciones del estado / OSC	N/A
	29	¿Cómo ha sido la participación de los beneficiarios en cada etapa del proyecto?		Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD	1. Representantes de trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo
	29.1	¿El diseño del proyecto facilitó la participación de los	N/A			

		beneficiarios en todas las etapas?			Sede	
	29.2	¿Qué grupo de beneficiarios ha sido el de mayor nivel de participación en las convocatorias a talleres, capacitaciones y foros?			5. Representantes de trabajadores/as	
	29.3	¿Qué grupo de beneficiarios ha sido el de menor nivel de participación en las convocatorias a talleres, capacitaciones y foros?			6. Negociadores/as de convenios	
	29.4	¿Los servicios de asesoría jurídica y apoyo psicológico contaron con un nivel de demanda acorde con el esperado en la planificación del proyecto? ¿Por qué?			7. Inspectores/as de trabajo	
	29.5	¿Cuántas personas en total recibieron servicios de asesoría legal y cuantos de apoyo psicológico durante el proyecto?			8. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica.	
					9. Entidades empleadoras	
					10. Instituciones del estado / OSC	
ALINEAMIENTO	30	¿Los procedimientos administrativos y financieros del proyecto se adaptaron a las prácticas de la contraparte CIMTRA y de otras organizaciones del país que se vincularon al proyecto?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede	N/A

	30.1	¿Se identificaron dificultades en los procesos administrativos y financieros con CIMTRA, proveedores, consultores/as y/o organizaciones del país que se vincularon al proyecto?		proyecto Informe final del proyecto	5. Instituciones del estado / OSC	
	31	¿Se vincularon las estrategias y programas de desarrollo del país con el diseño y desarrollo del proyecto?		Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informe 1er año del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC	
	31.1	¿Qué instituciones u organizaciones del país fueron tomadas en cuenta para identificar las estrategias y programas de desarrollo del país y que planes o programas tomados en cuenta?	N/A	Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	4. Representante ISCOD Sede 5. Instituciones del estado / OSC	N/A
	32	¿El proyecto incluyó medidas y/o iniciativas específicas para fortalecer las capacidades políticas y los mecanismos de gestión interna en CIMTRA u otras instituciones del país?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informe 1er año del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC	N/A
	32.1	¿Se ha logrado? ¿Cuáles fueron estas medidas o iniciativas?		Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	4. Representante ISCOD Sede 5. Instituciones del estado / OSC	
	33	¿Qué rol tuvo el Comité de Gestión para garantizar una comunicación constante entre las partes y para la transparencia del proyecto?				

ARMONIZACIÓN	34	<p>¿Existen otras organizaciones gestoras y/o donantes que desarrollen proyectos en el país enfocadas en los derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva de la mujer en la vida pública y a tener un trabajo libre de violencia?</p> <p>En caso de conocer otras organizaciones ¿Se han establecido mecanismos de coordinación con éstas organizaciones?</p>	N/A	<p>Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representantes CNUS, CNTD y CASC 4. Representante ISCOD Sede 5. Representante AECID en R.D. 6. Representantes de trabajadores/as 7. Negociadores/as de convenios 8. Inspectores/as de trabajo 9. Usuarios/as de la atención jurídica y psicológica. 10. Entidades empleadoras 11. Instituciones del estado / OSC 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Representantes de trabajadores/as 2. Negociadores/as de convenios 3. Inspectores/as de trabajo 		
	34.1	¿Qué resultados ha tenido esta coordinación?						
	35	¿De qué forma se identificaron los actores que debían participar en el proyecto?						
	35.1	¿Qué actores han participado en cada fase del proyecto?, ¿en qué medida?						

	36	¿Qué canales y mecanismos de participación fueron establecidos en cada fase del proyecto?				
	36.1	¿Fueron eficaces los canales y mecanismos de participación establecidos? ¿Dar ejemplos de los resultados alcanzados por estos mecanismos?				
	37	¿El proyecto proporcionó herramientas y/o recursos que potenciaran el empoderamiento de CIMTRA u otras organizaciones para asumir el liderazgo en la lucha para fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para exigir sus derechos de igualdad de género, de participación plena y efectiva en la vida pública y a tener un trabajo libre de violencia?	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del proyecto Informe final del proyecto	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede 4. Representante AECID en R.D.	N/A
	37.1	¿Se ha logrado empoderar a CIMTRA u otras organizaciones? ¿Cómo se puede demostrar?				
	38	¿El proyecto proporcionó herramientas y/o recursos que potenciaran el empoderamiento de los beneficiarios (trabajadoras/es, negociadores de convenios, inspectores de trabajo, usuarios	N/A	Propuesta proyecto ISCOD-AECID Acuerdo ISCOD-CIMTRA Informe 1er año del proyecto Informe 2do año del	1. Personal ISCOD en RD 2. Representantes CIMTRA 3. Representante ISCOD Sede	N/A

		de servicios legales y psicológicos) para ser agentes de cambio respecto a la igualdad de género, el acoso laboral, la participación plena de la mujer en la vida pública y política?		proyecto Informe final del proyecto		
	38.1	¿Se han identificado beneficiarios empoderados después de participar en el proyecto?				

8.4. Revisión documental: listado de fuentes secundarias utilizadas

- **Documentos Suministrados por ISCOD – CIMTRA**

1. Negociación Colectiva

1.1 Taller diseño sobre Cláusulas de Igualdad de Género en la Negociación Colectiva preparado para sindicalistas de las centrales CASC, CNTD y CNUS (1/2).

1.1.1 Listado Participantes Taller 1 A.2.1.

1.1.2 Hoja de firmas A.2.1.

1.1.3 Informe taller día 1.

1.2 Taller diseño sobre Cláusulas de Igualdad de Género en la Negociación Colectiva preparado para sindicalistas de las centrales CASC, CNTD y CNUS (2/2).

1.2.1 Informe de María Graciela del taller de devolución A.2.1.

1.2.2 Evaluación charla A.2.1.

1.2.3 Encuesta evaluación taller cláusula de igualdad (3613).

1.2.4 Programa taller de devolución de cláusulas de igualdad.

1.3 Brochure “Las cláusulas de igualdad y equidad resultado de las necesidades e inquietudes surgidas a raíz de unos talleres llevados a cabo con representantes sindicales y negociadoras y negociadores de convenios colectivos de las tres centrales sindicales de República Dominicana y procedentes de sectores como: turismo y hostelería, zona franca, industria”.

2. Informes y estudios realizados por el Proyecto.

2.1 Impacto del Teletrabajo.

2.2 Recurso de Amicus entregado el 18 de enero de 2023.

2.3 Informe Jurídico Emitido C189.

2.4 Beneficios Económicos y Sociales de la Igualdad De Género en República Dominicana.

2.5 Análisis Económico sobre el Impacto de la Violencia y el Acoso en la Economía y en la Seguridad Social.

3. Informes Campañas

3.1 Informe de impacto de la campaña compromiso del Convenio OIT 190

3.2 Informe de Campaña Házlo Visible del Convenio OIT 156

4 Bases De Datos

4.1 Base de datos de Personal Local PRCY (Excel).

4.2 Base de datos de Beneficiarios (Excel).

5 Foros

5.1 Foro Igualdad De Género

5.1.1 Informe Foro Igualdad.

5.1.2 Programa Foro Género

5.1.3 Hojas De Firma

6 Formulación e Informes Anuales AECID

6.1 Propuesta Matriz AECID

6.2 Informe De Seguimiento 2019_Prcy_000271 (presentado año 1 y 2)

6.3 Formulación Completa.

6.4 Informe Final

6.5 Informe económico

7 Fuentes de Verificación

7.1 Propuesta De Ratificación Convenio 156 Y Adaptación Legislativa, Actas (FVIR1.1)

7.1.1 Incidencias

- 7.1.1.1. Intervención en el Congreso Nacional a favor de la aprobación del Convenio OIT 156 (Video)
- 7.1.1.2 Nota de Prensa en medio Ahora mismo sobre el Convenio OIT 156.
- 7.1.1.3 Carta sobre el Convenio OIT 156 entregada a la Presidencia de la República
- 7.1.1.4 Gaceta Oficial de la Resolución No. 342-21 que aprueba en República Dominicana el Convenio No.156 de la OIT
- 7.1.1.5 Nota de prensa: República Dominicana. Parlamento Aprueba el Convenio 156 de la OIT.
- 7. 1. 2 Informe Final Campaña Hazlo Visible C156 de la OIT (Fv.1.1.1).
- 7. 1. 3 Estudio Legislativo Convenio 156 OIT (Fv1.1.3)
- 7.2 Materiales de formación y planillas de asistencia (FVIR2.2- Formaciones representantes).
 - 7.2.1 Planillas de asistencia
 - 7.2.1.1 Planillas de asistencia FV.2.2.1
 - 7.2.1.1.1 Planillas asistencias Talleres Negociadores (A2.1 y A2.3)
 - 7.2.1.1.2 Hojas de firmas_A2.1211211
 - 7.2.1.1.3 Hoja_Firma_A.2.3. Sto. Dgo. 221104
 - 7.2.1.1.4 Hojas de firmas de taller devolución. A.2.1
 - 7.2.1.2 Planillas asistencia Diplomado.rar (A2.3 y A2.4)
 - 7.2.1.3 Planillas asistencias Talleres de igualdad para representante de (A2.4)
 - 7.2.1.3.1 Hojas firmas_Santiago_M.220716
 - 7.2.1.3.2 Hojas firmas_Santiago_T.220716
 - 7.2.1.3.3 Hojas firmas_Higüey_M.220720
 - 7.2.1.3.4 Hojas firmas_Higüey_T.220720
 - 7.2.1.3.5 Hojas firmas_Sto. Dgo.M.220721
 - 7.2.1.3.6 Hojas firmas_Sto. Dgo._T. 220721
 - 7.2.1.3.7 Hojas firmas_Barahona_M. 220730
 - 7.2.1.3.8 Hojas firmas_Barahona_T. 220730
 - 7.2.1.3.9 Hojas firmas_Azua. 220731
 - 7.2.1.3.10 Hojas firmas_La Romana_M. 220803
 - 7.2.1.3.11 Hojas firmas_ La Romana_T. 220803
 - 7.2.1.3.12 Hojas firmas_Sto. Dgo. 221015
 - 7.2.1.3.13 Hojas firmas_Sto. Dgo. 221022
 - 7.2.1.3.14 Hojas firmas_Sto. Dgo. 221028
 - 7.2.1.4 Planillas asistencias Talleres violencia y acoso (A2.4)
 - 7.2.1.4.1 Hojas de firmas_Barahona. 210731
 - 7.2.1.4.2 Hojas de firmas_Sto. Domingo. 210803
 - 7.2.1.4.3 7.2.4.3 Hojas de firma_Santiago. 210807
 - 7.2.1.4.4 Hojas de firmas_Higüey. 210810
 - 7.2.2 Material formación FV2.2.2
 - 7.2.2.1 CNUS - Brochure “Consideraciones básicas para promover la igualdad desde los sindicatos”.
 - 7.2.2.2 CNUS - Brochure “La situación de las mujeres en el contexto laboral dominicano”
 - 7.2.2.3 CNUS – Brochure “Cláusulas de igualdad y equidad de género para la negociación colectiva”
- 7.3 Materiales de formación planillas de asistencia de formación inspectores (FVIR2.3)
 - 7.3.1 Planillas asistencias FV 2.3.1
 - 7.3.1.1 A2.5_Hojas de firmas.230404
 - 7.3.1.2 A2.5_Hojas de firmas.230517
 - 7.3.1.3 A2.5_Hojas de firmas.230518

- 7.3.1.4 A2.5_Hojas de firmas.30405
- 7.3.1.5 A2.5_Hojas firmas.230515.
- 7.3.1.6 A2.5_Hojas firmas seminario.230526.

7.3.2 Materiales de formación y planillas de asistencia (FVA2.3.2)

- 7.3.2.1. Brochure “Guía Práctica para Inspección en el Trabajo Prevención, Investigación, Asesoramiento y Promoción de la aplicación de las sanciones previstas en el Código de Trabajo en los Casos de Violencia, Acoso Moral (Mobbing) y Acoso Sexual”.

7.4 Materiales de formación y planillas de asistencia en formaciones de nuevas masculinidades

4.1 Hojas de asistencia, informes y fotos

- 7.4.1.1 A.3.2 Hojas de firmas Barahona.220820
- 7.4.1.2 A3.2 Hojas de firmas Sto Domingo. 220826
- 7.4.1.3 A.3.2 Hojas de firmas Santiago. 220827
- 7.4.1.4 A.3.2 Hojas de firmas Higüey. 220831
- 7.4.1.5 A.3.2 Hojas de firmas La Romana. 220831
- 7.4.1.6 A.3.2 Hojas firmas San Pedro. 220903
- 7.4.1.7 A.3.2 Hojas de firmas Bonao.220903
- 7.4.1.8 A.3.2 Hojas de firmas Azua. 221002
- 7.4.1.9 A.3.2 Hojas firmas Santiago. 221126
- 7.4.1.10 A.3.2 Hojas de firmas Santiago. 221203
- 7.4.1.11 Hojas firmas Talleres. FV3.2.1
- 7.4.1.12 Taller Barahona1_220820
- 7.4.1.13 Taller Santo Domingo2_220826
- 7.4.1.14 Taller Santiago_20831
- 7.4.1.15 Taller Higüey (mañana) 4_220827
- 7.4.1.16 Taller La Romana (tarde) 5_220831
- 7.4.1.17 Taller San Pedro Macoris6_220903
- 7.4.1.18 Taller Bonao7_220910
- 7.4.1.19 Taller Azua_221002
- 7.4.1.20 Taller Santiago9_221126
- 7.4.1.21 Taller Santiago10_221203
- 7.4.1.22 Taller Santo Domingo11_CNU230128
- 7.4.1.23 Taller_SantoDomingo12_CNTD230423
- 7.4.1.24 Taller_SantoDomingo13_CASC230429

7.4.2 Materiales

- 7.4.2.1 Guía Didáctica sobre Masculinidad. FV3.2.2

8 Acuerdos

- 8.1 Acuerdo de Cooperación Interinstitucional entre CIMTRA y Ministerio de la Mujer de la República Dominicana (2017).
- 8.2 Acuerdo Colaboración entre ISCOD y las Centrales Sindicales CNUS, CASC y CNTD.

9 Normativas internas

- 9.1 Manual de gestión_2019.PRYC.000271
- 9.2 Flujograma de Gestión

10 Actas de transferencia y aceptación

- 10.1 Acta de transferencia y aceptación CASC
- 10.2 Actas de transferencia y aceptación CNUS

11 Convocatorias y actas de Reuniones

- 11.1 Comité de Gestión
 - 11.1.1 Acta de reunión del 10 de junio de 2021

- 11.1.2 Acta de reunión del 22 de junio de 2021ta de reunión del 1 de julio de 2021
- 11.1.4 Convocatoria reunión del 6 de julio de 2021
- 11.1.5 Acta de reunión del 13 de julio de 2021
- 11.1.6 Convocatoria de reunión del 7 de septiembre de 2021
- 11.1.7 Acta de reunión del 17 de septiembre de 2021
- 11.1.8 Acta de reunión del 2 de octubre de 2021
- 11.1.9 Acta de reunión del 30 de noviembre de 2021
- 11.1.10 Acta de reunión de 7 de diciembre de 2021
- 11.1.11 Convocatoria del 25 de enero del 2022
- 11.1.12 Acta de reunión del 23 de marzo de 2022
- 11.1.13 Acta de reunión del 11 de mayo de 2022
- 11.1.14 Acta de reunión del 16 de mayo de 2022
- 11.1.15 Acta de reunión del 24 de mayo de 2022
- 11.1.16 Acta de reunión del 26 de julio de 2022
- 11.2 Comité de Seguimiento y Evaluación
 - 11.2.1 8 de octubre de 2021
 - 11.2.1 19 de octubre de 2021
- 11.3 Comité de Seguimiento
 - 11.3.1 21 de octubre de 2021

Documentos Externos

1. Ministerio de la Mujer de República Dominicana. Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG III 2020-2030.
2. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI). Proceso de Auto reforma Sindical en las Américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre Auto reforma Sindical (GTAS) en 2012-2013.
3. Friedrich-Ebert-Stiftung. Centrales. Las Mujeres y La Agenda De Justicia De Género En El Sindicalismo de América Latina Y El Caribe (2022)

8.5. Guía de preguntas para entrevistas y grupos focales

Para desarrollar las entrevistas y grupos focales se desarrollaron formatos con preguntas estructuradas para alcanzar el mejor nivel de información respecto a los grupos de interés que participaron en las entrevistas y grupos focales sobre las dimensiones analizadas en esta evaluación final. A continuación, se presenta la guía de preguntas más amplia que corresponde al formato para entrevistas de Decisores, técnicos y gestores.

No.	PREGUNTAS
1	¿Los derechos de las mujeres en el trabajo son de interés para los grupos meta del proyecto? - Mujeres trabajadoras - Centrales Sindicales - Estado (Min. Mujer y Min. Trabajo). - Empresarios - Trabajadores.
1.1	De ser negativo, ¿cuáles son sus necesidades prioritarias? De ser afirmativo, ¿cuál es el nivel de prioridad con respecto a otras necesidades/ intereses? Explique su respuesta.
2	¿Los resultados de la intervención responden a las necesidades de todas las partes interesadas, tal como se identificaron en la etapa de diseño? - Mujeres trabajadoras - Centrales Sindicales - Estado (Min. Mujer y Min. Trabajo). - Empresarios - Trabajadores.
3	¿En qué medida considera que se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente? Explique su respuesta.
4	¿En qué medida considera que se ha cumplido el cronograma y tiempos previsto tal como fue establecidos inicialmente? Explique su respuesta.
5	¿En qué medida considera que los recursos del proyecto fueron planificados, ejecutados y monitoreados de tal forma que facilitarían la obtención de los resultados? Explique su respuesta.
6	¿En qué medida la codirección a través del Comité de Gestión contribuyó a los resultados del proyecto? Explique su respuesta.
6.1	¿En qué medida la colaboración institucional de actores de la sociedad civil y del Estado, específicamente el Min. del Trabajo y Min. de la Mujer, contribuyeron en los resultados alcanzados?. Explique su respuesta.
7	¿En qué medida considera que el proyecto ha aportado para lograr que la legislación laboral y de Seguridad Social sea adecuada al logro de la igualdad de género? Explique su respuesta.
8	¿En qué medida considera que el proyecto ha aportado para conseguir que los convenios colectivos tengan cláusulas que promueven la equidad de género? Explique su respuesta.
8.1	¿Estas cláusulas se aplican? De no aplicarse, ¿cuál es la razón?

9	¿En qué medida considera que el proyecto ha aportado para lograr la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo? Explique su respuesta.
10	¿En qué medida considera que se ha logrado fortalecer las capacidades de las trabajadoras para exigibilidad de sus derechos? Explique su respuesta.
11	¿En qué medida considera que se ha logrado incidir políticamente para la ratificación del Convenio OIT 156 y la adecuación legislativa a los convenios 183, 189, 102, 187, 151 y 154? Explique su respuesta.
12	¿En qué medida se ha logrado la formación de representantes de los y las trabajadores en género e inspectores/as de trabajo en vulneración de derechos de las mujeres en el trabajo? Explique su respuesta.
13	¿En qué medida se ha logrado que las trabajadoras dispongan de un gabinete jurídico y psicológico que les atiende en caso de violencia o acoso en el trabajo?
14	¿Se han generado otros efectos no previstos? De haberse generado otros efectos, ¿Cuáles fueron?
15	¿Qué previsiones se tomaron desde ISCOD para garantizar que las capacitaciones, negociaciones de convenios y las asesorías jurídicas y psicológicas fueran accesibles para los destinatarios?
16	¿En qué medida considera que el proyecto ha contribuido a la equidad e igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres en el país? Explique su respuesta.
17	¿En qué medida considera que el proyecto ha logrado un impacto positivo sobre los beneficiarios? Explique su respuesta.
18	¿Considera que CIMTRA cuenta con las capacidades para mantener las actividades y líneas de acción del proyecto (incidencia política, capacitaciones, servicio legal y psicológico, estudios) una vez concluya? ¿Por qué?
19	¿Considera que el proyecto y la interacción con ISCOD ha influido positivamente sobre la capacidad institucional de CIMTRA u otra organización vinculada?
19.1	¿Hay algún aspecto en particular en la forma de manejar las actividades en CIMTRA que ha evolucionado y mejorado a partir de la colaboración ISCOD-CIMTRA?
22	¿En qué medida el proyecto incluyó mecanismos e indicadores desagregados por género?
23	¿Considera que han sido beneficiados los colectivos más vulnerables en el proyecto?
24	¿En qué medida las instituciones y/o organizaciones del país participaron en el diseño del proyecto?
25	¿En qué medida CIMTRA u otras organizaciones participaron en las líneas de acción y actividades asociadas a objetivos y resultados del proyecto?
26	¿Cuáles fueron las funciones y responsabilidades asumidas por CIMTRA en el desarrollo y gestión del proyecto?
27	¿Considera que se constituyó y operó de forma efectiva el comité de seguimiento de la evaluación con las organizaciones socias?
27.1	¿Quiénes lo integran y cuáles son las responsabilidades asignadas?
27.2	¿Qué responsabilidades asumió el comité de seguimiento de la evaluación en el proyecto?
28	¿Considera que la participación de los beneficiarios en cada etapa del proyecto ha sido igual o superior a lo esperado? ¿Por qué?
28.1	¿Qué grupo de beneficiarios ha sido el de mayor nivel de participación en las convocatorias a talleres, capacitaciones y foros?

28.2	¿Qué grupo de beneficiarios ha sido el de menor nivel de participación en las convocatorias a talleres, capacitaciones y foros?
28.3	¿Los servicios de asesoría jurídica y apoyo psicológico contaron con un nivel de demanda acorde con el esperado en la planificación del proyecto? ¿Por qué?
28.4	¿Cuántas personas en total recibieron servicios de asesoría legal y cuantos de apoyo psicológico durante el proyecto?
29	¿Considera que los procedimientos administrativos y financieros del proyecto se adaptaron a las prácticas de la contraparte CIMTRA y de otras organizaciones del país que se vincularon al proyecto?
30	¿En qué medida se vincularon las estrategias y programas de desarrollo del país con el diseño y desarrollo del proyecto?
30.1	¿Qué instituciones u organizaciones del país fueron tomadas en cuenta para identificar las estrategias y programas de desarrollo del país?
30.2	¿Cuáles planes estratégicos y programas de desarrollo fueron utilizados? ¿A qué objetivos están vinculados?
31	¿Considera que el proyecto incluyó medidas y/o iniciativas específicas para fortalecer las capacidades de CIMTRA u otras instituciones del país?
31.1	¿Qué iniciativas o medidas implementó el proyecto para alcanzar mejoras en la capacidad de CIMTRA para administrar, para priorizar las tareas, para definir áreas de trabajo estratégicas, para desarrollar y manejar presupuestos y contribuciones, entre otros aspectos?
31.2	¿Qué iniciativas implementó el proyecto para fortalecer las capacidades políticas y de negociación de CIMTRA?
31.3	¿En qué medida el Comité de Gestión configurado por representantes de los socios en el país e ISCOD funcionó de acuerdo al diseño del proyecto? ¿Por qué?
32	¿Existen otras organizaciones gestoras y/o donantes que desarrollen proyectos en el país enfocadas en los derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva de la mujer en la vida pública y a tener un trabajo libre de violencia?
32.1	En caso de conocer otras organizaciones ¿Se han establecido mecanismos de coordinación con estas organizaciones?
33	¿De qué forma se identificaron los actores que debían participar en el proyecto?
33.1	¿Considera que se establecieron canales y mecanismos de participación eficaces en cada fase del proyecto?
33.2	¿Cuáles fueron los canales y mecanismos de participación establecidos?
34	¿Considera que el proyecto proporcionó herramientas y/o recursos que potenciaran el empoderamiento de CIMTRA u otras organizaciones para asumir el liderazgo en la lucha para fortalecer las capacidades de las trabajadoras dominicanas para exigir sus derechos de igualdad de género, de participación plena y efectiva en la vida pública y a tener un trabajo libre de violencia?
35	¿En qué medida el proyecto proporcionó herramientas y/o recursos para empoderar a los beneficiarios (trabajadoras/es, negociadores de convenios, inspectores de trabajo, usuarios de servicios legales y psicológicos) para ser agentes de cambio respecto a la igualdad de género, el acoso laboral, la participación plena de la mujer en la vida pública y política?
35.1	¿Se han identificado beneficiarios empoderados después de participar en el proyecto? ¿Explicar el contexto?
36	Desde su experiencia, ¿qué lecciones, recomendaciones o sugerencias compartiría para tener en cuenta en futuras intervenciones?

8.6. Ficha-resumen de la evaluación (modelo CAD).

FICHA DE EVALUACIÓN EXTERNA

Título	Evaluación final del Proyecto de cooperación al desarrollo: “Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia” (2019/PRYC/000271).				
Sector				Lugar	República Dominicana
Tipo de evaluación	Externa /Final			Coste	402.731,90 €
Fecha de intervención	2 de junio de 2020 / 2 de junio de 2023.	Agente ejecutor	ISCOD CIMTRA	Población beneficiaria	Las mujeres trabajadoras de la República Dominicana como titulares de derechos.
Fecha de evaluación	15 de junio 2023/ Octubre 2023	Agente evaluador	Peyper Service. Equipo compuesto por Moira Fratta, Hamlet Pereyra y Herelys Leiva.		

Antecedentes y objetivo general de la intervención

OG: Lograda la equidad e igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres de R. Dominicana

OE Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para exigibilidad de sus derechos.

Resultados a ser evaluados:

R.1: La legislación laboral y de Seguridad Social es adecuada al logro de la igualdad de género.

R.2: Los convenios colectivos cuentan con cláusulas que promueven la equidad de género y se aplican.

R3: Erradicadas todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo.

Principios y objetivos de la evaluación externa:

Determinar la pertinencia y el logro de los objetivos del proyecto, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo, a la vez de permitir la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, y proporcionar información útil que permita incorporar las enseñanzas aprendidas que ayuden a orientar futuras acciones. La evaluación tendrá en cuenta los siguientes niveles de análisis:

- La evaluación de diseño: Se analizará la racionalidad y coherencia de la intervención, la definición de los objetivos y el análisis de la lógica de la intervención.
- La evaluación de proceso o gestión: Se valorará la capacidad de planificación y gestión de la intervención en relación con su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.
- La evaluación de resultados de actuación: Se valorará hasta qué punto se han conseguido o se pueden conseguir los resultados establecidos, así como la eficiencia de los recursos empleados para ello. Es decir, si los resultados del proyecto han sido de utilidad.

Metodología y herramientas

Abordaje metodológico: 1) Revisión documental de la documentación del proyecto; 2) entrevistas a actores claves 3) Grupos focales.

Herramientas

Análisis de Matrices elaboradas	Revisión Documental	Entrevistas	Grupos Focales
Matrices de entrevistas y GF Matriz de hallazgos	115	21	4

Conclusiones:

Pertinencia: El proyecto responde a las necesidades identificadas a partir del marco de referencia documental sobre el cual fue diseñado. Los objetivos y resultados planteados representan líneas de acción pertinentes al estar enfocados en temas relevantes como la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres, así como la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

Alineamiento: La intervención es compatible y se encuentra alineada de manera sustantiva con la visión, objetivos y líneas de acción estratégicas del país establecidas en sus diferentes instrumentos normativos y estratégicos y de planificación, así como con la Política Española de Cooperación en el Marco de Asociación País entre República Dominicana y España para el período de estudio.

Armonización: La coordinación con otras entidades gestoras y/o donantes en la práctica fue limitada. Esto a consecuencia de que el enfoque empleado enmarcaba las posibles sinergias con otros actores al Acuerdo Interinstitucional Ministerio de la Mujer y CIMTRA y el mismo resultó inoperante debido al cambio de gobierno derivado de las elecciones del año 2020.

Participación: La intervención ha alcanzado, con excepciones y variaciones, los colectivos tipificados como titulares de derechos, obligaciones, responsabilidades, así como otros actores de interés. Las metodologías empleadas en las actividades consultivas y formativas, se desarrollaron bajo un enfoque participativo. No obstante, los lineamientos de rendición de cuentas, monitoreo y evaluación concretizados en los mecanismos definidos en el Reglamento Interno del proyecto que servían de base para su involucramiento activo durante todo el ciclo del proyecto, no se cumplieron al 100%, lo que condujo a que la participación en estos aspectos se caracterizara por ser más consultiva y menos activa a la inicialmente prevista.

Apropiación: Se valora positivamente el marcado interés en favorecer la autogestión de los actores de sus propias políticas y estrategias y la creación de redes, evitando generar dependencias o enfoques asistencialistas y la elección de la Codirección como mecanismo de gestión. Sin embargo, se considera que la apropiación fue limitada debido a las fallas presentadas durante la implementación sumado a la insuficiencia de elementos que concretizaran y aseguraran la apropiación más allá del nivel de participación y el cumplimiento de los mecanismos de seguimiento y gestión durante la intervención.

Eficiencia: El proyecto confrontó dificultades para cumplir con el cronograma establecido dejando en evidencia oportunidades de mejoras en los mecanismos de coordinación, no obstante, logro gestionar los recursos económicos de forma eficiente, alcanzado a desarrollar todas las actividades programadas en cada uno de los resultados, presentaron un informe económico con un gran nivel de detalles, los cuales permitieron identificar el uso de los recursos. Sin embargo, se identifica que el monto global ejecutado al final del proyecto es ligeramente (2%) superior al monto global presupuestado en el informe de formulación del proyecto y no hay información que especifique las razones de estas diferencias.

Eficacia: En general los resultados evidencian una eficacia limitada, donde se identifican actividades y líneas de acción enfocadas en la incidencia política para la ratificación y/o adaptación de los convenios de la OIT sin grandes resultados, una estrategia enfocada a la inclusión de cláusulas que promueven la equidad de género en los convenios colectivos y en la formación de líderes sindicales en la negociación de dichos convenios donde se logró un resultado muy limitado, así como capacitaciones y actividades de incidencia política con un enfoque en la lucha contra la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo que no aportó lo suficiente para alcanzar las metas.

Impacto: El proyecto no cuenta con indicadores de impacto que permitan una ponderación objetiva, sin embargo, se identifican efectos positivos como la experiencia que adquiere CIMTRA,

que le ayudará primero a enfrentar los retos para mejorar sus capacidades de gestión y para asumir nuevos retos en beneficio de las mujeres trabajadoras dominicanas; varias personas entrevistadas también declararon haber aportado cambios en sus vidas profesionales y personales a raíz de las formaciones recibidas, o haberlos identificado en compañeros/as de trabajo; sin embargo la confirmación de estos cambios de comportamientos y actitudes no se han podido verificar al faltar una línea de base.

Enfoque de género: El proyecto tiene inscrito el enfoque de género, abordando intencionalmente **necesidades para reducir la** desigualdad e inequidad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. Sin embargo, careció de un análisis de los aspectos relacionales y estructurales de género en las organizaciones socias implementadoras. En su diseño predominó poner sobre las mujeres líderes en los sindicatos la responsabilidad de resolver la desigualdad de género en el ámbito laboral, sin tomar en cuenta aspectos claves como la responsabilidad que los hombres líderes igualmente conllevan para la igualdad de género, la triple carga de trabajo de las líderes y en consecuencia, no se previeron medidas de mitigación y de apoyo, lo que impactó a nivel de gestión.

Viabilidad: Existen elementos favorables para continuación de los beneficios adquiridos, pero no son suficientemente sólidos en términos de calidad y cantidad para afirmar su efectiva continuidad en el tiempo. La sostenibilidad del enfoque del proyecto recae ahora en el CIMTRA quienes, al asumir los objetivos planteados como parte integral en sus agendas de movilización futura, pueden continuar promoviendo en el ámbito laboral, la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de República Dominicana, así como la erradicación de todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres en el trabajo. De la capacidad del CIMTRA para su fortalecimiento institucional, organización colectiva y movilización de recursos para dar operatividad real al *Plan de Incidencia para los temas de cuidados, trabajo libre de violencia y acoso y acceso a seguridad social integral*. (2023-2026) depende gran parte de este futuro.

Recomendaciones

Para ISCOD

- Desarrollar diagnósticos y/o análisis de línea base donde se pueda identificar las capacidades reales de la contraparte local, las prioridades estratégicas de los actores claves del proyecto y el nivel de compromiso actual y futuro de las instituciones del estado vinculadas al proyecto con la finalidad de desarrollar un diseño sobre bases sólidas
- Profundizar el análisis crítico de los objetivos específicos, los resultados y las actividades para brindar mayor robustez a la lógica de la intervención. Podría realizarse en paralelo a la matriz de marco lógico, la Teoría del Cambio como complemento para visibilizar aspectos relevantes como las dinámicas de poder y la diversidad de factores y agentes que participan en el proceso de cambio, en especial, en aquellos vinculados a incidencia pública.
- Incorporar indicadores orientados al impacto del proyecto en los beneficiarios. Un ejemplo de ello podría ser indicadores para evaluar los conocimientos efectivamente adquiridos por los y las beneficiarias/os de las actividades formativas, los cambios de comportamiento generados por el proyecto con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la variación de la composición por géneros en los espacios de toma de decisiones.
- Un punto de partida para integrar elementos del enfoque transformador de género, podría ser incorporar durante la fase de identificación y análisis de las alternativas de intervención información sobre los aspectos relacionales y estructurales de género presentes en las organizaciones socias implementadoras.
- Prever siempre medidas de mitigación para la triple carga de las sindicalistas, especialmente, en las líderes mujeres de los órganos de codirección. La triple carga de las mujeres pertenecientes a las organizaciones sindicales de Latino América y el Caribe no es casual, es previsible y está documentada.
- En caso de emplear acuerdos interinstitucionales como eje principal para el alineamiento y la armonización de la intervención, se recomienda evaluar factores como los ciclos políticos que

puedan afectar su cumplimiento y establecer medidas de mitigación. Una posible medida sería incorporar sinergias con otras agencias y actores pertinentes y capaces fuera del acuerdo para paliar los efectos en caso de inoperatividad de la colaboración interinstitucional.

- Comprometer y asegurar la participación activa de las/los tomadores de decisiones (en este caso, los líderes de las centrales sindicales) a través de la identificación de sus prioridades y la vinculación de los resultados de los proyectos a ellas, incluyendo iniciativas de sensibilización y formación de los líderes, así como otros mecanismos de apropiación.
- En los casos en que las capacidades de los socios locales sean limitadas por la falta de formación y/o experiencia de sus integrantes o que no cuenten con el tiempo necesario, garantizar que el proyecto contemple que se incorporen técnicos para apoyarles en los roles donde se identifiquen estas limitaciones.
- Comprometer y asegurar la participación activa de las/los tomadores de decisiones (en este caso, los líderes de las centrales sindicales) a través de la identificación de sus prioridades y la vinculación de los resultados de los proyectos a ellas.
- Desarrollar procesos eficaces de identificación y selección de profesionales expertos para acompañar en el desarrollo de los proyectos, asegurando que:
 - Los TDR's se perfilen de forma correcta y respondan a las necesidades de los proyectos.
 - Se realice una difusión amplia en todos los canales de oferta de empleo y en la red de OSC.
 - La contraparte local cuente con la capacitación necesaria para que pueda participar en el proceso de selección.
 - Se realice un proceso selección robusto con candidatos que cuenten con la experiencia y la formación requerida.

PARA CIMTRA

- Desarrollar un diagnóstico de la estructura organizacional y las capacidades reales disponibles en temas de gobernanza institucional, capital humano, estandarización de procesos, gestión de proyectos, incidencia política, gestión del conocimiento, entre otros, para afrontar de forma exitosa futuros proyectos en beneficio de las mujeres trabajadoras.
- Procurar, la institucionalización de los productos obtenidos durante la implementación del proyecto para lograr mantener los compromisos y los avances a mediano y largo plazo; en particular, incorporar los contenidos formativos de género en la malla curricular de la organización y de las y los formadores que puedan potenciar la transferencia de conocimiento.
- Realizar los esfuerzos necesarios con la finalidad de buscar y consolidar nuevas alianzas con instituciones, orientadas al financiamiento y la operativización del Plan de Incidencia CIMTRA 2023-2026.
- Incorporar dentro de la estrategia acciones orientadas a una mayor participación e involucramiento activo con los hombres titulares de poder decisorio de las centrales sindicales que integran el CIMTRA. Cuando los hombres son tomadores de decisiones clave, deben tener la responsabilidad particular de identificar y actuar sobre las desigualdades y la discriminación de género.
- Continuar fortaleciendo los mecanismos ya existentes de comunicación y coordinación con los actores que participaron en la intervención y con los cuales hubo sinergia positiva como el IGEF-UASD y NAM.
- Establecer un directorio de las personas formadas y/o con experiencia en negociación de convenios colectivos con cláusulas pro-equidad de género, para establecer un sistema de gestión del conocimiento que permita readiestramientos y el desarrollo de foros donde se compartan las experiencias adquiridas.
- Desarrollar un registro centralizado de los convenios vigentes y los que están en proceso de negociación, consolidando la información recopilada con el apoyo de las centrales sindicales para garantizar un seguimiento.

- Incluir en el diseño de los proyectos la participación de sindicatos de base de sectores que puedan potenciar los resultados de las unidades gestoras de los proyectos, vinculándolos de forma directa en las actividades, para garantizar el acceso a las informaciones relacionadas a la coordinación de actividades asociadas a servicios ofrecidos a los trabajadores/as

Agentes que han intervenido: ISCOD personal coordinador, personal técnica expatriado y Representantes del CIMTRA.

“Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) con cargo al proyecto “Fortalecidas las capacidades de las trabajadoras dominicanas para la exigibilidad de sus derechos a la igualdad de género, la participación plena y efectiva en la vida pública y en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas y a tener un trabajo libre de violencia y acoso”.

Su contenido es responsabilidad exclusiva del Instituto Sindical de Cooperación y Desarrollo (ISCOD) y no refleja, necesariamente, la opinión de la AECID.



Financiado por:

