



INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA FINAL

PROYECTO

Promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los trabajadores del sector doméstico en Marruecos

Código de expediente: CI/2020-C-C-PD-010

FINANCIADO POR:



La Rioja



atgestionmaroc@gmail.com

ELABORADA POR:



AT
G E S T I O N

Avenida Hassan II, N 238
93.00 Tetuán - Marruecos
Telf. +212 659 203 710



Evaluación externa final del proyecto:

“Promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los trabajadores del sector doméstico en Marruecos”

Código de expediente: CI/2020-C-C-PD-010

Apoyo financiero:

Gobierno de la Rioja

Autor

AT Gestion – S.A.R.L

Evaluadores:

Maha Raissouni

Mostafa Zouak

Marruecos, julio - agosto 2023.



Agradecimientos

El equipo evaluador quiere agradecer la franca y amable colaboración de las personas que han participado en las diferentes etapas del proceso evaluativo del proyecto **“Promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los trabajadores del sector doméstico en Marruecos”**.

El equipo evaluador quiere asimismo reconocer el apoyo de los responsables y personal técnico de la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) y del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD).

Con especial consideración, se desea reconocer la predisposición y la colaboración de las/os titulares de derechos, especialmente de los/as trabajadores/as domésticos/ llamados también Trabajadores a Domicilio (TAD) de las ciudades de Tánger, Rabat y Casablanca, y esperamos que mediante este trabajo podamos transmitir sus percepciones con toda fidelidad. Desde el punto de vista del equipo evaluador, su participación activa ha sido un factor fundamental en todo el proceso de esta evaluación.

Queremos expresar un especial agradecimiento al equipo técnico de la CDT, con especial mención a la Sra. Nadia Soubat coordinadora del proyecto, y al representante de ISCOD en Marruecos, Sr. José Antonio Fernández, Técnico de proyectos para África. Su predisposición en el proceso de evaluación ha permitido agilizar las diferentes fases del trabajo realizado y resolver las incidencias acaecidas.

Para AT Gestion, los procesos de evaluación suponen un aprendizaje recíproco entre las entidades cuyos convenios, programas y proyectos son evaluados, el personal que ha formado parte de los mismos y el propio equipo de evaluación. Planteamos un enfoque inclusivo y, por ende, colaborativo, interactivo y participativo de las evaluaciones, alejado de una perspectiva técnica separadora de un evaluador o evaluadora externo. Por ello, consideramos este informe de evaluación como resultado del trabajo conjunto de todas las personas implicadas.

Índice

Acrónimos.....	5
Índice de cuadros, figuras y gráficos	6
1. Introducción	7
1.1. Antecedentes de la evaluación	7
1.2. Objetivo de la evaluación.....	8
1.3. Descripción de los trabajos ejecutados.....	9
1.4. Estructura de la documentación presentada	10
2. Descripción de la intervención	11
2.1. Contexto del proyecto	11
2.2. Descripción resumida del proyecto.....	13
3. Enfoque metodológico y técnicas usadas	14
4. Análisis e interpretación de la información recopilada y resultados de la evaluación.....	18
4.1. Pertinencia.....	18
4.1.1 Congruencia con marco político-normativo del trabajo doméstico en Marruecos.....	18
4.1.2. Congruencia con necesidades y derechos de los titulares de derechos	22
4.1.3. Congruencia con el marco programático de los socios.....	27
4.2. Eficacia e impacto	30
4.2.1 Nivel de logro del Resultado 1 y su impacto	31
4.2.2 Nivel de logro del resultado 2 y su impacto.....	36
4.2.3 Contribución al impacto esperado	51
4.2.4 Factores influyentes en el logro de los resultados	53
4.3. Eficiencia	56
4.3.1 Relación costo-beneficio entre inversión y resultados obtenidos	56
4.3.2 Cantidad y disposición oportuna de recursos.....	57
4.3.3 Modalidad de gestión.....	58
4.3.4 Cronograma de ejecución y justificación técnica	59
4.4. Sostenibilidad.....	60
5. Conclusiones y lecciones aprendidas.....	62
6. Recomendaciones.....	62
7. Difusión de los resultados de la evaluación	77

Anexos:

Anexo 1: Propuesta técnica de la evaluación

Anexo 2: Herramientas de trabajo de campo

Anexo 3: Resumen ejecutivo del informe de evaluación

Anexo 4: Memoria fotográfica de la evaluación

Acrónimos:

- AECID:** Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- AMO:** Seguro Obligatorio de Salud
- AREF – TTH:** Academia Regional de Educación y Formación de la Región Tánger – Tetuán – Alhucemas.
- CDT:** Confederación Democrática del Trabajo
- CMB:** Cobertura Médica Básica
- CNOPS:** Caja Nacional de Organismos de Bienestar Social
- CNSS:** Caja Nacional de Seguridad Social
- CT:** Colectividad Territorial
- CUS:** Cobertura Universal de Salud
- DAAAC:** Disponibilidad, Accesibilidad, Adaptabilidad, Aceptabilidad y Calidad
- DDHH:** Derechos Humanos
- EGyBDH:** Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos
- GBR:** Gestión Basada en Resultados
- GLR:** Gobierno de La Rioja
- IAP:** Investigación Acción Participativa
- IEC:** Información, Educación, Concientización
- INDH:** Iniciativa Nacional para el Desarrollo Humano.
- IP:** Incidencia Política
- ISCOD:** Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
- MAP:** Marco de Asociación de País
- NMD:** Nuevo Modelo de Desarrollo
- OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OSC:** Organización Social Comunitaria
- PAS:** Plan de Actuación Sectorial
- PD:** Plan Director
- RAMED:** Régimen de Asistencia Médica
- RRHH:** Recursos Humanos
- RSU:** Registro Social Único
- SMIG:** Salario Mínimo Interprofesional Garantizado
- TAD:** Trabajadores/as a Domicilio o Trabajadores/as domésticos.
- TDR:** Términos de Referencia

Índice de cuadros, figuras y gráficos

Listado de Cuadros:

- Cuadro 1. Datos relativos a los/as TAD afiliados a la CNSS
- Cuadro 2. Resumen de relación de herramientas de evaluación
- Cuadro 3: Resumen de las opciones de intervención estratégica del NMD dirigida a garantizar el acceso a trabajo digno
- Cuadro 4: Resumen de los principales ítems u objetivos estratégicos
- Cuadro 5: Alcance de los indicadores del resultado 1
- Cuadro 6: Alcance de los indicadores del resultado 2
- Cuadro 7: Alcance de los indicadores del objetivo específico
- Cuadro 8: Evolución de gasto directos e indirectos durante la ejecución del proyecto
- Cuadro 9: Modificaciones solicitadas
- Cuadro 10: Valoración de la sostenibilidad del proyecto
- Cuadro 11: Ejes de sistematización de la experiencia del proyecto
- Cuadro 12: Estrategias de Incidencia Política
- Cuadro 13: Necesidades de los/as TAD
- Cuadro 14: Métodos para la difusión de los resultados de la evaluación

Listado de Figuras:

- Figura 1: Objetivo general y objetivos específicos de la evaluación
- Figura 2: Etapas de la evaluación final y su alcance
- Figura 3: Figura de los ejes de intervención del proyecto
- Figura 4: Criterios de evaluación
- Figura 5: Diseño de la evaluación
- Figura 6: Actividades del resultado 1 del proyecto
- Figura 7: Actividades del resultado 2 del proyecto
- Figura 8: Organigrama de gestión del proyecto
- Figura 9: Elementos fundamentales de seguimiento y monitoreo
- Figura 10: Sistematización, difusión y partenariado
- Figura 11: Proceso de sistematización

Listado de gráficos:

- Gráfico 1: Valoración del estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos
- Gráfico 2: Análisis de los resultados de los talleres formativos

1. Introducción

El presente informe de evaluación externa final se realiza sobre el proyecto “**Promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los trabajadores del sector doméstico en Marruecos**”, aprobado en el ejercicio 2020 de las subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo del **Gobierno de la Rioja**, referidas en el artículo 2.1 de la orden pre/21/2019, de 21 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo. Con una duración inicial de 18 meses, que fue prorrogada de 6 meses, y en base a ello el proyecto fue ejecutado entre el 15 de marzo de 2021 y el 15 de marzo de 2023.

Según dispone en la Ley 4/2002, de 1 de julio, de Cooperación para el Desarrollo, en el artículo 9, relativo a Control y evaluación, donde se especifica que “*La Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja establecerá los mecanismos de control y evaluación que garanticen la legalidad y eficacia en el uso de sus fondos públicos, sin perjuicio de las competencias atribuidas legalmente al Tribunal de Cuentas*”.

Asimismo, la presente evaluación se realiza con cargo a la propia subvención del proyecto, según las modalidades del artículo 36. *Gastos de auditoría y evaluación externa*, de la Orden PRE/21/2019, de 21 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo, el cuál autoriza la realización de evaluaciones y auditorías externas con cargo a la subvención, siempre que su contratación responda a los modelos que se recomiendan en la Guía para la gestión y justificación de proyectos, y su monto total no supere, el 5% de la subvención aprobada.

1.1. Antecedentes de la evaluación

El proyecto evaluado trata de dar continuidad a las acciones que la CDT e ISCOD llevan realizando conjuntamente desde hace dos décadas en el ámbito de promoción del trabajo decente y de los derechos de trabajadores/as en Marruecos, y de colectivos con dificultades (Mujeres y jóvenes) en colaboración con instituciones públicas titulares de obligación y organizaciones de la sociedad civil local.

Esta intervención se ha centrado en dar una continuidad a las acciones propias (políticas y técnicas) de la CDT, basándose en las conclusiones y las lecciones aprendidas de las estrategias de intervención de años anteriores y, planteando de manera innovadora una nueva forma de acción sindical, en la que el centro de trabajo es el ámbito privado (los hogares o propiedades privadas), y en la que la defensa de derechos y la promoción del trabajo decente es la columna vertebral de todas las acciones propuestas por el proyecto, para abordar de manera directa e indirecta, un amplio abanico de problemas derivados de la desprotección social en la que están inmersos/as los/as trabajadores/as domésticos/as, sobre todo; la explotación laboral, la violencia hacia las mujeres, las extorsiones a familias del medio rural y la ausencia de derechos laborales en el sector.

Políticamente responde a una estrategia de la CDT aprobada en su último congreso en el año 2018, cuyo objetivo político central era “visibilizar el trabajo invisible”, refiriéndose a las y los trabajadoras/es de la economía informal, centrándose en este caso en el colectivo de los/as trabajadores/as domésticos/as o trabajadores a domicilio (TAD).

Este proyecto evaluado fue desarrollado en las ciudades de Tánger, Rabat y Casablanca, con el objetivo de contribuir a promover el acceso al trabajo decente a través de la protección social y la organización en sindicato sectorial, en Marruecos, mediante la aplicación efectiva de la ley nº 19-12 (que regula las relaciones laborales entre los/as TAD y los/as empleadores/as), a través de dos componentes claves:

1. Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos como medio para la elaboración de una estrategia de intervención de la CDT en promoción del trabajo decente.
2. Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico y la organización de los/as trabajadores/as del mismo.

En lo que respecta a la evaluación aquí presentada, ISCOD publicó en junio de 2023 la convocatoria para la contratación del servicio de evaluación para el proyecto, en la que se incluían los términos de referencia (TdR) y que fue adjudicada a la propuesta técnica presentada por la empresa consultora marroquí AT Gestion.

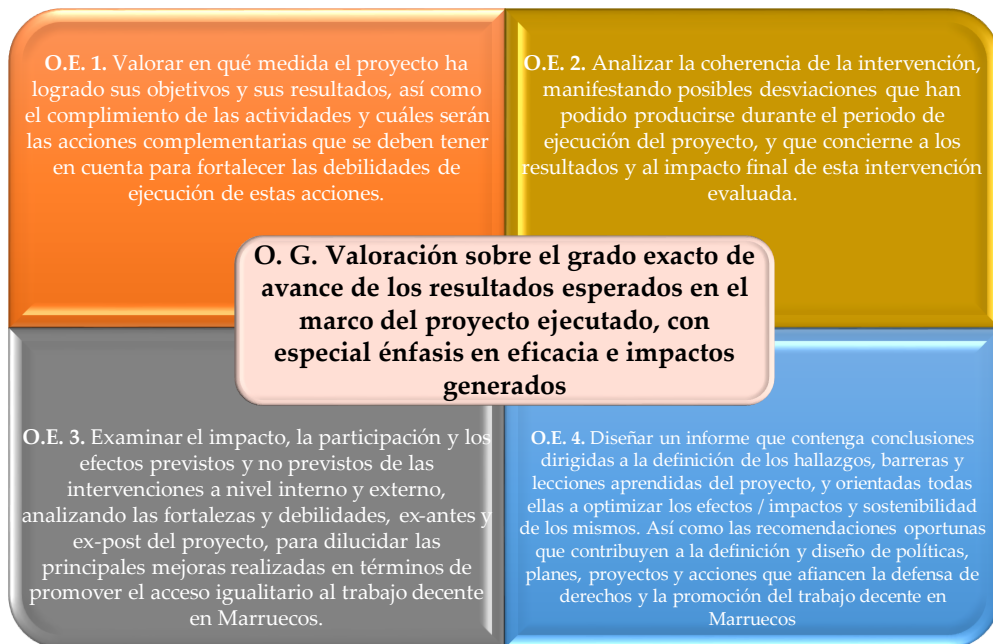
1.2. Objetivo de la evaluación

De acuerdo con los TdR establecidos por ISCOD y la propuesta técnica de AT Gestion, los objetivos, tanto general como específico, de la evaluación, además de cumplir con el requisito establecido por el Gobierno de la Rioja, principal financiador de esta intervención es obtener información que permita a ISCOD y CDT, a través de la extracción de parámetros claros, mejorar su trabajo en próximas intervenciones similares al proyecto evaluado.

Asimismo, esta evaluación tiene como objetivo visibilizar las buenas prácticas resultantes tanto del proceso de fortalecimiento institucional y personal de los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones, como de las acciones directas recogidas en el marco del proyecto, e incorporar este aprendizaje a los criterios de seguimiento y evaluación de futuras intervenciones similares.

Los objetivos, tanto general como específicos, establecidos en el presente informe final de evaluación siguen las pautas establecidas en los TDR propuestos por ISCOD, y que se presentan a continuación:

Figura 1: Objetivo general y objetivos específicos de la evaluación



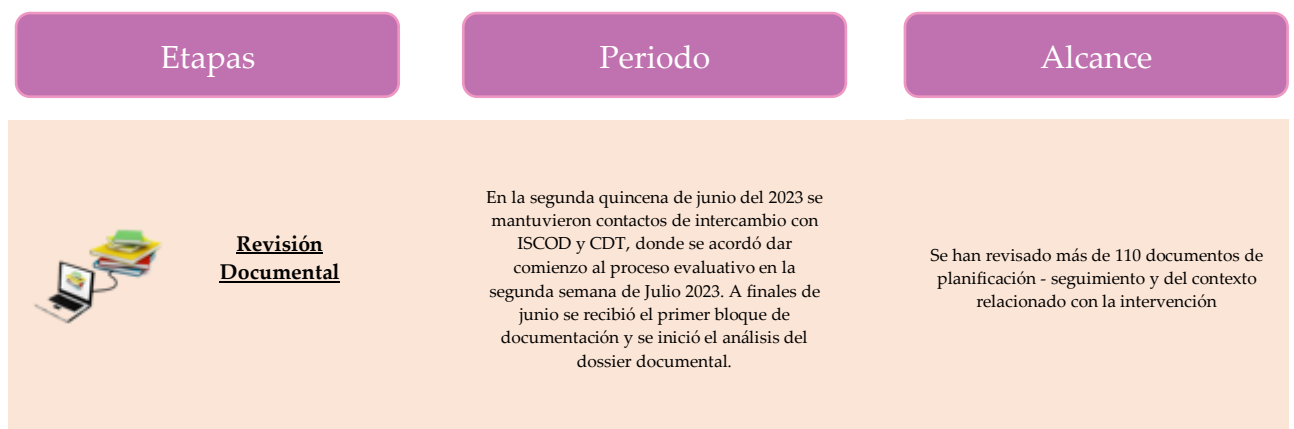
Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se efectuará una evaluación sobre la validez de la intervención, explicando las diferencias respecto a lo esperado, de forma que permita aprender, rendir cuentas a las entidades cofinanciadoras y mejorar las intervenciones, y modelos de intervención, incorporando las lecciones aprendidas desde el momento de su planificación, su puesta en marcha y su seguimiento.

1.3. Descripción de los trabajos ejecutados

A partir de julio 2023 se ha procedido a la recogida de la documentación de seguimiento del proyecto, entregada al equipo evaluador mediante correo electrónico.

Figura 2: Etapas de la evaluación final y su alcance



 <p><u>Diseño de la evaluación</u></p>	<p>A partir de la primera semana de julio 2023 se realizaron las primeras reuniones con los técnicos de la CDT e ISCOD y, se llevó a cabo la planificación del proceso de evaluación</p>	<p>Se elaboró la matriz de documentación, la matriz de <i>stakeholders</i>, el calendario de trabajo de campo, las diferentes guías de entrevistas, tanto individuales como colectivas, en función de los perfiles predeterminados y consensuados con el equipo gestor del proyecto</p>
 <p><u>Trabajo de campo</u></p>	<p>Entre la segunda y la tercera semana de julio 2023, se realizó el trabajo de campo según el calendario presentado.</p>	<p>Se realizaron un total de 25 entrevistas: 12 entrevistas individuales en profundidad, 8 Grupos de discusión y 4 grupos focales. Además de un taller de retroalimentación con el equipo de ISCOD y CDT</p>
 <p><u>Análisis de la información y redacción del informe</u></p>	<p>Se envió la primera versión del informe de evaluación a la entidad contratante a principios de septiembre 2023. Los responsables de ISCOD y CDT revisaron el documento y realizaron aportes. Se concluyó el proceso a finales de septiembre del 2023 con la incorporación de los comentarios y elaboración del documento final en versión español.</p>	<p>Análisis de la información recogida y redacción del informe final de evaluación, junto con su resumen ejecutivo (Versión español)</p>

Fuente: Elaboración propia

1.4. Estructura de la documentación presentada

El presente informe ha sido elaborado siguiendo el modelo del esquema contemplado en los TdR del proyecto evaluado en consonancia con el modelo de trabajo de AT Gestion. El informe se compone de una introducción y de siete capítulos diferenciados que versan sobre la descripción del proyecto, la metodología, los criterios de evaluación, las conclusiones y, finalmente, las recomendaciones y el plan de difusión de los resultados de la evaluación.

El capítulo 1, que corresponde a la introducción, se compone de varios apartados, en los que se explican de una manera clara y precisa los motivos y objetivos de la evaluación que aquí se presenta; así como la descripción de los trabajos ejecutados.

El capítulo 2 presenta una contextualización de la intervención, en cuanto a su temática y ámbito geográfico y una breve descripción del proyecto.

El capítulo 3, por su parte, expone de una manera pormenorizada la metodología que se ha llevado a cabo en el proceso evaluativo y las razones por las que se han utilizado diferentes técnicas y herramientas, tanto cualitativas como cuantitativas, para llegar a comprender y valorar de una manera objetiva los resultados de la intervención realizada.

El cuarto capítulo incluye el estudio pormenorizado de la intervención evaluada según los criterios de pertinencia (relevancia, cobertura y alineamiento), eficacia y viabilidad, eficiencia e impacto y sostenibilidad, integrando transversalmente otros criterios (Apropiación, Coherencia, Coordinación y complementariedad entre los distintos Agentes, Armonización y Gestión orientada a resultados).

El capítulo 5 hace una descripción detallada de las conclusiones y, en el sexto (6), se incluyen recomendaciones que el equipo evaluador ha elaborado para este informe, con el fin de que esta evaluación sirva para mejorar la calidad de las iniciativas dirigidas a apoyar la mejora de acceso a los derechos laborales y el trabajo decente para el colectivo TAD.

Por último, el capítulo 7 presenta el plan de difusión de los resultados de la evaluación.

2. Descripción de la intervención

2.1. Contexto del proyecto

Marruecos con 37.344.787 habitantes¹ (51% mujeres), es la economía número 59 por volumen de PIB. Su deuda pública en 2021 fue de 83.220 millones de euros, con una deuda del 68,94% del PIB. Su deuda per cápita es de 2.292 € euros por habitante. La última tasa de variación anual del IPC publicada en Marruecos es de septiembre de 2022 y fue del 8,3%.

Marruecos ocupa la posición 121 del IDH² y se encuentra en el 53º puesto de los 190 que conforman el ranking *Doing Business*, que clasifica los países según la facilidad que ofrecen para hacer negocios.

El país cuenta con importantes desigualdades de acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se destaca por ejemplo el Índice Gini (44,4 (2021) y la brecha de género del 62.4%³, esto refleja las desigualdades de género en la participación y oportunidades económicas, logro educativo, empoderamiento político y salud, y supervivencia.

Más allá de las discriminaciones de género presentes en el contexto, la situación geográfica del país con los cambios ocasionados por la recesión económica de 2008, lo han convertido en un país receptor de personas en tránsito y migradas, un colectivo altamente *vulnerabilizado*. Las violencias económicas se suman a un contexto general de discriminación. Según los últimos datos oficiales marroquíes del ENPVF (2009), el 62,8% de las mujeres fueron sometidas al menos a un acto de violencia física, sexual, psicológica o económica, con mayor prevalencia en contextos urbanos, de exclusión social y en población juvenil.

Según el Banco Mundial, Marruecos ha hecho un progreso sustancial en la reducción de la pobreza en las últimas décadas. En 2007, el 8,9% de la población se considera pobre, en comparación con 16,3% en 1998. A partir de 2014, la tasa de pobreza en Marruecos cayó al 4,2%, pero “casi el 19% de la población rural siguen viviendo en la pobreza o son vulnerables.” Y mientras que el 3,1% de la

¹ <https://datos.bancomundial.org/pais/marruecos>

² IDH (Índice de desarrollo humano, 2020): 0.686

³ <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/marruecos>

población vive con 1.90\$ al día, hasta el 15,5% vive con 3.10\$. Un total de 4 millones⁴ de personas viven por debajo de la pobreza, y 3 millones de ellos residen en las zonas rurales, lo que explica la extrema división geográfica en Marruecos.

A pesar de esto, hay factores subyacentes que han jugado un papel en la reducción de las tasas de pobreza, incluidas las remesas de los marroquíes residentes en el extranjero, la desaceleración del crecimiento de la población, la estabilidad macroeconómica y el papel de las organizaciones sin ánimo de lucro.

En 2011, Marruecos votó a favor del Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El acuerdo especifica que la jornada de los trabajadores domésticos debe ser equivalente a la de otras actividades laborales y que deben beneficiarse de un salario mínimo.

Con la entrada en vigor en octubre de 2018 de la Ley 19-12 sobre trabajo doméstico, Marruecos llenó un vacío legal en el Código Laboral de 2004 que no tenía en cuenta a los/as TAD. Esta ley fue adoptada por el Parlamento marroquí el 26 de julio de 2016, con el objetivo de brindar a cientos de miles de TAD la protección social de la que han estado privados durante mucho tiempo.

La ley supone un avance claro e importante en la organización de esta actividad económica, reconociendo derechos y deberes a las dos partes concernidas (colectivo trabajador y colectivo empleador).

A pesar de los esfuerzos del gobierno por socializar la ley (campañas de publicidad, etc.), con la finalidad de regularizar la relación laboral entre los/as TAD y los/as empleadores, se siguen observando limitaciones y dificultades en su aplicación:

- Aunque la Ley 19-12 prohíbe cualquier intermediación física, pero sólo prevé una respuesta coercitiva al problema (multa de 25.000 y 30.000 DH).(Según el artículo 23 de la dicha ley)
- La inspección de trabajo ve su tarea limitada puesto que por ley no se puede acceder al centro de trabajo, al ser este un domicilio privado. Para asegurar su correcta aplicación es necesaria la intervención de la justicia, lo que refleja una carencia a subsanar.

En Marruecos, no se conoce con exactitud el número de TAD a nivel nacional, pero los números disponibles son bajos. Cuando las instituciones plantean una población de entre 100.000 y 200.000 empleados, otras hablan de un millón o incluso de 2 millones de TAD. Teniendo en cuenta que Marruecos cuenta con más de 7 millones de hogares y que recurrir al apoyo de personal doméstico no está necesariamente reservado a familias acomodadas económicamente.

Tras la entrada en vigor de la Ley 19-12, el legislador marroquí adoptó un decreto⁵ fijando el modelo de contrato de trabajo de los/as TAD. El documento debe mencionar la información básica relativo al empleador y su futuro empleado (nombre, apellido, dirección y número CIN).

⁴ <https://borgenproject.org/poverty-in-morocco/>

⁵ Decreto N° 2-17-355 de 31 de agosto de 2017 que establece el modelo de contrato de trabajo para el trabajador doméstico

Así mismo, la cobertura de la seguridad social para los/as TAD entró en vigor con la publicación del citado decreto en el BO n°6783 del 3 de junio de 2019. El empleador tiene la obligación de declarar a su trabajador ante la CNSS.

De conformidad con el artículo 19 de la ley 19-12, los/as TAD tienen derecho a un salario en efectivo que no podrá ser inferior al 60% del salario mínimo legal aplicable en los sectores de la industria, el comercio y las profesiones liberales, lo que no está en conformidad con el Convenio sobre trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as de la OIT.

De hecho, la tarifa horaria utilizada para calcular el salario en este sector es de 8,89 Dirhams (unos 0,84 euros). Sobre la base de 191 horas de trabajo al mes, el salario mínimo para el sector doméstico en Marruecos en 2023 es de 1697,23 dirhams (unos 1.616,40 euros). Además, los/as trabajadores/as domésticos/as deben beneficiarse de la cobertura de seguridad social de sus empleadores.

Sin embargo, el número de TAD declarados/as ante la CNSS no supera 4.523 al cierre de 2021, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Datos relativos a los/as TAD afiliados a la CNSS

	2019			2020			2021		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Numero de TAD afiliados a la CNSS	560	282	842	2.015	1.013	3.028	2.998	1.525	4.523
Media de edad	43	40	41	43	41	42	44	42	43
Salario medio mensual	2.146,00			2.571,00			2.631,00		
Número de días declarados	76			200			146		

Fuente: CNSS, 2022

En resumen, el trabajo doméstico es muy feminizado, de hecho, el 66,28% son mujeres, y sigue siendo un problema de fomento de la economía informal en Marruecos. Por ello, es importante seguir concienciando sobre los peligros del trabajo informal y trabajar juntos para poner fin a las prácticas abusivas y proteger los derechos de todos/as los/as trabajadores/as en los distintos sectores que son eminentemente informales.

2.2. Descripción resumida del proyecto

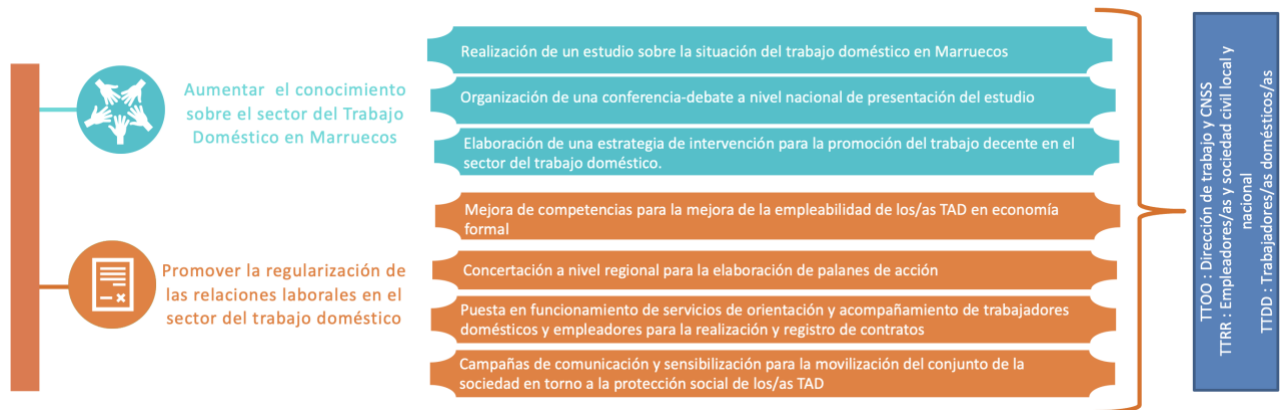
La presente intervención se desarrolló en las ciudades de Tánger, Rabat y Casablanca. En el momento de identificación de este proyecto se enumeraron una serie de problemáticas relacionadas con la puesta en práctica de la Ley 19-12 y, por ende, la protección de los derechos de los/as trabajadores/as domésticos/as (TAD) en Marruecos. De entre ellas:

- Desconocimiento de la problemática, de la ley y de su aplicación
- Ausencia de estrategias de concertación para optimizar los recursos existentes con eficacia

- Distanciamiento físico y simbólico que separa a los/as TAD de las administraciones y otros actores incluidos los sindicatos.
- Falta de participación de los/as TAD en seminarios y sesiones de concientización sobre sus derechos sociolaborales
- Falta de capacidades en el sindicato para trabajar con estos colectivos de trabajadores (del sector informal)

En respuesta a ello, se ha configurado un proyecto de cooperación al desarrollo, que abarca los siguientes ejes:

Figura 3: Figura de los ejes de intervención del proyecto



Fuente: Elaboración propia

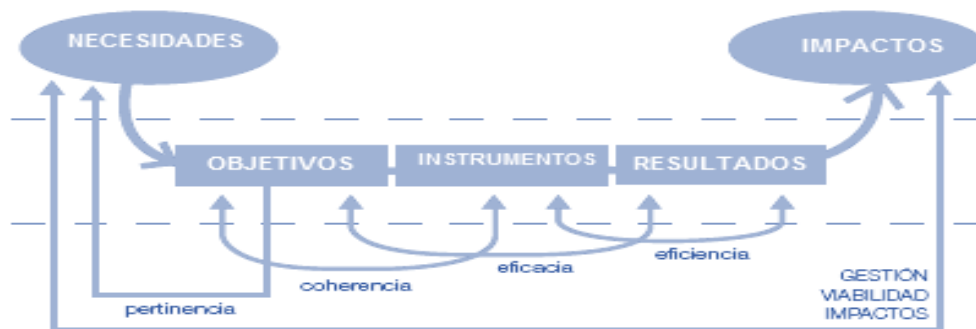
3. Enfoque metodológico y técnicas usadas

El proceso de evaluación se ha configurado con una metodología tendente a medir los resultados del proyecto en las zonas de intervención y cómo éste ha contribuido a la consecución de su objetivo específico.

Con la implementación de la evaluación se ha pretendido esclarecer los niveles alcanzados de los criterios clásicos en las evaluaciones de cooperación para el desarrollo recomendados por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE. Todos ellos, adaptados a la cooperación riojana y, en concreto, al presente proyecto evaluado.

Desde el punto de vista expuesto, se ha partido de un enfoque integral, partiendo del objetivo específico del proyecto evaluado, analizando la estrategia a través de los instrumentos puestos en marcha, tanto técnicos como organizativos, para concluir con un análisis en profundidad en los resultados alcanzados.

Figura 4: Criterios de evaluación



fuente: Cooperación española

En el proceso investigador se han utilizado técnicas fundamentalmente cualitativas, más acorde con los objetivos de evaluación planteados, partiendo para ello de un análisis de contenido de la formulación y, por otra parte, de los materiales producidos por la intervención (informes, anexos y fuentes de verificación), teniendo siempre como especial referencia los siguientes documentos:

- Los Términos de Referencia para la evaluación del proyecto
- Guía para la gestión y justificación de proyectos del Gobierno de La Rioja
- Las orientaciones generales del Manual de Gestión de Evaluación de la Cooperación Española, y Metodología de Evaluación de la Cooperación Española (I y II).
- Documento Política de Evaluación de la Cooperación Española.
- Documento de Evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo.
- Los documentos incluidos en la matriz de documentación y consensuada entre ISCOD y AT Gestion.
- La matriz de *stakeholders* elaborada y consensuada entre ISCOD, CDT y AT Gestion.

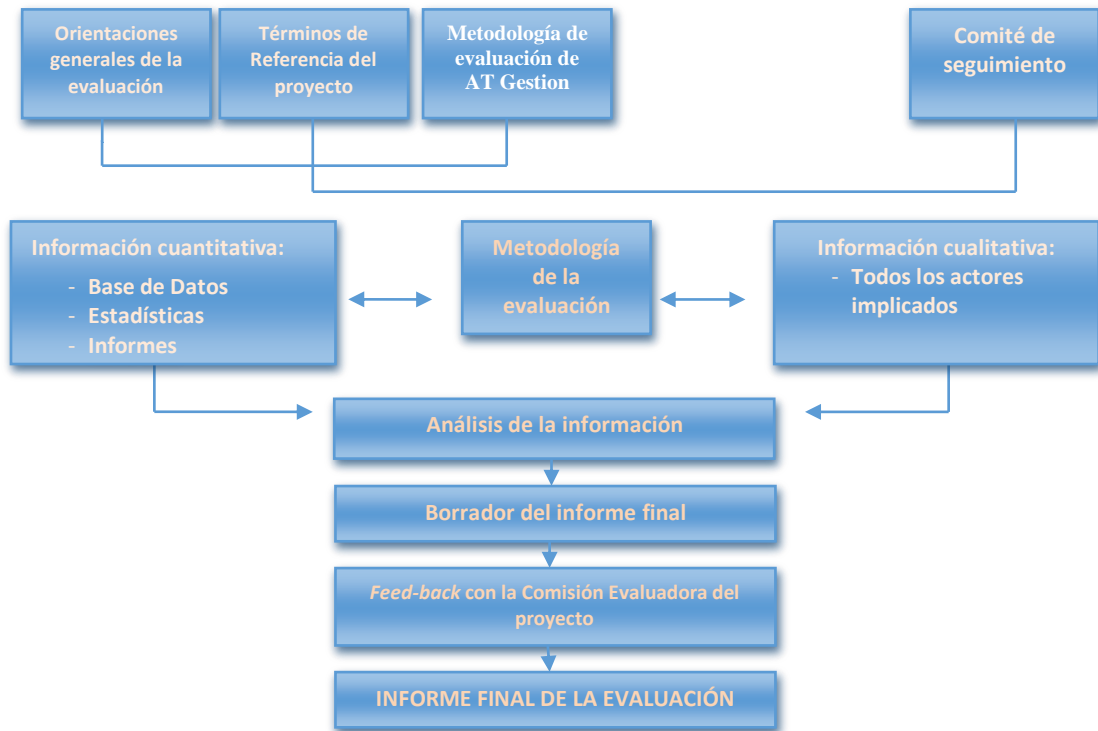
La metodología de evaluación, que se ha llevado a cabo en la fase de trabajo de campo, ha seguido los principios inspiradores y adaptados de la Investigación Acción Participativa (IAP), siempre teniendo en cuenta las limitaciones en cuanto a la duración del trabajo de campo, la disponibilidad de las personas y entidades a entrevistar y las condiciones contextuales, socioculturales de la zona de intervención. Durante el proceso evaluador, se han utilizado diferentes estrategias y entrevistas adaptadas a los diferentes perfiles de las personas y entidades participantes en el proyecto evaluado.

Se han diseñado y realizado diferentes fases para proceder a la evaluación final del proyecto, las cuales son:

- I. Análisis de documentación
- II. Preparación del trabajo de campo
- III. Realización del trabajo de campo

IV. Análisis de los resultados

Figura 5: Diseño de la evaluación



Fuente: Elaboración propia

En este sentido se ha revisado –y sistematizado– con detalle la documentación interna del proyecto, momento en el que comenzó la fase de gabinete de la evaluación. La documentación se facilitó en primera instancia a través de intercambio vía correo electrónico, facilitando el formulario del proyecto, el informe de seguimiento, el informe final y las fuentes de verificación del proyecto evaluado.

Las técnicas de evaluación se han ajustado a los perfiles de los entrevistados: personal administrativo y técnico de ISCOD y CDT, y responsables políticos de las CDT, titulares de derechos (los/as TAD en las ciudades de Tánger, Rabat y Casablanca), los titulares de responsabilidad (empleadores/as, miembros de los OSC locales y expertos encargados de las formaciones y asistencias técnicas externas, y la CDT ella misma como titular de responsabilidades), y los titulares de obligación (CNSS y Direcciones Provinciales de Trabajo). Los guiones de entrevistas han sido personalizados en función de cada uno de los perfiles de las personas o colectivos entrevistados.

La principal herramienta metodológica utilizada han sido la entrevista individual y colectiva:

Cuadro 2. Resumen de relación de herramientas de evaluación

	Número	Participantes		
		Mujeres	Hombres	Total
Entrevistas individuales en Profundidad (presenciales)	4	0	5	5
Entrevistas individuales en Profundidad (vía Zoom)	8	10	5	15
Entrevistas grupales	8	10	18	28
Grupos Focales	4	16	1	17
Taller retroalimentación	1	1	2	3
Total	25	37	31	68

Fuente: Elaboración propia.

Un total de 68 personas han participado en todo este proceso de evaluación, de los cuales 54,41% son mujeres.

Además de las diferentes entrevistas, se celebró un taller de retroalimentación con el equipo técnico de ISCOD y CDT, que fue realizado al finalizar el trabajo de campo y en el inicio de análisis de los resultados de la evaluación, permitiendo clarificar la situación de cada una de las acciones emprendidas, definiendo y esclareciendo conjuntamente las impresiones obtenidas y aportando información complementaria.

Finalmente, se elaboró un Borrador de Informe Final que fue enviado a ISCOD y CDT para que efectuaran sus observaciones al documento generado. Una vez recibidas, se valoraron las mismas y se procedió a editar y remitir la versión definitiva del Informe Final de Evaluación y el Resumen ejecutivo del mismo.



4. Análisis e interpretación de la información recopilada y resultados de la evaluación

En este epígrafe se detallan los resultados del análisis de los criterios, preguntas e indicadores contemplados en la evaluación.

Al inicio de cada criterio se indica la valoración del alcance y cumplimiento del mismo. Para esto se ha seguido una escala de color de verde a rojo cuyo significado es siguiente:

ALTO	SUFICIENTE	MEDIANO	MEDIO – BAJO	BAJO
Los objetivos o criterios fijados han sido conseguidos como -o mejor- de lo previsto	Los aspectos positivos son más importantes que los negativos	El peso de los aspectos positivos es igual que el de los negativos	Los aspectos negativos tienen mayor relevancia que los positivos	Los criterios fijados no han sido conseguidos, y existen pocos aspectos positivos

4.1. Pertinencia

Valoración:



La pertinencia se ha definido en la presente evaluación como el grado en que el diseño del proyecto, principalmente si los resultados, corresponden con las prioridades de las políticas sectoriales y las necesidades y derechos de la población atendida. Para ello, se han tomado en cuenta tres criterios: i) congruencia con marco político-normativo del trabajo doméstico en Marruecos; ii) congruencia con las necesidades y los derechos de los titulares de derechos, incluyendo la adecuación a sus referentes culturales; iii) congruencia con marco programático de socios. Los hallazgos registrados sobre cada uno de estos criterios son los siguientes:

4.1.1 Congruencia con marco político-normativo del trabajo doméstico en Marruecos

El proyecto en su conjunto revela un alto nivel de congruencia con los principales instrumentos del marco político normativo del Estado marroquí sobre el trabajo digno, en particular con las metas del Nuevo Modelo de Desarrollo (NMD - visión 2035), que marca en su tercer eje “Oportunidades de inclusión para todos y vínculo social consolidado”, una intervención estratégica dirigida a “Asegurar la protección social que fortalezca la resiliencia, la inclusión y materialice la solidaridad entre los ciudadanos”.

Para concretar estas opciones estratégicas, el informe sobre la NMD propone la creación del proyecto denominado “Cobertura Universal de Salud (CUS)”.

Para la OMS, “la cobertura universal de salud consiste en garantizar que toda la población tenga acceso a los servicios: preventivos, curativos, de rehabilitación y de promoción de la salud que necesita y que estos servicios tengan la calidad suficiente para ser efectivos, sin que su costo genere dificultades financieras para los usuarios” (Margot NAULEAU et al. 2013).

Cuadro 3: Resumen de las opciones de intervención estratégica del NMD dirigida a garantizar el acceso a trabajo digno

OPCIONES Y RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS	IMPACTO CIUDADANO
Opción estratégica 4 – Asegurar la protección social que fortalezca la resiliencia, la inclusión y materialice la solidaridad entre los ciudadanos	
Propuesta 4.1. Acelerar los esfuerzos para formalizar el trabajo y luchar contra el fraude social	<p>Todos los marroquíes tienen acceso a la protección social básica, que cubre los cuidados esenciales y las asignaciones familiares para los/as niños/as.</p> <p>Todos los marroquíes que ejercen una actividad profesional están declarados y tienen acceso al seguro social (incluida la jubilación y la pérdida del empleo).</p> <p>Los hogares pobres y las personas en situación de discapacidad reciben un ingreso mínimo digno.</p> <p>Las personas con necesidades especiales son acogidas en establecimientos de protección social que ofrecen condiciones de acogida y apoyo de calidad</p>
Propuesta 4.2. Establecer una protección social básica que incluya la CUS, las asignaciones familiares universales y un ingreso mínimo digno	
Propuesta 4.3. Modernizar la gobernanza del sistema y asegurar la eficacia de sus intervenciones	
Propuesta 4.4. Asegurar el financiamiento sostenible de la protección social tanto para el componente de seguro como para el componente de solidaridad	

Fuente: NMD - visión 2035

La elección de este proyecto centrado en la promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los/as TAD, es un acierto muy alineado con la opción estratégica 4 del NMD, que permite, por un lado, mejorar el acceso de los/as TAD al sistema de protección social, y, por otro, disponer de datos cuantitativos y cualitativos sobre el trabajo doméstico en Marruecos.

El Modelo Lógico del proyecto también ha tenido el acierto de focalizar su esfuerzo en la transformación de factores causales críticos del trabajo doméstico en Marruecos, en particular las relacionadas con la aplicación de Ley 19-12 en Marruecos, conocida oficialmente como la Ley 19-12 relativa al trabajo doméstico, con el objetivo de regular y mejorar las condiciones laborales de los/as TAD en el país. A pesar de los esfuerzos para mejorar la situación de estos/as trabajadores/as, la ley aún presenta algunas limitaciones y desafíos en su implementación. Por ello, el proyecto en su conjunto ha intentado dar respuestas a estas limitaciones, las cuales incluyen:

- Falta de Conocimiento, Concienciación y Cumplimiento de la ley: A pesar de la existencia de la ley, muchas familias y TAD, pueden no estar al tanto de sus disposiciones y derechos y obligaciones. La falta de socialización, sensibilización y educación puede llevar a que las normas y el acceso a los derechos y protección de la ley no se cumplan en la práctica.

- **Sector Informal:** Una parte significativa del trabajo doméstico en Marruecos se lleva a cabo en el sector informal, lo que dificulta la implementación y el cumplimiento de la ley. Muchos trabajadores no están registrados oficialmente y pueden carecer de contratos formales que establezcan sus derechos y responsabilidades.
- **Desigualdad de Género:** La desigualdad de género en Marruecos puede influir en la implementación efectiva de la ley. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, puede haber barreras culturales y estructurales que dificulten su acceso a sus derechos laborales.
- **Aplicación Desigual:** La aplicación de la ley puede variar según la región y la jurisdicción. En algunas áreas, puede haber un esfuerzo más sólido para hacer cumplir la ley, mientras que, en otras, la implementación puede ser menos efectiva debido a limitaciones de recursos y capacidad, sobre todo de parte de las administraciones públicas.
- **Dificultades en la Vigilancia:** Supervisar y hacer cumplir la ley en el ámbito doméstico puede ser un desafío debido a la naturaleza privada del centro de trabajo (hogares) y la falta de mecanismos eficaces para monitorear las condiciones de trabajo.
- **Falta de Sanciones Significativas:** Si las sanciones por el incumplimiento de la ley no son lo suficientemente significativas, los empleadores podrían estar menos motivados para cumplir con las disposiciones laborales y las protecciones de los/as TAD.
- **Contratos Informales:** Aunque la ley insta a establecer contratos formales entre empleadores y trabajadores, en muchos casos los acuerdos pueden seguir siendo informales. Esto puede dificultar la protección de los derechos de los trabajadores y su capacidad para hacer valer sus reclamos.
- **Migración Laboral:** En algunas ocasiones, los trabajadores domésticos en Marruecos pueden ser migrantes internos o internacionales. Las leyes y regulaciones sobre la migración laboral también pueden afectar la aplicación de la ley 19-12, especialmente para trabajadores extranjeros.
- **Derecho de asociación:** La legislación marroquí sobre el trabajo doméstico no menciona el derecho de asociación de los/as TAD, incluido el derecho a afiliarse a sindicatos, que el Código del Trabajo prevé para otros trabajadores. Este es un derecho protegido por la Constitución marroquí del 2011.
- **Complejidad de procedimientos administrativos para la regulación de contratos** que lleva a que sea complejo y por lo tanto no se efectuó el proceso correcto, que además para la mayoría de las TAD resulta poco comprensible.

A pesar de estas limitaciones, la promulgación de la Ley 19-12 fue un paso importante en la dirección correcta para mejorar las condiciones de trabajo de los/as TAD en Marruecos. Sin embargo, se necesita

un esfuerzo continuo para abordar las limitaciones y desafíos en su implementación y garantizar que los derechos de estos sean respetados y protegidos de manera efectiva.

Para ello, la estrategia de intervención de este proyecto ha sido diseñada para abordar las limitaciones y desafíos de aplicación de la Ley 19-12, mediante un enfoque multidimensional que involucre a instituciones estatales, empleadores/as, trabajadores/as, organizaciones de la sociedad civil, incluido en interno el propio sindicato, y otros actores relevantes, combinación de esfuerzos legales, educativos, de sensibilización y de colaboración entre diferentes partes interesadas. De entre las intervenciones realizadas por el proyecto para apoyar a mejorar la implementación de la ley y garantizar mejores condiciones para los/as TAD, mencionamos:

- **Recopilación de Datos:** Se elaboró, mediante el proyecto, un estudio dominado “Estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos”, el cual recopila datos exhaustivos sobre la situación de los trabajadores domésticos y las condiciones laborales para respaldar futuras políticas y decisiones. Dicho estudio fue socializado con los actores públicos, privados y de la sociedad civil, mediante encuentros realizados a lo largo de ejecución del proyecto. Los elementos del mismo han conllevado a la elaboración de una estrategia participativa de la CDT abierta a propuestas de actores de la sociedad civil.
- **Educación y Sensibilización:** El proyecto tenía como eje fundamental llevar a cabo sesiones de formación hacia los equipos de la CDT responsables de la ejecución de la intervención a nivel territorial, acciones y campañas de sensibilización y educación dirigidas tanto a los/as TAD como a los empleadores. Esto ayudó a que ambas partes entiendan sus derechos y responsabilidades según la ley.
- **Establecer Mecanismos de acompañamiento, orientación y Denuncia:** en las sedes regionales de la CDT en Tánger, Rabat y Casablanca, los espacios creados en el marco del proyecto con la presencia de un personal técnico, se convirtieron en espacios no solo de orientación y acompañamiento para el colectivo TAD y empleador sobre la ley, y específicamente sobre los mecanismos de inscripción a la seguridad social, sino también para recibir las posibles denuncias de manera confidencial, por parte de los/as TAD en caso de violaciones de la ley. Estos locales se han convertido en puntos de encuentro del colectivo TAD.
- **Promover la Organización de Trabajadores:** Durante el proyecto se ha fomentado la formación de sindicatos de los/as TAD para que puedan abogar por sus derechos colectivamente y tener una voz más fuerte en las discusiones sobre políticas. Sin embargo, por limitaciones legales, las autoridades locales no reconocieron los comités sindicales conformados en cada zona de intervención del proyecto.
- **Colaboración con ONG y Organizaciones de Derechos Humanos:** La CDT trabajó en colaboración con organizaciones no gubernamentales y defensoras de los derechos humanos que se dedican a la protección de los derechos de los trabajadores y pueden brindar apoyo a los/as TAD en términos de asesoramiento legal y apoyo emocional y de desarrollo profesional.

4.1.2. Congruencia con necesidades y derechos de los titulares de derechos

Desde el Enfoque de Derechos Humanos, las actuaciones del proyecto se han orientado a promover el trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los/as trabajadores/as domésticos/as. Para ello, se ha configurado una serie de actividades agrupadas en dos grandes bloques:

- Bloque 1. Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos como medio de elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente
- Bloque 2. Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico y la organización de los/as TAD.

En el primer grupo se encuentran acciones destinadas a gestión del conocimiento a través de un estudio sobre el trabajo doméstico en Marruecos, que fue una excelente manera para adquirir información valiosa, comprender los desafíos y oportunidades en este ámbito, y contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los/as TAD., además de elaborar estrategia CDT de intervención en el sector de actividad.

En las diferentes entrevistas realizadas a los titulares de responsabilidad y de obligación implicados de manera directa en este proyecto, se ha podido extraer que la elaboración de este estudio, su implementación en terreno, seguimiento y difusión, han seguido unas pautas que emanan de la Investigación Acción Participativa (IAP); un enfoque de investigación que combina la acción y la reflexión para abordar problemas o desafíos específicos en colaboración con las personas directamente afectadas por ellos tanto los titulares de derechos, como de responsabilidades y de obligación. Así pues, este estudio buscaba también empoderar a las comunidades al involucrarlas activamente en la investigación y el proceso de toma de decisiones, mediante pasos y consideraciones para gestionar el conocimiento de manera efectiva:

- Definición de Objetivos: Se han definido claramente los objetivos del estudio, como comprender las condiciones laborales, los desafíos, las prácticas actuales y las posibles soluciones para el trabajo doméstico en Marruecos.
- Diseño del Estudio: Para su diseño, se definió la metodología de investigación, que ha incluido análisis de datos secundarios, observación participante y entrevistas a actores claves en las 3 zonas de intervención del proyecto (trabajadores domésticos, empleadores, organizaciones relevantes y expertos en el campo)
- Recolección de Datos: Se ha recopilado información cuantitativa y cualitativa sobre las condiciones de trabajo, salario, horas de trabajo, satisfacción laboral, etc. lo que ayudó a obtener perspectivas cualitativas y comprender mejor los desafíos y experiencias.
- Análisis de Datos: Se ha optado por un análisis triangular de los datos recopilados para identificar tendencias, patrones y relaciones.

- **Identificación de Desafíos y Oportunidades:** A partir de los datos recopilados y analizados, se identificaron los principales desafíos que enfrenta el trabajo doméstico en Marruecos, como condiciones laborales precarias, explotación, falta de protecciones, etc. También, se presentaron recomendaciones claves de mejora de la situación laboral de los/as TAD, como posibles soluciones legales, programas de capacitación y sensibilización, o campañas de concienciación.
- **Elaboración de Informe y la estrategia de la CDT:** Un informe detallado fue redactado que incluye los resultados del estudio, los desafíos y las oportunidades identificadas, y las recomendaciones para abordar los problemas encontrados. Estos resultados sirvieron también para elaborar un documento estratégico de intervención integrada, para la organización y mejora de las condiciones de trabajo de los/as TAD.
- **Compartición de Resultados:** La presentación de los resultados del estudio a las partes interesadas relevantes, como autoridades gubernamentales, organizaciones de derechos laborales, ONG y medios de comunicación, fue realizada en un encuentro nacional.
- **Acciones de Seguimiento:** La CDT llevó a cabo, a lo largo del proyecto, un trabajo de colaboración con organizaciones y agencias relevantes para implementar las recomendaciones del estudio, así como, monitorizar y evaluar el impacto de las acciones tomadas y ajustar las estrategias según sea necesario. Además de seguimiento en interno, siendo un eje importante de la acción el refuerzo de los miembros/equipos de la CDT a nivel regional, responsabilizar a las diferentes uniones para autonomizarlas en la definición de acciones, realización y seguimiento de las mismas.
- **Educación y Sensibilización:** los resultados del estudio sirvieron también para educar y sensibilizar tanto a los/as TAD como a los/as empleadores/as sobre los desafíos que enfrentan y la importancia de mejorar sus condiciones laborales.
- **Colaboración Continua:** Se ha intentado colaborar continuamente con organizaciones y grupos que trabajan en temas relacionados con el trabajo doméstico para garantizar que los resultados del estudio se integren en programas y políticas más amplios.
- **Retroalimentación y Mejora:** Se ha configurado un modelo de monitoreo, seguimiento y evaluación que permite aprender de la experiencia y retroalimentación del proceso de estudio para mejorar la gestión de conocimiento en futuros proyectos similares, o incluso para comenzar acciones con otros colectivos que están inmersos en trabajo informal, como el personal que trabaja en cafeterías y restaurantes, así como el colectivo de educadores/as de preescolar.

En el segundo grupo de acciones es donde la participación de la población destinataria directa e indirecta se hace más palpable. En general se trata de actividades grupales, estructuradas por grupos

de edad, sexo o relación laboral. Además de las acciones de sensibilización, se desarrollan otras destinadas a la formación, capacitación y empoderamiento de los/as TAD.

En resumidas palabras, podemos decir que el proyecto inició un proceso de autonomía progresiva de los/as TAD, mediante el cual los trabajadores en este sector puedan obtener gradualmente un mayor control y poder sobre sus condiciones laborales, derechos y toma de decisiones en el lugar de trabajo. Esta noción buscaba empoderar a los/as trabajadores/as domésticos/as y mejorar su posición en un contexto en el que históricamente han enfrentado desafíos en términos de explotación, falta de protección laboral y desigualdades. Al mismo tiempo que se fortalecía las propias estructuras de la CDT a nivel nacional y regional para poder realizar el acompañamiento específico que la población titular de derechos necesita.

Según la declaración de los titulares de derechos, de responsabilidades y de obligación entrevistados a lo largo de esta evaluación, algunas formas promovidas por el proyecto para la autonomía progresiva de los/as TAD son las siguientes:

- **Educación y Concienciación:** Proporcionar información a los/as sobre sus derechos laborales y cómo pueden ejercerlos. Esta educación les permitió tomar decisiones informadas y abogar por sí mismos. *“Gracias a los talleres de la CDT, pude negociar con mi empleadora mis horarios de trabajo”* Declaración de una mujer en el grupo focal de las TAD en Casablanca.
- **Capacitación y Desarrollo:** Ofrecer programas de capacitación para mejorar las habilidades laborales de los/as TAD. Esto no solo puede aumentar su capacidad de encontrar empleo, sino también fortalecer su autoestima y confianza. *“Participé a un taller de formación de camareras de pisos, donde nos enseñaron las técnicas de limpieza y puesta a punto de las habitaciones, y también aprendí muchas normas de seguridad e higiene”*. Subraya una mujer en el grupo focal de las TAD en Rabat.
- **Contratos Claros:** Fomentar la firma de contratos formales entre empleadores y trabajadores. *“Gracias a los cursos de la CDT, entendí la importancia de concretizar un contrato laboral... estoy luchando con el apoyo de la CDT ...para que mis empleadores me hagan el contrato...”*. Afirma una mujer en el grupo focal de las TAD en Tánger.
- **Negociación Colectiva:** Facilitar la formación de sindicatos de TAD para que puedan negociar en nombre de los trabajadores y defender sus derechos colectivamente. En cada una de las ciudades y a nivel de la representación regional de la CDT se creó un comité sindical formado por los/as TAD, que lamentablemente no ha sido viable, por dos razones esenciales : (1) falta de reconocimiento por parte de las autoridades locales y esto se debe, tal y como fue mencionado antes, a un vacío legal al respecto; (2) falta de motivación de los/as TAD, lo que implica la importancia de realizar talleres de Información, Educación y Concientización sobre el proceso de construcción colectiva de la identidad sindical.

- **Participación en Decisiones:** El proyecto ha logrado involucrar a los/as TAD en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales. Esto puede incluir discutir temas como horarios, salarios y condiciones de trabajo.

La autonomía progresiva de los/as TAD es un proceso importante que busca corregir desequilibrios históricos y promover la dignidad y el respeto en un sector crucial, pero a menudo marginado.

Todo lo anterior, indica que la intervención no se focalizó sobre la promoción del trabajo decente como una problemática aislada, sino inserta en un contexto de vulnerabilidad social.

No obstante, los anteriores progresos, vale tener en cuenta que el principio de autonomía progresiva de los/as TAD enfrenta una serie de desafíos debido a la naturaleza del trabajo, las normas sociales y las condiciones laborales en este sector. Algunos de los desafíos incluyen:

- **Falta de Conocimiento de Derechos:** Muchos/as trabajadores/as domésticos/as siguen sin estar al tanto de sus derechos laborales y de cómo pueden ejercerlos. La falta de educación y concienciación puede dificultar su capacidad para buscar autonomía en el lugar de trabajo.
- **Dependencia Económica:** Muchos/as trabajadores/as domésticos/as dependen económicamente de sus empleadores, lo que dificulta la negociación de mejores condiciones laborales por miedo a perder su empleo. *“No le puedo pedir que me haga un contrato porque seguramente me va a dejar sin trabajo”*. Asume una mujer en un grupo focal de Casablanca.
- **Falta de Organización:** La falta de espíritu organizacional de los/as TAD, dificulta la negociación colectiva y la defensa de los derechos laborales.
- **Normas Culturales y Sociales:** Las normas culturales y sociales que subordinan ciertos tipos de trabajo, como el trabajo doméstico, limitan la percepción de los trabajadores sobre su propio valor y sus posibilidades de autonomía. *“Solo somos empleados de hogar.... mientras que las mujeres que trabajan en las industrias textil de Gezenaya pueden acceder a sus derechos de protección social... nosotras no podemos gozar de este prestigio”*. Declara una mujer en un grupo focal en Tánger
- **Falta de Cumplimiento de Leyes:** Incluso con la existencia de la ley 19-12 que protege a los/as TAD, su cumplimiento sigue siendo un gran desafío. Esto se debe principalmente a la falta de sanciones efectivas y/o la falta de recursos para hacer cumplir los dispositivos de esta ley.
- **Dificultades en la Negociación:** Las trabajadoras domésticas entrevistadas a lo largo de esta evaluación, han subrayado la dificultad de negociar directamente con sus empleadores/as, especialmente porque existe una dinámica de poder desigual y en muchos casos los/as empleadores/as no están dispuestos a considerar sus necesidades. *“Estuve de baja dos días, mi hija estaba hospitalizada, cuando volví al trabajo había otra persona en mi lugar”*. Confirma una mujer en el grupo focal de Rabat.

- **Estigma y Discriminación:** El estigma asociado al trabajo doméstico y la discriminación basada en género limitan las oportunidades para la autonomía y el empoderamiento de los trabajadores.
- **Inestabilidad Laboral:** La naturaleza informal y a menudo inestable del trabajo doméstico puede hacer que los trabajadores sean más vulnerables a la explotación y menos propensos a buscar autonomía debido al miedo a perder sus empleos. *“Te contrata por día para hacer una multitud de tareas y si no llegas a cumplirlas al final del día, no te paga lo acordado inicialmente”*. Declara una mujer en un grupo focal de Casablanca
- **Falta de recursos:** La mayoría de las TAD entrevistadas carecen de recursos financieros y están en situaciones de extrema vulnerabilidad. Tampoco tienen herramientas para buscar y acceder a oportunidades de empoderamiento y de apoyo legal para buscar autonomía y mejorar sus condiciones.

Además, la crisis del Covid-19 y el riesgo de futuras crisis sanitarias exigieron al gobierno marroquí, tomar medidas de refuerzo sustancial de la resiliencia del sistema de protección social, para reducir los retrasos estructurales acumulados. Para ello, la Ley 65-00 sobre el código básico de cobertura médica (CMB) constituye el mecanismo jurídico para la progresiva universalización de la cobertura sanitaria en Marruecos. La ley consagra el derecho de los/as ciudadanos/as a la salud y el respeto a los principios de equidad e igualdad de los/as ciudadanos en cuanto al acceso geográfico y económico a servicios de salud de calidad, teniendo en cuenta los recursos disponibles.

La financiación del sistema de cobertura médica básica (CMB) se basa en la mancomunación de regímenes y en el principio contributivo respecto de los regímenes de seguro médico obligatorio (AMO) y en la solidaridad nacional respecto al régimen de asistencia médica (RAMED) destinado a cubrir la atención de personas en situación de extrema vulnerabilidad.

La contribución mínima al AMO es equivalente a un coeficiente de 0,75% del valor del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) lo que se traduce en 135 dirhams (13€) mensuales. En cuanto a los/as *ramidistas*, recientemente a finales del 2022, fueron trasladados al sistema de AMO, sin tener que pagar una mensualidad. La revisión de la base de datos de personas / familias que estaban inscritas anteriormente en este régimen se basó sobre la instauración del Registro Social Único (RSU) para identificar a las familias que se benefician de los programas sociales, incluida la asistencia médica.

Las entrevistas realizadas a las TAD en las 3 zonas de intervención del proyecto han subrayado que hay anomalías en la inscripción de las personas / familias en los procedimientos de RSU. Además, algunas mujeres, se le ha denegado el derecho de ser inscritas en el RSU por su inelegibilidad a los criterios socioeconómicos establecidos por este sistema.

“..me fui a registrarme en el registro social... tras rellenar todo el papeleo con la ayuda del Mkadem, me comunicaron que mi familia es inelegible para las ayudas sociales... al parecer saqué una puntuación que es

elevada con respecto al puntaje utilizado para determinar las condiciones precarias de las familias pobres ... yo vivo en una chabola, no tengo ni agua ni electricidad y encima soy viuda y madre de 2 hijos varones... les declaré que solo tengo un teléfono móvil que me permite estar en contacto con las familias con quien trabajo... y parece que por poseer un teléfono inteligente mi puntuación era elevada” reclama una mujer el grupo focal realizado en Rabat.

Cabe destacar que la tasa de cobertura de AMO se establece en:

- 70% del precio de referencia nacional, establecido en 120 DH (12€) / consulta médica, que es muy debajo de lo que se paga en los consultorios privados que cobran mínimamente 250 DH / consulta.
- El 90% de la tasa de referencia para las enfermedades graves e incapacitantes que requieran cuidados de larga duración o de especial coste cuando los servicios relacionados se presten en establecimientos públicos.
- Para el 80% de las enfermedades graves o incapacitantes que requieran cuidados de larga duración o especialmente costosos, la CNSS ha establecido un sistema de exención parcial o total de la parte de los gastos que quedan a cargo del asegurado.
- Para los medicamentos, el reembolso se realiza de forma diferente según si es medicamento Comercial o Genéricos, pero la lista es muy restringida y no incluye muchos tratamientos esenciales.

En enero del 2023, se ha realizado una reunión entre el ministerio de salud, los prestadores de servicios de salud y los órganos de dirección de AMO (CNSS/CNOPS), con la finalidad de configurar un convenio nacional de colaboración para negociar los futuros acuerdos con los distintos proveedores sanitarios (clínicas, médicos especialistas, médicos generales, biólogos, farmacéuticos, etc.), con el propósito de mejorar el paquete de prestaciones sanitarias del AMO y revisar los procedimientos de pago y reembolso de las prestaciones sanitarias, así como expandir la lista de medicamentos reembolsables. Actualmente, estas nuevas reformas siguen en proceso de revisión, y se espera realizar otras reuniones de alto nivel para concretar los artículos de este acuerdo de colaboración entre los prestadores de servicios y los órganos gerentes de AMO.

Superar estos desafíos requiere un enfoque integral que abarque la educación, la sensibilización, el fortalecimiento de la organización de los/as trabajadores/as y la promoción de políticas y regulaciones laborales más inclusivas y protectivas.

4.1.3. Congruencia con el marco programático de los socios

El modelo de gestión del proyecto evaluado está sustentando en un esfuerzo de colaboración y asociatividad de dos tipos de actores principales, que se implicaron desde el diseño hasta la evaluación final. Se trata de los siguientes:

- Financiador: El Gobierno de La Rioja

- Socios implementadores: ISCOD y CDT

1. Pertinencia en relación con las prioridades del El Gobierno de La Rioja

En el caso del socio-financiador, el proyecto fue diseñado en el 2020 y aprobado en la convocatoria de proyectos de cooperación para el desarrollo correspondientes al mismo año, su periodo de ejecución fue del 2021 al 2023, por lo que se analiza a continuación su alineamiento con las prioridades estipuladas en el IV Plan Director de la Cooperación al Desarrollo de La Rioja 2019 – 2022.

El Plan Director incluye a Marruecos en el grupo de los países preferentes, priorizando las mismas zonas de intervención reconocidas por la Comisión Mixta de colaboración marroquí-española celebrada el 16 de junio del 2014, que sigue en vigor hasta el momento, y, la cual acordó entre las zonas prioritarias para la cooperación española: Región Tánger – Tetuán – Alhucemas y el eje Casablanca – Rabat, zonas de implementación del proyecto evaluado.

En correspondencia con las prioridades sectoriales del IV Plan Director, el proyecto evaluado se alinea con la cooperación riojana en los siguientes puntos:

- A | Iniciativas orientadas a la generación de ingresos para población en riesgo de exclusión. Con el fin de luchar por la erradicación de la pobreza en todas sus formas, objetivo en línea con el ODS 1.
- E | Actuaciones de capacitación de los más vulnerables en materias técnicas y de formación profesional. Con el fin de fomentar el acceso de la población juvenil y adulta a un empleo decente, objetivo en línea con el ODS 8.
- I | Acciones de apoyo a la participación en la vida pública de representantes de la sociedad civil. En el marco del ODS 16, “Paz, justicia e instituciones fuertes”, se priorizarán acciones que refuercen la participación de organizaciones comunitarias de la sociedad civil con el fin de mejorar su incidencia en defensa de los derechos humanos.

Además, el proyecto fue aprobado en la convocatoria 2020, en la cual se priorizaron los proyectos de cooperación internacional que sirvan para dar respuesta al impacto de la pandemia ocasionada por la Covid-19. La Orden PRE/21/2019, de 21 de mayo, por la que establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de cooperación al desarrollo, recoge en el apartado 4.2. del Anexo I, los proyectos de cooperación que den respuesta al impacto de la pandemia del Covid-19 cuyos objetivos primen, entre otros, proteger y recuperar derechos y medios de vida de las personas más vulnerables, que es el objetivo esencial de la presente intervención evaluada.

De hecho, el proyecto evaluado ha implementado intervenciones focalizadas sobre la promoción de los derechos de trabajadores/as domésticos/as y su acceso al trabajo decente, integrando de manera transversal el enfoque de género y basado en derechos humanos.

2. Pertinencia en relación con las prioridades de ISCOD

Desde su fundación, ISCOD está trabajando en varios ámbitos de actuación, que están establecidos y recogidos en su Plan estratégico de intervención (2021 – 2024) y que abarcan, promoción de trabajo decente, protección social, diálogo social, respeto de los derechos humanos y sindicales, igualdad de género, sostenibilidad medioambiental y el goce de un bienestar y un sustento de vida decente por parte de todos.

En materia de cooperación para el desarrollo, ISCOD centra su intervención en varios ejes esenciales, relacionados en su conjunto con la promoción del desarrollo sostenible, inclusivo y democrático a través del impulso del trabajo decente y medios de vida dignos, asegurando la participación y liderazgo de las organizaciones de trabajadores/as en los procesos de diálogo y alentando una conciencia global ciudadana responsable y solidaria.

El plan estratégico (2021 – 2024) de ISCOD engloba 6 objetivos específicos, y el presente proyecto responde a 4 de entre ellos:

- OE1: Promover el derecho al trabajo y a medios de vida dignos y contribuir con la defensa de los derechos laborales y las libertades sindicales. En especial, promover la disminución de brechas de estos derechos para los colectivos más vulnerables y excluidos.
- OE2: Promover el diálogo y el consenso social, así como la participación democrática en él de organizaciones sindicales fuertes y transformadoras.
- OE3: Apoyar la lucha contra la violencia, exclusión y discriminación de las mujeres en el trabajo, así como promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles.
- OE5: Promover sociedades críticas, empoderadas, transformadoras y solidarias que impulsen cambios hacia nuevos modelos sostenibles y respetuosos con los Derechos Humanos.

Para ISCOD, apoyar el proceso de transformación se hace mediante la identificación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos y acciones de desarrollo, basado sobre el enfoque participativo que involucra a todos los actores (titulares de derechos, de responsabilidad y de obligación), teniendo siempre en cuenta, como eje transversal, un claro enfoque de género, para la consecución de la igualdad de género, erradicando los patrones injustos del patriarcado y logrando una sociedad igualitaria, tal y como se subraya en su Plan Estratégico.

En Marruecos, concretamente en partenariat con la CDT, lleva más de dos décadas colaborando especialmente en el ámbito de promoción de los derechos de los/as trabajadores/as así como diferentes colectivos con dificultades específicas (jóvenes, mujeres,), el acceso al trabajo decente y la erradicación del trabajo informal.

Por lo tanto, este proyecto de cooperación se considera muy pertinente con las prioridades y metodologías de actuación de ISCOD, tanto en lo que concierne la promoción del derecho al trabajo decente de los/as TAD, como el fortalecimiento de la autonomía progresiva de estos/as

trabajadores/as, que pertenecen, mayormente, a segmentos poblacionales inmersas en extrema situación de vulnerabilidad.

3. Pertinencia en relación con las prioridades de la CDT

La Confederación Democrática del Trabajo (CDT) es una central sindical marroquí que defiende los derechos de los trabajadores y trabaja para mejorar sus condiciones laborales. Es uno de los sindicatos más representativos y activos en el país, siendo una de las 3 centrales sindicales que participa en el dialogo social nacional con el gobierno. Fundado en 1978, la CDT ha desempeñado un papel importante en la promoción de los derechos laborales y sociales en Marruecos.

La CDT es conocida por su participación en la vida política y social del país, y ha estado involucrada en diversas luchas y movimientos relacionados con los derechos de los trabajadores y la justicia social. A lo largo de los años, ha abogado por reformas laborales, mejores salarios, condiciones de trabajo seguras y otras cuestiones importantes para los/as trabajadores/as marroquíes.

Como parte de su estrategia para promover el trabajo decente, la CDT, tomó la decisión, en su último congreso (2018) de trabajar para "**visibilizar el trabajo invisible**", de emprender una estrategia de intervención integral, para la organización y mejora de las condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía informal, con una atención particular al colectivo de los/as TAD en Marruecos. Con el objetivo de resaltar la importancia de reconocer y valorar esta actividad laboral que a menudo pasa desapercibida o no recibe el reconocimiento adecuado en la sociedad. El trabajo doméstico a menudo incluye roles y trabajos que no se consideran parte del mercado laboral formal o que no son reconocidos en su justa medida.

Por ello, la CDT enfatizó la necesidad de identificar y ejecutar un proyecto que permitiera promover el reconocimiento, la valoración y el respaldo del trabajo doméstico, tanto en términos de políticas públicas como en la percepción social, y pueda poner el concepto del trabajo doméstico en el centro de debates sobre igualdad de género, derechos laborales y justicia social. Todo ello bajo el amparo de la existencia de una ley que regula el sector de actividad.

Su perfil institucional, la existencia de una línea estratégica de intervención definida, su ámbito de especialización, así como su alianza estratégica y capacidad de interlocución con actores estatales y de la sociedad civil, permiten valorar favorablemente la pertinencia del proyecto con las prioridades de la CDT y el refuerzo de su estrategia de intervención.

4.2. Eficacia e impacto

Valoración:



La eficacia del proyecto está determinada por la medida en que éste ha alcanzado los resultados esperados con los productos y las actividades planificadas. Como se ha indicado en la sección metodológica, tomando en cuenta la metodología de GBR, el equipo de evaluación ha enfatizado la

observación y el análisis en la relación causa-efecto entre el eslabón de los productos entregados y los dos resultados previstos a nivel de efectos, así como la contribución de estos procesos de transformación al impacto final esperado, que consiste en promover el acceso igualitario de las mujeres al trabajo decente en Marruecos, facilitando la transición de la económica informal a la económica formal y la protección de los derechos de las trabajadoras más vulnerables.

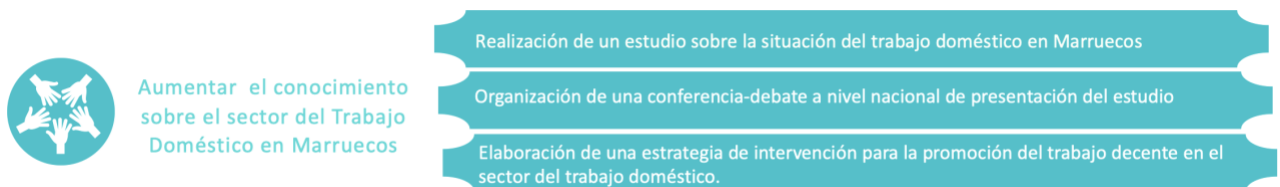
La identificación de hallazgos sobre el grado de eficacia del proyecto se ha hecho mediante la triangulación de las evidencias aportadas por las distintas partes interesadas y recogidas por los tres métodos de recolección de datos empleados: análisis documental, entrevistas realizadas a los distintos actores y visitas al terreno. A continuación, se presentan los hallazgos y la contribución al impacto final esperado con respecto al nivel de logro de cada uno de los resultados de este proyecto:

- Resultado 1. Aumentado el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos como medio de elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente
- Resultado 2. Promovida la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico y la organización de las trabajadoras y trabajadores del mismo

4.2.1 Nivel de logro del Resultado 1 y su impacto

El primer resultado del proyecto englobaba las siguientes actividades:

Figura 6: Actividades del resultado 1 del proyecto



Fuente: Elaboración propia

A) Eficacia del Resultado 1

Respecto a la “Realización de un estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos”:

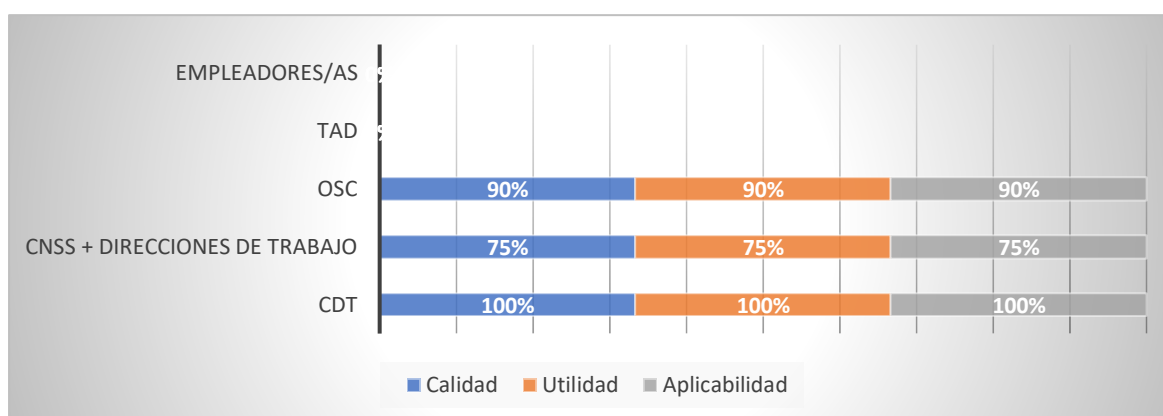
Para la implementación de esta actividad, se realizaron las siguientes acciones:

- Elaboración de los TDR para el lanzamiento del estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos
- Recepción y análisis de las ofertas de empresas nacionales
- Selección de la mejor oferta (calidad técnica en relación con el presupuesto planteado). La oferta fue adjudicada al Centro de Estudios y de Investigación en Ciencias Sociales (CERESS, siglas en francés)

- Realización del estudio de agosto a diciembre 2021, integrando una metodología participativa con la implicación de los/as TAD y empleadores/as, actores estatales y actores de la sociedad civil.

En relación con la valoración del estudio dominado “Estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos”, el equipo evaluador utilizó tres variables para valorar su eficacia, a saber: calidad, utilidad y aplicabilidad. Los resultados obtenidos de las entrevistas quedan reflejados en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Valoración del estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos



Fuente: Elaboración propia a través de los resultados de las entrevistas

El análisis del gráfico 1, nos muestra que los variables de eficacia del estudio fueron valorados de la siguiente forma de parte de las personas entrevistadas:

- **Calidad y utilidad:** La CDT y algunos actores institucionales y de la sociedad civil, calificaron el estudio de calidad muy alta, considerando diversos factores, como la metodología utilizada, el enfoque de investigación, la muestra de población, la relevancia de las preguntas de investigación y la interpretación de los resultados.

Según la CDT, el estudio fue revisado por expertos en el campo que son más propensos a ser rigurosos en términos de metodología y presentación de resultados. La revisión por pares ayudó a garantizar la calidad y la validez del estudio.

Una visión común entre los actores entrevistados fue la alta calidad en la que el estudio consideró los factores culturales, sociales y económicos del trabajo doméstico tanto en su metodología de investigación como en su análisis de datos, lo que ayudó a redactar conclusiones respaldadas por datos reales y concretos.

- **Aplicabilidad:** Varios ámbitos de aplicabilidad del estudio fueron mencionados por la CDT y otros actores institucionales y de la sociedad civil, de los cuales mencionamos:

⇒ **Políticas públicas:** El estudio sobre el trabajo doméstico en Marruecos ha proporcionado información crucial para el desarrollo y evaluación de políticas

públicas relacionadas con la igualdad de género, el empleo, la seguridad social y el bienestar. Los resultados del estudio pueden influir en la implementación de la ley 19-12 y programas que aborden cuestiones de condiciones laborales, derechos de los/as TAD y equidad.

- ⇒ Conciencia y sensibilización: El estudio ha aumentado la conciencia pública sobre la importancia del trabajo doméstico, sus desafíos y su contribución a la sociedad. Ayudó también a generar empatía y comprensión de las cargas y las injusticias que a menudo enfrentan las personas que realizan este trabajo.
- ⇒ Empoderamiento: El estudio resalta las desigualdades de género y las limitaciones que enfrentan las trabajadoras domésticas, líneas que pueden ser utilizadas para empoderar a las mujeres al proporcionarles información sobre sus derechos laborales y alentar la lucha por condiciones de trabajo más justas.
- ⇒ Negociaciones laborales: La CDT y las otras organizaciones de la sociedad civil pueden utilizar los resultados del estudio para las negociaciones laborales, la promoción de mejores condiciones para los/as TAD y defender sus derechos.
- ⇒ Investigación futura: El estudio es considerado como punto de partida para investigaciones futuras, sobre todo en materia de implementación de una estrategia de incidencia política para la promoción y defensa de los derechos de los/as TAD.
- ⇒ Educación y formación: Los resultados del estudio sobre trabajo doméstico pueden utilizarse en programas educativos y de formación para crear una comprensión más completa de los problemas y desafíos asociados con este tipo de trabajo.
- ⇒ Cambios culturales: El estudio destaca las normas culturales y las actitudes hacia el trabajo doméstico, por lo que sus conclusiones y recomendaciones pueden contribuir a cambios culturales que valoren y reconozcan este trabajo de manera más justa.

No obstante, lo anterior relatado, cabe subrayar que las TAD y algunos/as de los/as empleadores entrevistados/as a lo largo de esta evaluación no tenían información sobre el estudio realizado. Sabemos que era muy difícil entrevistar a las mismas personas que participaron en el estudio, pero se debería de haber pensado también en una presentación amigable de los resultados del estudio dirigida a los/as TAD, donde al menos se debería presentar el reconocimiento de la increíble labor que realizan cada día y exponer, según los resultados del estudio, la contribución de sus trabajos a la economía nacional y a la sociedad en general.

Respecto al “Organización de una conferencia-debate a nivel nacional de presentación del estudio”:

La jornada de presentación del estudio fue realizada el 14 de diciembre del 2021, con la participación de más de 100 personas por la mañana y 50 personas por la tarde, en representación del Ministerio de Trabajo, representantes de la Caja Nacional de Seguridad Social, los secretarios de las representaciones provinciales de la CDT de las tres regiones objeto de intervención del proyecto

(Rabat, Casablanca, Tánger), representantes de la Comisión Ejecutiva Nacional, responsables de departamentos nacionales (Migraciones, Mujer,...) y militantes de la CDT, así como representantes de diversas asociaciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos y de la mujer y, con la presencia también de la prensa escrita y electrónica.

Más de 16 artículos y reportajes de la prensa escrita y digital fueron lanzados por los medios de comunicación, o *mass media*, para la promoción de los derechos de los/as TAD. Lo que avala que la jornada de presentación del estudio y su comunicación a través de estos medios logró desempeñar un papel crucial en la concienciación de la sociedad sobre las condiciones de trabajo de este colectivo, así como en la promoción de políticas y cambios legislativos que protejan sus derechos.

En resumen, la conferencia – debate de presentación de los resultados del estudio y su difusión en los medios de comunicación, fue un acierto pionero del proyecto para influir en la opinión pública, fomentar el cambio social y promover la protección de los derechos de los/as TAD mediante la creación de conciencia, la educación y la promoción de políticas adecuadas.

Respecto a la “Elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente en el sector del trabajo doméstico”:

Promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico es crucial para garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores domésticos. Por ello, la CDT se dotó de una estrategia de intervención en este ámbito, la cual recoge, entre otros, estos principales ítems u objetivos estratégicos de intervención:

Cuadro 4: Resumen de los principales ítems u objetivos estratégicos

ÍTEMS U OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN
Concienciación y Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización: Lanzar campañas en medios de comunicación para concienciar a la sociedad sobre los derechos de los trabajadores domésticos y los problemas que enfrentan. - Formación de trabajadores: Proporcionar formación sobre derechos laborales, salud y seguridad en el trabajo, y habilidades profesionales para mejorar la calidad del trabajo.
Marco Legal y Político	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de leyes: Evaluar y modificar las leyes laborales para incluir protecciones específicas para los trabajadores domésticos, incluyendo salario mínimo, límites de horas de trabajo y acceso a la seguridad social. - Regulación de agencias de empleo: Regular las agencias de empleo que conectan a trabajadores domésticos con empleadores para prevenir abusos y garantizar condiciones justas.
Fortalecimiento de Organizaciones y Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a organizaciones: Proporcionar recursos y apoyo para establecer y fortalecer organizaciones de trabajadores domésticos, tanto a nivel nacional como a nivel territorial, que puedan abogar por sus derechos.

	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en negociación: Ayudar a los trabajadores a negociar condiciones de trabajo justas y a defender sus derechos colectivamente.
Inspecciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar inspecciones: Demandar el establecimiento de un sistema de inspecciones regulares para asegurarse de que los empleadores cumplan con las regulaciones laborales y de seguridad. - Sanciones por incumplimiento: Imponer sanciones a los empleadores que violen las leyes laborales.
Promoción de Empleadores Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Códigos de conducta: Fomentar la adopción de códigos de conducta para empleadores, promoviendo prácticas justas y respetuosas. - Reconocimiento a empleadores ejemplares: Reconocer y premiar a los empleadores que cumplen con los estándares laborales.
Recopilación de Datos y Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación y recopilación de datos: Realizar investigaciones regulares sobre las condiciones de trabajo en el sector doméstico para tener una base sólida para la promoción de políticas. - Monitoreo de avances: Evaluar y monitorear el progreso de las políticas y programas implementados.
Participación Internacional	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de organismos internacionales: Trabajar con organizaciones internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para obtener apoyo técnico y financiero. - Intercambio de buenas prácticas: Aprender de experiencias exitosas en otros países y adaptar esas lecciones a la realidad local.
Empoderamiento de Trabajadores Domésticos	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la autoorganización: Promover la creación de redes y grupos de apoyo entre trabajadores domésticos para fortalecer su voz y empoderarlos. - Participación en decisiones: Involucrar a trabajadores domésticos en la elaboración y revisión de políticas que los afecten.
Evaluación y Ajustes Constantes	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de impacto: Evaluar regularmente el impacto de las intervenciones y ajustar las estrategias según sea necesario. - Flexibilidad: Adaptar las políticas y programas a medida que cambien las condiciones y necesidades de los trabajadores domésticos.
Inclusión y Enfoque de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de género: Reconocer y abordar las desigualdades de género que a menudo están presentes en el trabajo doméstico, brindando apoyo específico a las trabajadoras domésticas. - Prevención de violencia: Implementar medidas para prevenir y abordar situaciones de abuso o explotación de trabajadores domésticos.

Fuente: Elaboración propia a través del documento de la estrategia y los resultados de las entrevistas

Parte de esta estrategia fue implementada en el segundo resultado del proyecto.

B) Contribución al impacto esperado del resultado 1

Como valoración global, se puede decir que el proyecto alcanzó las metas planificadas para medir el logro del resultado 1.

Cuadro 5: Alcance de los indicadores del resultado 1

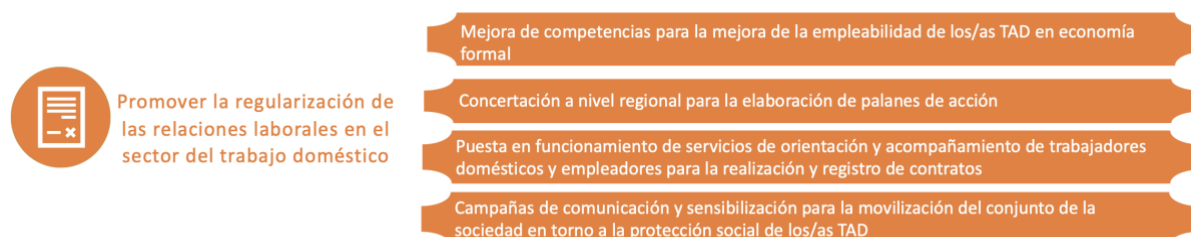
INDICADORES	LOGRO	DESCRIPCIÓN
I1.R1: Estudio sobre la realidad del trabajo doméstico en Marruecos	100%	Durante el primer año de ejecución del proyecto, fue realizado un estudio dominado “Estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos” que describe el contexto legislativo y político en Marruecos del trabajo doméstico, así como los factores socioculturales y económicos del contexto local y nacional.
I2.R1: Organizada una conferencia debate de presentación, análisis y mejora del estudio.	100%	La jornada de presentación del estudio fue realizada el 14 de diciembre del 2021, con la participación de actores estatales y organizaciones nacionales e internaciones de defensa de los derechos humanos. Además, de una destacada participación de medios de comunicación, los cuales colaboraron en la concientización de la opinión pública para la promoción de los derechos de los/as TAD.
I3.R1: Estrategia nacional de la CDT para intervenir en el sector del Trabajo doméstico disponible	100%	La estrategia nacional de la CDT para intervenir en el sector del trabajo doméstico fue elaborada a base de los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos. Sus líneas de acción, en concordancia con el marco lógico del proyecto evaluado, guiaron las perspectivas de implementación de las actividades del segundo resultado del presente proyecto evaluado.

Fuente: Elaboración propia a través de entrevistas y fuentes de verificación

4.2.2 Nivel de logro del resultado 2 y su impacto

Esto fue posible mediante la puesta en marcha de las siguientes actividades:

Figura 7: Actividades del resultado 2 del proyecto



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la “Concertación a nivel regional para la elaboración de planes de acción”:

La elaboración de planes de acción es esencial para llevar a cabo estrategias efectivas. Para su elaboración y su puesta en marcha se crearon dos figuras locales:

- Un técnico/a local en cada una de las zonas de intervención del proyecto, contratado por la intervención. Cuya función es aterrizar las actividades del proyecto a nivel local y, por ende, las intervenciones del plan de acción.
- Un equipo local de sindicalistas (hombres y mujeres) voluntarios, que ayudan en la detección de los/as TAD, tanto los/as que trabajan en un solo hogar por tiempo completo, como los que trabajan como jornaleros/as, o sea los/as que se emplean en tareas domésticas o servicios de limpieza por un período específico de tiempo, generalmente por días, en lugar de tener un empleo continuo a tiempo completo.

La identificación de los/as TAD se llevó a cabo a través de las siguientes vías:

- Referencias personales: Preguntar a amigos, familiares o vecinos si conocen o emplean a TAD. Las referencias personales fueron una buena vía para detectar a los/as TAD tanto los/as que trabajan a tiempo completo, como los/as jornaleros/as.
- Centros comunitarios: Visitar a centro comunitario mayormente gestionados por organizaciones locales. Algunos/as TAD que buscan trabajo ocasional acuden a estos lugares.
- Mercados locales: Los mercados locales o áreas concurridas son lugares donde los/as trabajadores/as jornaleros/as busquen empleo temporal. Estos lugares son llamados comúnmente “*Mawkef*”.

Los planes de acción, derivados del marco lógico del proyecto y de la estrategia nacional de la CDT para intervenir en el sector del Trabajo doméstico, fueron estructurados de la siguiente manera:

- Objetivo General: Mejorar las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores domésticos a través de una serie de acciones coordinadas.
- Objetivos Específicos:
 1. Sensibilizar a los/as TAD y empleadores/as sobre los derechos de los trabajadores domésticos.
 2. Fomentar la aplicación del marco legal y político para proteger a los trabajadores domésticos.
 3. Empoderar a los/as TAD para que conozcan y defiendan sus derechos.
 4. Fomentar prácticas laborales justas entre empleadores/as del sector doméstico.
- Acciones:
 1. Organizar campañas de detección de los/as TAD y de los/as empleadores

2. Capacitación y Empoderamiento de los/as TAD
3. Promoción de Empleadores/as Responsables mediante talleres de información y concientización sobre las prácticas justas y condiciones laborales adecuadas. Cabe señalar que muchos/as sindicalistas son empleadores/as de TAD.
4. Organizar los/as TAD en grupos sindicales para la defensa de sus derechos
5. Acompañar a los/as TAD para el registro de sus contratos
6. Seguimiento y evaluación para medir el progreso y la efectividad de las acciones implementadas, basado en la recopilación y análisis de los datos sobre la evolución de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las regulaciones laborales en el sector del trabajo doméstico.
7. Redactar informes periódicos sobre la implementación de las acciones del plan.

Estos planes de acción fueron adaptados a las condiciones, necesidades y capacidades específicas de cada la región en cuestión, y se desarrollaron con mucho éxito gracias a la buena colaboración de múltiples partes interesadas y la flexibilidad en la implementación y ajuste del plan.

Los/as coordinadores/as locales del proyecto expresaron al equipo evaluador, en varias ocasiones, la efectividad de estos planes de acción *“la elaboración de los planes de acción ayudó a desarrollar de manera coordinada las acciones del proyecto tanto a nivel local como a nivel de las tres zonas de implementación del proyecto”*. Sostienen el coordinador y la coordinadora del proyecto en Tánger. Cabe destacar que, a nivel de Tánger, el primer técnico renunció su puesto tras unos meses de trabajo en el proyecto por razones personales y fue sustituido de inmediato por otra técnica, lo que no afectó el desarrollo de las actividades.

En definitiva, la elaboración y la puesta en práctica de los planes de acción fue realizada de una manera eminentemente participativa entre las 3 zonas de implementación del proyecto. *“Se realizaron reuniones de coordinación conjunta a nivel de Casablanca, Rabat y Tánger y también otras reuniones locales a nivel de cada representación de la CDT. Estas reuniones sirvieron para identificar las acciones del plan, compartir las experiencias, las dificultades y las limitaciones de sus implementaciones a nivel local y también para evaluar de manera conjunta las acciones desarrolladas”*, concluye la coordinadora del proyecto en Tánger.

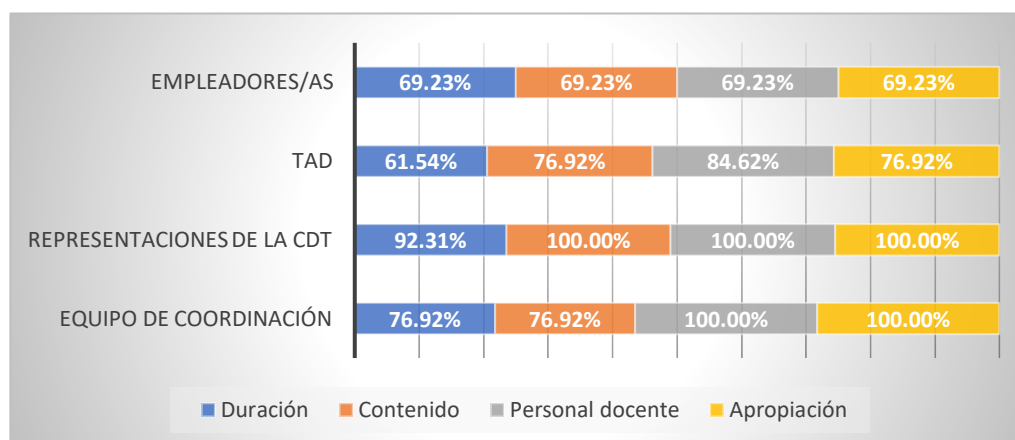
Respecto a la “Mejora de competencias para la mejora de la empleabilidad de los/as TAD en economía formal”:

La mejora de competencias para aumentar la empleabilidad de los/as TAD en la economía formal es esencial para ayudarles a acceder a mejores oportunidades laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. Para lograrlo, se diseñaron y se implementaron formaciones dirigidas tanto a los/as TAD, como a los/as empleadores y el grupo de coordinación de la CDT a nivel de cada zona de intervención del proyecto. Estas formaciones abordaron las siguientes temáticas:

- **Conocimientos Legales:** Dirigido a los/as TAD y los grupos de coordinación para proporcionarles información sobre los derechos laborales, las leyes de trabajo y las regulaciones específicas que afectan al trabajo doméstico. Esto empodera a los/as TAD para comprender y defender sus derechos.
- **Promoción de Derechos Laborales:** Educar a los TAD sobre sus derechos laborales y promover prácticas de trabajo justas y seguras, incluyendo salarios justos, horas de trabajo, condiciones laborales seguras, licencias, protección contra el abuso y discriminación, y acceso a seguridad social.
- **Habilidades Sociales:** Las habilidades sociales, como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, son cruciales para que los/as TAD puedan mejorar su desempeño en los trabajos que realizan.
- **Organización sindical:** donde se explicó a los/as TAD la importancia de la organización sindical para fortalecer la voz colectiva de los/as trabajadores/as domésticos/as y promover el cambio positivo. Esta formación abordó también temáticas relacionadas con los roles de liderazgo en la organización sindical, incluidas habilidades de comunicación, resolución de conflictos, habilidades de negociación y habilidades organizativas.
- **Formación y Capacitación:** Se ofrecieron programas de formación y capacitación específicos para las habilidades requeridas, como formaciones en técnicas de limpieza eficientes, gestión del hogar y mantenimiento básico, incluyendo conocimientos sobre productos de limpieza seguros y cuidado de equipos, así como capacitaciones en cocina básica, preparación de comidas saludables y conocimiento de nutrición para proporcionar una dieta equilibrada a las personas a las que cuidan.
- **Capacitación en normas de higiene y cuidado personal:** esta formación fue crucial para garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro tanto para los/as empleadores/as como para los/as TAD. Algunos de los temas importantes incluidos en esta capacitación fueron la higiene personal, la higiene alimentaria, el uso adecuado de productos de limpieza, desinfección de superficies, y eliminación segura de residuos, la prevención de enfermedades y la seguridad y ergonomía para evitar lesiones en el trabajo, levantar objetos pesados correctamente, mantener posturas adecuadas y tomar medidas para evitar accidentes.

Para evaluar los talleres formativos, el equipo de evaluación utilizó cuatro variables, a saber: la duración del curso/taller, el contenido, el nivel de los/as formadores/as, el grado de adquisición de los conceptos impartidos y su aplicación en el ámbito socio profesional. Los resultados obtenidos de las entrevistas quedan reflejados en el siguiente gráfico:

Gráfico 2: Análisis de los resultados de los talleres formativos



Fuente: Elaboración propia a través de los resultados de las entrevistas

El análisis del gráfico 2, nos muestra que el ciclo de formación en su conjunto fue altamente valorado por las personas entrevistadas. Especialmente que el ciclo formativo combinaba entre la teoría y la praxis y, por ende, posibilitaba el aprendizaje, la toma de conciencia crítica sobre las formas de actuar, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus habilidades y la importancia de la movilización colectiva.

La metodología de realización de todo el ciclo formativo además de basarse sobre técnicas eminentemente participativas, se han realizado capacitaciones de manera interactiva, práctica y adaptada a las necesidades específicas de los/as TAD, utilizando demostraciones, videos, folletos y ejercicios prácticos para reforzar los conceptos clave. También se ha creado un entorno en el que los/as TAD se sientan cómodos haciendo preguntas y compartiendo inquietudes sobre sus situaciones laborales y las problemáticas que enfrentan en sus ámbitos de trabajo.

También, hay algunos factores que fueron subrayados por las personas entrevistadas y los cuales se han tenido en cuenta minuciosamente a la hora de diseñar el ciclo formativo, se trata de los siguientes:

- Horarios de implementación de la formación: Los talleres de formación a veces eran realizados los fines de semana, mayormente los domingos por la dificultad de reunir a los/as TAD entre semana, debido a las circunstancias específicas de su trabajo y la falta de flexibilidad en sus horarios. De entre las dificultades comunes que han surgido para organizar los talleres:
 - Horarios Irregulares: Muchos/as TAD tienen horarios de trabajo irregulares que pueden cambiar de un día a otro o de una semana a otra. Esto hace que sea difícil encontrar un momento en el que todos puedan asistir a una formación o a una reunión.
 - Cuidado de Niños/as o Personas Mayores: Algunos/as TAD tienen responsabilidades de cuidado de niños/as o personas mayores, lo que limita su disponibilidad durante ciertos momentos del día.

- Distancias y Transporte: Para algunos/as TAD desplazarse hacia el lugar de la formación (locales de la representación regional de la CDT) presenta serias complicaciones, especialmente si el lugar es distante de su lugar de residencia y/o trabajo o si no tienen acceso fácil a transporte público. De hecho, una de las soluciones planteadas por el proyecto fue proporcionar apoyo económico para sufragar el costo del transporte público.
- Falta de Conciencia o Interés: Algunos/as TAD no están al tanto de la importancia de las formaciones y utilizan el pretexto de falta de tiempo que les impide participar en estos talleres.
- Variedad de Responsabilidades Laborales: la mayoría de los/as TAD tienen una variedad de responsabilidades laborales que los mantienen ocupados durante la semana, lo que hace que sea difícil para todos coincidir en un horario.

La clave para superar estas dificultades era la comunicación abierta con los/as TAD y la adaptación de las estrategias para abordar sus necesidades y circunstancias específicas. Trabajar junto con ellos para encontrar soluciones ha sido un factor determinante para aumentar la asistencia y la efectividad de las formaciones.

- La diversidad en los niveles académicos de los/as TAD: Las diferencias en habilidades y conocimientos hizo que sea difícil diseñar un programa adecuado para todos/as. De entre las dificultades comunes encontradas:
 - Desigualdad de Habilidades: Algunos/as TAD gozan de habilidades académicas más avanzadas que otros/as. Lo que hizo que la formación sea demasiado básica para algunos/as y demasiado compleja para otros/as. Para ello, los/as formadores/as han dividido a los/as participantes en grupos según sus niveles académicos o habilidades. Ofreciendo formación en diferentes niveles, de manera que los contenidos sean relevantes para cada grupo.
 - Barreras de Comunicación: Se incorporó en todas las formaciones métodos visuales, gráficos, presentaciones orales y ejemplos prácticos para facilitar la comprensión sobre todo a los/as TAD con niveles de lectura o comprensión limitados.
 - Sentimientos de Inseguridad: Se ha creado un ambiente de respeto y empatía en las formaciones, animando la participación de todos/as los/as TAD para que se sientan que sus opiniones son escuchadas y valoradas, lo que ayudó también a fomentar la colaboración entre los/as participantes para que puedan aprender de los/as demás.

Al abordar las diferencias en los niveles académicos de manera consciente y proactiva, se ha podido crear un ciclo formativo más efectivo y beneficioso para todos/as los/as TAD, independientemente de sus antecedentes educativos.

Respecto a la “Puesta en funcionamiento de servicios de orientación y acompañamiento de trabajadores domésticos y empleadores para la realización y registro de contratos”

Mediante esta actividad se establecieron unos servicios de mentoría donde especialmente los TAD, pero también el colectivo empleador pueda recibir orientación y asesoramiento. Los principales objetivos de estos servicios es apoyar, guiar y fomentar el desarrollo personal y profesional de los/as TAD.

Los 3 servicios de mentoría creados, uno a nivel de cada ciudad, fueron gestionados por los comités regionales de la CDT, compuestos por militantes y cuadros de la CDT a nivel regional, bajo la tutela del responsable regional de la CDT y con el acompañamiento del personal técnico local contratado por el proyecto.

La planificación del servicio de mentoría se hizo en el marco de los planes de acción regionales elaborados:

- Paso 1. Planificación inicial: Define claramente los objetivos del programa de mentoría
- Paso 2. Recopilar Recursos: recopilar recursos educativos, materiales informativos sobre derechos laborales, información sobre oportunidades de capacitación y cualquier otro recurso útil que los mentores puedan utilizar para guiar a los TAD.
- Paso 3. Identificar los/as TAD: Comunicar la disponibilidad del programa de mentoría entre la comunidad de TAD. Este proceso sirvió para ganar la confianza del colectivo TAD e impulsarles a frecuentar los locales de las sedes regionales de la CDT.
- Paso 4. Formación para Mentores: Se proporcionó una formación a los mentores sobre cómo guiar a los TAD, fomentar habilidades, abordar problemas laborales, promover el empoderamiento y proporcionar apoyo emocional
- Paso 5. Establecer Expectativas: Se definieron las expectativas claras para los mentores, como la frecuencia de las reuniones, la comunicación con los/as TAD, la confidencialidad y la importancia de crear un ambiente de respeto. De hecho, se estableció, en cada zona de actuación del proyecto, una estructura para las reuniones regulares entre mentores y los/as TAD.
- Paso 6. Seguimiento y Evaluación: Se mantuvo un seguimiento regular para evaluar el progreso de los/as TAD asegurándose de que las necesidades están siendo atendidas. También se siguió un esquema de evaluación del programa para determinar su efectividad, identificar áreas de mejora y recopilar retroalimentación de los/as participantes. Esto permitió evaluar el

logro de los objetivos establecidos, ya sea en términos de desarrollo laboral, empoderamiento o conocimiento de derechos laborales.

- Paso 7. Promoción y Expansión: En las reuniones mantenidas entre los/as mentores y los/as TAD y también los/as empleadores, se intentó compartir historias de éxito, testimonios y los beneficios del programa de mentoría para atraer a más personas y compartir experiencias.

El programa de mentoría establecido ha tenido mucho éxito en todas las zonas de implementación del proyecto, prueba de ello, es la confianza que han desarrollado los/as TAD en las representaciones regionales de la CDT, reconociendo que estas estructuras les proporcionaron un ambiente de apoyo y de fomento de su crecimiento profesional y personal, lo que les ayudó a lograr una diferencia positiva en sus vidas.

No obstante, siguió presente la dificultad de establecer contratos laborales entre los/as TAD y sus empleadores. Aquí se presentan algunas de las limitaciones comunes que han surgido tanto desde la perspectiva de los/as TAD como de los/as empleadores/as:

Cuadro 6: Limitaciones para establecer los contratos laborales

LIMITACIONES PARA LOS/AS TAD	LIMITACIONES PARA LOS/AS EMPLEADORES/AS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Conciencia de los Derechos Laborales: Aunque se proporcionaron servicios de capacitación, educación y orientación sobre los derechos laborales, muchas personas siguen sin saber cómo exigir sus derechos • Temor a Represalias: Muchas personas tienen miedo a exigir un contrato laboral debido al temor a perder su empleo o enfrentar represalias. • Desconocimiento de Cómo Negociar Contratos: Muchas personas carecen de habilidades de negociación y no saben cómo discutir los términos de un contrato laboral con sus empleadores/as, sobre todo cuando la persona trabaja como jornalera, o sea en muchos hogares, siendo que es la tendencia más observada entre las TAD entrevistadas a lo largo de esta evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Conciencia de Responsabilidades: Algunos/as empleadores/as no son conscientes de sus responsabilidades legales al contratar a TAD, lo que conlleva a la falta de formalización de contratos. A sabiendas que en el marco del proyecto se realizaron muchas sesiones de sensibilización y concientización sobre la ley 19-12 dirigidas a los/as empleadores, pero al no existir una forma legal de control y, por ende, de sanción, los/as empleadores no ven la necesidad de formalizar el contrato. • Percepción de Complejidad: Algunos/as empleadores/as pueden considerar que la creación y el mantenimiento de contratos laborales son complicados y consumen tiempo. • Resistencia a Cumplir Condiciones Laborales: Algunos/as empleadores/as pueden preferir no formalizar contratos para evitar cumplir con condiciones laborales justas, como salarios mínimos o beneficios

Fuente: Elaboración propia a través de los resultados de las entrevistas

En casi todas las entrevistas realizadas a las TAD se ha detectado que son los/as empleadores que rechazan de manera indirecta la formalización del contrato. *“Siempre me dice, en los próximos meses*

empezaré a formalizar tu contrato... pero llevamos más de un año con esta promesa incumplida” declara una trabajadora doméstica en el grupo focal realizado en Casablanca. Mientras que, por otro lado, muchos de los empleadores/as pertenecen a la clase media, y se encuentran en un lugar intermedio entre los sectores más vulnerables y los más acomodados, afectados por la inflación y el aumento de los precios de bienes y servicios esenciales, lo que ha erosionado el poder adquisitivo de esta clase. Por ello, muchos de ellos tienen el gran temor de formalizar el contrato laboral con los/as TAD que trabajan con ellos, y no poder alcanzar a cubrir los costos mensuales de la seguridad social.

Al margen de ello, se encontraron también casos aislados de TAD que no quieren formalizar sus contratos laborales, aunque hay una predisposición por parte de sus empleadores. Estas personas ven el contrato laboral como algo que les va a atar a trabajar con un solo empleador, despreciando posibles ofertas de trabajo con mejores salarios y condiciones laborales.

Respecto a las “Campañas de comunicación y sensibilización para la movilización del conjunto de la sociedad en torno a la protección social de los/as TAD”

El desarrollar de campañas de comunicación y sensibilización efectivas en torno a la protección social de los/as TAD, fue un eje transversal durante todo el periodo de ejecución del proyecto, con el propósito de movilizar a la sociedad en torno a la protección de los derechos laborales de los/as TAD.

Algunas de las estrategias de comunicación empleadas por el proyecto e identificada a lo largo de esta evaluación son las siguientes:

- **Historias Personales Impactantes:** Se presentaron historias reales de TAD y sus desafíos, destacando sus logros y aspiraciones. Estas historias humanizaron la causa e hicieron que la gente se identifique emocionalmente con sus luchas y logros. Dichas historias fueron también materializadas a través de capsulas audiovisuales:
 - La historia de “Rahma” una trabajadora doméstica a tiempo completo con una familia, que reclama sus derechos laborales a sus empleadores.
 - La historia del “Jardinero” un trabajador doméstico que trabaja como jornalero y que sufre un accidente de trabajo mientras está ejerciendo su oficio. Gracias a ello, se da cuenta de la importancia de inscribirse en la seguridad social.
 - Un video dedicado a los/as empleadores sobre el proceso de formalización de los contratos de los/as TAD, y en el cual se describen también los servicios ofrecidos por la CDT en este ámbito.

La utilización de imágenes, videos y gráficos impactantes y atractivos que muestren la realidad de los/as TAD y su necesidad de protección social, ha sido una estrategia eficaz para captar la atención y transmitir el mensaje de manera efectiva.

Este material audiovisual, fue utilizado tanto en los encuentros y talleres organizados por la CDT, como en los ciclos de formación y campañas de educación y concientización dirigidos a los/as TAD y los/as empleadores.

- Datos y Estadísticas Claros: La CDT procuró a lo largo del proyecto proporciona datos concretos sobre la situación laboral y las condiciones de vida de los/as TAD. Los datos y estadísticas fueron obtenidos periódicamente de fuentes oficiales, sobre todo de la CNSS.
- Colaboración con organizaciones: A lo largo del proyecto, la CDT trabajó en colaboración con organizaciones de derechos laborales, ONGs y sindicatos para fortalecer y promocionar los derechos de los/as TAD. Esta colaboración se materializó mediante la participación de miembros de la CDT en encuentros locales, nacionales e internacionales. Destacamos de entre ellos:
 - Presentación del proyecto en el marco de una actividad realizada por la Unión de Acción Femenina (UAF) en Casablanca el 26 de junio 2021, y en la que se habló del impacto de la pandemia de la Covid-19 en el deterioro de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres. La Coordinadora del Proyecto de parte de la CDT, presentó, en el marco de este evento, las acciones de esta intervención.
 - Realización de una conferencia en Rabat el 05 de diciembre 2021 en la que participaron 39 empleadores/as sindicalistas y durante la que se les sensibilizó sobre la Ley 19-12 y sobre la importancia de declarar a las TAD a la CNSS. Con esta ocasión, la CDT aprovechó el encuentro para también sensibilizar sobre la violencia en el lugar de trabajo.
 - Colaboración con la Asociación Iniciativa Urbana Hay Muhamadi de Casablanca, para realizar campañas de sensibilización y concientización tanto a los/as TAD y los/as empleadores, como a la sociedad en general sobre los derechos laborales de los/as trabajadores domésticos. Estas acciones fueron organizadas a través de ISCOD_CDT para identificar el interés y las necesidades de TAD así como las diferentes opciones de intervención con el colectivo. De hecho, IUHM ha trabajado con ISCOD una propuesta de intervención con el colectivo meta sobre las modalidades de intervención y que podría dar resultado a un proyecto de acompañamiento para la mejora de la empleabilidad, el acceso a trabajo decente del colectivo. Una propuesta de intervención en torno a una iniciativa de acompañamiento para la mejora de las competencias de los TAD.
 - Realización actividad cierre de proyecto y ahí si participaron las TAD.
- Promoción de incidencia política: En las reuniones del diálogo social de abril 2022 y 2023 realizadas directamente entre la CDT y el gobierno marroquí, los responsables de la CDT

resaltaron las temáticas relacionadas con la promoción de los derechos laborales y de protección social de los/as TAD. Precisamente en abril del 2022, el gobierno prometió ver la posibilidad de apoyar a 1.000 DH (100€) (sin precisar su periodicidad ni a quién será dirigida) la inscripción de los/as TAD en la CNSS.

“la consistencia y la repetición son clave en las campañas de sensibilización. Difundir el mensaje a lo largo del tiempo y adaptar los enfoques según la respuesta y la retroalimentación que recibimos es crucial para la CDT. La movilización exitosa requiere un esfuerzo sostenido y un enfoque estratégico en la comunicación”. Sustenta un miembro de comité nacional de la CDT en Casablanca.

C) Contribución al impacto esperado del resultado 2

Como valoración global, se puede decir que el proyecto alcanzó las metas planificadas para medir el logro del resultado 2.

Cuadro 6: Alcance de los indicadores del resultado 2

INDICADORES	LOGRO	DESCRIPCIÓN
I1.R2: Organizados 3 talleres de reflexión, lanzamiento y elaboración planes de acción por región	100%	<p>Se han realizado 3 encuentros con la participación de miembros de la CDT tanto a nivel nacional como regional:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Julio 2021 momento en el que se coordinó la presentación y lanzamiento del proyecto a los equipos regionales, estableciendo el cronograma y prioridades; – Diciembre 2021, y como elemento de preparación y validación del estudio y la estrategia, en la que se han definido las acciones a realizar en cada una de las regiones. – Febrero 2022, jornadas de evaluación y planificación con el objetivo de marcar objetivos claros a cada unión local en la que se elaboró también la planificación técnicas y financieras de puesta en marcha de las diferentes acciones regionales. <p>Al mismo tiempo se han realizado continuas misiones de seguimiento y coordinación por parte del equipo de coordinación y seguimiento del proyecto tanto de parte de la CDT, como ISCOD</p>
I2.R2: Puesta en funcionamiento de 3 mecanismos/centros de acompañamiento y orientación	>100%	<p>En el mes de junio de 2021 se pusieron en marcha tres mecanismos de acompañamiento en las sedes regionales de la CDT, dotados los equipamientos necesarios.</p>

<p>que acogerán a 1.020 trabajadoras y empleadores/as</p>		<p>Se contrató al personal técnico quien bajo la tutela de la coordinación regional y de los responsables sindicales regionales se encargaron de las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Asegurar los aspectos logísticos de las acciones a nivel local/regional; – Asegurar la orientación de los/as TAD y de empleadores/as que buscaran información sobre derechos, deberes y mecanismos de inscripción de los contratos en la CNSS; – Asegurar salidas a terreno para identificar espacios concurridos por los/as TAD e informales sobre el proyecto y sus actividades, además de convocar a este colectivo a las actividades de formación y sensibilización e intentar ganar su confianza para que puedan acercarse a los locales regionales de la CDT. – Desarrollar acciones de sensibilización a los/as TAD y los/as empleadores tanto desde los espacios de la CDT como realizando acciones a pie de calle o incluso aprovechando espacios “informales”, como por ejemplo el transporte público. <p>En términos cuantitativos, los 3 mecanismos de acompañamiento y orientación acogieron a un total de 1.534 personas, de entre ellas 70,4% mujeres, 70,73% TAD y 29,26% empleadores/as.</p> <table border="1" data-bbox="794 1355 1503 1778"> <thead> <tr> <th></th> <th>Número</th> <th>Mujeres</th> <th>TAD</th> <th>Empleadores/as Y otros actores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Servicios de acompañamiento y formación de los/as TAD</td> <td>958</td> <td>703</td> <td>718</td> <td>240</td> </tr> <tr> <td>Servicios de sensibilización</td> <td>532</td> <td>345</td> <td>323</td> <td>209</td> </tr> <tr> <td>Reuniones de coordinación y creación de comités TAD</td> <td>44</td> <td>32</td> <td>44</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1534</td> <td>1080</td> <td>1085</td> <td>449</td> </tr> </tbody> </table>		Número	Mujeres	TAD	Empleadores/as Y otros actores	Servicios de acompañamiento y formación de los/as TAD	958	703	718	240	Servicios de sensibilización	532	345	323	209	Reuniones de coordinación y creación de comités TAD	44	32	44	0	TOTAL	1534	1080	1085	449
	Número	Mujeres	TAD	Empleadores/as Y otros actores																							
Servicios de acompañamiento y formación de los/as TAD	958	703	718	240																							
Servicios de sensibilización	532	345	323	209																							
Reuniones de coordinación y creación de comités TAD	44	32	44	0																							
TOTAL	1534	1080	1085	449																							
<p>I3.R2: Al menos 1.050 (600 trabajadores/as y 450 empleadores/as) participan en una acción concreta de sensibilización</p>	<p>>100%</p>	<p>Un total de 1956 (1.056 TAD, 340 empleadores/as y 109 otros actores) participaron en las diferentes actividades implementadas por el proyecto. La totalidad de estas actividades fueron dirigidas a acciones de sensibilización tanto de los/as TAD, como de empleadores/as.</p> <table border="1" data-bbox="794 2002 1503 2029"> <thead> <tr> <th></th> <th>Número</th> <th>TAD</th> <th>Empleadores/as</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Número	TAD	Empleadores/as																					
	Número	TAD	Empleadores/as																								

		Participación en las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del estudio	11	11																													
		Mejora competencias y empleabilidad	369	369	0																												
		Actividades con concertación con otros actores	42	42	0																												
		Servicios de acompañamiento y formación de los/as TAD	958	718	240																												
		Servicios de sensibilización	532	323	209																												
		Reuniones de coordinación y creación de comités TAD	44	44	0																												
		TOTAL	1956	1507	449																												
I4.R2: Al menos 360 mujeres trabajadoras domésticas ven mejorada su empleabilidad	>100%	<p>Un total de 1057 TAD, 806 han sido mujeres trabajadoras domésticas participaron las diferentes acciones del proyecto.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participación en las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del estudio</td> <td>11</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Mejora competencias y empleabilidad</td> <td>339</td> <td>30</td> <td>369</td> </tr> <tr> <td>Actividades con concertación con otros actores</td> <td>33</td> <td>9</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Servicios de acompañamiento, formación y sensibilización de los/as TAD</td> <td>806</td> <td>251</td> <td>1057</td> </tr> <tr> <td>Reuniones de coordinación y creación de comités TAD</td> <td>32</td> <td>12</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>1221</td> <td>302</td> <td>1523</td> </tr> </tbody> </table> <p>Todas las TAD entrevistas a lo largo del proceso de evaluación, aseguraron al equipo evaluador que se han mejorado sus competencias y sus condiciones laborales, sobre todo que ahora se sienten más concienciadas sobre sus derechos laborales y con habilidades para negociar con sus empleadores/as todas las condiciones de trabajo, incluido el</p>		Mujeres	Hombres	Total	Participación en las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del estudio	11	0	11	Mejora competencias y empleabilidad	339	30	369	Actividades con concertación con otros actores	33	9	42	Servicios de acompañamiento, formación y sensibilización de los/as TAD	806	251	1057	Reuniones de coordinación y creación de comités TAD	32	12	44	TOTAL	1221	302	1523			
	Mujeres	Hombres	Total																														
Participación en las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del estudio	11	0	11																														
Mejora competencias y empleabilidad	339	30	369																														
Actividades con concertación con otros actores	33	9	42																														
Servicios de acompañamiento, formación y sensibilización de los/as TAD	806	251	1057																														
Reuniones de coordinación y creación de comités TAD	32	12	44																														
TOTAL	1221	302	1523																														

<p>I5.R2: Al menos 30 personas ven reforzadas sus competencias en materia de trabajo y acompañamiento y orientación de trabajadoras domésticas para la formalización de la actividad.</p>	<p>>100%</p>	<p>horario, los honorarios por servicio y su afiliación a la protección social.</p> <p>Un total de 43 personas sindicalistas de diferentes representaciones regionales y/o locales de la CDT participaron en las actividades del proyecto, lo que les permitió adquirir competencias para conocer los lineamientos legislativos, institucionales y políticos de protección de los derechos de los/as TAD en Marruecos.</p> <p>Cabe subrayar que representaciones de la CDT de otros territorios (Kenitra, Meknés, Essaouira y Taza), participaron y/o organizaron acciones relacionadas con los derechos de los/as TAD en sus territorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> – CDT Kenitra: Participó en una formación dirigida por el secretariado de la mujer de la CDT nacional, en donde se habló sobre los derechos de los/as TAD – CDT Meknés, Essaouira y Taza: Participaron en una formación titulada “La mujer en la sociedad” y jornadas internas del sindicato para sensibilizar a los/as empleadores sobre la ley 19-12. <p>Además de ello, un total de 95 personas del equipo de sindicalistas y equipo técnico de las representaciones regionales de la CDT en las zonas de intervención del proyecto (Tánger – Rabat y Casablanca) participaron en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sesión de lanzamiento, coordinación y planificación – Coordinación proyecto y preparación estrategia y planes – <i>Brainstorming</i> sobre la estrategia de intervención – Formación del equipo de proyecto sobre la ley 19.12 – Formación conjunta del equipo de proyecto y los/as TAD sobre la ley 19.12 – Formación equipo en comunicación – Formación y sensibilización sobre ley, derechos, deberes e inscripción de los/as TAD en seguridad social – Mejora de competencias los/as TAD (formación en seguridad e higiene) – Jornada sobre perspectivas, orientación y mejora empleabilidad de TAD
---	-----------------	---

<p>I6.R2: Número de contratos firmados y registrados en la CNSS.</p>		<p>Por las razones esbozadas anteriormente, fue difícil para la CDT documentar los contratos firmados y registrados a lo largo de ejecución del proyecto. Si bien, se han podido documentar solamente 2 contratos a nivel de Rabat.</p> <p>Mientras que los datos oficiales de la CNSS afirman que, para finales del 2022, se ha podido llegar a 6.317 declaraciones de contratos TAD (4.422 mujeres). Multiplicando por 8 el número de las declaraciones registradas en el 2019, los cuales no superaban las 842 personas TAD declaradas.</p>
<p>I7.R2: Nº de grupos de mujeres creados para la defensa de sus derechos como trabajadoras del sector doméstico.</p>	<p>100%</p>	<p>Conscientes de las dificultades de acceso al colectivo meta y de asegurar su participación e implicación, se preveía la creación de dos “núcleos” de comité de TAD en el marco de esta intervención.</p> <p>Como paso intermedio para la creación de una estructura sindical nacional de TAD en el seno de la CDT (Uno de los objetivos de la estrategia nacional elaborada en el marco del proyecto), en cada una de las zonas de intervención del proyecto evaluado, se ha podido identificar un grupo TAD (líderes) compuesto de mujeres y hombres de este colectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sindicato TAD de Tánger: compuesto de un total de 7 TAD, de los cuales 5 son mujeres. – Sindicato TAD de Rabat: compuesto de un total de 5 TAD, todas mujeres. – Sindicato TAD de Casablanca: compuesto de un total de 12 TAD, todas mujeres. <p>La solicitud de constitución de estos grupos sindicales a nivel local fue enviada a las autoridades concernidas, sin embargo, no se recibió ninguna respuesta de parte de estas autoridades locales.</p> <p>Las distintas representaciones regionales de la CDT involucradas en el proyecto siguen en contacto permanente con estos grupos de TAD, movilizándoles para ser las voces de promoción de los derechos de los/as TAD tanto a nivel local, como a nivel nacional. Prueba de ello, la participación de estos grupos en algunas actividades sindicalistas, como por ejemplo la manifestación de 01 de mayo del 2023 (Día Internacional de los/as Trabajadores/as).</p>

Fuente: Elaboración propia a través de entrevistas y fuentes de verificación

4.2.3 Contribución al impacto esperado

Los hallazgos de la evaluación dan cuenta que las contribuciones del proyecto fueron suficientes para conseguir las metas planificadas para medir el logro del objetivo específico planteado.

Cuadro 7: Alcance de los indicadores del objetivo específico

INDICADORES	LOGRO	DESCRIPCIÓN
I1. OE: Número de mujeres que formalizan su situación laboral de acuerdo con la ley en vigor en Marruecos.	-	<p>El número de contratos documentados por la CDT, no superan 2, que fueron registrados a nivel de Rabat. Si bien, esta situación no refleja la realidad respecto al aumento de número de declaraciones de contratos de los/as TAD en protección social (CNSS).</p> <p>Las estadísticas oficiales de la CNSS afirman que, para finales del 2022, se ha podido llegar a 6.317 declaraciones de contratos TAD (4.422 mujeres). Multiplicando por 8 el número de las declaraciones registradas en el 2019, los cuales no superaban las 842 personas TAD declaradas.</p>
I2. OE: Aumentado el conocimiento del sector del Trabajo doméstico y elaborada una estrategia de intervención año 20-23	100%	<p>En términos cuantitativos, 1.769 personas participaron en las deferentes acciones del proyecto evaluado, de entre ellos 1.211 mujeres, a razón de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 43 coordinadores/as de diferentes representaciones de la CDT a nivel nacional, regional y local, incluidas algunas zonas que son fuera de las zonas priorizadas por el proyecto. – 1.084 TAD de las zonas de intervención del proyecto. – 340 empleadores/as de las zonas de intervención del proyecto. – 329 personas representantes del sindicato, de entidades estatales y de organizaciones de la sociedad civil. <p>Además, fue elaborada la estrategia nacional de intervención de la CDT en materia de promoción de los derechos de los/as TAD.</p>
I3. OE: 3 mecanismos de acompañamiento y orientación para empleadas y empleadores/as del trabajo doméstico en funcionamiento.	100%	<p>Los 3 mecanismos de acompañamiento y orientación para empleadas y empleadores/as del trabajo doméstico fueron creados y puestos en funcionamiento, los cuales brindaron servicios a un total de 1.057 TAD y 340 empleadores/as. Participando además en acciones dirigidas a otras 329</p>

		personas (miembros sociedad civil, prensa, instituciones, miembros del sindicato, etc.)
I4. OE: Aumentado el conocimiento sobre los beneficios, derechos y deberes de la aplicación de la ley entre trabajadoras y empleadores/as del sector domestico	100%	Las entrevistas realizadas a lo largo de esta evaluación con los titulares de derechos (TAD), titulares de responsabilidades (Empleadores/as, equipos de coordinación y técnicos, y representantes de la sociedad civil), y titulares de obligación (actores estatales), confirmaron que mediante esta intervención se ha aumentado el conocimiento sobre los derechos de los/as TAD y, por ende, sobre la ley 19-12 relativa al trabajo doméstico en Marruecos.
I5. OE: Constitución de 2 grupos de mujeres trabajadoras domésticas para análisis y defensa los problemas del colectivo de trabajadoras domésticas.	100%	Se han constituido 3 grupos sindicales de los/as TAD, uno en cada zona de intervención del proyecto. Compuestos de un total de 24 TAD, con un porcentaje de representación femenina que alcanza el 91,67%. A razón de: <ul style="list-style-type: none"> - Tánger: 7 miembros, de entre ellos 5 mujeres - Rabat: 5 miembros (todas mujeres) - Casablanca: 12 miembros (todas mujeres) No obstante, por limitaciones legislativas no se ha podido conseguir el reconocimiento oficial de las autoridades locales de estos grupos sindicales.

Fuente: Elaboración propia a través de entrevistas y fuentes de verificación

Las principales evidencias que respaldan estos hallazgos son las siguientes:

- **La mejora de conocimiento y acceso a los derechos laborales de los/as TAD:** Las intervenciones del proyecto se han formulado con el fin de mejorar progresivamente el acceso y disfrute del derecho laboral para los/as TAD, basándose sobre el enfoque basado en los derechos humanos, ofreciendo estrategias y soluciones que permiten afrontar y corregir las desigualdades de acceso a la protección social de esta categoría de trabajadores/as que está inmersa en una situación de extrema vulnerabilidad. Las acciones para conseguirlo se rigen por los principios que incluyen:
 - ⇒ Educación y concientización: Se han configurado y desarrollado talleres de educación y concientización de los/as TAD sobre sus derechos laborales y de protección social, comunicación efectiva, negociación y gestión de conflictos, mejora de habilidades técnicas y laborales, tanto en relación con el cuidado personal, la higiene y la protección laboral, como a las conductas sanas y respetuosas de sus oficios.
 - ⇒ Orientación y acompañamiento: Los objetivos de los servicios de mentoría para los/as TAD están diseñados para mejorar su desarrollo personal, profesional y

empoderamiento en el ámbito laboral. En estos servicios no solo se brinda apoyo práctico, sino que también se fortalece el empoderamiento y la autoestima de los/as TAD, y su posibilidad de organización y el fomento de su liderazgo para que sean defensores de sus propios derechos y para que puedan abogar por mejores condiciones laborales y sociales en sus comunidades.

- **La concientización de los/as empleadores/as sobre conductas responsables**, como un objetivo esencial para fomentar un ambiente de trabajo digno y respetuoso, donde no solamente se ha enfocado sobre la educación de los/as empleadores en torno a los derechos laborales de los/as TAD, incluyendo salarios mínimos, horas de trabajo, descansos y condiciones laborales adecuadas, sino que también la importancia de crear ambiente de trabajo más armonioso y productivo, destacando cómo un trato justo y respetuoso contribuye al bienestar y la calidad de vida de todos los/as involucrados/as.
- **La concientización comunitaria sobre la importancia de defensa de los derechos de los/as TAD**, lo cual fue posible a través de la elaboración y difusión de un estudio sobre los derechos laborales de los/as TAD, así como la realización de una estrategia de comunicación que abarcaba; campañas de sensibilización; participación en talleres y eventos a nivel nacional e internacional; establecimiento de alianzas con actores públicos, privados y de la sociedad civil; creación y difusión de materiales audiovisuales que relatan los desafíos que enfrentan los/as TAD y su lucha por los derechos, etc.

Tomando en consideración lo anterior mencionado, se pueden resaltar tres contribuciones principales al impacto esperado, que, si bien no alcanzaron el ambicioso objetivo general “Promover el acceso igualitario de las mujeres al trabajo decente en Marruecos, facilitando la transición de la economía informal a la economía formal y la protección de los derechos de las trabajadoras más vulnerables”, tienen potencial eficacia si sostienen con el tiempo, según la evidencia técnica que fundamenta las intervenciones elegidas. Son las siguientes:

- Mejorar la disponibilidad y la difusión de información cuantitativa y cualitativa sobre la situación de protección de los derechos laborales y de protección social de los/as TAD en Marruecos
- Desarrollo de conocimientos de los/as TAD y de los/as empleadores sobre sus derechos laborales y de protección social
- Desarrollo de estrategias de comunicación y de concientización ciudadana sobre los derechos laborales y de protección social de los/as TAD, con la involucración de actores tanto públicos, como privados o de la sociedad civil, y con la implicación de los medios de comunicación.

4.2.4 Factores influyentes en el logro de los resultados

El nivel de logro de los resultados del proyecto estuvo influido por una serie de factores, algunos atribuidos a la gestión y otros al contexto local. A continuación, se presentan dichos factores:

A) Factores que han contribuido a los cambios esperados

- Fomentar la gestión del conocimiento sobre la situación laboral y de protección social de los/as TAD: Se elaboró un estudio sólido sobre los derechos laborales y de protección social de los TAD proporcionando una base sólida para la gestión del conocimiento, la mejora de la comprensión y la creación de un cambio positivo en la comunidad y la sociedad en general. Las recomendaciones del estudio fueron traducidas en una estrategia nacional de intervención de la CDT, englobando entre otros, acciones para empoderar a los/as TAD y garantizar que estén informados y capacitados para defender sus derechos. Involucrando también a empleadores/as y actores públicos, privados y organizaciones de derechos laborales, expertos en políticas y otras partes interesadas.
- Fomentar la autonomía progresiva de los/as TAD: La autonomía progresiva de los/as TAD se refiere a su capacidad para ejercer sus derechos, tomar decisiones informadas y desarrollar su independencia de manera gradual y constante. Es esencial para empoderar a los/as TAD y mejorar sus condiciones laborales y sociales. La autonomía progresiva de los TAD es un proceso continuo que requiere un enfoque integral que abarque la educación, la capacitación, la sensibilización y la creación de oportunidades. Al empoderar a los/as TAD para tomar decisiones informadas y defender sus derechos, se ha invertido significativamente en la mejora de su calidad de vida y su contribución a la sociedad.
- Promover la concientización y sensibilización ciudadana sobre los derechos laborales y de protección social de los/as TAD: Estas intervenciones sirvieron para: (i) aumentar los conocimientos sobre los derechos laborales de los/as TAD, (ii) fomentar el diálogo entre los/as TAD sobre sus derechos y las condiciones laborales de su oficio, (iii) promover un cambio esencial de actitud, (iv) reducir el estigma y la discriminación, (v) crear una demanda de información y servicios relacionados con la asesoría, orientación y acompañamiento de los/as TAD y, (vi) reforzar nuevas aptitudes y comportamientos para promover un ambiente laboral justo y digno.

B) Factores que limitaron el alcance de los resultados

- Limites estructurales de las intervenciones del proyecto: El diseño del proyecto no incluyó todos los factores críticos intervinientes en la mejora de las normativas legislativas y políticas de protección de los derechos sociolaborales de los/as TAD. Si bien, muchos actores institucionales y de la sociedad civil fueron involucrados de manera directa e indirecta en todo el proceso de implantación del proyecto, se echaba en falta la inclusión de otros titulares de responsabilidad y de obligación. Por ello, es necesario programar acciones conjuntas implicando a actores públicos, privados y de la sociedad civil, que conlleven a mejorar la promoción de los derechos laborales y de protección social de los/as TAD, lo que fomentaría las sinergias de colaboración entre las actuaciones, programas y proyectos que se realizan en este ámbito a nivel local y nacional.

- Percepciones distorsionadas sobre los derechos laborales de los/as TAD: las percepciones distorsionadas sobre los derechos laborales de los/as TAD son comunes y pueden tener un impacto negativo en sus condiciones de trabajo y su calidad de vida. Estas percepciones incorrectas fueron escuchadas, a lo largo de la evaluación, tanto de los propios TAD como de otros actores entrevistados. De entre ellos, mencionamos:
 - Menos Importancia del Trabajo: Algunas personas tienden a considerar el trabajo doméstico como menos valioso o importante que otros tipos de trabajo. Esto puede llevar a la creencia de que los/as TAD no merecen los mismos derechos y protecciones laborales.
 - Inferioridad Laboral: Existe una percepción equivocada de que el trabajo doméstico es de alguna manera "inferior" en comparación con otros tipos de empleos. Esta creencia puede contribuir a la falta de reconocimiento y valoración de los derechos laborales de los trabajadores domésticos.
 - Falta de Profesionalismo: Algunas personas consideran el trabajo doméstico como una actividad informal y no profesional. Esto puede llevar a la idea de que los/as TAD no necesitan las mismas condiciones laborales que otros/as trabajadores/as.
 - Menos Derechos y Beneficios: A veces hay una percepción de que los/as TAD no tienen derecho a los mismos beneficios y protecciones que otros empleados, como horas extras, vacaciones pagadas y seguro de salud. Esto a menudo se basa en una falta de comprensión de la ley y en la consideración errónea de que el trabajo doméstico no es "real" trabajo.
 - Ausencia de Contratos y y por lo tanto Formalidad: Se piensa a veces erróneamente que los/as TAD no necesitan contratos de trabajo formales o que no merecen las mismas garantías laborales que otros trabajadores debido a la naturaleza personal y cercana del trabajo en el hogar.
 - Dependencia de la Buena Voluntad: Algunas personas creen que los/as TAD dependen únicamente de la buena voluntad de los empleadores para recibir trato justo y condiciones laborales adecuadas, en lugar de tener derechos legalmente establecidos.
 - Falta de Regulación: A veces se ha escuchado una percepción errónea de que el trabajo doméstico está menos regulado en términos de derechos laborales, lo que justifica la explotación y el abuso laboral más frecuentes.

Es crucial fomentar un cambio cultural que valore y respete el trabajo doméstico como una contribución esencial a la sociedad.

- Falta de participación de los/as TAD en las sesiones y talleres de concientización y educación: La falta de participación de los/as TAD en las sesiones y talleres de concientización y educación se

debe a muchos factores, como la falta de tiempo debido a sus responsabilidades laborales, las barreras del nivel académico, la falta de conocimiento sobre la importancia de estos eventos o el temor a represalias por parte de los/as empleadores/as. La participación activa de los/as TAD en sesiones y talleres de concientización y educación es esencial para empoderarlos y mejorar sus condiciones. Al abordar los obstáculos que puedan estar impidiendo su participación, se puede lograr un mayor compromiso y un impacto más efectivo.

4.3. Eficiencia

Valoración:



La eficiencia hace referencia al uso apropiado y económico de los recursos puestos a disposición de un proyecto de desarrollo para alcanzar los resultados planificados, ya sea que se trate de personal, dinero, tiempo o conocimiento institucional. Para hacer este análisis, el equipo de evaluación tomó en cuenta los siguientes criterios: relación costo-beneficio, disponibilidad de recursos, modalidad de gestión (organigrama de trabajo) y cronograma de ejecución del proyecto.

4.3.1 Relación costo-beneficio entre inversión y resultados obtenidos

Las actividades diseñadas para el periodo de ejecución del proyecto han sido implementadas de acuerdo con el plan y el presupuesto fijado. Se valora que el presupuesto se ha gestionado eficientemente y sus partidas de gasto se ajustaban a precios del mercado local.

El proyecto fue ejecutado con un presupuesto total de 198.993,48€ cubierto gracias a la financiación del Gobierno de La Rioja (144.226,05€ equivalente a 72,48%), la aportación de ISCOD (15.990,31€ equivalente a 8,04%), la CDT (32.776,01€ equivalente a 16,47%), además de otras aportaciones locales (5.376,12€ equivalente a 2,70%). Por lo que se ha incorporado la dimensión de la aportación local, lo que permitió una mayor implicación participativa de todos los actores involucrados en su gestión y en la apropiación de sus resultados.

No se han realizado modificaciones ni se han producido desviaciones presupuestarias en la evolución del gasto. Los porcentajes recogidos en el ecuador del proyecto muestran proporcionalidad y una correcta gestión presupuestaria. Salvo algunas desviaciones de menor medida, que fueron realizadas gracias a la racionalización presupuestaria, para sufragar los gastos imprevistos ocasionados por la gestión de las intervenciones.

Cuadro 8: Evolución de gasto directos e indirectos durante la ejecución del proyecto

PARTIDAS	PRESUPUESTO VALIDADO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN	REMANENTE
A. COSTES DIRECTOS				
A.1. Terrenos e inmuebles	12.555,00	12.406,91	98,82%	+148,09
A.2. Equipos, materiales y suministros	25.867,95	22.432,12	86,72%	+3.435,83

A.3. Personal	81.467,07	90.575,79	111,18%	
A.3.1. Personal en local	26.513,37	30.192,52	113,88%	-3.679,15
A.3.2. Personal en Sede	14.694,00	12.117,88	82,47%	+2.576,12
A.3.3. Personal expatriado	25.193,70	28.660,15	113,76%	-3.466,45
A.3.4. Personal técnico	15.066,00	19.605,24	130,13%	-4.539,24
A.4. Viajes, alojamientos y dietas	32.478,39	32.646,85	100,52%	-168,46
A.5. Servicios técnicos y profesionales	28.216,20	23.831,22	84,46%	+4.384,98
A.7. Auditoría y Evaluación	7.498,13	7.489,25	99,88%	+8,88
A.7.1. Auditoría	2.999,25	2.999,25	100,00%	0,00
A.7.2. Evaluación	4.498,88	4.490,00	99,80%	+8,88
A.8. Gastos bancarios, financieros, notariales y registrales.	1.123,23	338,52	30,14%	+784,71
TOTAL, COSTES DIRECTOS (A)	189.205,97	189.720,67	100,27%	
COSTES INDIRECTOS (B)				
Costes indirectos de la entidad	6.983,59	6.983,59	100,00%	0,00
Costes indirectos del socio local	2.803,95	2.289,22	81,64%	+514,73
TOTAL COSTES INDIRECTOS (B)	9.787,54	9.272,81	94,74%	
TOTAL GENERAL COSTES (A+B)	198.993,51	198.993,48	100,00%	

Fuente: ISCOD

Tomando en cuenta las buenas prácticas de gestión financiera de acciones para el desarrollo, la distribución de los recursos realizada se considera adecuada, dado que se ha priorizado las inversiones directas para el logro de los resultados, muy por encima del costo administrativo de las operaciones.

Cabe resaltar que el 72,28% (104.253,12€) del total de la financiación otorgada por la cooperación riojana fue ejecutada en el país anfitrión y asignada para el proceso de implementación de las acciones propuestas.

Tomando en cuenta las anteriores valoraciones y el nivel de eficacia, el equipo de evaluación considera que ha existido una razonable relación coste-beneficio entre los recursos invertidos y los resultados alcanzados.

4.3.2 Cantidad y disposición oportuna de recursos

La cantidad de recursos y disponer oportunamente de ellos son elementos claves para lograr la eficiencia de un proyecto de desarrollo. A continuación, los hallazgos encontrados con relación a estos dos elementos.

A) Cantidad de recursos

El equipo de evaluación, de acuerdo con las entrevistas realizadas a los diferentes actores, especialmente a la CDT principal socio implementador del proyecto, encontró que los recursos asignados al proyecto fueron suficientes, sobre todo si se compara con otras experiencias con similares objetivos y acciones. La mayoría de los entrevistados coincidió en que la cantidad de recursos programados ayudó a implementar satisfactoriamente las distintas actividades del proyecto.

A) Disponibilidad de recursos

El equipo de evaluación encontró que los recursos financieros fueron transferidos desde ISCOD a la CDT según un calendario de transferencias periódicas determinadas con antelación. La cantidad total transferida corresponde exactamente a la implementación de las actividades en el país anfitrión, tal y como estaba estipulado en la formulación inicial del proyecto. Debido a ello, no hubo ningún retraso en la disponibilidad de recursos suficientes para la implantación de las actividades previstas.

4.3.3 Modalidad de gestión

El proyecto evaluado contó con tres órganos principales de gestión para lograr la coordinación de las actividades previstas y alcanzar los resultados trazados. Los tres órganos a los que se hace referencia son los que se presentan en la siguiente figura:

Figura 8: Organigrama de gestión del proyecto



Fuente: Elaboración propia.

- El comité de pilotaje: está constituido por los responsables de ISCOD y el comité nacional de la CDT, vela por la correcta gestión estratégica del proyecto, tanto la administrativa, como la técnica – financiera.
- El comité de coordinación: está constituido por los siguientes equipos:
 - Equipo de coordinación: un coordinador de ISCOD y una coordinadora de la CDT
 - Comités provinciales: Son los comités de coordinación a nivel cada zona de intervención, están constituidos por sindicalistas voluntarios (mujeres y hombres) miembros de la CDT y que velan por supervisar y coordinar las actividades del proyecto a nivel local. Cada uno de estos comités estaba liderado por un coordinador local.
 - Personal técnico: Contratado en el marco del proyecto, a razón de un técnico/a en cada zona, encargado de la puesta en marcha de las diferentes actividades, incluida la dinamización de los mecanismos orientación y acompañamiento.
- Equipo técnico: está constituido por los equipos de las diferentes consultorías técnicas externas, como la elaboración del estudio y la estrategia nacional y, la evaluación y la auditoria del proyecto.

Las evidencias registradas dan cuenta que la modalidad de gestión propició la eficiencia del proyecto en todas sus etapas. De hecho, en ningún instante surgieron problemas de retrasos en la contratación de las empresas y/o expertos/as encargados/as de distintas asistencias técnicas programas a lo largo de ejecución de esta iniciativa.

La percepción general fue que en el transcurso del proyecto se logró construir un buen relacionamiento del equipo de trabajo en el territorio, lo que permitió sinergias y un mayor trabajo conjunto en lo local, redundando en una mayor eficiencia.

4.3.4 Cronograma de ejecución y justificación técnica

El periodo de ejecución del proyecto ha sufrido muchos cambios, de hecho, se había solicitado un proyecto de 18 meses, que fue prorrogada de 6 meses, y en base a ello el proyecto fue ejecutado entre el 15 de marzo de 2021 y el 15 de marzo de 2023. Esto fue debido a algunos retrasos en la implementación de los talleres de educación y concientización de los/as TAD, ya que, la planificación de estos talleres en periodos y días según la disponibilidad del personal docente y de los propios/as TAD, suponía una programación rigurosa que requería un tiempo adecuado.

Para ellos se han solicitados, a lo largo de ejecución del proyecto, las siguientes modificaciones:

Cuadro 9: Modificaciones solicitadas

TIPO DE MODIFICACIÓN	FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE RESOLUCIÓN/ AUTORIZACIÓN POR LA CAR
Modificación no sustancial: ampliación de plazo justificación anual.	30/12/2021	03/01/2022

Modificación no sustancial: ampliación de plazo ejecución de 3 meses de la intervención.	14/07/2022	20/07/2022
Modificación sustancial: ampliación de plazo ejecución de la intervención 3 meses.	09/12/2022	14/12/2022
Comunicación ampliación del plazo de entrega de justificación final	30/08/2023	

Fuente: ISCOD

En lo que respecta a la recopilación de datos recogidos en el informe anual de seguimiento y en el informe final del proyecto, se puede valorar que son completos y muy descriptivos de cada una de las actividades que componen la estructura del marco lógico. No obstante, es necesaria una visión autocrítica de los resultados obtenidos para avanzar hacia un cambio estructural en los indicadores de impacto deseados, atendiendo a las referencias de base y los objetivos marcados en el inicio de este proyecto.

4.4. Sostenibilidad

Valoración:



La sostenibilidad es una condición fundamental para lograr la consolidación e irreversibilidad de los cambios en las condiciones de desarrollo de una población determinada. Por esta razón, la evaluación hizo una valoración de la posibilidad real y potencial de que los cambios promovidos por el proyecto continúen después de haber finalizado su ciclo de implementación. Para ello, se analizaron cuatro criterios principales que por lo general determinan la sostenibilidad de un cambio: apropiación por los titulares de derechos, capacidades suficientes, disponibilidad de recursos y entorno institucional y social propicio. El siguiente cuadro muestra los principales cambios promovidos, con una escala numérica de 0 a 5, según el grado mayor (5) a menor (0) de satisfacción del criterio por cada contribución.

Cuadro 10: Valoración de la sostenibilidad del proyecto

PRINCIPALES CAMBIOS PROMOVIDOS POR LOS EJES DEL PROYECTO	APROPIACIÓN	CAPACIDADES	RECURSOS	ENTORNO
Resultado 1. Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos como medio de elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente				
Contribución 1: Realización de un estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos	5	5	5	5

Contribución 2: Organización de una conferencia-debate a nivel nacional de presentación del estudio	5	5	5	5
Contribución 3: Elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente en el sector del trabajo doméstico	5	5	5	5
Resultado 2. Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico y la organización de los/as TAD				
Contribución 1: Mejora de competencias para la mejora de la empleabilidad de los/as TAD en economía formal	5	5	3	3
Contribución 2: Concertación a nivel regional para la elaboración de planes de acción	5	5	3	3
Contribución 3: Puesta en funcionamiento de servicios de orientación y acompañamiento de trabajadores domésticos y empleadores para la realización y registro de contratos	5	5	3	3
Contribución 4: Campañas de comunicación y sensibilización para la movilización del conjunto de la sociedad en torno a la protección social de los/as TAD	5	5	3	3

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, en términos globales, hay muchos cambios con más posibilidades de continuidad, sobre todo en términos de apropiación y capacidades. Los únicos cambios que son un poco limitados son los relacionados con la disponibilidad de recursos y el entorno institucional y social, lo anterior es debido a la importancia de crear más sinergias de colaboración con otros actores del entorno, sobre todo las entidades estatales y las organizaciones de la sociedad civil.

El proyecto en su conjunto ha dejado instaladas unas capacidades técnicas enfocadas en el desarrollo humano. Se ha verificado que los talleres implementados para mejorar la empleabilidad de los/as TAD y los servicios creados a nivel de cada representación de la CDT, en las zonas de intervención del proyecto, para la orientación y el acompañamiento de los/as TAD, no solamente respondían a las necesidades de este colectivo, sino que también han mejorado sus habilidades y sus competencias, tanto en lo que concierne sus derechos laborales, incluidos los derechos a salarios justos, descanso adecuado y condiciones de trabajo seguras, como el fomento de su desarrollo personal, alentándolos a adquirir habilidades más allá de las relacionadas con el trabajo, como la comunicación, la negociación, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la autoconfianza.

En cuanto a la sostenibilidad del estudio sobre el trabajo doméstico realizado en el marco del proyecto, su viabilidad implica mantenerle actualizado con datos y análisis periódicos, ya que las condiciones laborales y sociales pueden cambiar con el tiempo. Esto también puede contribuir a mantener el interés y el compromiso de las partes interesadas, y también a establecer y reforzar colaboraciones a largo plazo con instituciones estatales y académicas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y otros actores clave en el campo del trabajo doméstico. Estas colaboraciones pueden proporcionar recursos, conocimientos y redes valiosas.

El conjunto de las sesiones de sensibilización realizadas ha permitido crear una consciencia colectiva y efectiva que promueve el respeto y la valoración de los derechos de los/as TAD, contribuyendo así a un cambio positivo en la percepción y el tratamiento de esta categoría laboral.

No obstante, para dar una sostenibilidad a estas capacidades instaladas, se podía haber pensado en la creación de una estrategia de comunicación y promoción de incidencia política sobre los derechos laborales de los/as TAD, que incluye, entre otros:

- Colabora con medios de comunicación, como periódicos, revistas, programas de radio y televisión, para difundir información sobre los derechos de los trabajadores domésticos y crear debates públicos sobre el tema.
- Busca el apoyo de celebridades y líderes de opinión que puedan prestar sus voces y plataformas para promover la conciencia sobre los derechos de los trabajadores domésticos.
- Trabaja en conjunto con gobiernos locales y nacionales para impulsar políticas y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores domésticos.
- Crea recursos educativos en línea, como folletos descargables, cursos en línea y sitios web informativos, que proporcionen información detallada sobre los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

Resaltan también entre los factores críticos, la escasez de recursos de la propia CDT para seguir implementado las acciones de la estrategia nacional elaborada en el marco del proyecto. Para ello, es indispensable explorar la posibilidad de colaboración y creación de sinergias con actores públicos, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas u otros actores que puedan aportar recursos adicionales, experiencia y redes, con miras a mejorar las condiciones laborales de los/as TAD y promover la dignidad en el trabajo doméstico.

5. Conclusiones y lecciones aprendidas

La evaluación final se propuso valorar el nivel de logro de los resultados planificados y alcanzados por el proyecto. Para este análisis, se consideraron los siguientes criterios de evaluación: i) relevancia; ii) eficacia e impacto; iii) eficiencia y iv) sostenibilidad. Con base en los hallazgos registrados y descritos con anterioridad, las principales conclusiones son las siguientes:

5.1. Relevancia

- **Congruencia con el marco político normativo del país:** el proyecto revela un alto nivel de congruencia con los principales instrumentos político normativo del Estado marroquí sobre la promoción del trabajo decente, en particular con las metas del Nuevo Modelo de Desarrollo (NMD - visión 2035), que marca en su tercer eje “*Oportunidades de inclusión para todos y vínculo social consolidado*”, una intervención estratégica dirigida a “*Asegurar la protección social que fortalezca la resiliencia, la inclusión y materialice la solidaridad entre los ciudadanos*”. También, el proyecto responde a los de factores causales críticos del trabajo doméstico en Marruecos, en particular las relacionadas con la aplicación de Ley 19-12 en Marruecos, mediante un enfoque

multidimensional que involucró a instituciones estatales, empleadores/as, trabajadores/as, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes.

- **Congruencia con las necesidades de la población participante:** el nivel de pertinencia del proyecto se considera muy adecuada con las necesidades de los titulares de derechos, puesto que las actuaciones del proyecto se han inclinado a promover la mejora de las condiciones del trabajo domésticos en Marruecos, a través de una serie de actividades que pueden agruparse en dos grandes bloques:
 - Bloque 1. Enfocado a la generación del conocimiento para aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos y la elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente y,
 - Bloque 2. Dedicado a promover la autonomía progresiva de los/as TAD para la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico y la organización de esta categoría de trabajadores/as.
- **Congruencia con las prioridades de intervención de los socios:** En el caso del socio-financiador (El Gobierno de La Rioja), el proyecto es muy coherente y alineado con las prioridades subrayadas en el IV Plan Director de la Cooperación al Desarrollo de La Rioja 2019 – 2022, sobre todo en torno a las líneas sectoriales de promoción de los derechos humanos y el trabajo decente. Además, intrínsecamente, el proyecto se alinea también con lo establecido en el MAP (España – Marruecos). Por otro lado, la elección de la contraparte local “CDT”, resulta también muy pertinente, por la correspondencia de la actuación con los objetivos y ejes de actuación de esta entidad. También se ha valorado positivamente la ONG promotora de la intervención, ISCOD, por su experiencia previa en promoción de los derechos de los/as trabajadores/as, fomento de acceso a trabajo decente y disminución de brechas de desigualdades laborales para los colectivos más vulnerables y excluidos. Y las experiencias conjuntas de las dos organizaciones.

5.2. Eficacia e impacto

- **Nivel de logro del resultado 1 “Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos”.** Entre los factores de éxito de este resultado, cabe destacar: (i) elaboración y difusión de un estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos y (ii) dotación de la CDT de una estrategia integral de intervención para la promoción del trabajo decente en el sector del trabajo doméstico. Estos factores han permitido influir la opinión pública, fomentar el cambio social y promover la protección de los derechos de los/as TAD mediante la creación de conciencia, la educación y la promoción de políticas adecuadas.
- **Nivel de logro del resultado 2 “Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico”.** Entre los factores de éxito de este resultado, cabe destacar: (i) elaboración de planes de acción regionales que emanan de la estrategia nacional de la CDT; (ii) diseño e implementación de formaciones dirigidas tanto a los/as TAD, como a los/as empleadores y el grupo de coordinación de la CDT a nivel de cada zona de intervención del proyecto; (iii)

creación de servicios de mentoría donde los TAD puedan recibir orientación y asesoramiento y, (iv) desarrollo de campañas de comunicación y sensibilización efectivas en torno a la protección social de los/as TAD. El éxito de estas intervenciones se ha reflejado en el fomento de la autonomía progresiva de los/as TAD, mediante el cual los/as trabajadores/as de este sector puedan obtener gradualmente un mayor control y poder sobre sus condiciones laborales, derechos y toma de decisiones en el lugar de trabajo.

- **Nivel de contribución al impacto esperado:** las contribuciones realizadas por el proyecto fueron suficientes para conseguir el objetivo específico planteado “*Promover la protección social de las/os trabajadoras y trabajadores domésticos en Marruecos mediante la aplicación efectiva de la ley n° 19-12 (que regula las relaciones laborales entre los/las trabajadores/las domésticos/las y los/las empleadores/las) en Marruecos*”.

Las principales evidencias que respaldan estos hallazgos son las siguientes:

- Mejorar la disponibilidad y la difusión de información cuantitativa y cualitativa sobre la situación de protección de los derechos laborales y de protección social de los/as TAD en Marruecos
 - Desarrollo de conocimientos de los/as TAD y de los/as empleadores sobre los derechos laborales y de acceso a la protección social, además de las obligaciones.
 - Desarrollo de estrategias de comunicación y de concientización ciudadana sobre los derechos laborales y de protección social de los/as TAD, con la involucración de los actores tanto públicos, como privados o de la sociedad civil, y con la implicación de los medios de comunicación.
- **Factores de éxito que contribuyeron al logro de los resultados:** el proyecto empleó algunas estrategias o actividades que tuvieron mayor eficacia que otras para el logro de los resultados planificados. Entre estos, cabe resaltar los siguientes:
 - i) Fomentar la gestión del conocimiento sobre la situación laboral y de protección social de los/as TAD: Se elaboró un estudio sobre los derechos laborales y de protección social de los TAD proporcionando una base sólida para la gestión del conocimiento, la mejora de la comprensión y la creación de un cambio positivo en la comunidad y la sociedad en general.
 - ii) Fomentar la autonomía progresiva de los/as TAD: Para ejercer sus derechos, tomar decisiones informadas y desarrollar su independencia de manera gradual y constante, esto fue posible gracias a la implementación de un enfoque integral que abarque la educación, la capacitación, la sensibilización y la creación de oportunidades.
 - iii) Promover la concientización y sensibilización ciudadana sobre los derechos laborales y de protección social de los/as TAD: Estas intervenciones sirvieron, entre otros, a aumentar

los conocimientos sobre los derechos laborales de los/as TAD y reforzar nuevas aptitudes y comportamientos para promover un ambiente laboral justo y digno.

5.3. Eficiencia

Respecto al presupuesto y su gestión, el equipo evaluador concluye que han sido correctos. Asimismo, la eficiencia respecto al modelo de gestión empleado.

La percepción general fue que en el transcurso del proyecto se logró construir un buen relacionamiento del equipo de trabajo en el territorio, lo que permitió sinergias y un mayor trabajo conjunto en lo local, lo cual redundó en una mayor eficiencia.

En aspectos generales, los mecanismos de colaboración institucional han funcionado adecuadamente lo que ha favorecido la buena puesta en marcha de todos los componentes del proyecto. También, las partidas presupuestarias se han ejecutado conforme a lo previsto y el peso de las mismas resulta coherente con la ejecución programada.

5.4. Sostenibilidad

- **Cambios con mayores posibilidades de sostenibilidad:** En términos globales, hay muchos cambios con más posibilidades de continuidad, sobre todo en términos de apropiación y capacidades. De hecho, el proyecto en su conjunto ha dejado instaladas unas capacidades técnicas enfocadas en el desarrollo humano, y ha mejorado las habilidades y las competencias de los/as TAD, tanto en lo que concierne sus derechos laborales, incluidos los derechos a salarios justos, descanso adecuado y condiciones de trabajo seguras, como el fomento de su desarrollo personal.
- **Sostenibilidad potencialmente crítica:** Resaltan entre los factores más críticos, la posibilidad de creación de una estrategia de comunicación y promoción de incidencia política sobre los derechos laborales de los/as TAD. Además, de la escasez de recursos de la propia CDT para seguir implementado las acciones de la estrategia nacional elaborada en el marco del proyecto. Para ello, es indispensable explorar la posibilidad de colaboración y creación de sinergias con otros actores tanto públicos, como privados o de la sociedad civil, incluidos los medios de comunicación, que puedan aportar recursos adicionales, experiencia y redes, siempre con miras a mejorar las condiciones laborales de los/as TAD y promover la dignidad en el trabajo doméstico.

6. Recomendaciones

Como concreción de la finalidad planteada por el proyecto, se establecen las siguientes recomendaciones generales y específicas, encaminadas a la mejora del diseño e implementación de futuras fases del proyecto evaluado.

De carácter general

Respecto a la estrategia de *partenariado* entre ISCOD y CDT

Partiendo de una visión holística procesual de fomento de las intervenciones de cooperación internacional, basadas sobre el *partenariado*, la participación y la redención de cuentas, y todos los otros factores y principios de trabajo colaborativo y de cooperación, la continuidad del *partenariado* entre ISCOD y la CDT debería de partir sobre la base de reforzar, secuencialmente, la intervención conjunta, que pasa inevitablemente por profundizar en el trabajo de visibilizar y promocionar la participación democrática, la buena gobernanza y la planificación de estrategias de desarrollo basadas en equidad e igualdad de género y el enfoque basado sobre los derechos humanos (EBDH).

Ambas entidades (ISCOD y CDT) tienen interés en desarrollar otras intervenciones enfocadas a la promoción de los derechos laborales de los/as TAD, a través de intervenciones de estructuración e institucionalización de organizaciones sindicales de esta categoría de trabajadores/as y el fomento de sus capacidades para que puedan reclamar sus derechos. Así, sería preciso un proyecto exclusivo para profundizar en la promoción de una estrategia de incidencia política con la implicación de todos los actores, tanto públicos, como privados o de la sociedad civil, incluidos todos los sistemas y medios de comunicación.

Además, se debe tener en cuenta en las próximas intervenciones, que los proyectos de promoción de cambios legislativos y políticos, requiere una duración que va más allá de 18 meses, por lo que sería necesario configurar intervenciones de al menos 24 meses.

Respecto al sistema de gestión, seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos

Para futuras intervenciones, se recomienda elaborar un manual / guía de gestión, seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos desarrollados, que tenga en cuenta mínimamente los siguientes objetivos:

- ✓ Fortalecer el sistema de gestión, seguimiento y monitoreo de los proyectos: En este sentido, habrá que liberarse de la visión clásica de seguimiento y monitoreo de los proyectos de cooperación, que se entiende como una simple obligación impuesta desde el exterior, focalizada en el reporte a los donantes, y de pensar en un sistema global y estratégico que recoge estos 4 componentes:

Figura 9: Elementos fundamentales de seguimiento y monitoreo



Fuente: Elaboración propia

En este sentido, cabe crear carpetas organizadas de documentación de ejecución de cada acción emprendida en el proyecto, clasificadas también por resultados, lo que permitirá más tarde analizar el contenido cuantitativo y cualitativo de cada intervención, teniendo siempre en cuenta que la recogida de la información se base sobre el enfoque de género, la territorialidad y las condiciones del contexto local.

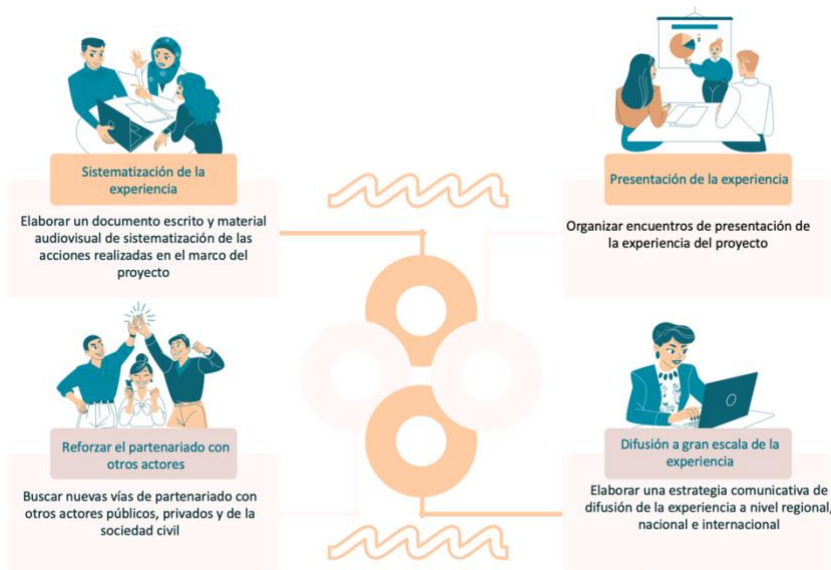
- ✓ Fortalecer el sistema de evaluación interna de los proyectos: Basada en 3 procesos (evaluación ex ante, evaluación intermedia y evaluación final). La Evaluación es un proceso de análisis crítico de todas las actividades y resultados de un proyecto, con el objeto de determinar la pertinencia de los métodos utilizados y la validez de los objetivos, la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto en los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones.

La evaluación es un proceso general de aprendizaje cuyos fines son, básicamente (1) mejorar las condiciones presentes del proyecto, (2) sacar a flote las posibles insuficiencias o errores del proyecto para contrarrestarlos y prevenirlos en el futuro, y (3) destacar lo útil, eficiente y aceptable para actualizarlo teniendo en cuenta las circunstancias que ayudaron a su éxito y las nuevas que se prevean.

Respecto a la sistematización, difusión y partenariado

La intervención de este proyecto en materia de promoción de los derechos laborales de los/as TAD, ha generado una serie de prácticas funcionales que pueden ser sistematizadas y difundidas a nivel regional, nacional e internacional:

Figura 10: Sistematización, difusión y partenariado

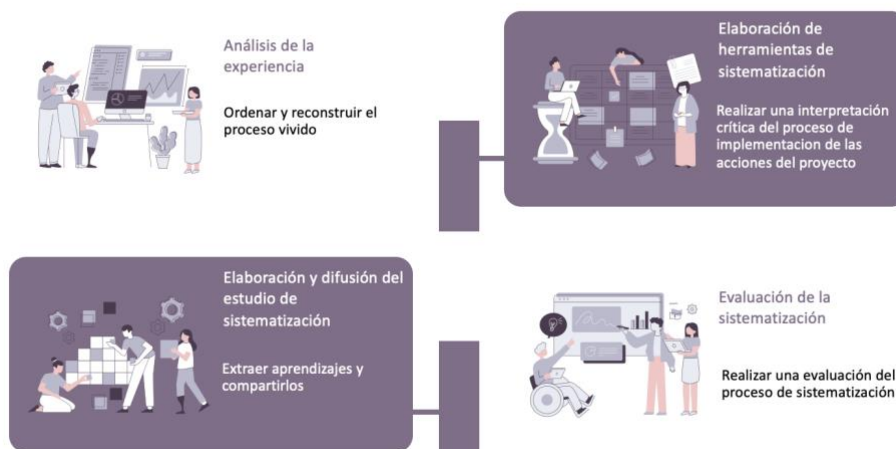


Fuente: Elaboración propia

• Sistematización de la experiencia

Con la sistematización de la experiencia del proyecto evaluado se pretende hacer una interpretación crítica de sus diferentes ejes de intervención: (i) Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos y (ii) Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico. Se trata de un proceso de; a) Ordenar y reconstruir el proceso vivido; b) Realizar una interpretación crítica de ese proceso; y c) Extraer aprendizajes y compartirlos.

Figura 11: Proceso de sistematización



Fuente: Elaboración propia

El documento de estudio de sistematización de la experiencia del proyecto evaluado será un documento de referencia para ISCOD y CDT, y también servirá de guía de orientación para los actores públicos y del tejido asociativo que trabaja en este ámbito, para implementar acciones dirigidas a mejorar el acceso al derecho laboral de los/as TAD en el país.

En virtud de ello, y siendo conscientes del importante trabajo que fue realizado en los diferentes ejes de intervención del proyecto evaluado, proponemos un modelo de sistematización que recoge los principales aprendizajes derivados de su ejecución, a saber:

Cuadro 11: Ejes de sistematización de la experiencia del proyecto

EJES DE INTERVENCIÓN	COMPONENTES DE LA SISTEMATIZACIÓN	EJES PRINCIPALES DE LA SISTEMATIZACIÓN
Aumentar el conocimiento sobre el sector del Trabajo Doméstico en Marruecos	Realización y difusión de un estudio sobre la situación del trabajo doméstico en Marruecos	La gestión de conocimientos sobre el trabajo doméstico en Marruecos
	Elaboración de una estrategia de intervención para la promoción del trabajo decente en el sector del trabajo doméstico.	
Promover la regularización de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico	Creación de planes regionales y fortalecimiento de competencias para la mejora de la empleabilidad de los/as TAD en economía formal	El fomento de la autonomía progresiva de los/as TAD
	Puesta en funcionamiento de servicios de orientación y acompañamiento de los/as TAD y empleadores/as	
	Campañas de comunicación y sensibilización para la movilización del conjunto de la sociedad en torno a la protección social de los/as TAD	

Fuente: Elaboración propia

Un aspecto para tener en cuenta en este proceso de sistematización es la creación de material audiovisual con el testimonio de titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones implicados en el proyecto, mediante pequeñas capsulas que describen las buenas prácticas y las lecciones aprendidas a lo largo de ejecución del proyecto.

- Presentación de la experiencia

Una vez el documento de sistematización y el material audiovisual están diseñados, preferiblemente en francés y árabe, se recomienda proceder con la difusión de la experiencia a nivel regional y nacional en partenariat con las direcciones regionales y provinciales de trabajo y de la CNSS.

En base a ello, se recomienda realizar foros a nivel nacional y regional, bajo el lema “Los derechos de los/as trabajadores/as domésticos/as en Marruecos, desafíos y oportunidades”, para difundir a gran escala los hallazgos del proyecto.

En este foro, puede ser organizado de la siguiente forma:

- Conferencia inaugural
- Exposición de la experiencia del proyecto (con la proyección del material audiovisual creado)
- Organización de paneles temáticos de trabajo, de entre los temas que se pueden abordar son; (1) Los derechos de los/as TAD y los desafíos y las limitaciones de la ley 12-19, (2) Informar, Educar y Concientizar a la población sobre los derechos de los/as TAD, (3) el sistema de protección social y generalización de la cobertura sanitaria para los/as TAD y, (4) Mejorar las competencias profesionales de los/as TAD
- Elaborar un informe del foro, especificando las conclusiones y las recomendaciones, y difundirlo a gran escala.

La participación de los medios de comunicación es de suma importancia para difundir los hallazgos del proyecto a nivel nacional e internacional.

- Reforzar el partenariado

A base de las conclusiones y las recomendaciones del proceso de sistematización y de los hallazgos de los foros organizados a nivel regional y nacional, se recomienda elaborar un plan para indicar nuevas formas de partenariado y colaboración con actores públicos, privados y de la sociedad civil. Con la perspectiva de consolidar y extender la experiencia del proyecto a todo el territorio marroquí.

- Difusión a gran escala de la experiencia

En este apartado se recomienda elaborar e implementar un Plan de Comunicación y Difusión de los resultados de esta experiencia a nivel regional, nacional e internacional.

Los objetivos generales de este Plan de Comunicación y Difusión son los siguientes:

- Organizar una comunicación eficiente de las herramientas elaboradas de sistematización del proyecto a nivel regional, nacional e internacional
- Dar a conocer el proyecto a los potenciales actores a nivel regional, nacional e internacional
- Informar y comunicar los resultados del proyecto a organismos y entidades públicas y privadas y de las instituciones nacionales e internacionales que podrían estar interesadas o trabajan en el ámbito de derechos humanos y de fomento de la economía formal y el trabajo decente.

Este Plan de Comunicación y Difusión puede estar compuesto por los siguientes elementos:

- Objetivos y grupos destinatarios.
- Estrategia y contenido de las medidas de publicidad
- Presupuesto indicativo de aplicación de las medidas previstas.
- Indicación de los resultados esperados de las medidas de publicidad y difusión.
- Sistema de monitoreo y evaluación del Plan de Comunicación y Difusión

De carácter específico

Las recomendaciones específicas están ligadas a algunos componentes claves del proyecto:

Promoción de una estrategia de incidencia política

En su planteamiento, el proyecto evaluado no ha iniciado ningún proceso de promoción de incidencia política. No obstante, parece recomendable la elaboración de una estrategia de *Advocacy* para mejorar las políticas públicas en materia de promoción de los derechos de los/as TAD.

Para la planificación de esta estrategia de incidencia política, se puede basarse sobre los siguientes documentos elaborados en el marco del proyecto evaluado:

- Estudio documental y empírico sobre el trabajo doméstico en Marruecos
- Estrategia de intervención de la CDT para la promoción del trabajo decente
- Resultados, conclusiones y recomendaciones de la presente evaluación
- Documento de sistematización de la experiencia del proyecto

Cuadro 12: Estrategias de Incidencia Política

COMPONENTES	PROPUESTAS
ESTRATEGIA POLÍTICA	<p>Implica realizar gestiones directas con los decisores políticos, a través del Cabildeo para presentar a los decisores políticos y los actores estatales, las causas objetivas y subyacentes de acceso al derecho laboral y el trabajo decente de los/as TAD, sobre todo para la población inmersa en situación de altos niveles de vulnerabilidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de Objetivos Claros: definir con precisión los cambios legislativos y políticos que se desean lograr, estableciendo objetivos concretos y medibles. 2. Análisis Político: Comprender el entorno legislativo y político, los actores clave, sus intereses y relaciones. Identificar aliados potenciales y oponentes. 3. Desarrollo de Políticas Alternativas: Proporcionar soluciones prácticas y viables para los problemas que se desean abordar. Presentar propuestas que consideren las preocupaciones de los tomadores de decisiones. 4. Creación de Coaliciones: Formar alianzas con otras organizaciones y grupos que compartan objetivos similares. Una coalición puede aumentar la influencia y la visibilidad. 5. Cabildeo Estratégico: Interactuar con legisladores y funcionarios claves para presentar argumentos sólidos a favor de los objetivos identificados, proporcionando información respaldada por datos y evidencias.
ESTRATEGIA ORGANIZATIVA	<p>Implica realizar acciones para empoderar al equipo de la CDT y de los actores aliados sobre las estrategias de Incidencia Política y su importancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asignación de Roles y Responsabilidades: Definir quién se encargará de cada aspecto de la estrategia de incidencia. Clarificar las responsabilidades dentro del equipo. 2. Movilización de Recursos: Asegurar los recursos necesarios, como

	<p>financiamiento, personal y tiempo, para llevar a cabo la estrategia de manera efectiva.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Capacitación y Formación: Proporcionar al equipo la capacitación necesaria en áreas como cabildeo, comunicación y análisis político. 4. Gestión del Tiempo: Planificar y establecer plazos realistas para cada fase de la estrategia. Establecer hitos para evaluar el progreso. 5. Evaluación y Aprendizaje: Evaluar periódicamente el desempeño de la estrategia y ajustar en función de los resultados y las lecciones aprendidas.
<p>ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN MEDIÁTICA</p>	<p>Implica realizar acciones destinadas a ganar el apoyo de los/as periodistas, medios de comunicación y de celebridades y líderes de opinión, y consecuentemente influir de forma significativa en la opinión pública sobre la importancia de mejorar el marco legislativo y político de promoción de los derechos de los/as TAD.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de Audiencias: Identificar a quién se necesita influir: tomadores de decisiones, público en general, aliados, los propios TAD, etc. 2. Mensaje Claro y Compelling: Desarrollar mensajes claros y convincentes que resalten la importancia de esta causa y los cambios necesarios. 3. Canalización de Comunicación: Utilizar una combinación de medios, como redes sociales, medios de comunicación tradicionales, eventos públicos, contenido en línea, implicando a todos los medios de comunicación, celebridades y líderes de opinión. 4. Historias y Casos de Éxito: Compartir historias reales y ejemplos de cómo los cambios políticos podrían mejorar la vida de los/as TAD. 5. Movilización en Línea: Aprovechar las redes sociales y las plataformas en línea para movilizar a una base sólida de seguidores y generar apoyo. 6. Relaciones con Medios: Establecer relaciones con periodistas, medios de comunicación, celebridades y líderes de opinión, para asegurar una cobertura adecuada de los esfuerzos de incidencia. 7. Mensajes Coherentes: Asegurar que los mensajes vehiculados sean coherentes en todas las plataformas y momentos.

Fuente: Elaboración propia

Existen muchos ámbitos donde se puede generar una campaña de Incidencia Política y que están identificadas en el estudio realizado en marco de este proyecto. Damos el ejemplo de crear mecanismos de control y seguimiento, fomentar la organización sindical de los/as TAD, aplicar de forma coherente el Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos de la OIT, etc. Estas estrategias de incidencia política deben de ser acompañadas por un sistema de monitoreo y evaluación:

- El monitoreo consiste en verificar y analizar si las estrategias y actividades propuestas a realizar se están ejecutando y si han cumplido con su propósito; de modo que se puedan hacer las correcciones que sean necesarias durante su implementación.

- El acompañamiento, tiene que ver con hacer el seguimiento, dar orientación y soporte al equipo durante la ejecución de las actividades, para que puedan cumplir más satisfactoriamente sus funciones e implementar adecuadamente las estrategias.
- La evaluación permite medir el nivel de logro obtenido con la implementación de las estrategias de *Advocacy*. También proveer información sobre la eficacia de las estrategias y actividades implementadas, así como las causas que han facilitado o dificultado la implementación del plan de incidencia.

Refuerzo de la organización de los/as TAD:

A lo largo de ejecución del proceso evaluativo, se ha indagado sobre las necesidades de los/as TAD, que quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

Cuadro 13: Necesidades de los/as TAD

TIPO DE FORMACIÓN	TEMÁTICAS
<p>Formaciones y capacitaciones técnicas y transversales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las formaciones técnicas en algunas temáticas específicas como el cuidado de niños/as, personas mayores y personas en situación de discapacidad, Entrenamiento en técnicas de primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP), Higiene y Seguridad, etc. pueden ser realizadas en colaboración directa con algún actor público que puedan acreditar estas formaciones, como por ejemplo “Entraide Nationale”. - Respecto a las formaciones transversales muchas de ellas fueron ya contempladas por el proyecto evaluado, si bien, creemos que es recomendable seguir con el mismo planteamiento de fomento de las habilidades de los/as TAD (Comunicación Efectiva, Empatía y Respeto, Gestión del Tiempo, solución de Conflictos, Derechos Laborales, Cultura de Género y Equidad, Autocuidado, Desarrollo Personal y Profesional, etc.). <p>Sería aconsejable realizar también cursos específicos de empoderamiento empresarial a los/as TAD, con miras a mejorar la situación laboral y económica de este sector de la población. Se trata de un enfoque que busca que los/as TAD tengan más control sobre sus propios medios de vida, lo que incluye el acceso a mejores condiciones laborales, oportunidades de desarrollo profesional y un mayor reconocimiento social. En este sentido, una formación específica sobre las habilidades técnicas y empresariales, así como la educación financiera (toma de decisiones informadas y evaluación de riesgos y oportunidades financieras), pueden ser unas herramientas eficaces para lograr mejorar las condiciones laborales de los/as TAD, fomentar las oportunidades de su desarrollo profesional y ayudar a</p>

	que el trabajo doméstico sea visto como una profesión valiosa (mayor reconocimiento social)
Construcción colectiva de la identidad sindical	<p>Es elemental seguir apoyando los servicios de orientación y acompañamiento de los/as TAD, pero también es muy recomendable la construcción colectiva de la identidad sindical para los/as TAD, puesto que es un proceso crucial para empoderar a este grupo laboral y abogar por sus derechos y condiciones de trabajo. La identidad sindical se refiere a la creación de una conciencia compartida entre los trabajadores domésticos sobre su pertenencia a un sindicato y su lucha colectiva por la mejora de sus condiciones laborales y sociales.</p> <p>Algunos de los pasos y consideraciones para lograr una construcción colectiva efectiva de la identidad sindical son: Concientización, Formación Sindical, Participación Inclusiva, Definición de Valores y Objetivos, Creación de Redes, Acciones Colectivas, Comunicación Efectiva, Empoderamiento Individual, Alianzas Estratégicas, Educación Continua, Reconocimiento y Valorización, Persistencia y Resiliencia, etc.</p> <p>Al construir colectivamente la identidad sindical, los/as TAD pueden unirse para abogar por condiciones de trabajo justas, acceso a seguridad social y el reconocimiento de su contribución vital a la sociedad.</p>
Indagar sobre otras formas exitosas de organización de los/as TAD	<p>A nivel nacional, se realizaron iniciativas promovidas por la sociedad civil organizada dirigidas a promocionar los derechos laborales de los/as TAD, de entre ellas mencionamos, el proyecto “Profesionalización de trabajadores domésticos (PTD)” implementado en la región Rabat – Salé – Kenitra entre 2019 y 2022 por la Red Marroquí de Economía Social y Solidaria (REMESS) en partenariat con la ONG belga Écho communication, la región RSK, la comuna de Rabat, CGLU África y Asociación Hack and Pitch, y con la financiación de la Región Bruselas Capital. Este proyecto ha promovido la creación de cooperativas de servicios gestionadas por los/as TAD, como una forma de organización y de creación de colaboración y cooperación entre este colectivo laboral.</p> <p>La idea propuesta en esta recomendación es indagar sobre otras formas exitosas de organización de los/as TAD para mejorar sus condiciones laborales, derechos y reconocimiento, a través de la creación de sinergias de colaboración y de foros de debate e intercambio de experiencias con las entidades que trabajaron e/o implementan proyectos de promoción del trabajo decente en Marruecos.</p> <p>Cada contexto puede requerir enfoques adaptados y combinaciones de estrategias para lograr la organización exitosa de los/as TAD. La solidaridad, la comunicación efectiva y la perseverancia son claves en este proceso.</p>
Creación de una base de datos de los/as TAD	Ante la falta de información estadística sobre el número de los/as TAD, la creación de una base de datos de los/as trabajadores/as domésticos/as puede ser una herramienta útil para recopilar información relevante sobre esta población laboral, comprender sus

necesidades y condiciones, y desarrollar estrategias para mejorar sus derechos y condiciones de trabajo. Sin embargo, es importante llevar a cabo este proceso de manera ética y respetando la privacidad de los/as trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

De carácter innovador

Implementar un programa "Hacia una sociedad del cuidado" dirigido al personal técnico de instituciones gubernamentales y OSC

La economía del cuidado y el trabajo doméstico tienen un profundo impacto en la sociedad y la economía, pero a menudo han sido subestimados y desvalorizados.

Para asumir desde las políticas públicas los compromisos dirigidos a superar los nudos de la desigualdad que garanticen los derechos humanos y contribuyan al logro de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de los colectivos más vulnerables. Se ha generado esta recomendación dirigida a realizar un curso formativo sobre la sociedad del cuidado, entendida como el horizonte que supone una construcción colectiva y multidimensional para desatar los nudos estructurales de la desigualdad de género y ubicar el cuidado de las personas y del planeta en el centro del desarrollo sostenible. De eso se trata la sociedad del cuidado: una propuesta de organización social que ubica la sostenibilidad de la vida como el objetivo prioritario.

Para ello es preciso reconocer el derecho al cuidado que implica garantizar el derecho de cada persona en las tres dimensiones del concepto (cuidar, ser cuidado y auto-cuidarse), reconocer el valor del trabajo de cuidado y garantizar los derechos de las personas que proveen cuidado. También supone superar la asignación estereotipada del cuidado como una responsabilidad de las mujeres y avanzar en la corresponsabilidad en la provisión de cuidados tanto entre hombres y mujeres, como entre el Estado, las comunidades y las familias.

Presentamos a continuación algunas temáticas que pueden ser incluidas en este curso:

- Pedagogía de los cuidados. Curso introductorio conceptual.
- El cuidado como un derecho.
- Cuidados y Género: rompiendo paradigmas.
- Cuidados y la movilidad de personas
- Economía de los Cuidados
- Gobernanza de los cuidados
- Impacto de la demanda de cuidados en el mercado laboral femenino.
- Cuidados y postpandemia. Impactos y políticas públicas en la recuperación.
- Organización social del cuidado.
- Políticas de cuidado. Experiencias nacionales e internacionales.
- Medición de los cuidados. Encuestas de uso de tiempo e indicadores.

En resumen, la economía del cuidado y el trabajo doméstico son aspectos cruciales de la sociedad y la economía que requieren una mayor atención y acciones concretas para abordar las desigualdades de género, reconocer el valor de estas actividades y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

El benchmarking para identificar las mejores prácticas y políticas que otros países han implementado para mejorar las condiciones laborales de los/as TAD

El benchmarking es una práctica que implica comparar las mejores prácticas, procesos y resultados de una organización o sector con los de otras organizaciones o sectores similares. En el contexto del fomento de los derechos de los/as TAD, el benchmarking puede ser una herramienta valiosa para identificar las mejores prácticas y políticas que otros países o regiones han implementado para mejorar las condiciones laborales de estos/as trabajadores/as. Algunas formas para realizar el benchmarking en este ámbito:

- **Identificación de Referencias:** Investigar y recopilar información sobre las políticas y regulaciones relacionadas con los derechos de los/as TAD en otros países o regiones, enfocándose en los lugares que hayan logrado avances significativos en este campo.
- **Definición de Indicadores:** Establecer indicadores claros para evaluar y comparar las condiciones laborales y los derechos de los/as TAD en diferentes lugares. Esto podría incluir indicadores como salario mínimo, horas de trabajo, días de descanso, acceso a seguridad social, entre otros.
- **Recopilación de Datos:** Reunir datos cuantitativos y cualitativos sobre las prácticas y regulaciones en cada ubicación de referencia, utilizando para ello fuentes confiables, como informes gubernamentales, estudios académicos, informes de organizaciones no gubernamentales y estadísticas laborales.
- **Análisis Comparativo:** Comparar los datos recopilados en relación con los indicadores establecidos. Identificar las similitudes, diferencias y áreas en las que otros países han logrado avances notables en la protección de los derechos de los/as TAD.
- **Identificación de Mejores Prácticas:** Examinar las políticas y enfoques que han sido exitosos en otros lugares. Analizar cómo se han implementado y los resultados que han generado para los/as TAD.
- **Contextualización:** Tener en cuenta las diferencias culturales, económicas y legales entre los países o regiones de comparación. Lo que funciona bien en un lugar podría necesitar adaptaciones para ser efectivo en otro.
- **Planificación de la Implementación:** Una vez identificadas las mejores prácticas y políticas, adaptar y planificar cómo podrían ser implementadas en Marruecos. Esto podría requerir cambios en las leyes, regulaciones o prácticas de empleo actuales, y podría también enriquecer la estrategia de incidencia política.

- Participación de *Stakeholders*: Involucrar a los/as TAD, sindicatos, ONGs y otras partes interesadas en el proceso de benchmarking y en la planificación de la implementación. Sus perspectivas y aportes son cruciales para el éxito.
- Evaluación y Ajustes: Una vez implementados los cambios basados en el benchmarking, asegurar el monitoreo y la evaluación constantes de los resultados. Realizar ajustes según sea necesario para asegurar el logro de las mejoras.
- Comunicación y Difusión: Compartir los resultados de benchmarking y las mejoras implementadas con el público en general, los/as TAD y otras partes interesadas para crear conciencia y fomentar el apoyo.

El benchmarking es un proceso continuo, y las lecciones aprendidas de otros países y regiones pueden proporcionar valiosos *insights* para mejorar las condiciones laborales de los/as TAD.

7. Difusión de los resultados de la evaluación

La **difusión** es tan importante como el desarrollo de los outputs del conocimiento. Solo un sistema eficiente de difusión asegurará que los actores involucrados en el proyecto reciben la retroalimentación de la evaluación pertinente para sus necesidades específicas.

La información compartida es simple, práctica y pertinente. Se dirige al público objetivo y pone en evidencia los objetivos, logros y ventajas del proyecto y los aspectos de mejora a considerar fruto del aprendizaje obtenido.

Con el fin de garantizar una gestión eficaz de las actividades y de las herramientas creadas, se ha propuesto el diseño de herramientas útiles para facilitar el feedback de los resultados presentados por el equipo evaluador tanto a las entidades implementadoras del proyecto (ISCOD y la CDT) como a los actores clave implicados directa o indirectamente en las actividades evaluadas.

A continuación, se presentan algunos pasos prácticos para desarrollar productos del conocimiento derivados de la evaluación, y para difundirlos.

➤ Paso 1: Identificar las audiencias a las que se dirige y sus necesidades de información

A la hora de identificar la audiencia se debe tener en cuenta todos los sujetos de derecho involucrados en la implementación del proyecto:

Titulares de derechos:

- Los/as trabajadores/as domésticos/as implicados en el proyecto y en la evaluación en las tres (3) zonas de implementación de esta intervención.

Titulares de responsabilidad:

- ISCOD
- CDT
- Coordinadores/as locales de las tres (3) zonas de implementación de esta intervención

- Equipos locales de coordinación, compuestos de sindicalistas (hombres y mujeres)
- Personal técnico docente (Personal docente de los talleres impartidos)
- Personal técnico encargado de elaboración del estudio y el documento de la estrategia de la CDT
- Representaciones de la sociedad civil, sobre todo la Unión de Acción Femenina (UAF) y la Asociación de Iniciativas Urbanas Hay Muhamadi (AIU)

Titulares de Obligación:

- Direcciones regionales y provinciales del ministerio de trabajo
- CNSS
- **Paso 2: Determinar los tipos de productos que responden a las necesidades de información de la audiencia**

Además de publicar información sobre los resultados de la evaluación, se puede desarrollar una mezcla de productos de conocimiento para responder a la demanda de información de grupos diferentes. Para ello, se puede llevar a cabo una evaluación sistemática de las necesidades y la demanda de productos específicos entre las audiencias a las que está destinado para garantizar la pertinencia y el valor de los productos. Los siguientes son algunos ejemplos de herramientas de comunicación y productos de la evaluación:

- **Sinopsis de la evaluación:** Se trataría de un resumen de tres a cinco páginas, con un enfoque no excesivamente técnico, para aumentar el interés general sin abrumar al lector.
- **Nota publicitaria de la evaluación:** Se basa en una descripción de un párrafo diseñada para aumentar la visibilidad del contenido publicado y anunciar la publicación del informe en la página Web de ISCOD y la CDT y, a través de sus redes sociales

Página web ISCOD: <https://iscod.org> // Página web de la CDT: <https://cdtmaroc.ma>

- **Paso 3: Identificar los requisitos de lenguaje por producto y según la audiencia**

Para optimizar el impacto del intercambio del conocimiento y de los esfuerzos de difusión, los productos del conocimiento deberían ser traducidos a los idiomas locales siempre que sea posible. Si los recursos son limitados, la unidad que lo encarga puede determinar los requisitos del idioma en función del producto del conocimiento o de la audiencia. Como mínimo, el compendio de la evaluación debería ser traducido al idioma local más hablado (árabe, en este caso). Además, el lenguaje usado en el producto debería ser apropiado para los niveles técnicos de la audiencia a la que se dirige. Es mejor evitar el vocabulario excesivamente técnico y recelar del uso excesivo de los acrónimos.

- **Paso 4: Supervisar la retroalimentación y medir los resultados de los esfuerzos de difusión**

Sería aconsejable que existiera un mecanismo de retroalimentación y aprendizaje de la eficacia de la estrategia de difusión y la calidad de un producto del conocimiento en particular. Por ejemplo, las entidades promotoras del proyecto pueden realizar una rápida encuesta entre los destinatarios de los productos del conocimiento (para ello se dispone de una herramienta gratuita como es el formulario de Google Form).

Al analizar las respuestas, se debería preguntar lo siguiente:

- ¿En qué medida las informaciones recogidas en la evaluación son útiles para la implementación de futuros procesos de promoción de los derechos laborales de los/as trabajadores/as domésticos/as en Marruecos?
- ¿Se ha ofertado esa información de manera oportuna para influir efectivamente en los procesos de toma de decisiones?
- ¿Han alcanzado los productos de forma eficiente las audiencias directas e indirectas y estuvieron fácilmente accesibles?
- ¿Ha encontrado la audiencia que los productos eran útiles? En caso negativo, ¿Por qué motivo? ¿Qué se puede hacer mejor la próxima vez?

Las lecciones de la experiencia deberían estar reflejadas en los futuros esfuerzos para compartir y difundir el conocimiento de manera que las evaluaciones sigan siendo pertinentes y contribuyan al aprendizaje en la organización y la mejora de una base de conocimiento general en materia de desarrollo.

A continuación, se recogen los métodos más eficaces para la difusión de los resultados de la presente evaluación:

Cuadro 14: Métodos para la difusión de los resultados de la evaluación

STAKEHOLDERS	INFORMACIÓN REQUERIDA	METODOLOGÍA QUE SE PUEDE UTILIZAR
RESPONSABLES Y COORDINADORES DE LAS DOS ENTIDADES PROMOTORAS (ISCOD y CDT)	Recoger su punto de vista sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Las conclusiones de la evaluación y las lecciones aprendidas. - Las recomendaciones formuladas y las posibilidades de aplicación de las mismas. 	1. Reunión de trabajo entre los diferentes responsables y coordinadores/as de las 2 entidades promotoras para analizar los resultados de la evaluación y definir: <ul style="list-style-type: none"> - Sinopsis de la evaluación. - Nota publicitaria de la evaluación.

<p>ACTORES INSTITUCIONALES EN ESPAÑA (INCLUIDO EL FINANCIADOR – EL Gobierno de La Rioja)</p>	<p>Recoger su punto de vista sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las conclusiones de la evaluación y las lecciones aprendidas. - Las recomendaciones formuladas y las posibilidades de aplicación de las mismas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colgar en las páginas web de ISCOD y la CDT: <ul style="list-style-type: none"> - Sinopsis de la evaluación - Nota publicitaria de la evaluación 2. Informar a los actores por correo electrónico. 3. Recoger y analizar sus comentarios
<p>ACTORES INSTITUCIONALES EN MARRUECOS (Especialmente las Direcciones regionales y provinciales de trabajo, CNSS, etc.)</p>	<p>Recoger su punto de vista sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las conclusiones de la evaluación y las lecciones aprendidas. - Las recomendaciones formuladas y las posibilidades de aplicación de las mismas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Traducir al francés y/o árabe <ul style="list-style-type: none"> - Sinopsis de la evaluación - Nota publicitaria de la evaluación 2. Presentarles vía plataforma online los resultados de la evaluación 3. Recoger y analizar sus comentarios
<p>OTROS ACTORES DE LA SOCIEDAD CIVIL</p>	<p>Recoger su punto de vista sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las conclusiones de la evaluación y las lecciones aprendidas. - Las recomendaciones formuladas y las posibilidades de aplicación de las mismas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentarles estos documentos en el idioma que ellos manejan: <ul style="list-style-type: none"> - Sinopsis de la evaluación - Nota publicitaria de la evaluación 2. Recoger y analizar sus comentarios
<p>TITULARES DE DERECHOS DEL PROYECTO</p>	<p>Recoger su punto de vista sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las conclusiones de la evaluación y las lecciones aprendidas. - Las recomendaciones formuladas y las posibilidades de aplicación de las mismas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentarles estos documentos en árabe: <ul style="list-style-type: none"> - Sinopsis de la evaluación - Nota publicitaria de la evaluación 2. Recoger y analizar sus comentarios

Una de las actividades facultativas que se puede hacer para mejorar la difusión de las conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones de la evaluación final, es organizar un encuentro online o presencial de presentación del informe de evaluación, a la que se invitaría a todos los actores involucrados en el proyecto y/o en el proceso evaluativo. El equipo evaluador puede encargarse de presentar los resultados y de promover un debate crítico entre los actores para recoger su punto de vista sobre las conclusiones y las posibilidades de aplicación de las recomendaciones formuladas.

Fdo. Maha Raissouni
Consultora
AT Gestion



AT
GESTION

Avenida Hassan II, N 238, 93.000 Tetuán - Marruecos
Telf. +212 659 203 710 – Email. atgestionmaroc@gmail.com



INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA FINAL

PROYECTO

Promoción del trabajo decente en Marruecos a través de la protección social y la organización de los trabajadores del sector doméstico en Marruecos

Código de expediente: CI/2020-C-C-PD-010

FINANCIADO POR:



La Rioja



atgestionmaroc@gmail.com

ELABORADA POR:



AT
GESTION

Avenida Hassan II, N 238
93.00 Tetuán - Marruecos
Telf. +212 659 203 710

