

Datos Rápidos

► Evaluación de medio término independiente del Proyecto *Decent work through Skills and Livelihoods training for groups vulnerable to discrimination*

► Sobre el proyecto

El objetivo del proyecto es promover el acceso de personas diversas en términos de género a la economía formal y al mercado laboral en Brasil, promoviendo el acceso al trabajo decente y mejorando las condiciones de empleabilidad para aquellos en situaciones de mayor vulnerabilidad.



Los resultados esperados incluyen:



Mejorar el acceso a capacitación en habilidades específicas para el trabajo



aumentar la capacidad de gobiernos, trabajadores, empleadores y organizaciones de la sociedad civil para implementar estrategias nacionales que promuevan el trabajo decente;



difundir estrategias y metodologías efectivas para la inclusión económica de personas diversas en términos de género.

Componentes principales:



Formación profesional específica.



Fortalecimiento de capacidades institucionales.



Difusión de estrategias efectivas para la inclusión económica.

► Metodología de evaluación



Evaluación participativa



Evaluación basada en resultados



Análisis de contribución

Actividades



40

ENTREVISTAS
con 48
contrapartes



7

GRUPOS FOCALES
con 25
personas



CUESTIONARIO EN LÍNEA

51

Respuestas



3

MISIONES DE CAMPO

► Principales Resultados

1. Capacitación profesional:



Kitchen & Voice:

209 personas **capacitadas**;
34% obtuvieron **empleo formal**.



Emprendimiento:

48 personas **capacitadas**;
10 seleccionadas para recibir **capital semilla**.
(68% pertenecen a grupos con mayor vulnerabilidad;
15% son personas con discapacidad; 63% son
personas negras).



Organización sindical:

50 personas **capacitadas**;
96% en **situaciones vulnerables** (68%
son personas negras; 4% son personas con
discapacidad).

2. Cambios en políticas públicas:



Inclusión de metas específicas para la
promoción de trabajo decente **para personas
diversas en términos de género** en el **Plan
Plurianual 2024-2027**.



**Desarrollo de un plan nacional de
empleabilidad**. Alianza con el gobierno:
Creación de un plan nacional para promover el
empleo de personas diversas en términos de
género, con estrategias de implementación y
monitoreo.

3. Fortalecimiento institucional:



**Creación de una secretaría especializada
en un centro sindical nacional**. Enfocada
en los derechos laborales de personas diversas en
términos de género.



Fortalecimiento de OSCs implementadoras.
Incremento en capacidades institucionales y
sostenibilidad estructural.



► Lecciones Aprendidas



Becas de estudio y alimentación:

Fundamentales para garantizar la
permanencia de los participantes. Logró la
reducción de la tasa de abandono al 4.8%.



Representación de personas diversas:

É importante ter uma representação
da Importante tener representación de
la población objetivo en el personal y
gestión. Esto promueve identificación y
confianza entre los participantes.



Redes y alianzas heterogéneas:

Aumentan la efectividad y el alcance de
los resultados. Si bien hay la posibilidad
de conflictos, también de mayor
sostenibilidad y compromiso.



Sistematización y replicación:

Necesidad de una estrategia
robusta para sistematizar y replicar
metodologías. Potencial para generar
impacto más amplio y sostenibilidad
a largo plazo.



Participación de contrapartes desde el inicio:

Fundamental
involucrar a socios implementadores
en la planificación desde el principio.
Mejora la apropiación nacional y la
eficacia de las acciones.



► Buenas Prácticas



Participación inclusiva y estructura de gobernanza: La estructura de gobernanza del proyecto, incluyendo el Grupo Asesor, permitió la participación inclusiva de diversas contrapartes. Promueve el diálogo, la colaboración y la adaptabilidad en la planificación e implementación del proyecto.



Alianzas estratégicas para sostenibilidad e impacto: Establecer alianzas estratégicas con agencias gubernamentales, OSCs, instituciones empleadoras y sindicatos fue crucial para el éxito del proyecto. Uso de ventajas comparativas de cada contraparte para mejorar los resultados del proyecto.



Enfoques adaptativos y respuesta a cambios contextuales: Flexibilidad y resiliencia organizacional durante la pandemia y cambios gubernamentales. Metodologías de formación híbrida con potencial de réplica.



Capacitación centrada en los beneficiarios: Formación adaptada a necesidades y aspiraciones del público objetivo. Desarrollo de capacidades individuales y organizacionales.



Complementariedad entre temas de formación: Combinación de capacitación profesional, sindical y empresarial. Uso de experiencias piloto para influir en políticas públicas.



► Recomendaciones más importantes



Diversificar la Oferta de Cursos: Ofrecer una mayor variedad de cursos técnicos en áreas como administración, gestión, IT o costura, y extender la duración de los cursos en áreas técnicas de alta demanda. Se espera que esto mejore la adecuación de la capacitación a las expectativas y necesidades de los beneficiarios, aumentando sus oportunidades en el mercado laboral.



Ampliar relación con empresas y empleadores: Establecer una relación más amplia con empresas y empleadores, coordinando acciones de formación con oportunidades de contratación y estableciendo mecanismos de retroalimentación y seguimiento de egresados. Esto debería aumentar las oportunidades de empleo para los beneficiarios y mejora la relevancia de la formación en función de las demandas del mercado.



Revisar la Teoría del Cambio: Realizar una revisión robusta de la Teoría del Cambio del Proyecto, adaptando el contexto y contribuciones de las contrapartes, y desarrollando metodologías sistematizadas y programas replicables. Se espera que esto mejore la coherencia interna del Proyecto y facilita la planificación de una posible extensión. Fortalece el alineamiento con los marcos normativos internacionales de la OIT.

