

Dados Rápidos

- Avaliação independente de meio termo do projeto *Decent work through Skills and Livelihoods training for groups vulnerable to discrimination*

► Sobre o projeto

O objetivo do projeto é promover o acesso de pessoas com diversidade de gênero à economia formal e ao mercado de trabalho no Brasil, promovendo o acesso ao trabalho decente e melhorando as condições de empregabilidade para aqueles em situação de maior vulnerabilidade.



Os resultados esperados incluem:



Melhorar o acesso ao treinamento de habilidades específicas para o trabalho;



Aumentar a capacidade dos governos, trabalhadores, empregadores e organizações da sociedade civil de implementar estratégias nacionais para promover o trabalho decente;



Disseminar estratégias e metodologias eficazes para a inclusão econômica de pessoas com diversidade de gênero.

Principais componentes:



Treinamento vocacional específico.



Capacitação institucional.



Disseminação de estratégias eficazes para a inclusão econômica.

► Metodologia de avaliação



Avaliação participativa



Avaliação baseada em resultados



Análise de contribuição

Atividades



40

ENTREVISTAS
com 48
contrapartes



7

GRUPOS FOCAIS
com 25
pessoas



QUESTIONÁRIO ON-LINE

51

Respostas



3

MISSÕES DE CAMPO

► Principais resultados

1. Treinamento profissional:



Cozinha&Voz:

209 pessoas treinadas;
34% obtiveram emprego formal.



Empreendedorismo:

48 pessoas treinadas;
10 selecionadas para receber **capital semente** (68% pertencem a grupos com maior vulnerabilidade; 15% são pessoas com deficiência; 63% são negros).



Organização sindical:

50 pessoas treinadas;
96% em **situações de vulnerabilidade** (68% são negros; 4% são pessoas com deficiência).

2. Mudanças nas políticas públicas:



Inclusão de metas específicas para a promoção do trabalho decente para **pessoas com diversidade de gênero** no **Plano Plurianual 2024-2027**.



Desenvolvimento de um plano nacional de empregabilidade. Parceria com o governo: criação de um plano nacional para promover o emprego de pessoas com diversidade de gênero, com estratégias de implementação e monitoramento.

3. Fortalecimento institucional:



Criação de uma secretaria especializada em uma central sindical nacional.

Foco nos direitos trabalhistas de pessoas com diversidade de gênero.



Fortalecimento das OSCs implementadoras.

Aumento das capacidades institucionais e da sustentabilidade estrutural.



► Lições aprendidas



Bolsas de estudo e alimentação: fundamentais para garantir a permanência dos participantes. Alcançou uma redução na taxa de evasão para 4,8%.



Representação de pessoas diversas: É importante ter uma representação da população-alvo na equipe e na gerência. Isso promove a identificação e a confiança entre os participantes.



Redes e alianças heterogêneas: aumentam a eficácia e o alcance dos resultados. Embora haja a possibilidade de conflito, há também a possibilidade de maior sustentabilidade e comprometimento.



Sistematização e replicação: necessidade de uma estratégia sólida para sistematizar e replicar metodologias. Potencial para gerar um impacto mais amplo e sustentabilidade de longo prazo.



Envolvimento dos parceiros desde o início: é essencial envolver os parceiros de implementação no planejamento desde o início. Melhora a propriedade nacional e a eficácia das ações.



▶ Boas práticas



Participação inclusiva e estrutura de governança: a estrutura de governança do projeto, incluindo o Grupo Assessor, permitiu a participação inclusiva de diversos parceiros. Ela promove o diálogo, a colaboração e a adaptabilidade no planejamento e na implementação do projeto.



Abordagens adaptativas e resposta a mudanças contextuais: flexibilidade organizacional e resiliência durante a pandemia e mudanças governamentais. Metodologias de treinamento híbridas com potencial de replicação.



Parcerias estratégicas para sustentabilidade e impacto: o estabelecimento de parcerias estratégicas com agências governamentais, organizações da sociedade civil, instituições patronais e sindicatos foi crucial para o sucesso do projeto. Uso das vantagens comparativas de cada parceiro para aprimorar os resultados do projeto.



Treinamento com foco no beneficiário: treinamento adaptado às necessidades e aspirações do público-alvo. Capacitação individual e organizacional.



Complementaridade entre os temas de treinamento: combinação de treinamento vocacional, sindical e empresarial. Uso de experiências-piloto para influenciar políticas públicas.



▶ Principais recomendações



Diversificar a oferta de cursos: oferecer uma variedade maior de cursos técnicos em áreas como administração, gestão, TI ou costura, e estender a duração dos cursos em áreas técnicas de alta demanda. Espera-se que isso melhore a adequação do treinamento às expectativas e necessidades dos beneficiários, aumentando suas oportunidades no mercado de trabalho.



Ampliar o relacionamento com empresas e empregadores: estabelecer um relacionamento mais amplo com empresas e empregadores, coordenando ações de treinamento com oportunidades de recrutamento e estabelecendo mecanismos de *feedback* e acompanhamento para os formandos. Isso deve aumentar as oportunidades de emprego para os beneficiários e melhorar a relevância do treinamento em termos de demandas do mercado.



Revisar a Teoria da Mudança: realizar uma revisão robusta da Teoria da Mudança do projeto, adaptando-a ao contexto e às contribuições dos parceiros e desenvolvendo metodologias sistematizadas e programas replicáveis. Espera-se que isso melhore a coerência interna do projeto e facilite o planejamento para uma possível extensão. Ele fortalece o alinhamento com as estruturas normativas internacionais da OIT.

