



Organización
Internacional
del Trabajo



► EVALUACIÓN DE MEDIO TÉRMINO INDEPENDIENTE DEL PROYECTO "FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA AGRICULTURA DOMINICANA (FORMITRA)"

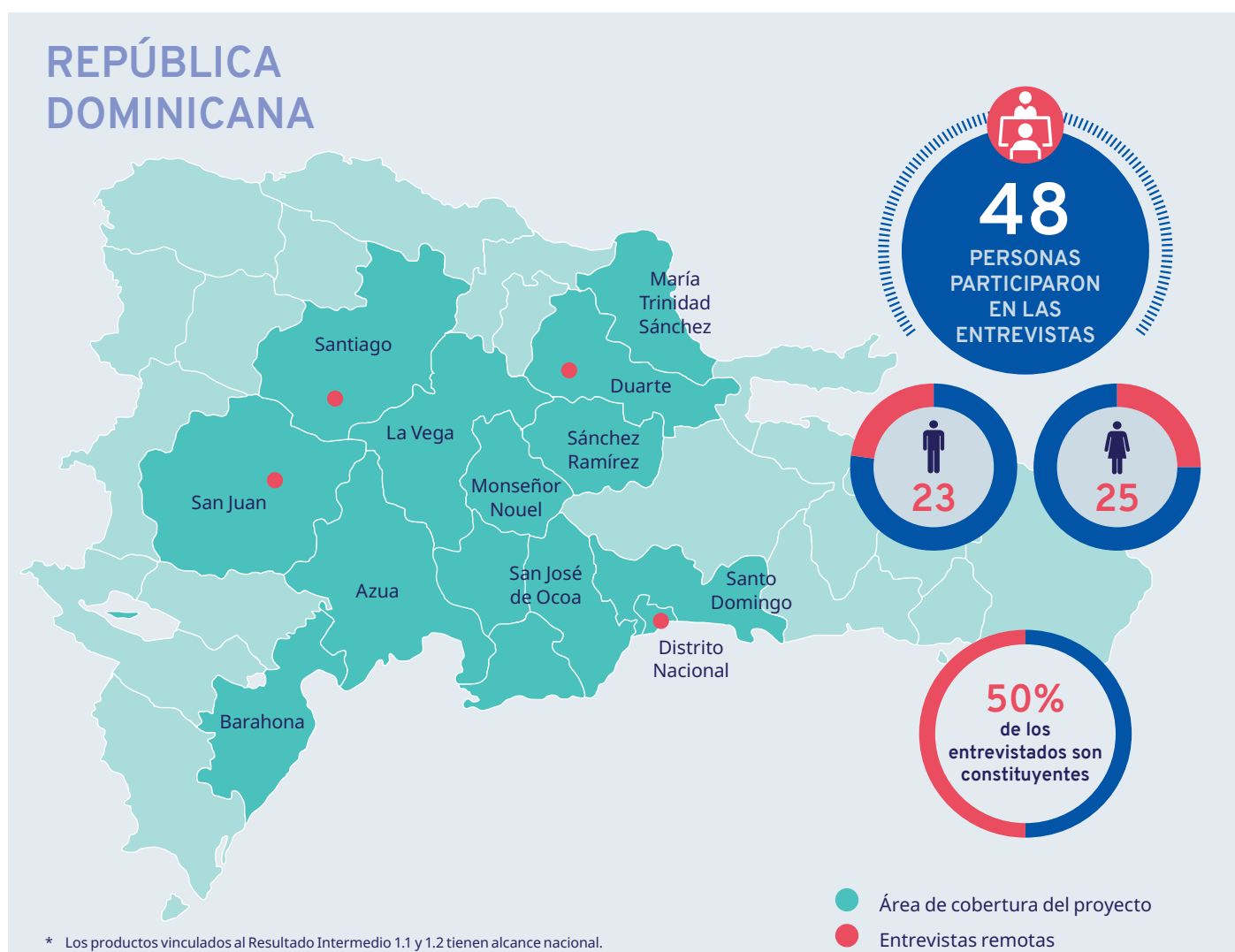
► Acerca del proyecto

El FORMITRA, finando por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), tiene por objetivo general mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del Ministerio de Trabajo (MT), con énfasis en el sector agrícola, y, de esta manera, contribuir a mejorar las condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana.



► Metodología de evaluación

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE ORIENTADA AL USO: Enfoque formativo y participativo, complementado con enfoque sumativo (rendición de cuentas). Uso de metodología del marco lógico no limitada al modelo explícito reflejado en el diseño sino a elementos implícitos incorporados en la implementación. Recolección de información primaria 100% remota.



1 Actualmente se encuentra en negociación la extensión del Proyecto.

► Principales hallazgos y conclusiones



Altamente relevante. Toma en cuenta las necesidades del MT para mejorar la aplicación de la legislación laboral; contribuye a mejorar las condiciones laborales en un sector que concentra una cantidad importante de trabajadores; y está alineado con herramientas de planificación nacionales.



Diseño coherente (con encadenamiento causal) **y válido** (indicadores reflejan adecuadamente distintos niveles de resultados). Sin embargo, hubiera sido deseable incluir a nivel de productos la realización de un estudio sobre la prevalencia y/o sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de trabajo infantil (TI) en el sector agrícola que brinde evidencia para la toma de decisiones, y la formulación de una Política de prevención y erradicación del trabajo infantil (PETI) que institucionalice las estrategias y acciones a nivel país en la materia.



Los principales avances están en el diseño del software del nuevo Sistema Electrónico de Manejo de Casos (SEMC), las capacitaciones a inspectores, la campaña sobre el TI y la implementación de la metodología SCORE en 28 empresas.



Los atrasos se dan **en la implementación del nuevo SEMC; el diseño del Sistema Estadístico Institucional;** el fortalecimiento de la Dirección General de Higiene y Seguridad; la concreción de alianzas con entidades que trabajan en la PETI; y el fortalecimiento de los CDL² y del CDN³. Las razones que explican los retrasos son diversas, elementos contextuales y las consecuencias de la pandemia de la COVID-19.



El **enfoque de igualdad de género se ha plasmado** en la significativa cantidad de mujeres participantes en las actividades de formación y en la implementación del SCORE.

► Principales lecciones aprendidas



Es importante que, desde el inicio de un Proyecto, la OIT brinde información sobre las principales características de la programación, diseño e implementación de los proyectos a mandantes y donantes para fortalecer la comunicación y relación entre los actores.



Sobre el programa piloto de implementación del SCORE: (a) es indispensable el compromiso y el involucramiento de la Alta Gerencia de las empresas porque es la que dispone los recursos para lograr los resultados deseados, (b) es importante generar una cultura de estandarización y mejora continua en los empleados, y (c) es clave involucrar a todas las áreas de la empresa en la elaboración e implementación de los planes de mejora.

► Principales buenas prácticas



El Proyecto ha aprovechado y complementado lo avanzado por otros proyectos de la OIT (Proyecto Global BRIDGE y Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”), en lo referido al fortalecimiento de las inspecciones y a la mejora de la productividad en las empresas aplicando SCORE respectivamente.



Desde el diseño se contemplaron estrategias que favorecen la sostenibilidad del Proyecto: 1) que el MT implemente programas de capacitación sobre normativa laboral a inspectores y sobre TI a sus propios funcionarios/as y 2) que el MT e INFOTEP⁴ implementan de forma permanente programas para inserción laboral de familias vulnerables y el programa SCORE en las empresas.

2 Comités Directivos Locales de Lucha contra el Trabajo Infantil

3 Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil

4 Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional



► Principales recomendaciones



Que la OIT y el MT lleguen a acuerdos sobre:

- (a) las actividades que deben continuar o iniciar en los siguientes meses;
- (b) el alcance de los productos que son relevantes concretar para la consecución del resultado y objetivo del Proyecto pero cuyo avance hasta el momento es prácticamente nulo;
- (c) la actualización del plan de trabajo, identificando aquellas actividades y productos que no se van a poder concretar en el plazo de ejecución del Proyecto; y
- (d) los roles a desempeñar por la OIT y el MT, en lo que queda del Proyecto.



Utilizar el Plan Integral de Monitoreo y Evaluación (CMEP, por sus siglas en inglés) no solo como herramienta de seguimiento sino de gestión, que permita medir el nivel de avance en el cumplimiento de productos y resultados, y facilite el proceso de toma de decisiones basado en la evidencia.



Establecer alianzas con otras instituciones para generar una mayor eficacia y eficiencia en materia de PETI y de la concreción del programa piloto para la inserción laboral de las familias vulnerables.



Para incorporar el enfoque de igualdad de género:

- (a) establecer estrategias orientadas a revertir los principales factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes mujeres al TI;
- (b) considerar el rol clave que pueden desempeñar las mujeres adultas en la PETI, sobre todo las madres de las familias donde existe o hay riesgo de TI;
- (c) incorporar estrategias que aborden las restricciones que enfrentan las mujeres para conseguir y conservar empleo; y
- (d) capacitar al equipo del Proyecto en como incorporar acciones que promuevan el enfoque de género.

► Recomendaciones en respuesta a contexto COVID-19

1 Ajustar el contenido de las capacitaciones a inspectores y analistas de la Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS) en lo referido a Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

2 Poner énfasis en sectores como el textil o turismo en las capacitaciones a los analistas de la DGHS y de la Dirección de SST.

3 Priorizar la capacitación en TI para los CDL en las provincias focalizadas por el Proyecto más afectadas por la COVID-19.

4 Realizar mapeos de oferta y demanda para el programa piloto de inserción laboral para identificar sectores con potencial de rápido crecimiento en el contexto de pandemia.

5 Ajustar el Módulo 5 del SCORE (SST) para cuando vuelva a implementarse en empresas.

