



Evaluation Summaries

Promoción de políticas para trabajadores(as) con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe

Datos rápidos

Países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Tipo de evaluación: Final independiente

Área técnica: Género

Gestión de la evaluación: Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Equipo de evaluación: Elizabeth Guerrero, Montserrat Sagot, Rosario Murillo

Inicio del proyecto: Enero de 2009

Término del proyecto: Junio de 2010

Código del proyecto: A.260.17.200.602

Donante: Noruega (USD 1,035,296)

Palabras claves: Género, familia, RBSA

Antecedentes y contexto

Resumen del propósito, lógica y estructura del proyecto

El proyecto RBSA *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe* se propone “fortalecer las capacidades de los países para formular y ejecutar políticas, reformas legales y otras medidas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar”. Esta iniciativa tiene un carácter regional y abarca los

siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Se inició en marzo de 2009 y su término está previsto para junio de 2010.

Para el logro de los objetivos planteados, se han propuesto las siguientes líneas de acción:¹

- Sensibilización de los constituyentes sobre la necesidad de generar políticas en el ámbito de trabajo y familia como un requisito para el trabajo decente y la igualdad de género.
- Creación de una base sólida de conocimientos sobre trabajo y familia
- Superar el déficit de trabajo decente para trabajadoras domésticas
- Crisis global y seguimiento al Pacto global sobre el empleo
- Fortalecimiento de los gobiernos, actores sociales y del diálogo social para promover la igualdad de género

¹ Estas son las que están presentes en el informe de medio término y sobre las que se entiende que ha trabajado el proyecto.

Este proyecto tiene un carácter regional, en virtud de lo cual ha considerado acciones en tres de las subregiones de la región (Países Andinos, Cono Sur y Centroamérica) y en los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

El proyecto es coordinado por la especialista Regional de Género y Empleo con sede en la Oficina de la OIT para el Cono Sur en Santiago y por un equipo de coordinadores nacionales/subregionales en San José, Lima, Santiago y Brasilia.

Situación actual del proyecto

El proyecto ha concluido, habiendo cumplido con los objetivos y actividades previstas, tal como se concluye del análisis que se presenta a continuación.

Propósito, alcance y clientes de la evaluación

Esta evaluación tiene por finalidad determinar y valorar los aspectos relacionados con el diseño, la ejecución y el desempeño del proyecto, así como sus resultados en la región, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: a) pertinencia del proyecto y su estrategia, b) validez del diseño del proyecto, c) eficacia en los modos de gestión, d) progreso y eficacia (logros), e) eficiencia y f) sostenibilidad y transferibilidad.

La evaluación abarca el conjunto del proyecto a nivel regional, desde el inicio de su ejecución, en marzo de 2009, hasta la fecha de la presente evaluación, marzo de 2010.

Esta evaluación ha considerado de manera central la participación de los constituyentes de la OIT, es decir, los gobiernos (Ministerios del Trabajo y Mecanismos de Promoción de los Derechos de las Mujeres), las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y las instancias tripartitas de igualdad de oportunidades existentes en los países.

Metodología de la evaluación

Por la corta duración del proyecto (un año) y estar aún en fase de término (que se había definido para marzo del 2010 y fue prorrogado a junio de 2010), la evaluación se orientó particularmente a valorar los productos y efectos directos del proyecto y a estimar los grados de sostenibilidad y aportes a futuras intervenciones.

Considerando el enfoque participativo de la evaluación, se buscó recoger las opiniones y visiones del proyecto de los distintos actores involucrados, considerando tanto al personal de la OIT, como los constituyentes y participantes en las diferentes actividades. Para ello el proceso se concentró en el desarrollo de las siguientes acciones:

- Revisión y análisis de información sustantiva sobre el proceso y sus resultados.
- Revisión y análisis de información relevante sobre los contextos país en los que se ha desarrollado el proyecto.
- Conocimiento de la valoración y apreciación sobre el proyecto y sus resultados por parte de los actores clave.

Hallazgos y conclusiones principales

Las principales conclusiones que arroja esta evaluación son las siguientes:

1. Este ha sido un proyecto con altos logros en relación a los objetivos propuestos. La combinación de líneas de acción que se complementan y potencian entre sí – generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos con énfasis en los temas de crisis y trabajo doméstico y bajo el paraguas de la conciliación- ha sido una estrategia acertada y provechosa.
2. Se verifican claros y evidentes avances en términos de generación de un acervo robusto de conocimientos sobre la situación de hombres y mujeres en el

mercado laboral, desde la perspectiva específica de la conciliación de la vida familiar y laboral. También ha habido logros relacionados con la sensibilización de los actores tripartitos sobre estos temas, a partir de lo cual se han ido generando compromisos por parte de socios y mandantes y se han ido fortaleciendo sus capacidades para el diálogo social, destacando el acuerdo de creación de Comisiones tripartitas en varios países de la región. Altamente destacable es la visibilización que se ha logrado a través del proyecto de la forma en que la crisis global repercute diferenciadamente sobre la vida de las mujeres y de los hombres. No obstante, en algunos temas y países ha habido logros moderados debido al estado inicial de avance de estos temas en las agendas institucionales, y debido también a las condiciones, socio-económicas, políticas e institucionales existentes.

3. El proyecto contribuye de forma significativa a los objetivos regulares de la OIT, y tanto la estrategia como las actividades armonizaron con las prioridades establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, instrumento rector de la acción de la OIT en la región. El proyecto responde adecuadamente a la intención para la que fueron creados los Fondos RBSA.
4. La mirada regional del proyecto ha sido acertada, permitiendo a la OIT estar presente en gran parte de la región, retomando el trabajo en aquellos países y regiones donde este había estado ‘abandonado’ y profundizando lo realizado en aquellos países en que había existido un contacto ininterrumpido. Con ello, se ha reforzado el rol de la OIT en la promoción de la equidad de género en la región, reconociéndose ampliamente su papel en la generación de conocimientos y fijación de agenda.
5. En el marco del proyecto se han producido sinergias con otros proyectos RBSA (como

los de Libertad Sindical de *Centroamérica* y de *Países Andinos* y el de Metodologías Intensivas de Mano de Obra en *Paraguay*), con otras líneas de acción de OIT, tanto del área técnica, como de ACTEMP y ACTRAV y con otras agencias de Naciones Unidas, particularmente en torno a proyectos para el logro de las Metas de Desarrollo del Milenio (MDG por sus siglas en inglés).

6. Las acciones del proyecto son altamente valoradas por los mandantes y socios entrevistados, quienes reconocen la utilidad y calidad de los materiales producidos, las acciones de sensibilización realizadas y el apoyo técnico entregado.
7. La coordinación del proyecto ha sido efectiva y eficiente, tanto la llevada a cabo por las coordinadoras nacionales y subregionales, como por la coordinadora regional. La coordinación regional ha respetado la autonomía de los países y subregiones en el desarrollo de las actividades, lo que ha permitido la adecuación del proyecto a las realidades diversas y contextos cambiantes de cada país.
8. Los principales desafíos del proyecto se relacionan con las resistencias sociales y culturales aún existentes en algunos sectores para debatir, reflexionar y generar acciones tendientes a una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, y de esta forma una mayor equidad de género. Asimismo, otro desafío es incorporar los temas del proyecto en las agendas de las instituciones y organizaciones en aquellos países y contextos en que estos temas no han sido considerados como prioritarios para la sociedad.
9. En términos de la gestión del proyecto, los desafíos se vinculan a la imbricación de estas acciones con otras que se desarrollan al interior de las Oficinas; al mejoramiento del traspaso de información para la gestión

administrativa de los recursos, y a la generación de un sistema de monitoreo y seguimiento que facilite los procesos de evaluación y de verificación del cumplimiento de la estrategia planteada por el proyecto.

Recomendaciones y lecciones aprendidas

En consideración a estos resultados se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Asegurar la continuidad del trabajo iniciado idealmente a través de un nuevo proyecto de este tipo.
2. Mantener una amplia cobertura geográfica, con una estrategia común, pero con énfasis diferenciados dependiendo de los niveles de avance, el contexto y las condiciones existentes en cada país y subregión.
3. Mantener una estrategia que combine distintas líneas de acción: generación de conocimientos, sensibilización y fortalecimiento de actores tripartitos para el diálogo social, con una visión clara respecto del objetivo final de avanzar hacia la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en este ámbito.
4. Mantener el tipo de coordinación técnica que ha habido hasta el momento, fomentando el intercambio de experiencias y la resolución compartida de problemas entre las coordinadoras nacionales y subregionales.
5. Contar con Especialistas de Género o una persona experta que pueda coordinar el proyecto en las oficinas subregionales y nacionales.
6. Promover que las Oficinas asuman las acciones del proyecto como parte de sus tareas habituales, para lo cual se

podrían generar espacios de intercambio y coordinación en la que los distintos programas, proyectos y especialistas puedan identificar las acciones que podrían desarrollarse de manera conjunta.

7. Revisar el sistema de monitoreo y evaluación, identificando estándares a cumplir, pero manteniendo la flexibilidad necesaria para dar respuesta al contexto cambiante.