

arrels

CONSULTORÍA SOCIAL



## INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA DEL PROYECTO:

*“TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciutadania global compromesa amb la sostenibilitat de la vida”*

CONVOCATORIA 2020.  
SOLEPD/2020/0046

Financiado por la GV  
Ejecutado por Fundació Pau i Solidaritat PV

Noviembre 2023

Equipo consultor:

Eva Solá, NIF: 52676461K, [evasola@arrels.org](mailto:evasola@arrels.org)

Marta Marichal: 43823906M, [martamarichal@arrels.org](mailto:martamarichal@arrels.org)

## ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. Introducción
  - a. Finalidad de la evaluación.
  - b. Principales criterios de evaluación. Enfoques
2. Descripción resumida de la intervención evaluada
3. Metodología utilizada
  - a. Enfoque metodológico
  - b. Condiciones y límites del estudio.
4. Análisis de la información recopilada.
5. Hallazgos y Conclusiones
6. Lecciones aprendidas
7. Recomendaciones
8. Anexos:
  - o Guiones Entrevistas
  - o Ficha resumen de evaluación, modelo CAD.
  - o Matriz de evaluación

## 1. INTRODUCCIÓN

### a. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN

El presente informe presenta los resultados de la evaluación del proyecto “TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciudadanía global comprometida amb la sostenibilitat de la vida” ejecutado por Pau i Solidaritat, desde el 10/05/2021 hasta el 09/08/2023. Fue financiado por la Generalitat Valenciana en su convocatoria de 2020, durante 27 meses (incluida ampliación de plazo).

El objetivo de la evaluación que se presenta en el actual informe ha sido determinar en qué medida se han alcanzado los resultados esperados, y el objetivo específico planteado, y se ha contribuido al alcance del objetivo general, además de promover la rendición de cuentas tanto a nivel interno como externo, y la identificación de lecciones aprendidas que puedan ser utilizadas por la organización para la mejora de sus actuaciones.

Además de la gestión técnica se han identificado los procesos clave que se han puesto en marcha y que han condicionado el alcance de los resultados previstos, así como los elementos estructurales de la intervención que han permitido y condicionado el alcance de los objetivos logrados con el proyecto.

En el proceso de evaluación se han analizado los criterios de pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad de la intervención tanto en materia de gestión y coordinación de la intervención entre los agentes implicados, como en materia de mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se ha analizado la aplicación de los enfoques de género y de DDHH.

Las conclusiones y recomendaciones que se señalan en el presente informe de evaluación serán de utilidad para dar a conocer las lecciones aprendidas y promover el aprendizaje mutuo y las buenas prácticas, a todas las personas participantes que se han visto implicadas en la ejecución del proyecto, concretamente a la entidad financiadora, a los actores/actrices partícipes en el proyecto, al equipo técnico y la base social de las entidades ejecutoras, a otros actores de la Cooperación Valenciana y a la sociedad valenciana.

Se ha priorizado la seguridad y bienestar de las personas que participan en el proceso evaluativo, asegurando al mismo tiempo la inclusión y participación de todas las partes implicadas en el proyecto, garantizando la aplicación de estándares y buenas prácticas de evaluación, y asegurando el uso de la evaluación.

En el proceso se ha respetado las siguientes premisas básicas de comportamiento ético y profesional, según lo dispuesto en la Guía para el Seguimiento y Evaluación de proyectos financiados por la Generalitat Valenciana:

- Responsabilidad: cualquier desacuerdo o diferencia de opinión que pudiera surgir entre la empresa consultora y/o la persona consultora y los miembros del equipo o éstos y las personas responsables de la intervención, en relación con conclusiones y/o recomendaciones, debe ser mencionada en el informe.
- Integridad: la empresa consultora y/o la persona consultora tendrá la responsabilidad de poner en manifiesto cuestiones no mencionadas específicamente en los TdR, si ello fuera necesario para obtener un análisis más completo de la intervención.
- Independencia: la empresa consultora y/o la persona consultora deberá garantizar su independencia de la intervención evaluada, no estando vinculada con su gestión o con cualquier elemento que la compone.

Así mismo, se garantiza la fiabilidad de la información recopilada para la elaboración de los informes, y en última instancia, ARRELS, como empresa consultora, es la responsable de la información presentada en el Informe de evaluación.

La evaluación genera aprendizaje y la participación, poniendo foco no solo en lo que se ha hecho y cómo se ha hecho, sino de manera especial en aquello que se ha conseguido y en qué medida los resultados alcanzados han

contribuido a formar una ciudadanía valenciana informada, crítica y comprometida con la protección de los DDHH y la transversalización de los enfoques de género, DDHH y sostenibilidad.

La evaluación refleja la medida en la que el proyecto se ha alineado con la política de desarrollo de la Generalitat Valenciana, su plan director, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, la evaluación da cuenta de la coherencia de la alineación con los planes estratégicos de la Generalitat Valenciana.

La evaluación genera una oportunidad para facilitar la apropiación de los resultados entre todas las partes interesadas al recoger las opiniones de los y las agentes representados/as. El informe de evaluación final podrá ser de utilidad en la generación de pautas de acción y orientaciones que resulten de aplicación práctica y efectiva para las entidades promotoras.

Un aspecto importante a señalar, y que será desarrollado a lo largo de este informe, es la influencia que ha tenido en el desarrollo del proyecto la pandemia COVID 19 y su incidencia en los procesos analizados.

## b. PRINCIPALES CRITERIOS DE EVALUACIÓN. ENFOQUES

1. El equipo evaluador ha basado su matriz de planificación en los siguientes **critérios** establecidos por el Comité de Ayuda al Desarrollo y detallados en los TdR:

CRITERIO	PREGUNTAS ORIENTADORAS
<b>PERTINENCIA:</b> A través de este criterio se analizará si el diseño de la intervención era acorde a las políticas, prioridades, y necesidades de las personas participantes.	<p>¿Se ha definido correctamente la estructura de objetivos, resultados y actividades del proyecto?</p> <p>¿Son adecuadas las actividades programadas para lograr los objetivos del proyecto?</p> <p>¿Se corresponde la intervención con las prioridades y necesidades identificadas en los diagnósticos realizados por Pau i Solidaritat PV de la población beneficiaria?</p> <p>¿Han cambiado las prioridades de los beneficiarios desde la definición de la intervención?, y en caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?</p> <p>¿Se han diseñado indicadores y fuentes de verificación suficiente y adecuada?</p> <p>¿Se han analizado suficiente y adecuadamente los factores externos que escapan al control directo del proyecto?</p>
<b>EFICACIA:</b> Este criterio intenta abordar en qué medida el proyecto ha alcanzado sus objetivos y resultados, incluyendo resultados diferenciales entre diferentes colectivos o grupos meta. La pregunta clave es si el proyecto ha alcanzado los resultados esperados y así se han logrado los objetivos establecidos.	<p>¿Se ha alcanzado el objetivo específico del proyecto? Si no ha sido así ¿Cuáles han sido los motivos?</p> <p>¿Se han alcanzado otros efectos no previstos?</p> <p>¿No se han realizado algunas actividades? ¿Alguna de las consideradas esenciales?</p> <p>¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades de la intervención?</p>
<b>EFICIENCIA:</b> Este criterio hace referencia al estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados, tomando en consideración el contexto, zona geográfica y aspectos de calidad con que se ha ejecutado el proyecto.	<p>¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en el documento?</p> <p>¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos?</p> <p>¿Ha sido eficiente la transformación de los recursos en los resultados?</p>
<b>IMPACTO:</b> Se valora con este criterio la referencia a los efectos a medio - largo plazo, positivos o negativos, primarios y secundarios, producidos directa, colateral o inducidamente por la intervención, intencionalmente o no.	<p>¿En qué medida se ha contribuido al alcance del objetivo general de la intervención?</p> <p>¿Se han producido cambios/efectos positivos y/o negativos derivados directamente de la intervención?</p> <p>¿Se han producido cambios/efectos no previstos derivados directamente de la intervención con los colectivos meta?</p> <p>En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios con los colectivos meta? ¿Qué tipo de cambios?</p> <p>¿En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios en la movilización de la población meta?</p> <p>¿En qué medida la intervención ha contribuido a la sensibilización de la población meta?"</p>
<b>SOSTENIBILIDAD:</b> Este criterio toma en cuenta el análisis de las capacidades de las personas participantes para sostener los resultados en el tiempo, desde una perspectiva de mediano y largo plazo. La pregunta clave para este criterio es: ¿En qué medida los resultados alcanzados se mantendrán en el tiempo?	<p>¿Cuáles son las capacidades financieras, económicas, sociales e institucionales existentes que darán soporte a la continuidad de las acciones después de la finalización de la intervención?</p> <p>¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez finalizado el proyecto?</p> <p>¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad de las entidades y grupos destinatarios en los que se ha intervenido?</p> <p>¿Qué elementos, acciones o estrategias se perciben como sostenibles y cuáles tendrán dificultades</p>

	para ello?
--	------------

El desarrollo de los criterios y la ampliación de las preguntas se aportó en la matriz de evaluación definitiva consensuada con el equipo técnico de las entidades participantes.

2. Además, la evaluación contempla en su diseño, implementación y socialización, los enfoques de género, DDHH sostenibilidad medioambiental, gobernanza democrática y participación, integrando sus premisas en todos sus componentes y fases. En este sentido, se identifica la medida en que la intervención ha considerado los asuntos de interculturalidad, derechos humanos e igualdad de género de manera clara y específica, efectuando un análisis de partes interesadas y sus roles, y recopilando información desagregada por sexo y edad en cada una de las fases del ciclo del proyecto.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN EVALUADA

Con financiación de la Generalitat Valenciana en su Convocatoria 2019 de subvenciones a organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD), para la financiación de proyectos de educación para la ciudadanía global en el ámbito de la Comunitat Valenciana, la entidad ejecutora ha implementado en la Comunidad Valenciana el proyecto "TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciudadanía global comprometida amb la sostenibilitat de la vida". Su coste total es de 105.398,95 €, de los cuales, 83.249,09 € han sido aportados por la Generalitat Valenciana, 14.037,84 € de fondos propios de la entidad solicitante y 8.112,03 € de aportes valorizados.

El proyecto dio inicio el 10/05/2021 con fecha fin hasta el 09/08/2023, 27 meses (incluida ampliación de plazo)

Como población meta directa de la intervención, ha participado:

- Personas beneficiarias de las actividades del proyecto (representantes sindicales, afiliados/as).
- Actores clave que han participado en la coordinación y logística de la ejecución de las actividades (Secretarías Generales de las Comarcas de CCOOPV, Secretaría de Movimientos Sociales, Cooperación y Migraciones CCOOPV, Secretaría de Fed. Industria CCOOPV, etc.)

Como Objetivo Específico se ha planteado comprometer a la población trabajadora organizada de la Comunitat Valenciana en iniciativas internacionales sindicales para la extensión de un trabajo decente que ponga la vida en el centro.

Para ello, tres son los Resultados que se han pretendido alcanzar:

- Resultado 1. Formados los y las agentes multiplicadores/as para la defensa y promoción del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a nivel mundial
- Resultado 2. R2. Asumida la responsabilidad con la sostenibilidad de la vida y el compromiso para la promoción del Trabajo Decente.
- Resultado 3. Sensibilizadas/os e implicadas/os las/os trabajadoras/es en la defensa del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a través de acciones de incidencia y de solidaridad.

Para ello, el proyecto ha desarrollado las siguientes actividades:

Actividad 1. Creación del equipo de acción del programa para el diseño y elaboración de contenidos y análisis del seguimiento del programa.

Actividad 2. Preparación y ejecución de 3 cursos de formación dirigidos a Responsables Sindicales.

Actividad 3. Actividad 3. Elaboración, maquetación y edición del cuaderno de formación para Representantes Legales de trabajadores/as y seguimiento y actualización del curso en la plataforma Moodle de FOREM PV.

Actividad 4. Preparación y ejecución de 3 cursos de formación dirigidos a Responsables Legales de Trabajadores y trabajadoras.

Actividad 5. Elaborado material para el aprendizaje vivencial que permita promover continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje una vez acabadas las formaciones.

Actividad 6. Elaboración de los boletines de la web del Observatorio del Trabajo en la Globalización y enviados trimestralmente a las personas y centros de trabajo inscritos y publicadas en Nota de Prensa en los medios de CCOO PV.

Actividad 7. Diseño e implementación de una campaña de incidencia y sensibilización por el Trabajo Decente que acompañará todas las fases del programa con días y acciones clave en el 1 de mayo y el 7 de Octubre de cada año de ejecución del programa.

Actividad 8. Línea de base.

Actividad 9. Seguimiento y evaluación interna del programa.

Actividad 10. Evaluación externa de objetivos y resultados y auditoría contable.

### 3. METODOLOGÍA UTILIZADA

#### a. ENFOQUE METODOLÓGICO

La evaluación ha sido participativa, de manera que se ha incorporado la visión detallada del proceso, combinando métodos de recogida de información, tanto cualitativa como cuantitativa, y considerando el contexto específico en que se ha desarrollado el proyecto, es decir, un proyecto de Educación para el Desarrollo ejecutado con la población trabajadora organizada de la Comunitat Valenciana en iniciativas internacionales sindicales. Se ha trabajado con una muestra representativa de la población meta en la evaluación: análisis de 6 entrevistas en profundidad a representantes de las personas participantes en el proceso formativo y en otras acciones vinculadas al proyecto, que son objetivo meta del mismo. Además de 1 entrevista en profundidad a la persona técnica de la entidad ejecutora al finalizar el proyecto. Se han recogido las opiniones de los/las participantes en el proyecto, fomentando su autonomía, fortaleciendo su capacidad y reforzando su sentido de apropiación, pertenencia y apoyo. Se ha garantizado la adecuada participación de las mujeres en el proceso de evaluación, en proporción similar a la participación de las mujeres en la ejecución de las acciones. En este sentido, las personas destinatarias de la intervención han sido actores principales en la evaluación, y han estado involucradas en la misma a lo largo de todo el proceso.

Con respecto a la coordinación del trabajo de evaluación: en todo momento el proceso ha sido consensuado y validado por el equipo técnico de Pau i Solidaritat y ha existido una comunicación fluida y eficaz.

La evaluación ha puesto de manifiesto la relación existente entre los resultados teóricamente previstos o esperados y los logrados en el desarrollo del proyecto y, junto a ello, fortalezas del mismo, de manera tal que la experiencia pueda ser tenida en consideración en actuaciones futuras; igualmente, posibles debilidades que tras su valoración y análisis puedan ser evitadas o reformadas a futuro.

En definitiva, con la presente evaluación se ha obtenido una valoración crítica de la intervención realizada, que proporciona los elementos de juicio necesarios para saber que las actividades realizadas y los resultados conseguidos encajan adecuadamente en los objetivos del proyecto, y que éstos han sido los apropiados, así como para extraer conclusiones y recomendaciones.

Además, el proceso de evaluación en su metodología contempla los siguientes aspectos:

**Análisis consensuado de la información orientado al aprendizaje.** A través de un análisis de los datos que permite obtener aprendizajes que ayuden a comprender las razones de las dinámicas establecidas y permiten identificar

tanto las dificultades surgidas como los elementos facilitadores, extraer lecciones aprendidas y plasmar recomendaciones que permitan orientar intervenciones futuras. Además de la continua coordinación del proceso de evaluación entre el equipo evaluador y el equipo técnico de la entidad ejecutora, destacamos el espacio de la presentación del informe final a dicho equipo técnico, donde se trabaja en la incorporación práctica de las recomendaciones y los aprendizajes generados en el proceso de evaluación, de cara a facilitar información para una siguiente fase, a través de un taller participativo.

**Triangulación de la información.** Para garantizar la validez de la información recogida y enriquecer las conclusiones y recomendaciones de la evaluación con diferentes puntos de vista se ha utilizado la triangulación de la información y de los datos como un mecanismo para asegurar la calidad, y evitar posibles sesgos en el análisis y la interpretación de los datos. Se ha desarrollado las siguientes triangulaciones:

- **Triangulación de personas:** a través de la información que brindan distintos actores en un mismo escenario de trabajo, con el objetivo de captar múltiples perspectivas de una misma intervención.
- **Triangulación metodológica:** Se asume que cada método tiene unas debilidades, y que el abordaje usando métodos mixtos agrega ventajas complementarias. Desde una perspectiva evaluativa, no se considera suficiente dar cuenta de la complejidad de una intervención a partir del uso de una sola técnica de recolección de información; por ello, la evaluación presentada contempla el uso de diferentes técnicas de recogida de información desde un enfoque integral, concretamente se han utilizado diferentes encuestas, entrevistas en profundidad con personas con diferentes grados de implicación en el proyecto y fuentes secundarias.

## **INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.**

Se ha utilizado un enfoque metodológico mixto para la recogida de la información. En primer lugar, se hace uso de información proveniente de fuentes secundarias mediante técnicas de carácter **cuantitativo** con el fin de conocer los avances y los logros del proyecto y todos los informes relacionados con las acciones propuestas en la intervención. El equipo técnico de la entidad ejecutora ha ido recogiendo datos a lo largo de la vida del proyecto, tras la realización de las actividades.

Asimismo, con el fin de lograr una comprensión más profunda de la opinión y percepción de las personas implicadas en el proyecto, así como conocer cómo la población destinataria percibe e interpreta los cambios que se han producido durante el proceso de implementación, se ha trabajado con un **enfoque cualitativo**, que ha permitido conocer más de cerca las experiencias individuales y colectivas, sobre los cambios que ha propiciado el proyecto a través de las opiniones de las personas participantes.

Se ha trabajado con la información levantada en el momento inicial, sistematizada en el **Informe de Línea de Base**, de manera que se ha realizado la comparación entre la situación de inicio y la situación al finalizar la intervención. Esta comparativa ha puesto en valor las acciones realizadas, y se ha podido hacer un análisis de los indicadores más allá de la lectura y análisis de los datos cuantitativos.

Así, se han utilizado las siguientes **técnicas**:

**Revisión documental:** El equipo evaluador ha contado con la siguiente documentación, para su análisis exhaustivo:

- Matriz de Planificación de la intervención a evaluar
- Informe de línea de base y Plan de Seguimiento
- Informe de Cierre de Seguimiento
- Informe técnico final
- Presupuesto
- Contactos

- Análisis de Indicadores y la documentación elaborada para dicho análisis (Informe de LdB)
- Fuentes de verificación

**Entrevistas en profundidad:** Las entrevistas realizadas han permitido obtener información cualitativa relativa a los juicios de valor de las personas involucradas sobre las actuaciones más eficaces o problemáticas, las dificultades percibidas, y la adecuación y pertinencia de las intervenciones desde el punto de vista de la temática analizada. Se analizaron una vez conocidos los resultados de la encuesta. Este procedimiento ha permitido contrastar de forma cualitativa el resultado cuantitativo obtenido a través de dichas encuestas. Se han utilizado para generar ideas e hipótesis para un análisis posterior, para establecer acuerdos sobre las conclusiones obtenidas. Se trabajó una entrevista con la persona del equipo técnico de Pau i Solidaritat que ha estado vinculada a la ejecución del proyecto, considerando que el valor añadido de su visión integral, enriquece la información. Para la realización de las entrevistas se ha elaborado un guión adaptado para cada perfil de informante de manera que fuera lo suficientemente abierto y que permitiera obtener gran riqueza informativa, recogiendo las preguntas clave para cada uno de los criterios a evaluar, tal y como se detallaron en la matriz de evaluación.

**Encuesta:** Las encuestas se han utilizado para producir información precisa y cuantitativa procedente de aquellos actores implicados en la evaluación y sobre la base de un cuestionario estandarizado. Este tipo de herramienta se ha utilizado para obtener información precisa, generalizable y cuantitativa, que ha sido analizada por el equipo consultor.

## ANÁLISIS DE DATOS

Como ya se ha mencionado, para la realización de este informe de evaluación se ha aplicado un modelo cualitativo y cuantitativo mixto para el levantamiento de la información, a través de las muestras recogidas de informantes clave que fueron escogidos por su perfil representativo del resto de participantes en el proyecto, concretamente por su implicación en el proyecto, su responsabilidad y participación.

Una vez aplicados dichos instrumentos, se procede a su análisis en función de los indicadores y de los criterios desarrollados.

Se ha tenido en cuenta la información analizada por la entidad promotora: “Informe de cierre del ciclo de seguimiento del proyecto” y en el informe técnico final.

Toda la información recogida se ha triangulado para una mayor rigurosidad en el análisis.

Se ha trabajado con otras fuentes teniendo en cuenta el informe de Línea de Base elaborado para este proyecto, de manera que en la comparativa de la situación inicial con la situación final se han podido analizar los avances conseguidos. Para la recogida de información, se han tomado como base los instrumentos de medición elaborados en este proceso inicial.

Para sistematizar la información se ha trabajado de la siguiente manera:

- Teniendo como base los indicadores de la matriz, se han identificado las preguntas que han dado respuesta a la necesidad de información (ver Anexo 4, Matriz evaluación).
- Se han tenido en cuenta los cuestionarios y herramientas elaboradas en el proceso de Línea de Base para recoger la información necesaria.
- Se ha analizado la información ofrecida por los informantes clave.
- Para el análisis de los datos, en primer lugar, se ha validado la calidad de los mismos, se ha triangulado la información, a través de las diferentes herramientas utilizadas (encuestas, entrevistas, revisión documental), se han establecido los criterios de análisis y se han interpretado para la obtención de las conclusiones. Para el correcto análisis, se han explicado los datos en función de la variable a la que responden, de manera que faciliten la comprensión de la información. Dichos criterios de calidad de los datos que se tienen en cuenta son:
  - *Validez:* los datos miden lo que se pretende que midan.
  - *Fiabilidad:* los datos se miden y recopilan sistemáticamente según las definiciones y metodologías estándar; los resultados son los mismos cuando se repiten las mediciones.



- *Exhaustividad*: se incluyen todos los elementos de información (según las definiciones y metodologías especificadas).
- *Precisión*: los datos están lo suficientemente detallados.
- *Integridad*: los datos están protegidos de sesgos o manipulaciones deliberadas por motivos políticos o personales.
- *Puntualidad*: los datos están actualizados y la información está disponible a tiempo.

## b. CONDICIONANTES Y LÍMITES DEL ESTUDIO

Si bien en todas las fases del proyecto se reconoce el esfuerzo por valorar el proceso y no únicamente la consecución de actividades, debe tenerse en cuenta que la dimensión del proyecto es limitada en cuanto al trabajo de transformación que se realiza, que requeriría una intervención más a largo plazo. Las actividades realizadas despiertan gran interés y generan debate y reflexión de manera inmediata al acabar las mismas, aunque es difícil que se generen cambios en el medio y largo plazo en la medida que estas son actitudes que se conforman tras un proceso mantenido en el tiempo. No obstante, los indicadores propuestos y las herramientas utilizadas miden estas variables en el corto plazo. Para la elaboración de los informes, tanto los informes internos de la entidad promotora como este informe de evaluación externa, se han utilizado las herramientas necesarias para poder dar una medida de estas variables, aún así, en su análisis, debe tenerse en cuenta esta limitación.

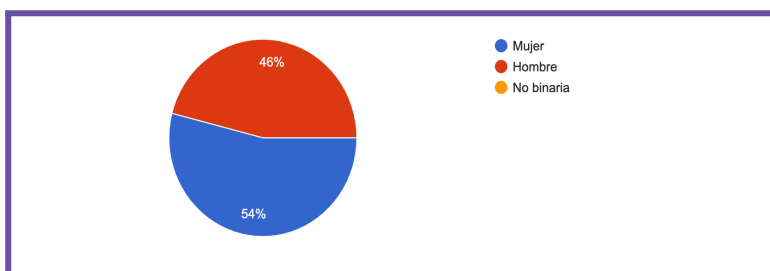
## 4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA

### RESULTADOS ENCUESTA POST FORMACIÓN "TRABAJO DECENTE Y AGENDA 2030"

A continuación, procedemos al análisis de los datos generales obtenidos a través de la encuesta post realizada al profesorado, que han respondido 50 personas participantes en el proyecto.

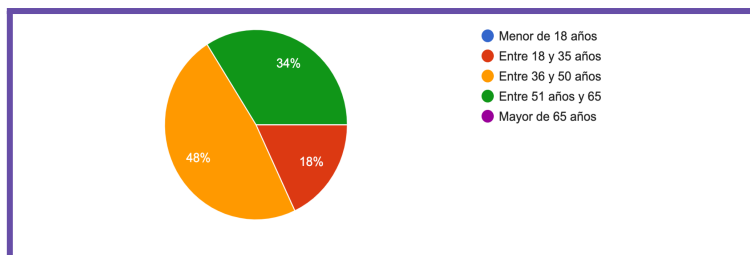
1. **Sexo**: Tal y como se observa en el gráfico, el 54% de las personas participantes son mujeres, mientras que solo un 46% son hombres.

Sexo	Participantes	%
Mujeres	27	54%
Hombres	23	46%
Total	50	100%



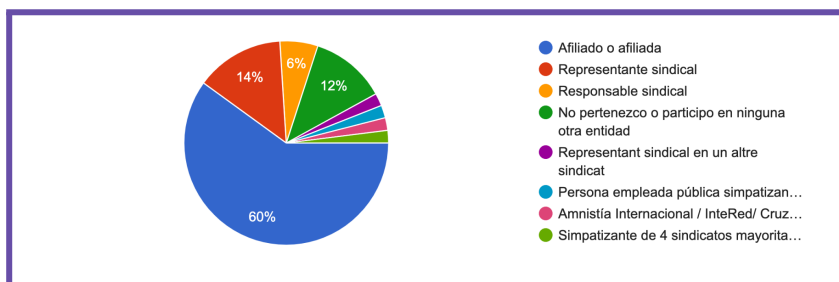
2. **Edad**: Tal y como se puede observar en el gráfico, el 48% de las personas participantes tienen un rango de edad entre 36 y 50 años, un 34% entre 51 y 65 años y un 18% entre 18 y 35 años.

Edad	Participantes	%
Menor de 18 años	-	-
Entre 18 y 35 años	9	18%
Entre 36 y 50 años	24	48%
Entre 51 y 65 años	17	34%
Mayor de 65 años	-	-
Total	50	100%

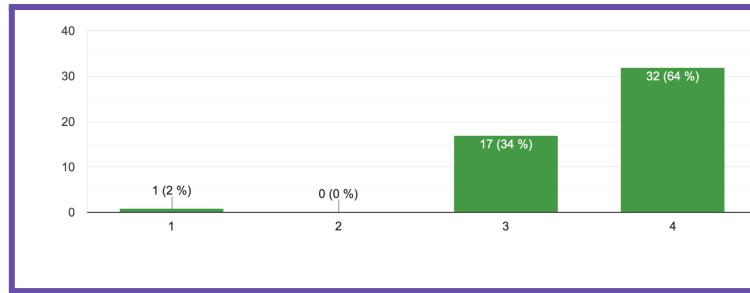


3. **Pertenencia/participación en entidades:** Hemos preguntado a las personas participantes si tienen alguna relación con CCOO PV o si pertenecen o participan en otra entidad, a lo que ha respondido el 60% que son afiliados/as, un 14% que son representantes sindicales, un 12% responden que no pertenecen o participan en ninguna entidad y un 6% señalan que son responsables sindicales.

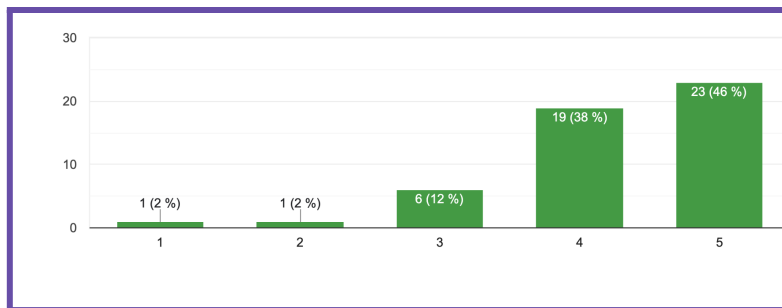
Pertenencia	Participantes	%
Afiliado/a	30	60%
Representante sindical	7	14%
No pertenencia	6	12%
Responsable sindical	3	6%
Representante sindical en otro sindicato	1	2 %
Empleada pública	1	2 %
Amnistía/CR/Interred	1	2 %
Simpatizante Sindical	1	2 %
Total	50	100%



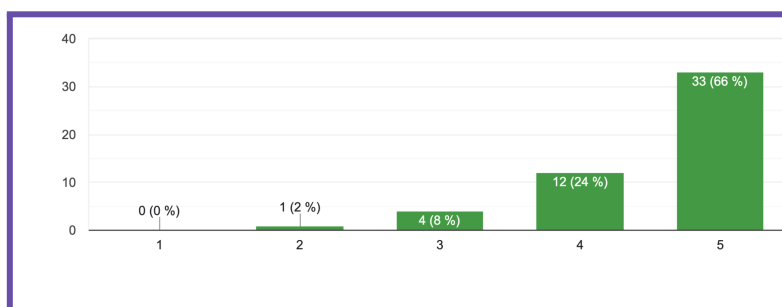
4. **Valoración general de la plataforma (Campus virtual):** se ha pedido que en una escala del 1 al 4 valoren la plataforma virtual (Campus Virtual), y hemos obtenido como respuesta que un 65% los puntúa con un 4 (puntuación más alta), un 34% con un 3 y un 2% con un 1. La valoración general es por tanto muy alta.



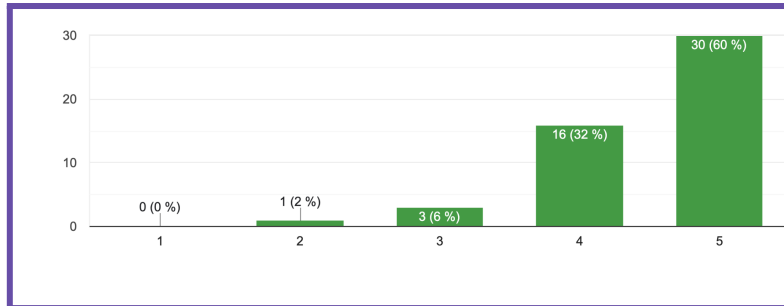
5. **Valoración general de la metodología:** se ha pedido que en una escala del 1 al 5 valoren la metodología empleada en la formación, y hemos obtenido como respuesta que un 46% los puntúa con un 5, un 38% con un 4, un 12% con un 3 y un 2% con uno y 2 de puntuación. La valoración general es por tanto muy alta.



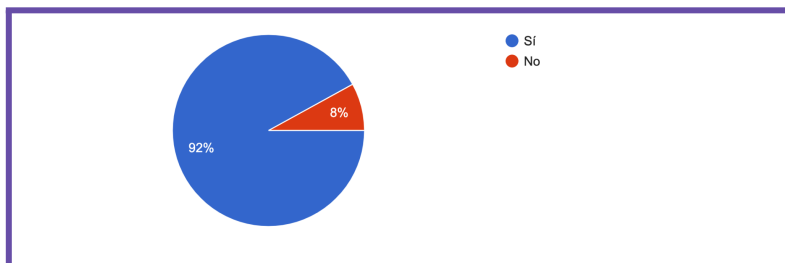
6. **Valoración general de los materiales:** se ha pedido que en una escala del 1 al 5 valoren los materiales utilizados en la formación, y hemos obtenido como respuesta que un 66% la puntúa con un 5, un 24% con un 4 y un 8% con un 3. La valoración general es por tanto muy alta.



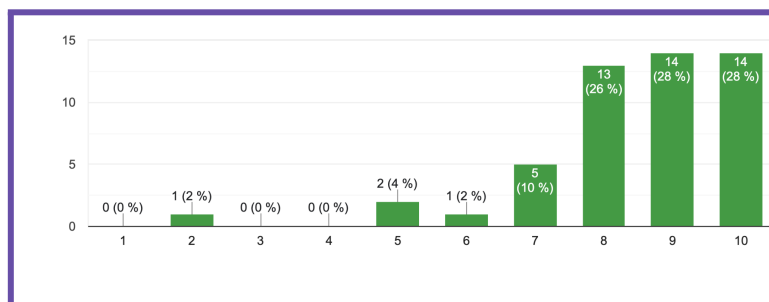
7. **Valoración general de los contenidos teóricos:** se ha pedido que en una escala del 1 al 5 valoren los contenidos teóricos de la formación impartida, y hemos obtenido como respuesta que un 60% la puntúa con un 5, un 32% con un 4 y un 6% con un 3. La valoración general es por tanto muy alta..



8. Cuando hemos preguntado a las personas participantes si valoran de forma positiva el **diálogo** a través del **foro**, observamos que el 92% responden de forma afirmativa, mientras que sólo un 8% lo hace de forma negativa.



9. Al pedir que hagan una valoración general del **curso**, puntuando entre 1 y 10 (siendo 1 muy mala, y 10 muy buena), observamos que un 28% de las personas lo han valorado con un 10 y un 9, mientras que un 26% lo han hecho con un 8. Por tanto, la valoración general del curso es muy alta.



9)A Dentro de la valoración que hacen del curso, hemos preguntado qué es lo que más les ha gustado del mismo, y hemos obtenido respuestas como:

*Diálogo a través del foro*

*Los videos y el trabajo reflexivo*

*El material*

*El aprendizaje*

*Los materiales y el planteamiento de las actividades como un foro abierto y el hecho de poder tener libertad horaria para conectarse y realizar las tareas.*

*La cantidad de recursos facilitados por el profesorado*

*Los contenidos, y poder intercalarlos con los contenidos visuales*

*Conocer y aprender sobre instrumentos políticos y jurídico-laborales para actuar hacia la consecución del Objetivo ocho(8) de los ODS y la agenda 2030*

*El gran contenido facilitado, pero demasiado y muy extenso para 10 horas.*

*La metodología del curso*

*Poder acoplar el curso y la vida personal/laboral. El diálogo en el foro, ya que permite compartir y ver las opiniones del resto de personas. Los materiales aportados y el feedback obtenido en cada actividad.*

*El contenido teórico*

*La flexibilidad del curso en línea*

*Reflexion sobre todo lo que conlleva las prácticas del trabajo decente*

9)B También hemos preguntado qué es lo que menos les ha gustado de la formación, y hemos obtenido respuestas como:

*Posiblemente la cantidad de información y recursos recibidos en contraposición con el número de horas porque es imposible haberlo leído todo durante la ejecución. Quizás con más horas, la comunicación podría ser mayor.*

*Que un curso tan extenso como este sólo se valore con 20 horas, debería valorarse con más horas ya que hay muchas actividades y muchísimo contenido*

*El formato del foro podría explotarse más, creo que no se termina fomentando el diálogo entre personas en el foro (salvo en contados casos) sino que más bien los/as participantes terminan posteando su respuesta por "compromiso" y se desentienden del resto.*

*Me ha costado entender qué se esperaba de mí en algunas actividades (ej. 3 del módulo 1)*

*No me ha gustado la plataforma, no saber las fechas de cierre de la acción formativa ni plazos, y la duración de 10 horas me parece muy poco.*

*La materia y razonamientos en los foros*

*El vocabulario, algo antiguo*

*Me hubiera gustado alguna conferencia o clase en directo (vía videollamada), por cambiar un poco el escenario*

*Algún video más teórico*

*Trabajo en redes sociales*

*La organización del curso, desde mi punto de vista, un poco lio para responder las actividades.*

*Hemos interactuado poco entre el alumnado.*

*El primer video, muy largo y demasiado técnico para gente que empieza un curso.*

*No poder interactuar en la sesión online porque fue cancelada. hubiera estado bien poder comentar algunos conceptos.*

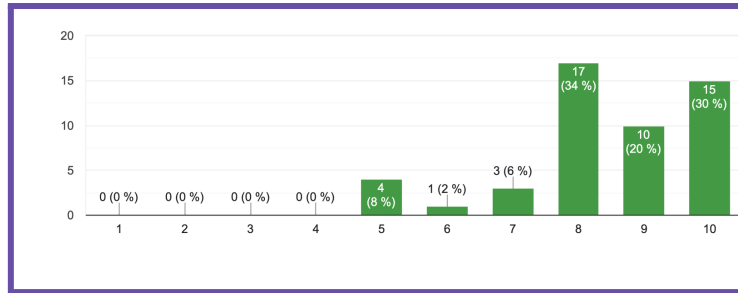
*Alguno de los videos, dificultad para oírlos bien*

*La sesión virtual que se indicó para el día 27 de junio a las 15'30 h. se suspendió sin apenas antelación y fue una lástima no poder interactuar con los/as compañeras. Además del desorden horario que provocó para tener que llegar a tiempo a la conexión.*

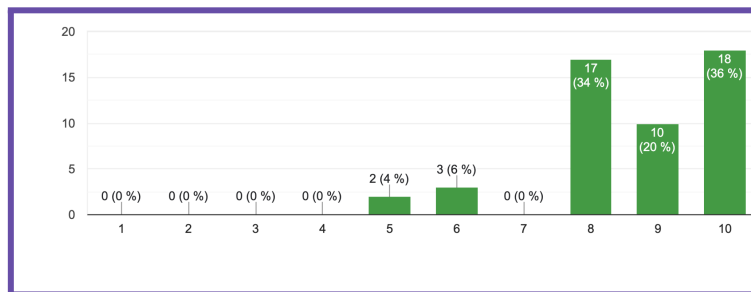
*Quizás, alguna infografía.*

*Que no habían preguntas tipo test*

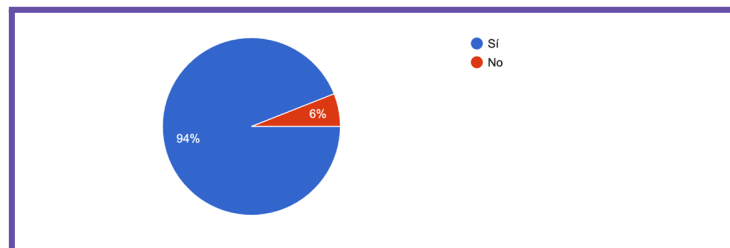
10. Se ha pedido que valoren del 1 al 10 tus aprendizajes sobre la Agenda 2030 a través del curso, y se observa que, un 34% de las personas participantes los valoran con un 8, un 20% con un 9 y un 30% con un 10. Por tanto, la valoración es muy alta.



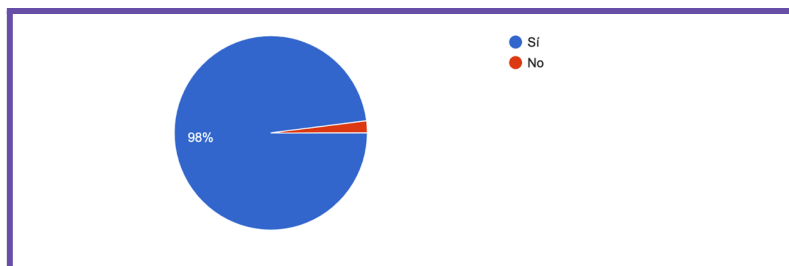
11. Se ha pedido que valoren del 1 al 10 tus aprendizajes sobre el Trabajo Decente a través del curso, y se observa que, un 36% de las personas participantes los valoran con un 10 un 34% con un 8 y un 20% con un 10. Por tanto, la valoración es muy alta.



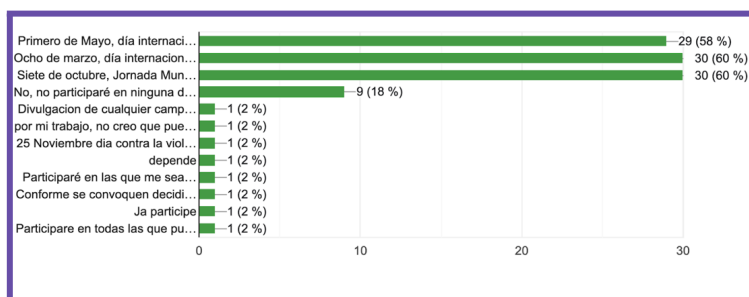
12. A la pregunta de si recomendarías esta formación a otras responsables o representantes sindicales o a otras personas, observamos que el 94% de las personas participantes han respondido de forma afirmativa.



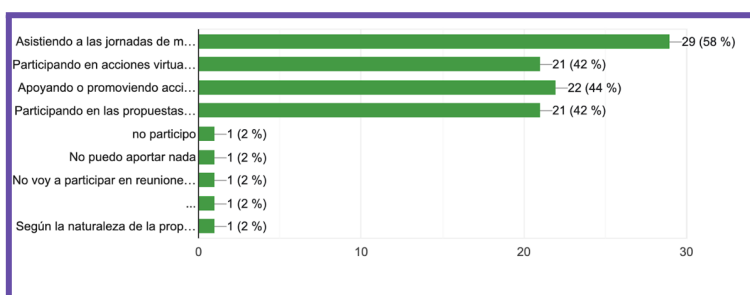
13. Cuando hemos preguntado si tras realizar el curso, consideran que ha aumentado su conocimiento, interés y/o compromiso con la Agenda 2030, el trabajo decente y los otros temas tratados en el curso, observamos que el 98% de las personas participantes responden de forma afirmativa.



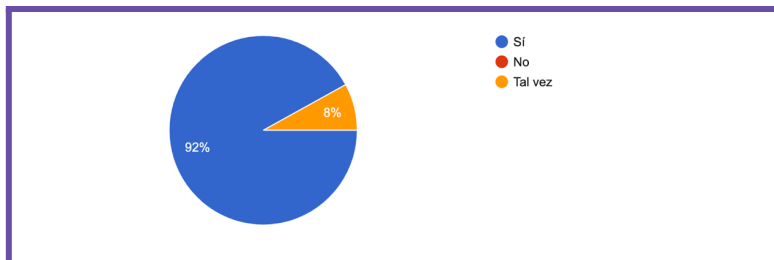
14. Hemos preguntado si, tras su participación en el curso, volverían a participar en alguna de las jornadas de reivindicación. Observamos en el gráfico que las del primero de mayo, el ocho de marzo y el siete de octubre son las que obtienen un mayor porcentaje de respuesta, con un 58%, 60% y 60% respectivamente.



14. A) Les hemos pedido que, en el caso de participación, señalen la forma en que lo harían, y observamos que un 58% de las personas participantes responden que lo harían a través de la asistencia a jornadas de movilización, un 44% apoyando o promoviendo acciones en sus centros de trabajo y un 42% participando en acciones virtuales y participando en las propuestas que haga la entidad.



14. B) Además, les hemos preguntado si consideran que tienen un papel o corresponsabilidad en el respeto o la vulneración de derechos laborales y humanos de otras personas, a lo que responden, en un 92% de forma afirmativa.



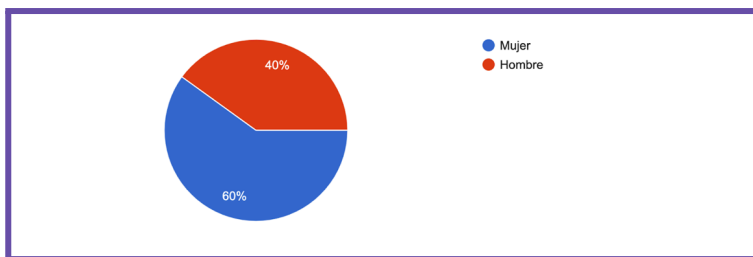
15. Cuando hemos preguntado que si participarían en otro curso organizado por la Fundació Pau i Solidaritat PV, sobre qué temas te gustaría formarte, hemos obtenido respuestas como: economía circular, desarrollo sostenible y ODS, igualdad, prevención de riesgos, Agenda 2030, precariedad laboral, DDHH, feminismo, erradicación de la pobreza.
16. Por último, se han recogido valoraciones positivas y de agradecimiento a la entidad por el desarrollo del proyecto, su utilidad y los resultados alcanzados.

## RESULTADOS ENCUESTA POST ACTIVIDADES “AGENDA 2030 Y TRABAJO DECENTE”

A continuación, procedemos al análisis de los datos generales obtenidos a través de la encuesta post realizada al alumnado universitario participante en el proyecto, que han respondido 50 personas.

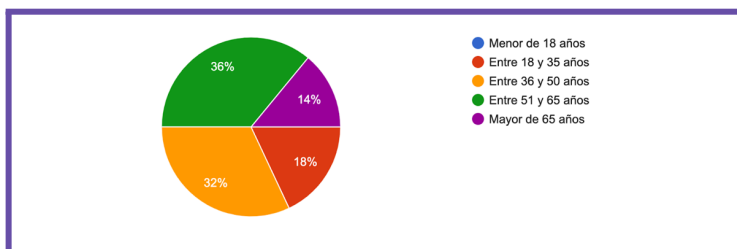
1. **Sexo:** Tal y como se observa en el gráfico, el 60% de las personas participantes son mujeres, mientras que el 40% son hombres.

Sexo	Participantes	%
Mujeres	30	60%
Hombres	20	40%
No se identifica		
Total	50	100%



2. **Edad:** Tal y como se puede observar en el gráfico, el 36% de las personas participantes tienen un rango de edad entre 51 y 65 años, mientras que un 32% tiene un rango entre 36 y 50 años.

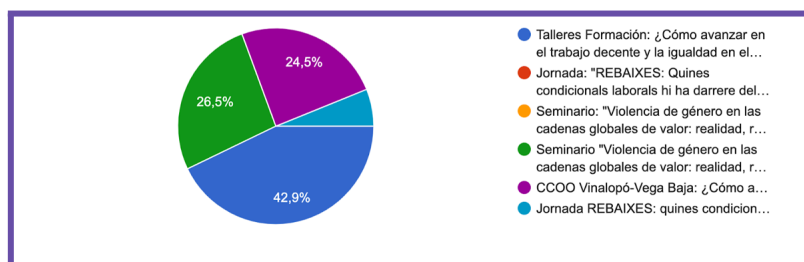
Edad	Participantes	%
Menos de 18	-	-
Entre 18 y 35	9	18%
Entre 36 y 50	16	32%
Entre 51 y 65	18	36%



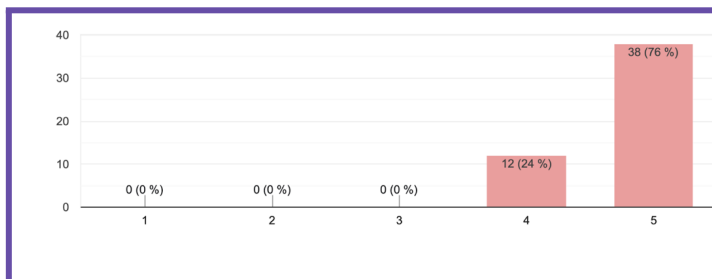


Más de 65	7	14%
Total	50	100%

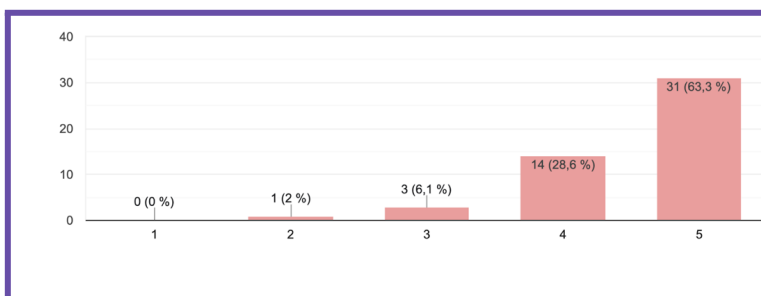
3. En cuanto a la **actividad** en la que han participado, observamos que el 42,9% de las personas han señalado los talleres de formación “¿Cómo avanzar en el trabajo decente y la igualdad en el mundo desde la acción sindical y desde los centros de trabajo?”, un 26,5% en el Seminario: "Violencia de género en las cadenas globales de valor: realidad, retos y perspectivas", y un 24,5% en la Jornada: "REBAIXES: Quines condicions laborals hi ha darrere del teu armari d'estiu?".



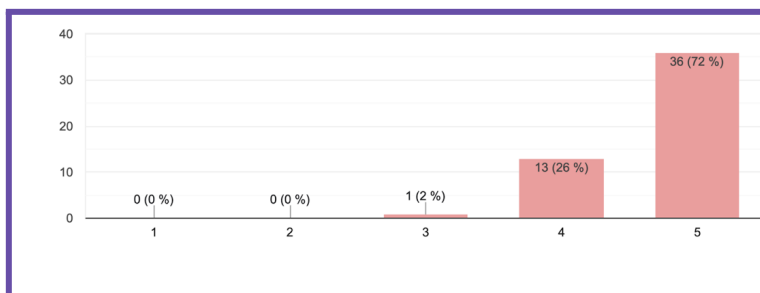
4. **Metodología:** Se ha pedido que valoren del 1 al 5 (1 es "muy mala valoración" y 5 "muy buena valoración") la METODOLOGÍA del taller/jornada/seminario, y observamos que el 76% de las personas encuestadas han valorado la metodología con un 5 (puntuación máxima), mientras que un 24% lo ha hecho con un 4.



5. **Materiales:** Se ha pedido que valoren del 1 al 5 (1 es "muy mala valoración" y 5 "muy buena valoración") los MATERIALES (videos, presentación, guías de acción, exposición...) del taller/jornada/seminario, y se observa que un 63,3% de las personas participantes en el proceso han valorado los materiales con un 5, un 28,6% con un 4 y un 6,1% con un 3.



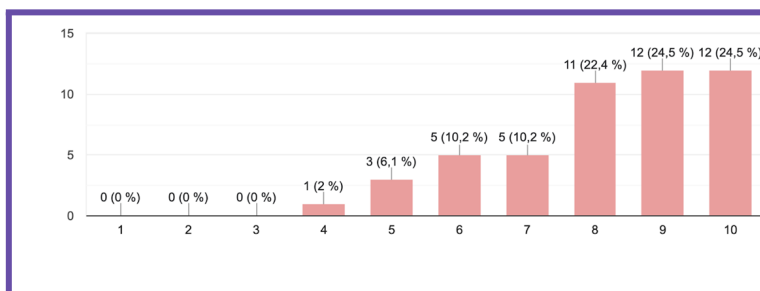
6. **Contenidos teóricos:** Se ha pedido que valoren del 1 al 5 (1 es "muy mala valoración" y 5 "muy buena valoración") los CONTENIDOS TEÓRICOS del taller/jornada/seminario, y se observa que un 72% los ha valorado con un 5 y un 26% con un 4%.



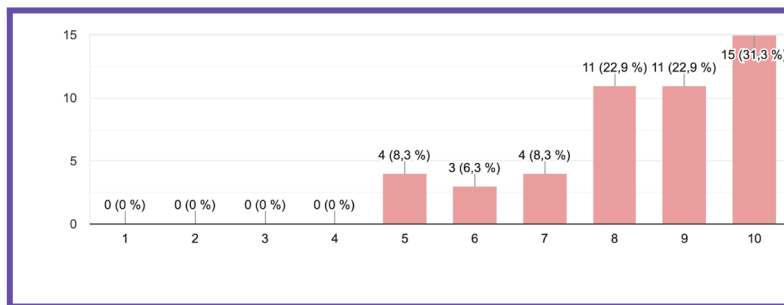
7. Se ha preguntado qué es lo que más les ha gustado del proyecto, obteniéndose algunas respuestas como:
- La concienciación adquirida de todo lo que hago en mi trabajo*
  - El trabajo en grupo*
  - El ponente*
  - La sencillez con que se ha expuesto*
  - Las dinámicas que mantenían al grupo activo.*
  - La diversidad de enfoques aportados, la calidad de los contenidos, la incorporación efectiva del enfoque feminista*
  - La accesibilidad de las ponencias, ya que a pesar de no ser jurista pude seguir los temas que se trataron.*
  - Me gustó mucho el intercalar el marco teórico con la parte de experiencias concretas.*
  - Los abordajes prácticos realizados desde la perspectiva laboral*
  - La manera de exponer esta compleja situación, con una fuerte apuesta por su visibilidad y valor.*
  - Las puestas en común de contenidos y debates.*
  - El contenido y el material*

8. Al preguntar por lo que menos les ha gustado, han coincidido varias personas en responder que el tiempo, que ha sido limitado y la falta de profundización en algunos contenidos (ligado precisamente a esta falta de tiempo)

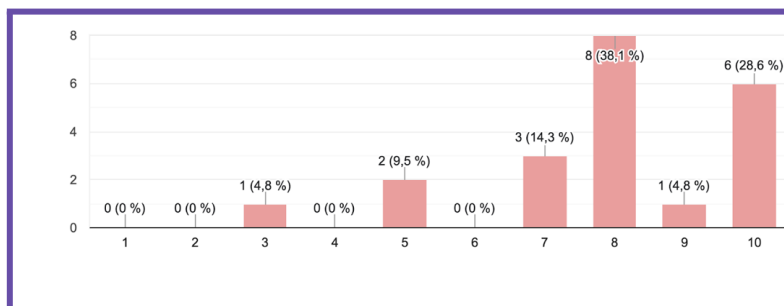
9. **Valoración general sobre sus aprendizajes sobre la Agenda 2030:** se ha pedido que en una escala del 1 al 10 valoren sus aprendizajes sobre la Agenda 2030 y hemos obtenido como respuesta que un 24,5% los puntúa con un 10 y con 9, y un 22,4% lo hace con un 8. La valoración general es por tanto muy alta.



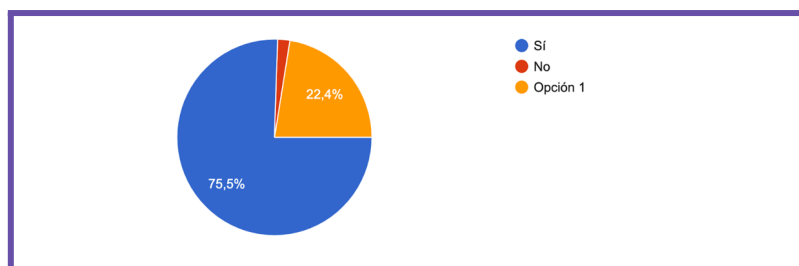
10. **Valoración general sobre sus aprendizajes sobre Trabajo Decente** : se ha pedido que en una escala del 1 al 10 valoren sus aprendizajes sobre Trabajo Decente, y hemos obtenido como respuesta que un 31,3% los puntúa con un 10 y un 22,9% con un 9 y 8. La valoración general es por tanto muy alta.



11. **Valoración general sobre sus aprendizajes sobre Diligencia Debida en DDHH y Ambientales y las Cadenas Globales de Valor** : se ha pedido que en una escala del 1 al 10 valoren sus aprendizajes sobre Diligencia Debida en DDHH y Ambientales y las Cadenas Globales de Valor, y hemos obtenido como respuesta que un 28,6% los puntúa con un 10, un 38,1% con un 8 y un 14,3% con un 7. La valoración general es por tanto alta.

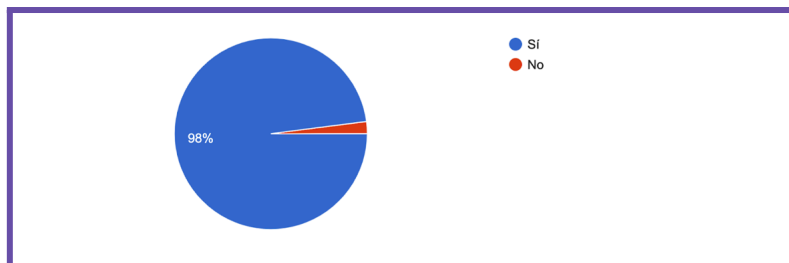


12. A la pregunta de si recomendarían la actividad a otras responsables o representantes sindicales o a otras personas, observamos como un 75,5% de las personas participantes responden de forma afirmativa.

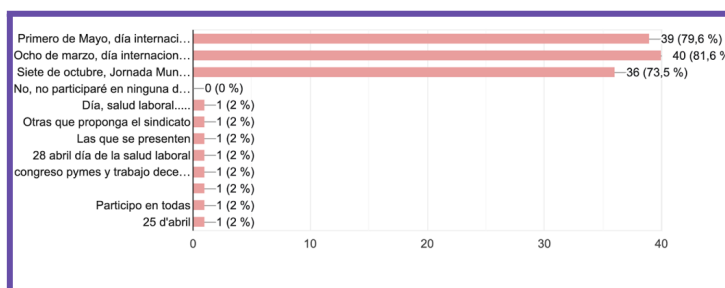


13. A la pregunta de si a través de esta actividad consideran que ha aumentado su conocimiento, interés y/o compromiso con la Agenda 2030, el Trabajo Decente y los otros temas tratados en el

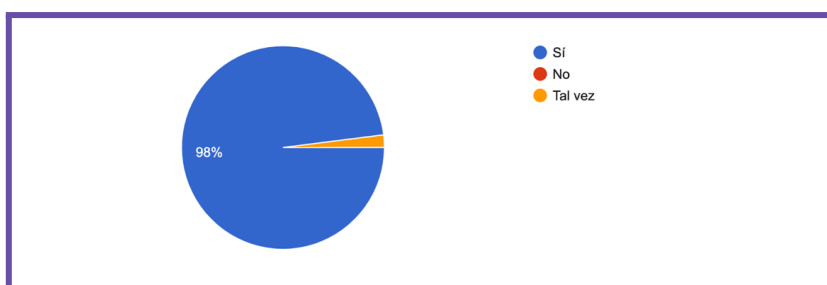
taller/jornada/seminario, observamos que casi la totalidad de las personas participantes, un 98%, responden de forma afirmativa.



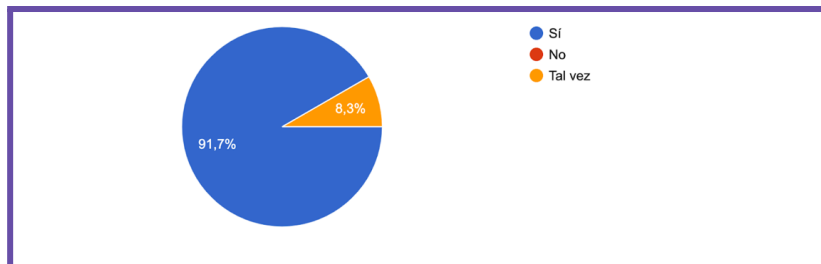
14. Cuando les hemos pedido que señalen en qué jornadas de reivindicación participarían, observamos cómo el 79,6% de las personas que han participado responden que en el día primero de mayo, un 81,6% responden que el 8 de marzo y un 73,5% responde que el 7 de octubre.



15. A la pregunta de si consideran que tenemos algún papel o corresponsabilidad en el respeto o la vulneración de derechos laborales y humanos de otras personas, observamos como casi la totalidad de las personas encuestadas responden de forma afirmativa.



16. Por último, a la pregunta de si consideran que los materiales (como los videos o la Guía de Información y Sensibilización Sindical sobre ODS) son materiales útiles para tu acción sindical o uso en tu centro de trabajo, observamos como un 91,7% de las personas han respondido de forma afirmativa y solo un 8,3% ha respondido que tal vez.



## ENTREVISTAS REALIZADAS

Debe tenerse en cuenta que las personas seleccionadas para la realización de las entrevistas han sido seleccionadas en coordinación con el equipo de la entidad ejecutora, Pau i Solidaritat PV.

### *Información extraída de las entrevistas realizadas a docentes y técnico de la entidad*

Se han realizado un total de 6 entrevistas en profundidad a diversos perfiles participantes en el proyecto. Concretamente:

PERFIL	Nombre	Herramienta
Federació Pensionistes. Participante Formació	María Ángeles Álvares	Entrevista
Organització CCOO Comarques Centrals. Participante Formació	Francisco José Luque Romero	Entrevista
Secretaria de Moviments Socials, Cooperació, CCOO PV	Isabel Barrajón Del Amo	Entrevista
Participante en "Joves CCOOPV". Participante Formació	Manuela Vera García	Entrevista
Delegado Sindical. Participante Formació	Ramón Baeza	Entrevista
Técnico del proyecto	Luis Monge	Entrevista

Se adjuntan los guiones de las entrevistas en el Anexo 1

## ENTREVISTA REALIZADA A REPRESENTANTES DE LOS/LAS PARTICIPANTES DE LOS PROCESOS FORMATIVOS, JORNADAS Y EVENTOS REALIZADOS

A continuación, se recoge la información más relevante de las diferentes entrevistas realizadas a representantes de las personas participantes.

En cuanto a su participación en el proyecto, una de las personas responde que ha organizado la participación conjunta de todas las personas que han asistido al proyecto (sindicato). También comenta que se debían haber desarrollado dos sesiones pero que por problemas de agenda y atendiendo a las necesidades de las personas participantes, se habían concentrado en solo una. Otra de las personas afirma que ha participado en la formación y que, a raíz de ese curso, se planteó un taller sobre los ODS en materia de igualdad y cómo aplicarlos en la acción sindical, enmarcado dentro de las jornadas del 8 de marzo. Otra persona responde que está en el patronato de Pau i Solidaritat y ejerce de nexo entre la fundación y el sindicato, realizando acciones de coordinación, formulación inicial, etc. Coordina con el equipo técnico las acciones a desarrollar. El resto han participado en el proceso formativo.

En cuanto a si habían trabajado de manera previa profesionalmente en materia de sensibilización sobre la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida, en el marco de la Agenda 2030, y el valor añadido que consideran que aporta la entidad al proyecto y las actividades trabajadas, algunas personas responden que no tenían experiencia previa en Agenda2030 y ODS. Destacan que Pau i Solidaritat aporta conocimientos y amplia experiencia, y ponen en valor el trabajo que desarrolla la entidad. Otras personas afirman que sí tenían alguna experiencia con la entidad, pero que esta formación ha sido muy interesante y necesaria.

Hemos pedido que señalen los puntos fuertes y débiles de las acciones desarrolladas en el marco del proyecto y hemos obtenido respuestas como:

Como puntos fuertes se ha señalado, en todos los casos, el ponente, del que afirman que es una persona que conoce bien la organización y que ha transmitido muy bien los valores y conceptos. También comentan que les ha gustado mucho la formación, los materiales entregados y toda la documentación, que consideran muy completa y bien enfocada (videos, casos prácticos, etc). Otro de los puntos fuertes señalados es la realización de actividades prácticas. Además, señalan que se ha realizado una buena difusión de las acciones a través del sindicato y la confederación, logrando llegar a mucha gente por correo electrónico y RRSS. La propia base social de la entidad también está señalada como punto fuerte y destacada por su implicación con la temática. Una de las personas entrevistadas afirma que ha logrado incluir uno de los cursos que se trabajó en el proyecto en el plan de formación sindical de su empresa (internacional), que se dirige a todas las delegadas y los delegados. Por último, se señala como fortaleza la intención de hacer cohesión en el marco del proyecto, para poder ir aprendiendo y beneficiándose de lo que otras compañeras hayan ido realizando y avanzado en la temática (espacios de intercambio de experiencias y reflexión).

Como puntos débiles se señala que ha costado llegar, en general, mucho a las personas, pues se identifica cierta falta de disponibilidad e implicación. También señalan que hay que dar continuidad a las acciones, necesitan acompañamiento. Por último, señalan la necesidad de reforzar el soporte normativo, legislativo de las empresas involucradas (dar este apoyo) desde la entidad.

En cuanto a la motivación para participar en este proyecto y en las actividades que se han desarrollado y si se han cumplido las expectativas que tenían, responden que las expectativas se han cumplido ampliamente. Como principal motivación señalan la personal y la laboral.

El proyecto ha apoyado en procesos formativos, y hemos preguntado si consideran que han sido procesos apropiados y adecuados a la situación de las personas y entidades que han participado, a lo que todas las personas encuestadas han respondido de forma afirmativa. También han señalado que han sido procesos iniciales, es decir, que han servido para empezar a adquirir conocimientos sobre las temáticas trabajadas, pero que ahora es necesario continuar formándose y profundizando en ellas.

En cuanto a si las herramientas generadas pueden mejorar la gestión, la planificación o el seguimiento de acciones de las personas y entidades involucradas, responden de forma afirmativa. Señalan que los materiales han sido muy

completos y que se han ampliado materiales para realizar consultas, profundizar en ciertos conocimientos, etc. Señalan que se han generado herramientas muy interesantes, (cursos, guías, material audiovisual, exposiciones, etc) que dan sostenibilidad al proyecto más allá de las acciones. Destacan que las herramientas que les han dado son claras y concisas, y les van a permitir transmitir las y aplicarlas (efecto multiplicador).

Sobre si consideran que las herramientas generadas ayudan a las entidades a incorporar los enfoques de género, derechos humanos y sostenibilidad ambiental en su lugar de trabajo y/o de activismo, responden de forma afirmativa, señalando que han adquirido herramientas y las vamos a aplicar a futuro. Una de las personas cita como ejemplo que han desarrollado recientemente unas jornadas solidarias en Alcoi y han puesto un stand para mostrar el trabajo de Pau y Solidaritat PV y dar información sobre la Agenda 2030. Ponen en valor el enfoque *glocal* que se aplica desde la entidad, considerando que las herramientas generadas han sido de mucha utilidad para el activismo sindical.

Sobre el tiempo utilizado para la intervención, hemos preguntado si les ha parecido adecuado, a lo que han respondido que han sido correctos y adecuados, pero que siempre son complicados por temas de agenda y disponibilidad. Lo importante que señalan es que estas dificultades se han abordado con tiempo, por lo que se han podido adaptar a las necesidades de las personas participantes. Algunas de las personas señalan que sería necesario ampliar algunas horas más algunas de las sesiones para poder profundizar más en los contenidos y también dar continuidad a las acciones.

Sobre la coordinación y comunicación con el equipo técnico de Pau i Solidaritat PV, señalan que ha sido correcta, fluida, buena, en algunos casos casi diaria.

En cuanto a si se ha participado como se podía prever, algunas personas responden que hay actividades que incluso ha ido más allá de lo que teníamos previsto, destacando el desarrollo de cursos de formación con delegados/as en diferentes comarcas, asambleas con mucha participación, jornadas dirigidas a personas jóvenes, etc. Otras personas han respondido que tienen la impresión de que, aunque hubo participación, esta debería haber sido más amplia.

Hemos preguntado si, al finalizar la intervención, desde su lugar de trabajo o Federación Sindical, consideran que las personas se sienten más comprometidas con la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida, en el marco de la Agenda 2030 para llevar acciones vinculadas, a lo que responden de forma afirmativa.

En cuanto a las expectativas iniciales, señalan que se han cumplido totalmente.

Hemos pedido que hagan una valoración de diferentes aspectos relacionados con la elaboración de la herramienta y de los procesos en los que han participado, y se ha obtenido una valoración positiva en todos ellos.

- Reuniones de coordinación y seguimiento del proyecto. Positivo.
- Talleres de formación. Positivo.
- Eventos y/o Jornadas. Positivo.
- Manifestaciones / Campañas de movilización. Positivo
- Diseño, resultados que se obtienen, utilidad, aplicabilidad. Positivo
- Resultados obtenidos. Positivos y satisfactorios.
- Aplicabilidad. Positivo
- Acompañamiento del equipo técnico. Positivo

Sobre si consideran que existen diferencias sustanciales en las necesidades, el interés, la implicación, el compromiso, entre hombres y mujeres, responden que la mayoría de participantes eran mujeres, que además son las que más se involucran y muestran más sensibilidad. Otras personas señalan que no identifican diferencias en cuanto al trabajo que se realiza y el compromiso.

Por último, en cuanto a si consideran que el acceso a las acciones del proyecto ha sido amplio, responde de forma afirmativa, y no se identifican obstáculos para el acceso.

## ENTREVISTA REALIZADA A PERSONA TÉCNICA ENCARGADA DEL PROYECTO POR PARTE DE LA ENTIDAD

Para empezar, hemos preguntado por cuál ha sido su rol en el proyecto, y cuáles son tus funciones dentro del marco del proyecto, a lo que responde que su rol ha sido el de coordinador del proyecto desde enero de 2023 hasta el fin del proyecto (agosto de 2023). Por tanto, su función principal ha sido la de asegurar la ejecución del proyecto, puesto que, aunque no fue partícipe de la formulación, ha sido responsable de la parte final de su ejecución, parte de su seguimiento, del cierre, evaluación y justificación. Señala que se ha encargado de continuar la coordinación con el equipo de promoción, análisis y seguimiento del proyecto, de ejecutar los cursos y talleres pendientes, y de realizar el cierre y justificación del proyecto.

Sobre las responsabilidades y funciones que ha asumido han sido: la calendarización y ejecución del resto de cursos y talleres que estaban pendientes de ejecutar; el acompañamiento a ponentes de los cursos; la gestión del espacio web <https://www.observatoriodeltrabajo.org/>, y <https://pauisolidaritat.pv.ccoo.es/> y de las Notas de Prensa publicadas en la web de CCOOPV y su Buletí; de la coordinación y elaboración de las ediciones de los diferentes materiales de sensibilización y formación. Además, ha sistematizado las intervenciones y evaluaciones del proceso y resultados de las mismas para luego darle difusión a las mismas en RRSS y canales previstos en el proyecto. Ha llevado a término la ejecución presupuestaria del proyecto y, ha recabado y sistematizado las FdV, además de los procesos de evaluación externa y auditoría externa para la justificación del proyecto en tiempo y forma.

En cuanto a las expectativas tienes sobre este proceso de Evaluación, señala que tiene una firme convicción en que la evaluación (y en específico ésta, porque interpela directamente y hace parte del proyecto del que he sido responsable durante parte de su ejecución) es una parte indispensable del proyecto en sí mismo. Le parece fundamental tener una mirada adicional, externa, sobre los aspectos técnicos, operativos, de adecuación a resultados y de ejecución y logística del proyecto en sus distintas dimensiones. Por otro lado, considera, quizás por su postura político-pedagógica, que la evaluación debiera ofrecer sugerencias y observaciones para ajustar y mejorar las intervenciones, su metodología y sus contenidos, en última instancia. En su opinión, la evaluación de un proyecto debe darse continuamente, con todos los actores implicados en el mismo y que incorpore todos los enfoques necesarios (sindical, de DDHH, de género, etc.). Desde su punto de vista, la evaluación es un fin en sí mismo, y esta le gustaría que sirviese para identificar nuevos formatos de interés para llegar a más público y perfeccionar los futuros proyectos que den continuidad a los procesos iniciados desde el área de Educación para la Transformación Eco-Social en esta línea de trabajo decente (por ejemplo, si proponer una formación de 2-3 días seguidos tipo “universidad de verano”; incluir nuevas tecnologías como la realidad virtual, etc.).

En cuanto a los puntos fuertes del proyecto, se señalan los siguientes:

- El recorrido de esta línea de trabajo en Educación No Formal, y su éxito en anteriores ediciones del programa desarrollado desde los años 1997, manifestación de los efectos perversos de la mundialización de la producción en toda la zona centroamericana, y que ha ido evolucionando y perfeccionándose hasta llegar a 2019 con la primera convocatoria centrada expresamente en Trabajo Decente desde un enfoque Norte-Sur, de Ciudadanía Global.
- La elaboración de los materiales pedagógicos y sus propuestas didácticas y de formación, con un enfoque claro de Educación para la Ciudadanía Global- Transformación EcoSocial (EpCG-TES), que incluye enfoques como el de género, participación, EBDH, de sostenibilidad medioambiental, sindical, etc., y que están adaptados al contexto valenciano. Han sido creados por el equipo de Pau i Solidaritat PV, así como sindicalistas expertos/as en la materia y profesorado universitario.



- La posición pedagógica y metodológica desde la que se han llevado a cabo las intervenciones (talleres, formación, etc.) tanto activo sindical como con la ciudadanía en general, basada en la Educación Popular y Liberadora de P.Freire, que, según las encuestas, ha tenido una buena acogida (ver preguntas sobre la metodología y la persona técnica de la ONG en la Encuesta a Alumnado y en la Encuesta a Profesorado). Una postura crítica y cuestionadora, reflexiva, participativa, lúdica, que nace de la pregunta y con una mirada *glocal*.
- El personal, que a pesar de la rotación y la sobredimensión de la carga laboral, ha demostrado estar a la altura en cuanto a profesionalidad técnica y compromiso para con el proyecto.
- Articulación y relaciones que tenemos institucionalizadas con CCOOPV. Facilidad para coordinarnos con el sindicato en todo el territorio valenciano, y esto nos facilita el contacto con otros agentes (ayuntamientos, etc). Agiliza la labor de logro de resultados y objetivos.
- Larga trayectoria de la fundación en el territorio. Marca definida, reconocida, relacionada con intervenciones de calidad
- Trabajo en red que realizamos, nos fortalece como entidad y fortalece el proyecto.

Se señalan los siguientes puntos débiles:

- Indicadores sobredimensionados para las capacidades de la organización (nº de personal). Capacidades de la organización bajas para poder alcanzar los indicadores propuestos (debilitadas en ese momento)
- La alta rotación de personal durante el ciclo de proyecto. Esto ha afectado el tiempo de ejecución
- Comunicación del proyecto. No se consigue trasladar el trabajo que realizamos ni los resultados obtenidos al público meta. En este punto, cabe destacar que desde principios de 2023 se ha contratado la figura de una técnica de proyectos especializada en comunicación, para elaborar nuevas estrategias de comunicación y lograr un mayor impacto. Su labor ha sido notable en el último semestre del proyecto. Con la nueva persona contratada la situación ha mejorado.

En cuanto a los elementos contextuales que han facilitado o dificultado las actividades propuestas, se señalan varios.

Elementos contextuales facilitadores:

- La relación de largo recorrido con algunos de los centros sindicales de los territorios donde se ha trabajado. Buena relación que tenemos con el sindicato facilita los procesos.
- La predisposición de la dirección de los centros sindicales a trabajar estas temáticas, en estos formatos y con el enfoque característico de la organización. Desde la entidad se promueve el enfoque de ciudadanía global, interrelación con otros territorios del mundo. Condiciones de mujeres laborales aquí y allí, mirada nueva, que da valor agregado. También señala el Enfoque feminista, que favorece las capacidades del activo sindical.
- La coordinación con el grupo de coordinación, análisis y seguimiento del proyecto, y con la dirección de CCOOPV. Actividad 1, creación de grupo coordinado, elemento que favorece la ejecución e implementación en tiempo y forma. Personas clave que facilitan procesos.

En cuanto a los elementos contextuales que han dificultado las actividades, se señalan los siguientes:

- La crisis socio-sanitaria derivada de la COVID-19 en los comienzos del proyecto.
- El tiempo del que dispone o que destina a la formación el activo sindical, sobre todo delegados y delegadas, a pesar de tener Certificados de Compromiso de Participación, es limitado y, en ocasiones, menor del esperado. Conocer bien los tiempos de las agendas limitadas de las personas participantes, para garantizar su participación.

En cuanto a la organización y ejecución de las actividades, hemos preguntado con qué recursos personales (motivación, organizacionales, materiales) ha contado Pau i Solidaritat PV para su buen desarrollo, así como recursos materiales. Ha respondido que el compromiso y la motivación del personal de la organización ha sido clave en la ejecución del proyecto. También señala el valor agregado que tiene la Fundació Pau i Solidaritat PV, por ser parte de CCOOPV, viene dado en gran medida por la implantación territorial de CCOOPV, que facilita, no sólo los contactos necesarios para entrar a Centros Sindicales, sino también la relación directa, cercana y de confianza en todos los territorios. Sin eso, considera que sería inviable que una organización de 3-4 personas técnicas, pudiera llegar a tantos lugares y trabajar con tanta población como la que tenemos actualmente. Además, los espacios de los que dispone CCOOPV en sus distintos territorios facilita la ejecución de los cursos, talleres y eventos en general que se llevan a cabo.

Hemos preguntado si las actividades se han realizado durante el horario lectivo del personal de Pau i Solidaritat PV, a lo que ha respondido que se han realizado tanto dentro como fuera del horario laboral del personal de la organización. Si bien los talleres con delegados, delegadas y cuadros sindicales sí han sido, en su mayoría, por las mañanas, los cursos de formación a titulares de responsabilidades y obligaciones y los eventos/jornadas han sido por la tarde en su mayoría. Señala que la conciliación laboral no es sencilla en este trabajo, pero se han generado mecanismos internos en la Fundació que dotan de flexibilidad y facilidad al personal para la recuperación de horas, en aras de promover la conciliación y evitar la acumulación de horas extras.

En cuanto a si considera que los actores implicados han manifestado poner los recursos disponibles para facilitar la actividad y qué recursos son, responde de forma afirmativa. Señala que tanto CCOOPV como sus Federaciones, Secretarías y las distintas delegaciones de CCOO en territorio valenciano han manifestado previamente y han puesto de facto a disposición de la Fundación los recursos necesarios para ejecutar en tiempo y forma las actividades del proyecto. Siendo algunos de ellos, por ejemplo, espacios en las sedes territoriales, las personas delegadas sindicales, los espacios de difusión virtuales y de acceso a información interna (contactos), las redes existentes con agentes y actores clave necesarios para la correcta ejecución de Jornadas, eventos, presentaciones, etc.

A la pregunta de si hay temas que aun sin ser el objeto principal del proyecto, se han transversalizado, responde que se ha transversalizado la sostenibilidad (no envases de un sólo uso; comida vegana-vegetariana de temporada, de proximidad), ha sido condición imprescindible para la contratación de catering en eventos. También señala la inclusión del enfoque de género en los talleres y cursos realizados, problematizando y poniendo el acento en las vulneraciones de derechos de la mitad de la población, las mujeres, y promoviendo la reflexión sobre qué podemos hacer los hombres para contribuir a la igualdad de género (masculinidades, relación patriarcado-violencia, etc.) en el contexto sindical en el que hemos trabajado. El enfoque de Ciudadanía Global, plasmando las desigualdades Norte-Sur en las Cadenas Globales de Valor y Suministro de las Empresas Transnacionales, la interconexión e interdependencia en la que nos encontramos y proponiendo alternativas de acción desde lo sindical (por ejemplo, la Diligencia Debida, el Trabajo Decente en el marco del ODS 8 y la Agenda 2030). Por último, vinculado a este enfoque, señala el de interculturalidad, visibilizando las vulneraciones de derechos, desigualdades y opresiones que sufren (y que ejercemos sobre) personas no occidentales en otros lugares del mundo y en nuestro territorio, y de qué mecanismos y herramientas disponemos para revertir estas situaciones.

En cuanto a procesos, hemos preguntado si al comienzo del proyecto y dado que ya se está trabajando varias ediciones con los mismos actores (o perfiles), la entidad diseñó o ajustó las diferentes actividades específicas junto con las personas que han participado, a lo que responde que sí, y en muy alto grado. Explica que esto viene dado en gran medida gracias a la evaluación externa y la Línea de Base, que han ofrecido una continuidad entre proyectos de la misma línea y facilita la participación de la población meta en el diseño de propuesta de acción a futuro y ajuste de las ya realizadas. Pero, además, señala que, durante el proceso, siempre se contempla un tiempo y espacio para el diálogo informal y distendido con las personas participantes (antes o después de los cursos/talleres/jornadas/eventos) para conversar y escuchar sus opiniones y propuestas en este sentido.

Sobre la metodología de trabajo que se empleó en la ejecución del proyecto, responde que la metodología parte de los planteamientos de la EpCG, que considera la realidad de la que se parte como algo complejo, multidimensional, y por tanto promueve el pensamiento crítico, la politización de la realidad, y la solidaridad, desde el contexto más cercano a las problemáticas globales, con la pregunta como herramienta generadora de pensamiento y con el aprendizaje dialógico como elemento vehiculador de los talleres. Señala que esto bebe directamente de la Educación Popular y Liberadora de Freire, por lo que, la concientización, con un enfoque de las actividades lúdico-reflexivo-participativo, es clave en la metodología. Señala que, en definitiva, promueve un aprendizaje que sea activo, significativo, que interpele a la razón, pero también a las emociones, y por tanto, que siembre la semilla que haga crecer una conciencia de ciudadanía global, solidaria y comprometida con la justicia social y ambiental en las personas participantes. Comenta que todo está bastante pautado y sistematizado. Destaca la planificación y monitoreo y seguimiento, entre el equipo técnico y con equipo de coordinación, así como la comunicación y toma de decisiones constante.

En cuanto a si se han tenido en cuenta las recomendaciones de mejora propuestas en anteriores fases, responde de forma afirmativa, y señala que las recomendaciones de mejora incluidas en el Informe de Evaluación Externa del proyecto SOLEPD/2018/0040, que es justamente el anterior en la línea de Educación No Formal del Programa TREBALL DECENT, han sido tenidas en cuenta y se han tratado de incorporar en la medida de lo posible, tanto en el inicio del proyecto (año 2021) como en el desarrollo y final del mismo.

En cuanto a si identifica si hay diferencias entre la implicación de hombres y mujeres, responde que no hay diferencias significativas en la implicación, pero sí en la asistencia, ya que el número de mujeres delegadas sindicales frente al de hombres sigue siendo todavía menor. No obstante, esto se ha tratado de corregir en todas las convocatorias a talleres y cursos (aunque en los eventos y jornadas no es posible hacerlo). También señala que no hay diferencias sustanciales entre los distintos centros sindicales con los que hemos trabajado.

En cuanto a cómo se identificó que la intervención correspondiera con una necesidad de la población participante, explica que por medio de reuniones con las personas responsables de CCOOPV que a su vez están en contacto con las responsables territoriales y sectoriales y ellas con las delegadas y delegados y activo sindical en general, en las que se exploraban las distintas necesidades que nacen del activo sindical. Por otro lado, señala también que por medio de encuestas en proyectos previos que van dando feedback sobre la actuación y propuestas de mejora para futuros proyectos. Además, comenta que mediante observación participante y en conversaciones informales en espacios de encuentro con el activo sindical, donde se les pregunta por esta cuestión. Y por último, con las evaluaciones externas finales, que han dado mucha información sobre los intereses y necesidades de la población meta.

A la pregunta de si durante la ejecución se ha valorado que la propuesta respondiera a esa prioridad de la población participante, responde que siempre. Señala que desde la entidad se entienden los proyectos y su monitoreo y seguimiento técnico como un proceso constante y continuado, basado en el diálogo con las personas participantes y el análisis de los avances que se van alcanzando.

Sobre si hubo criterios de selección de participantes, o si quedaron personas en lista de espera, Explica que el criterio de selección para cursos, talleres era, por un lado Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras (RLT), Titulares de Responsabilidades y Obligaciones por otro lado, y para eventos o jornadas era, los anteriores más el activo sindical, afiliación y abierto a la ciudadanía valenciana en general. También señala que otro criterio a destacar ha sido el de género: cuando se ha solicitado realizar talleres en territorios, siempre se ha solicitado que, en la medida de lo posible, exista paridad de género en la asistencia. Otro criterio que señala que se ha incluido en el transcurso del proyecto ha sido el de edad (al ver que la edad media de las personas participantes era superior a los 40 años, en los sucesivos talleres se solicitó que, en la medida de lo posible, se contactara e invitara a participar a las personas delegadas sindicales más jóvenes).

A la pregunta de cómo se enmarca el proyecto en las prioridades marcadas por la GVA, responde que la intervención está vinculada al IV Plan Director de la Cooperación Valenciana (aunque ya existe el V Plan Director,

pues se formuló en el contexto del IV Plan), sus ejes y sus objetivos, como por ejemplo el Eje 2: Personas. Estrategia 2.4: Ciudadanía global. Objetivo operativo 2.4.1: Fomentar una ciudadanía crítica, participativa y activa, comprometida con la construcción de una sociedad global solidaria, justa y equitativa. Y el Eje 4: Paz. Estrategia 4.1: Derecho a la participación y a la gobernanza democrática. Objetivo operativo 4.1.4.: promover la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de las comunidades, las regiones, y de los estados a través del diálogo social, como elemento básico del sistema democrático, e impulsando el desarrollo sostenible a través del trabajo decente y la defensa de los derechos humanos y laborales, y luchando contra la pobreza y la desigualdad desde una conciencia de ciudadanía solidaria global e integradora.

En cuanto a cómo relaciona el objetivo del proyecto y el problema al que se pretendía dar respuesta en clave de vulneración de derechos, responde que la conciencia crítica sobre la vulneración de derechos, ya sean hacia las personas o el territorio (que termina volviendo a las personas) que genera el modelo de desarrollo en el que vivimos era el principal problema que se identificó. Explica que se propuso la formación de la población meta a la que se enfocan como organización sindical, la clase trabajadora, porque además, es la que mayoritaria en la población mundial y la que más sufre los efectos de estas vulneraciones de derechos, ya sea en territorio valenciano o en el resto del mundo (poniendo énfasis en el Sur Global y la interconexión e interdependencia Norte-Sur Global). Expresa la importancia de generar procesos de formación y sensibilización que promuevan la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida, en el marco de un instrumento como la Agenda 2030 y los ODS, es una opción que da respuesta directa a la problemática identificada y, por tanto, a la vulneración de derechos.

Hemos preguntado si se reflexiona sobre la vinculación del proyecto con el enfoque sur, responde de forma afirmativa, pues el proyecto está atravesado por este enfoque por completo. El análisis crítico de la Agenda 2030 y sus ODS, con especial atención al ODS 4, ODS 5 y ODS 8. Destaca que tiene exposiciones sobre la Agenda 2030 y los ODS desde una mirada sindical global, y exposiciones que hablan de las vulneraciones de derechos que se dan en otros lugares del mundo, como la exposición SUMANGALI. Para los eventos y jornadas, han participado compañeras y compañeros de las contrapartes con las que trabajan en países del Sur, como Colombia, El Salvador o Nicaragua, por citar algunas que han tomado parte en este proyecto. Por otro lado, como puede comprobarse en los materiales didácticos de las formaciones, destaca que siempre está presente la interconexión e interdependencia global, y cómo afectan nuestras acciones en otros lugares del mundo y viceversa (un tema principal en este proyecto ha sido la Diligencia Debida en DDHH y Ambientales en las Cadenas Globales de Valor de empresas Transnacionales y su impacto en los derechos de las personas trabajadoras de todos los países donde están y sus territorios).

En cuanto a en qué medida los resultados y las acciones alcanzan a todas las personas participantes, responde que en un alto grado se ha alcanzado a todas las personas participantes con las que se pretendía trabajar. Explica que se ha tratado de tener todo tanto en formato digital como en físico, y el acceso a la web, por poner un ejemplo, ha sido explicado en las sesiones de formación y se ha mandado las instrucciones por correo. Siempre se ha contemplado un espacio y canales para la atención a las posibles dificultades que pudieran encontrar. Si bien es cierto que al tener una media de edad de la población participante media-alta, existe cierta dificultad en el uso de la tecnología, que puede hacer que la labor técnica de recogida de fuentes de verificación requiera de más tiempo y dedicación. Por lo demás, todo el proceso ha tratado de hacerse presencial (salvo los cursos online) por lo que no ha habido escenarios que presentasen dificultad de acceso a la información o materiales, que pueda recordar ahora mismo.

En cuanto a los resultados, hemos preguntado qué ha supuesto esta propuesta formativa para los y las participantes, a lo que se responde ha sido una formación útil, necesaria, que debería de incorporarse en los planes de formación sindical (algo que se ha conseguido en este proyecto) e implementarse más (a través de talleres), con más asiduidad y llegando a más personas. El formato, la propuesta pedagógica y metodológica, ha tenido muy buena acogida, así como la diversidad de propuestas para trabajar (exposiciones, guías, manuales, formaciones online, formaciones presenciales, jornadas, eventos, etc.). Destaca que salir de los formatos de educación bancaria

y tradicional ha supuesto un aliciente y una sorpresa bien recibida, sobre todo cuando se trata de temas complejos y sociopolíticos como los que trabajamos, que parece que deben estar revestidos siempre de un aura de seriedad.

A la pregunta de si las actividades han promovido la adquisición de competencias y conocimientos en torno a la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida en el marco de la Agenda 2030, ha respondido que sí, en un alto grado. Sobre la evidencia existe de que los cambios identificados son sostenibles o tienden a serlo entre los/las diferentes participantes, responde que, si bien es cierto que existe una dificultad para apreciar esto inmediatamente, algunos de los indicadores de que existen cambios en línea con la pregunta son el grado de interés hacia las formaciones, las respuestas que dan a preguntas concretas sobre los contenidos de las formaciones y las respuestas afirmativas ante la posibilidad de enfrentar las desigualdades y problemas globales tratados, por ejemplo. Por otro lado, señala que una herramienta que tenía como función la de sostener los cambios producidos en un medio-largo plazo ha sido el material editado (cuadernos y guías) y entregado individualmente a toda persona participante, que servirán de material de apoyo y que podrán revisar y repasar en todo momento.

Señala que los medios para la ejecución del proyecto estaban bien descritos y eran los necesarios para la realización de las actividades, y los costes se encuentran claramente justificados y han sido razonables. Explica que tanto los materiales como los servicios profesionales y técnicos previstos para la ejecución han sido necesarios y suficientes. Los costes han sido justificados.

Considera que todas las actividades han sido esenciales para la consecución de los resultados, destacando que las actividades 1 (equipo de coordinación), 8 (LdB), 9 (Seguimiento y Evaluación interna) y 10 (Eval externa) han sido condición de posibilidad para que este proyecto se haya materializado y sus resultados hayan sido satisfactorios, ya que dependían, en gran parte, de coordinar y articular constantemente entre una multiplicidad de actores, y de dar seguimiento y feedback constante a los avances para ajustar posibles desviaciones.

En cuanto a su valoración de los diferentes productos que se pretendía lograr, señala que la formación a agentes multiplicadores/as para la defensa y promoción del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida ha sido satisfactoria en términos cuantitativos y cualitativos, tanto si se hace referencia a los materiales producidos, a la propuesta metodológica, o a los resultados obtenidos (asistencia, participación, percepción de participantes, etc.). Señala que han asumido la responsabilidad y compromiso con la promoción del trabajo decente y la sostenibilidad de la vida, por lo que lo considera un paso más para continuar construyendo una base social (y sindical) que camine en esta dirección. Sobre las campañas, que han tenido un alcance muy alto y una difusión con un alto impacto, teniendo en cuenta la dimensión y las capacidades de la Fundació (Ver FdV). En este sentido, la coordinación con la Secretaría de Comunicación de CCOOPV y la incorporación de una persona con funciones específicas en el área de comunicación de la Fundació Pau i Solidaritat PV han sido muy positivas.

A la pregunta de si los tiempos de ejecución de las actividades han resultado adecuados, responde que se ha requerido una ampliación de plazo de 3 meses, pasando de 24 a 27 meses de ejecución. No obstante, señala que, en términos generales, los tiempos de ejecución han tenido una continuidad y un sentido adecuado.

Sobre si estaban asignadas con claridad las responsabilidades para la ejecución de las actividades, responde de forma afirmativa, afirmando que esto ha propiciado la buena ejecución de las actividades y la articulación exitosa interna y externa.

Sobre si los resultados han sido medios suficientes y necesarios para la consecución del OE, comenta que sí, que los resultados obtenidos dan cuenta de la consecución del OE desde una mirada global de los mismos. Los indicadores del OE han permitido valorar el logro del mismo, aunque señala que quizá podrían haberse descrito de otra manera que facilitase mejor la correlación entre los IOV y sus FdV, Señala que ha sido posible alcanzar, tal y como se definió, el OE. Sobre los efectos positivos del proyecto a nivel de impacto y logros. Señala que, más allá de lo ya descrito sobre los objetivos, resultados, indicadores, actividades, y sus pormenores, podemos hacer una lectura a la interna: el proyecto (y su recorrido como programa) está promoviendo la consolidación de la Fundació como un actor clave en la promoción y liderazgo de este tipo de acciones de sensibilización y formación en el ámbito



sindical del País Valencià, y esto facilita el llegar a generar impacto en una mayor base social. Por otro lado, una lectura externa puede ser: el proyecto (y su recorrido como programa) se consolida como una línea de trabajo en el tercer sector que centra su mirada en la clase trabajadora como sujeto político activo que debe ser parte de una ciudadanía global comprometida con la sostenibilidad de la vida. Comenta que esto es algo reseñable, ya que se está interpelando a un sector de la población que se complementa y encaja muy bien con el resto de sectores diana y población de interés de las demás organizaciones del tejido social valenciano. En cuanto a si el proyecto ha tenido algún efecto negativo o ha habido algún colectivo afectado negativamente por el proyecto, responde de forma negativa.

En cuanto al impacto positivo, según las FdV y el feedback, que le ha llegado como técnico y coordinador del proyecto, destaca la motivación con la que algunas personas salían de los talleres para ir a sus centros de trabajo a comentar lo trabajado con sus compañeros y compañeras, o las invitaciones a hacer más eventos como los realizados, al término de los mismos, han sido unos signos significativos del impacto positivo sobre ellas y ellos.

Complementando a lo ya comentado anteriormente, señala la implicación de personas tanto participantes en las formaciones, como las participantes en jornadas y eventos, como las del equipo de coordinación, o incluso las personas evaluadoras externas, que están presentes durante la LdB y posteriormente durante la evaluación, ha sido muy comprometida, con total disponibilidad siempre, y con una actitud activa y participativa en las demandas que hemos tenido. Considera que se debe a que el proyecto, en el marco del programa, les hace sentido dentro de sus centros de interés, ven que tiene un impacto positivo en su entorno y contribuye a mejorar la vida de las personas y el planeta.

Sobre si la equidad de género ha sido suficientemente trabajada en relación a los objetivos inicialmente previstos, y si el proyecto ha contribuido el proyecto a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comenta que el enfoque de género ha estado transversalizado tanto en la formulación como luego del proceso de revisión con la LdB puede apreciarse, en todo el proyecto.

También comenta que el enfoque de género se ha pretendido transversalizar y aplicar siempre la visión de coeducación en todo lo que se ha hecho, desde los propios materiales a las metodologías y el uso de un lenguaje inclusivo. Destaca que trasladar este enfoque a la mirada de las personas participantes ha sido un objetivo principal de las formaciones, así como visibilizar la vulneración de derechos sobre las mujeres del sur como consecuencia del modelo de desarrollo actual y promover los mecanismos de empoderamiento de las mujeres trabajadoras del Sur Global, además de evidenciar la conexión con vulneración con derechos de las mujeres del norte, y como afecta el deterioro del medioambiente más a las mujeres, mostrar en el trabajo infantil las cifras y las prácticas culturales por sexo, han sido un elemento fundamental que ha atravesado siempre las acciones y actividades realizadas.

En cuanto a cómo se ha integrado el enfoque de derechos en cada fase del proyecto, responde que se ha trabajado tanto en las formaciones como en las propuestas de eventos y jornadas, así como en las campañas de sensibilización, sobre violencia estructural, neoliberalismo y patriarcado, feminismo, enfoque sindical que tratamos de vincular todo al ODS8 y ODS5. Comenta que las propuestas se ven vehiculadas a través de la explotación laboral, medioambiente, diligencia debida en DDHH y Ambientales en transnacionales y multinacionales, y los contenidos han incluido un EBDH, analizando los modelos de desarrollo humano, críticas al actual y propuestas, desigualdades norte y sur, violencia estructural, y siempre con un claro enfoque de participación.

También señala que las propuestas beben directamente de un enfoque ecofeminista y de decrecimiento. Explica que se analizan las causas, se visibilizan las consecuencias y se proponen soluciones desde estas líneas de pensamiento, que tienen que ver con la redistribución, la reducción del consumo y la producción, la colectivización de la vida en una sociedad en común, las alternativas de trabajo sostenibles con los límites biofísicos del planeta y con la justicia social, que tienen que ver con la redimensión de las lógicas productivas y extractivas a nivel mundial y la propia globalización.

Por último, a la pregunta de cómo se ha incluido el enfoque de interculturalidad en el proceso, responde que siempre se ha trabajado partiendo de ejemplos concretos de la vulneración de derechos que sufren, sobre todo, las

poblaciones del sur Global, ya sea por medio de las poblaciones con las que trabajamos con las contrapartes de países del Sur, o por medio de ejemplos como el SUMANGALI. El enfoque de ciudadanía global impregnado en los contenidos y las propuestas formativas se nutre de una pluralidad de enfoques, entre otros, el de interculturalidad.

## 5. HALLAZGOS y CONCLUSIONES

Se recogen en este apartado los hallazgos y las conclusiones ordenadas por los criterios de evaluación analizados. Para cada uno de los criterios se ha tenido en cuenta el enfoque de derechos y el enfoque de género, valorando en cada caso su transversalización en cada fase del proyecto.

Los criterios prioritarios de evaluación elegidos por las entidades promotoras y consensuados con el equipo evaluador para el análisis e interpretación son: Pertinencia, Eficacia, Eficiencia, Impacto y Sostenibilidad, dentro de las dimensiones de diseño, procesos y resultados.

### Diseño

En este apartado se analiza en base a los objetivos, si la lógica del proyecto se ha verificado en la práctica, valorando las hipótesis que orientaron el diseño de la intervención al inicio, respondiendo de esta manera al criterio de pertinencia.

*Análisis de la Pertinencia: Adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza y a la población meta a la que se dirige (si la selección de esta población ha sido adecuada, los criterios de selección utilizados, etc.). Con su análisis se estudia la calidad del diagnóstico que sustenta la intervención.*

A través de este criterio hemos conocido si hubo una respuesta adecuada a los problemas que pretendía abordar; si el proyecto ha respondido a las necesidades de la población meta; si han participado los/as titulares de derechos en la definición e identificación del mismo; si dicha participación ha sido bien diseñada; si la intervención se enmarca dentro de las líneas de actuación de las políticas de cooperación de la GVA para EPD; si la formulación del proyecto y sus indicadores han sido correctos y útiles para la evaluación del impacto de la acción; y si ha tenido capacidad o no el proyecto de adaptarse a los cambios en el entorno y el contexto que se hayan podido producir, entre otras.

Se ha analizado también la pertinencia de los indicadores, de las hipótesis, de los recursos humanos y materiales previstos y del modelo de intervención.

A través de las entrevistas llevadas a cabo durante el proceso de evaluación se han realizado preguntas abiertas con el fin de conocer con mayor profundidad el proceso de identificación y el grado de participación de la población titular de derechos en la propuesta.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿Se ha definido correctamente la estructura de objetivos, resultados y actividades del proyecto? ¿Son adecuadas las actividades programadas para lograr los objetivos del proyecto? ¿Se corresponde la intervención con las prioridades y necesidades identificadas en los diagnósticos realizados por Pau i Solidaritat PV de la población beneficiaria? ¿Han cambiado las prioridades de los beneficiarios desde la definición de la intervención?, y en caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?	Análisis de la población meta en la identificación/formulación del proyecto  Nº de acciones del proyecto dirigidas a la población meta	Documento de identificación, documento de formulación, entrevistas y cuestionarios.

<p>¿Se han diseñado indicadores y fuentes de verificación suficiente y adecuada?          ¿Se han analizado suficiente y adecuadamente los factores externos que escapan al control directo del proyecto?</p>		
---	--	--

Alineación con el IV Plan Director de la Cooperación Valenciana 2017-2020: El proyecto es coherente con el IV Plan Director de la Cooperación Valenciana (2017-2020), y se ha planteado teniendo en cuenta la máxima claridad y coherencia entre los objetivos, resultados, actividades, sus ejes y sus objetivos.

Eje 2: Personas. Estrategia 2.4: Ciudadanía global. Objetivo operativo 2.4.1: Fomentar una ciudadanía crítica, participativa y activa, comprometida con la construcción de una sociedad global solidaria, justa y equitativa.

Eje 4: Paz. Estrategia 4.1: Derecho a la participación y a la gobernanza democrática. Objetivo operativo 4.1.4.: promover la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de las comunidades, las regiones, y de los estados a través del diálogo social, como elemento básico del sistema democrático, e impulsando el desarrollo sostenible a través del trabajo decente y la defensa de los derechos humanos y laborales, y luchando contra la pobreza y la desigualdad desde una conciencia de ciudadanía solidaria global e integradora.

El presente proyecto tiene como finalidad comprometer la población trabajadora organizada de la Comunitat Valenciana en iniciativas internacionales sindicales para la extensión de un trabajo decente que ponga la vida en el centro.

Tal y como se recoge en el informe de cierre de ciclo de seguimiento, se trata de un proyecto de continuidad, donde progresivamente se han ido añadiendo las recomendaciones de las evaluaciones, existe una amplia experiencia en su ejecución y obtención de buenos resultados. Las personas que han participado, han manifestado una posición receptiva durante todo el proyecto por lo novedoso que les ha parecido y su participación e implicación ha sido lo que ha facilitado la implementación en tiempo y forma. Se afirma que este proyecto suple la carencia de formación y recursos para trabajar la Agenda 2030 y las desigualdades Norte-Sur Global, con un enfoque sindical, de solidaridad y cooperación, así como ambiental y feminista.

No ha habido barreras en el acceso en las mismas condiciones a las acciones y los servicios del proyecto para los diferentes perfiles.

Se ha realizado una importante y efectiva adaptación de los contenidos, materiales, metodología y tiempos a las necesidades de las personas participantes cuando ha sido necesario, lo que ha facilitado el éxito de las acciones del proyecto.

La coordinación entre la entidad gestora y con las entidades, organizaciones y personas participantes ha sido adecuada. Se ha trabajado de manera coordinada y fluida durante todas las fases del proyecto, adaptándose de manera conjunta formatos y horarios, de manera que la actividad quedara vinculada a las necesidades de los y las participantes, como ya se ha mencionado.

El proyecto ha dado continuidad a un trabajo que debe a su vez tener continuidad en futuras fases, tanto con nuevas personas participantes como con las que ya han participado, a través de la profundización en las temáticas.

Se valora positivamente, desde las entidades, organizaciones y personas participantes, la intervención externa, porque se integra bien con temáticas sobre las que identifican una necesidad de formación y concienciación. Ven este proyecto como un apoyo, como la oportunidad de contar con la profesionalidad de la entidad externa para que les acompañe en su proceso de reflexión y cambio.



De la fase de evaluación, la entidad ha podido extraer información útil de cara a mejorar próximas ediciones, y que los resultados del informe deben ser compartidos para conocer el alcance de las acciones.

Se valora positivamente la incorporación del enfoque de género en el proyecto en todas las fases, desde la identificación de necesidades diferenciadas, la ejecución del proyecto, tanto en la temática como en la observación de las diferencias entre hombres y mujeres. El proyecto se adapta a la consecución del ODS 5 Igualdad de género. Tanto los objetivos como los contenidos y competencias trabajadas, contribuyen a garantizar se apueste por el desarrollo sostenible mediante un enfoque de derechos y de género.

De manera general, las personas participantes confían en la experiencia, el prestigio y la profesionalidad de la entidad promotora para implementar el proyecto y se valora como muy alta la capacidad que tiene para el desarrollo de las acciones. La entidad está consolidada como una entidad de referencia para el trabajo sobre estas temáticas en la Comunidad Valenciana.

Por todos estos motivos referidos, se considera que el proyecto es **pertinente**.

## Procesos

Análisis de la Eficiencia: Valoración de los recursos empleados en la intervención (humanos, económicos, técnicos), en relación a los resultados obtenidos.

El análisis de la eficiencia de la intervención da información acerca del logro de los resultados en relación con los recursos que se consumen. Se trata de buscar la combinación óptima de recursos financieros, materiales, técnicos, naturales y humanos para maximizar los resultados. Entre otras herramientas, analizaremos el presupuesto y el cronograma.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en el documento? ¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos? ¿Ha sido eficiente la transformación de los recursos en los resultados?	Análisis de los recursos invertidos y de los resultados alcanzados % de presupuesto ejecutado/planificado	Informes de cierre de seguimiento y entrevista equipo técnico entidades promotoras

El proyecto tuvo un coste total de 105.150,77 €, de los cuales, 83.000,90 € han sido aportados por la Generalitat Valenciana, 14.037,84 € de fondos propios de la entidad solicitante y 8.112,03 € de aportes valorizados. El proyecto dio inicio el 10/05/2021 y finalizó el 09/08/2023, sin que haya habido cambios significativos en la ejecución de las actividades previstas.

En cuanto a la ejecución financiera del programa, no se ha detectado ninguna desviación importante. Los fondos disponibles fueron razonablemente utilizados en relación con los resultados obtenidos y los informes financieros consultados muestran una distribución equilibrada de los fondos asignados a las diversas actividades.

No se entra en un análisis más detallado del presupuesto ejecutado puesto que el proyecto cuenta con una auditoría.

### *Eficiencia vinculada a la ejecución del proyecto*

El personal que ha coordinado el proyecto ha sido ajustado a la dimensión de las actividades: 4 personas vinculadas a Pau i Solidaritat PV, en horarios parciales y totales, tal y como se detalla más adelante.

No se han introducido tecnologías que hayan podido generar dependencias entre la población destinataria, y los materiales a los que se ha tenido acceso a través de las fuentes de verificación se consideran adecuados a los fines para los que estaban ideados. La intervención es complementaria y coherente con la estrategia de la entidad promotora.

Las actividades se han desarrollado, de manera general, tal y como estaban previstas, generando un alto índice de satisfacción entre las personas participantes (ver el informe de cierre de seguimiento elaborado por la entidad ejecutora).

*Mecanismos de seguimiento y coordinación del proyecto. Aspectos relacionados con la participación.*

El sistema de seguimiento y coordinación previsto en el proyecto ha favorecido la participación integrando a los y las agentes y actores implicados/as en el proceso en función de los diferentes niveles de responsabilidad y participación: validación, evaluación, implementación.

La entidad promotora cuenta con estructuras de funcionamiento definidas y organizadas, con equipos capaces de gestionar el seguimiento y la evaluación del proyecto.

Se ha establecido una correcta coordinación entre la entidad promotora y los perfiles participantes, cooperando en el seguimiento, planificando y adaptando las diferentes actividades conforme a lo establecido en el proyecto y evolucionando según las necesidades que se han ido observando.

La entidad promotora ha rendido cuentas a la GVA con los informes preceptivos. A través de la correspondiente socialización de resultados del proceso de evaluación, se rendirán cuentas a las personas participantes y al público en general.

## RECURSOS EMPLEADOS

**Recursos humanos:** Durante la ejecución del proyecto las personas que se han precisado para su correcto desarrollo han sido:

RELACIÓN DE PERSONAL VINCULADO AL PROYECTO						
Nombre y apellidos	DNI o NIE	Entidad de la que depende	Denominación del puesto	Relación con la entidad	Fecha de inicio y fin de la vinculación con del proyecto	Retribución mensual bruta
Julia Sanchis Sánchez	26755501S	Fundació Pau i Solidaritat PV	Personal Técnico del Área de Educación	Contratada laboral	10/05/2021 – 15/01/2023	625,29 € - 3000,00 €
Catalina Guevara González	20905109H	Fundació Pau i Solidaritat PV	Personal Técnico del Área de Educación	Contratada laboral	28/10/2021 - 29/10/2021	No
Silvia Gómez Sellés	21671205F	Fundació Pau i Solidaritat PV	Personal Técnico del Área de Educación	Contratada laboral	01/07/2021 – 31/12/2021	1338,89 € - 2416,13 €
Luis Monge De Arce	77576966J	Fundació Pau i Solidaritat PV	Personal Técnico del Área de Educación	Contratado laboral	01/01/2023 – 09/08/2023	2074,58 € - 3000,00 €

**Recursos materiales:** Los recursos más importantes utilizados para la realización del proyecto han sido los recursos humanos, necesarios para fomentar valores, actitudes, comportamientos y capacidades en los centros educativos. No se identifica personal voluntario vinculado a la intervención.

Los servicios externos contratados han sido fundamentales para la ejecución de los resultados y las actividades previstas.

Los viajes y dietas realizados han sido necesarios para el desarrollo de las actividades previstas.

#### Recursos técnicos. Servicios externos contratados:

Razón social	Nombre y apellidos del profesional	DNI/NIE/CIF
Arrels	Marta Marichal Hernández	43823906M
Adoración Guamán	Adoración Guamán	53054005C
Espai70	Jesús del Ramo Yuste	53357535L
V+V Consultores C.B.	V+V Consultores C.B.	E98528490
Arrels	Marta Marichal Hernández	43823906M
BdB Asociados	Antonio Ismael Blach Casañ	25423063J

#### Recursos económicos:

En el caso del proyecto actual, en general se considera que la inversión disponible para efectuar el proyecto ha sido contenida. No entramos a valorar en este informe la pertinencia de los gastos realizados, ya que hay se va a realizar una auditoría específica para hacer esta valoración.

Se considera que se ha hecho un adecuado seguimiento económico, teniendo en cuenta las restricciones sanitarias en las que se ha desarrollado el proyecto.

Así el gasto presupuestado, en comparación al gasto ejecutado, queda como sigue:

	PPTO APROBADO	GASTO REALIZADO	% variación
A. COSTES DIRECTOS	83.249,09		
A1. Línea de Base	2.000,00 €	2000,00 €	0%
A.2 Identificación y Formulación			
A3. Evaluación externa	2.610,00 €	2.764,61 €	1%
A4. Auditoría externa	2.490,00 €	2.490,00 €	0%
A.5 Arrendamientos	3.326,13 €	3.072,03 €	0,9%
A6. Materiales y suministros	5.837,88 €	5.960,35 €	1%
A7. Personal	59.834,41 €	59.834,41 €	0%
A8. Voluntariado	5.040,00 €	5.040,00 €	0%
A9. Servicios profesionales/técnicos	10.409,21 €	10.930,93 €	1%
A10. Viajes, alojamientos y dietas	4.790,49 €	3.998,95 €	0,83%
A.11 Despeses bancàries			

TOTAL COSTES DIRECTOS	96.338,11 €	96.091,28 €	0,99%
B. COSTES INDIRECTOS	9.060,84 €	9.059,49 €	0,99%
Costes de funcionamiento	9.060,84 €	9.059,49 €	0,99%
TOTAL COSTES INDIRECTOS	9.060,84 €	9.059,49 €	0,99%
Valorizado	8.112,03 €	8.112,03 €	0%
<b>TOTAL GENERAL EUROS</b>	<b>105.398,95 €</b>	<b>105.150,77 €</b>	<b>0,99%</b>

La proporción entre las componentes de gestión y técnica dentro del gasto ejecutado, queda:

Componente	Gasto ejecutado)	% respecto al gasto total
Comp.Gestión	9.059,49 €	8,60%
Comp.Técnica	96.091,28 €	91,40%
Total	105.150,77	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro del control del gasto.

Tal como se aprecia en el cuadro, encontramos que el reparto del gasto entre las dos componentes es coherente con la lógica de intervención, con un mayor peso en la componente técnica donde se han incluido los gastos de Servicios profesionales/técnicos, Arrendamientos, Materiales y Suministros, Viajes, Alojamientos y dietas y Personal en sede. El componente con menor gasto en relación al gasto económico total es el de gestión donde se ha incluido el gasto en la Línea de Base, Evaluación Final, Auditoría Externa y Costes Indirectos.

Teniendo en cuenta que es un proyecto de EpD, donde el peso de la actividad y de la financiación se imputa al personal, la distribución entre dichos componentes refleja la priorización del componente técnico.

La valoración de la **eficiencia** es alta.

## Resultados

Análisis de la Eficacia: En el cumplimiento de los resultados y objetivos constatados en la matriz de planificación de la intervención.

La eficacia del proyecto pretende medir el grado de consecución del objetivo y los resultados de la intervención en términos de indicadores de cantidad, calidad y tiempo, es decir, si la ejecución de las actividades programadas permitió alcanzar los resultados previstos y si éstos contribuyeron a conseguir el objetivo específico. Se ha analizado la metodología de intervención, la adecuación del cronograma de ejecución y su coherencia con las actividades para alcanzar los resultados previstos.

Para valorar el logro de los resultados del proyecto, se ha medido, por un lado, los avances en los indicadores incluidos en la matriz de EML, con los datos extraídos del Informe Final del Proyecto y el Informe de Cierre de Fin de Ciclo, complementándolos con un análisis cualitativo de las opiniones y valoraciones de los informantes claves al respecto, así como también de la revisión de documentación facilitada. El análisis de eficacia también ha valorado la

ejecución de las actividades previstas y su contribución al logro de los resultados, así como la identificación de las principales dificultades encontradas durante la ejecución.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿Se ha alcanzado el objetivo específico del proyecto? Si no ha sido así ¿Cuáles han sido los motivos? ¿Se han alcanzado otros efectos no previstos? ¿No se han realizado algunas actividades? ¿Alguna de las consideradas esenciales? ¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades de la intervención?	Análisis de resultados	Informes de seguimiento, cuestionarios, entrevistas

Los indicadores formulados para la realización del seguimiento del proyecto se consideran bien contruidos y útiles.

Las fuentes de verificación revisadas son las previstas y han resultado de utilidad. Se valora positivamente el detalle en su recogida, la numeración y la presentación, que facilita la lectura y su vinculación con los indicadores.

El análisis de hipótesis y riesgos establecido en la formulación inicial, así como las medidas propuestas para prevenir y minimizar dicho riesgo, ha sido adecuado: las reuniones de coordinación con el equipo encargado de la ejecución de la intervención han permitido prever cualquier tipo de incidente con antelación y buscar conjuntamente una solución viable.

El proyecto es continuidad de fases previas, y se ve claramente el trabajo previo realizado, de donde surge la necesidad de esta intervención, así como su continuidad en fases sucesivas. Se han recogido las recomendaciones de proyectos anteriores y se han integrado en el trabajo de la entidad y en esta intervención, mejorando así la estrategia de intervención.

Se presenta a continuación un [análisis por cada uno de los resultados](#) del proyecto. Se trabaja con el análisis realizado por la persona responsable del proyecto por parte de la entidad gestora (Informe de cierre de seguimiento), con la revisión de las FFVV y con los datos recogidos en el trabajo de campo. Se considera que el proyecto es **eficaz**, siempre con espacios de mejora.

INDICADOR inicial/conseguido <sup>1</sup>	FUENTE prevista/revisada	OBSERVACIONES
<b>IOV.OG.1.</b> A la finalización del proyecto, al menos un 20% de los centros educativos que participan en el proyecto introducen en su PEC su compromiso con la realización de acciones que promuevan los derechos humanos y el desarrollo humano sostenible.  <b>CONSEGUIDO:</b> Se ha alcanzado el indicador al 100%.	FV.OG.1. Resolución de la Comisión Ejecutiva de la CS CCOO PV y registro de seguimiento de la incidencia realizada por parte de la CS CCOO PV. FV.OG.2. Evaluaciones realizadas a las participantes en el programa. FV.OG.3. Línea de Base y Evaluación externa del programa. FV.OG.4. Registro de aportaciones de las personas participantes como medición del proceso de enseñanza-aprendizaje. FV.OG.5. Registro de participantes.	
<b>IOVG.2.</b> Tras implicarse en las acciones de la campaña por el TD de cada año del proyecto, las personas participantes muestran haber pasado por todas las fases de la Educación para la ciudadanía global y asumen compromiso con el Trabajo Decente en sus centros de trabajo y en su día a día como personas comprometidas con la sostenibilidad de la vida.  <b>CONSEGUIDO:</b> Se ha logrado el indicador en un 100%.	<b>REVISADA:</b> FV.OG.1. Resolución de la Comisión Ejecutiva de la CS CCOO PV y registro de seguimiento de la incidencia realizada por parte de la CS CCOO PV. FV.OG.2. Evaluaciones realizadas a las participantes en el programa. FV.OG.3. Línea de Base y Evaluación externa del programa. FV.OG.4. Registro de aportaciones de las personas participantes como medición del proceso de enseñanza-aprendizaje. FV.OG.5. Registro de participantes.	

<sup>1</sup> Del informe de cierre de seguimiento preparado por la entidad ejecutora

<p><b>IOV.OE.1.</b> Al finalizar el programa, la Secretaría de Formación de la CS COOP PV incorpora a su Planificación de Formación Sindical 2023 y años sucesivos, el "Módulo de Trabajo Decente y Agenda 2030".</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> Se ha logrado el indicador al 100%.</p>	<p>FV.OE.1. Plan de formación Sindical de la Secretaría de Formación 2019-2020 de la CS CCOO PV.</p> <p>FV.OE.2. Hojas de asistencia firmadas por cada curso de formación e informe de las evaluaciones rellenas por los y las participantes.</p> <p>FV.OE.3. Material fotográfico de las acciones, webs donde aparecen las acciones realizadas: <a href="http://www.wddw.org">www.wddw.org</a> (web JMTD), Facebook y webs de la fundación, webs de CCOO, notas de prensa elaboradas.</p>	
<p><b>OEIG.1.</b> Del total de personas formadas, al menos 63 son mujeres.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>	<p>FV.OE.4. Informes, registros, elementos organizativos y materiales utilizados en el programa (programa, horarios, plantillas para la campaña, imagen del programa, etc.).</p>	
<p><b>IOV.OE.2.</b> Al finalizar el programa, al menos 142 cuadros sindicales y delegadas y delegados sindicales de la Comunitat Valenciana se han formado en la Agenda 2030 y en las iniciativas para defender el trabajo decente en el mundo.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 95,78%.</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, se han formado 136 cuadros sindicales y delegadas y delegados sindicales de la Comunitat Valenciana. Han participado en las iniciativas (formación, jornadas, seminarios, acciones, etc.) más de 220 personas.</p>
<p><b>OEIG.2.</b> A lo largo de las formaciones se ha trabajado desde el enfoque GED promoviendo una participación equilibrada entre las diferentes identidades de género en los espacios de diálogo.</p>		
<p><b>IOV.OE.3.</b> En mayo y octubre de cada año, al menos, el 60% de las personas formadas hasta la fecha de celebración de cada una de las campañas, se implican durante la campaña por el Trabajo Decente y en sus días clave: 1 de mayo – día internacional de los y las trabajadoras- y 7 de octubre – Jornada Mundial del Trabajo Decente.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>OEIG.3.</b> Al menos un 40% de las personas implicadas en la promoción de las acciones de movilización durante la JMTD y el 1o de Mayo son mujeres.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de fin de ciclo, el porcentaje, como se puede comprobar en las observaciones del resto de indicadores, ha sido mayor incluso al 40%.</p>
<p><b>OEIG.4.</b> Las acciones del programa se han realizado teniendo en cuenta la conciliación con la vida y los cuidados.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOV.R1.1.</b> Antes del mes 8, diseñada las acciones formativas para cuadros sindicales y para delegadas y delegados sindicales que promueven la reflexión en el 100% de las personas asistentes.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%.</p>	<p>FV.R1.1. Documentos de las propuestas formativas diseñadas y cuaderno de formación del alumnado editado.</p> <p>FV.R1.2 y 3. Listado de alumnado desagregado por lugar de participación y sexo, material fotográfico, material utilizado en los talleres, justificaciones del gasto.</p> <p>FV.R1.4. Herramienta de evaluación utilizada e informe de evaluación elaborado.</p> <p>FV.R1.5. Listado de centros de trabajo que se implican en la promoción de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.</p>	

<p><b>IOV:R1.2.1.</b> Antes del mes 22, realizados 3 cursos de formación para cuadros sindicales de 20 horas de duración a los que asisten 80 personas.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 95%</p>	<p>FV.R1.6. Registro de participación por identidades de género en los espacios de diálogo abierto que se crean en las formaciones, jornadas y reuniones.</p> <p>FV.R1.7. Línea de base y evaluación externa.</p> <p>FV.R1.8. Registro y evaluaciones de las personas que realizan el curso de "Trabajo Decente y Agenda 2030" en la plataforma Moodle.</p> <p>FV.R1.8. Justificantes del gasto.</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, se realizaron 3 cursos en los que participaron 76 personas (29 hombres, 44 mujeres) de las cuales 35 han sido de las comarcas de la provincia de València, 14 de Castelló y 12 de Alacant.</p>
<p><b>IOV:R1.2.2.</b> Tras participar en "El Treball Decent y la Agenda 2030", el 80% de las personas formadas (cuadros sindicales), desagregado por sexo, reconoce tener mayor conocimiento, interés y compromiso en los temas tratados que al inicio.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 98%</p>	<p><b>REVISADA</b></p> <p>FV.R1.1. Documentos de las propuestas formativas diseñadas y cuaderno de formación del alumnado editado.</p> <p>FV.R1.2 y 3. Listado de alumnado desagregado por lugar de participación y sexo, material fotográfico, material utilizado en los talleres, justificaciones del gasto.</p> <p>FV.R1.4. Herramienta de evaluación utilizada e informe de evaluación elaborado.</p> <p>FV.R1.5. Listado de centros de trabajo que se implican en la promoción de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.</p>	
<p><b>IOV:R1.3.1.</b> Antes del mes 22, realizados 3 cursos de formación para delegados y delegadas sindicales, 1 por provincia, de 20 horas de duración a los que asisten 62 personas.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 97%</p>	<p>FV.R1.6. Registro de participación por identidades de género en los espacios de diálogo abierto que se crean en las formaciones, jornadas y reuniones.</p> <p>FV.R1.7. Línea de base y evaluación externa.</p> <p>FV.R1.8. Registro y evaluaciones de las personas que realizan el curso de "Trabajo Decente y Agenda 2030" en la plataforma Moodle.</p> <p>FV.R1.8. Justificantes del gasto.</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, Se realizaron 4 cursos en los que participaron 60 personas (29 hombres y 31 mujeres), de las cuales 17 (9 hombres y 8 mujeres) fueron de Comarques Centrals, 20 (14 hombres y 6 mujeres) fueron de las Comarcas de Alt Palància y Camp de Morvedre y 23 (6 hombres y 17 mujeres) fueron de las Comarcas Alacant-Les Marines y Vinalopò-Vega Baixa.</p>
<p><b>IOV:R1.3.2.</b> Tras participar en "El Treball Decent i l'Agenda 2030" El 80% de las personas formadas (delegados/as sindicales) reconoce tener mayor conocimiento, interés y compromiso en los temas tratados que al inicio.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 98%</p>		
<p><b>IOV:R1.4.</b> Al finalizar el proceso de formación, al menos el 75% de las personas asistentes han valorado de forma positiva la metodología, el contenido de la formación y los materiales recibidos.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 98%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, entre el 94% y el 100% de valoración en las respuestas sobre los 3 ítems a valorar.</p>
<p>IOV:R1.5. Al menos el 75% de las personas formadas se incorporan a la campaña o acuden a las Jornadas sobre Trabajo Decente, durante el mes de octubre de cada año de ejecución del proyecto.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 73,5%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de fin de ciclo, cabe destacar que a las acciones realizadas por el 1 de Mayo (Fecha vinculada a Trabajo Decente y muy vinculada al 70) confirmaron asistencia un 79,6%, y al 8M un 81,6%.</p>
<p><b>IOV:R1.6.</b> Cada 12 meses de proyecto, se forman y reflexionan, al menos, 50 personas a través del curso online de la plataforma Moodle de FOREM PV.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		

<p><b>IG1.</b> Las acciones formativas incluyen contenidos sobre las relaciones de género en el mundo del trabajo. <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG2.</b> Del total de personas formadas, 63 son mujeres <b>CONSEGUIDO:</b> 119%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, se ha formado un total de 75 mujeres</p>
<p><b>IG3.</b> Al menos un 40% de las personas implicadas en la promoción de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente son mujeres. <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de seguimiento, el 55% de las personas implicadas fueron mujeres.</p>
<p><b>IG4.</b> Al menos un 40% de las personas que asisten a las jornadas sobre el trabajo decente son mujeres. <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de ciclo, el 63,8% de las personas implicadas fueron mujeres.</p>
<p><b>IG5.</b> Se garantiza la participación equilibrada en los espacios de diálogo entre las diferentes identidades de género asistentes a las formaciones <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOVR2.1.</b> El material elaborado para promover aprendizaje vivencial entre las personas participantes consigue despertar compromiso y solidaridad en un 80% de las personas que lo conocen. <b>CONSEGUIDO:</b> 98%</p>	<p>FV.R2.1. Materiales elaborados: librito de "Luchas compartidas" y mini documental. FV.R2.2. Evaluaciones de las personas receptoras del material. FV.R2.3. Registro de personas que tras leer el material se implican en la Campaña y admiten que el material fue clave para su inmersión en el proceso de enseñanza-aprendizaje. FV.R2.4. Registro de aportaciones a lo largo de las sesiones en las que se trabaja el material. FV.R2.5. Línea de base y evaluación externa. FV.R2.6. Justificantes del gasto.</p>	
<p><b>IOVR2.2.</b> El 80% de las personas titulares de responsabilidades (representantes y responsables sindicales) que conocen el material elaborado para generar responsabilidad con la sostenibilidad de la vida, reconoce ser (co)responsable de las vulneraciones que se producen a titulares de derechos en el mundo. <b>CONSEGUIDO:</b> 98%</p>		
<p><b>IOVR2.3.</b> El 80% de las personas titulares de responsabilidades (representantes y responsables sindicales) se implican y adquieren compromiso en las acciones del programa. <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOVR2.4.</b> El 60% de las personas que conocen el material se reconocen como corresponsables y se involucran en las acciones de la Campaña por el Trabajo Decente. <b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOVR2.5.</b> Todas las personas participantes del programa conocen el contenido del material</p>		



<p>elaborado ya sea a través del libro o con el visionado del minidocumental.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOVR2.6.</b> Al menos el 60% de las personas participantes, difunden el material y promueven solidaridad con el Trabajo Decente en sus centros de trabajo.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 91,7%</p>		
<p><b>IG1.</b> Todos los materiales se realizan desde el lenguaje inclusivo y visibilizando las cuestiones de género que dan fruto a desigualdades estructurales.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG2.</b> Al menos un 40% de las personas beneficiarias son mujeres y se promueve una participación igualitaria en los espacios de diálogo.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		<p>Tal y como se recoge en el informe de cierre de ciclo, el 63,8% de las personas implicadas fueron mujeres.</p>
<p><b>IG3.</b> Los materiales visibilizan la necesidad de incorporar el enfoque GED a todos los espacios para garantizar la sostenibilidad de la vida para todas las personas.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOV.R3.1.</b> Recibido el feedback de la web (no de correos a los que llega y no de lecturas) de al menos el 50% de los centros de trabajo y personas inscritas a los boletines de información de la web Observatorio del Trabajo en la Globalización.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOV.R3.2.</b> Publicadas al menos 3 noticias sobre acciones de incidencia y solidaridad en la web de CCOO PV y/o boletines enviados a la afiliación.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOV.R3.3.</b> Al menos 100 de las personas que reciben información a través de las revistas digitales y los boletines se implican en las acciones de la campaña.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IOV.R3.4.</b> La Campaña por el Trabajo Decente, que transcurre acompañando a todo el ciclo de programa, implica al 50% de las personas participantes de las formaciones del programa.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>	<p>FV.R3.1. Boletines elaborados y registro de envíos.</p> <p>FV.R3.2. Revistas digitales elaboradas, registro de envíos y registro de interacciones.</p> <p>FV.R3.3. Registro de personas que participan en la campaña habiéndola conocido a través de los boletines o las revistas elaboradas.</p> <p>FV.R3.4. Materiales para el diseño de la campaña (plantillas para el contenido, imagen de campaña, cartelería, programa y horario de acciones clave, hoja de inscripción), listado de asistencia, material fotográfico, justificantes del gasto.</p>	

<p><b>IOVR3.5.</b> La Campaña por el Trabajo Decente, implica en la Defensa de los derechos laborales al 60% de las personas que la conocen.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>	<p>FV.R3.4 y 5. Herramienta de evaluación utilizada e informe de evaluación elaborado.</p> <p>FV.R4.5. Material fotográfico de las acciones de incidencia y movilización, webs donde aparecen las acciones realizadas: www.wddw.org, Facebook y web de Pau i Solidaritat, Facebook y webs de CCOO, notas de prensa elaboradas.</p>	
<p><b>IOVR3.6.</b> El 60% de las personas que participan en las acciones y jornadas de los días clave de la campaña difunden el contenido en sus Centros de Trabajo.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>	<p>FV.R3.6. Registro de interacciones y feedback obtenido a lo largo de la campaña.</p> <p>FV.R3.7. Registro de personas implicadas en las acciones de la campaña y registro del motivo de su implicación.</p> <p>FV.R.3.8. Registro de acciones y contenidos de la campaña que las personas implicadas en replicado en sus centros de trabajo.</p>	
<p><b>IOVR3.7.</b> Tras su participación en la campaña Por el Trabajo Decente, las personas titulares de responsabilidades (representantes y responsables sindicales) muestran haber adquirido mayor conocimiento y compromiso respecto a la promoción del trabajo decente como herramienta emancipadora en todo el mundo.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>	<p>FV.R3.9. Registro del nivel de compromiso y responsabilidad alcanzado tras la implicación de los titulares de derechos en la campaña.</p> <p>FV.R3.10. Línea de base y evaluación externa.</p> <p>FV.R3.11. Justificantes del gasto.</p>	
<p><b>IOVR3. 18</b> El proyecto se clausura con un evento final de visibilización y sus resultados se difunden a toda la comunidad.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG1.</b> Todos los materiales se realizan desde el lenguaje inclusivo y visibilizando las cuestiones de género que dan fruto a desigualdades estructurales.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG2.</b> Al menos un 40% de las personas que participan en la campaña son mujeres y se promueve una participación igualitaria en los espacios de diálogo de las jornadas y acciones clave de la campaña, así como en los espacios de toma de decisión para el diseño de las acciones de la campaña.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG3.</b> El 40% de las personas afiliadas que reciben la revista son mujeres.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG4.</b> Los contenidos de la revista trabajan la incorporación del enfoque GED al concepto de Trabajo Decente y promueven conocimiento y reflexión al respecto poniendo acento en cuestiones invisibilizadas del trabajo necesario para la sostenibilidad de la vida.</p> <p><b>CONSEGUIDO:</b> 100%</p>		
<p><b>IG5.</b> Las acciones clave de la jornada que requieren atención durante un tiempo estimado (ya sean jornadas presenciales o virtuales) se realizan en horarios y espacios conciliables con la vida y los trabajos de cuidados.</p>		

CONSEGUIDO: 100%		
------------------	--	--

Análisis del Impacto: Efectos generados por la intervención: preguntas referidas a los efectos a medio - largo plazo, positivos o negativos, primarios y secundarios, producidos directa, colateral o inducidamente por la intervención, intencionalmente o no.

Conocemos en qué medida se ha alcanzado el objetivo general previsto en el proyecto; si se han producido impactos no previstos y en su caso, si los hubiera, cómo han afectado los mismos al alcance del objetivo general; cómo ha percibido el impacto la población meta; si ha supuesto un fortalecimiento de las capacidades de los y las actores involucrados; y si se ha logrado a través de las actividades la adecuada transferencia de conocimientos.

Para valorar el impacto del proyecto, se ha trabajado con las opiniones de los y las informantes clave a través de las herramientas cualitativas desarrolladas: con las entrevistas realizadas a los y las agentes clave del proceso. Se ha valorado el análisis de los cuestionarios y los informes elaborados por la entidad gestora.

A pesar de lo difícil que resulta valorar el impacto de una intervención de corta duración en el tiempo y que se trabaja a través de sesiones y momentos puntuales, de EDP y orientada hacia la formación en valores, sí se ha considerado importante señalar como positivos algunos procesos que apuntan posibles cambios y avances hacia la transformación social y mejoras a futuro.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿En qué medida se ha contribuido al alcance del objetivo general de la intervención? ¿Se han producido cambios/efectos positivos y/o negativos derivados directamente de la intervención? ¿Se han producido cambios/efectos no previstos derivados directamente de la intervención con los colectivos meta? En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios con los colectivos meta? ¿Qué tipo de cambios? ¿En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios en la movilización de la población meta? ¿En qué medida la intervención ha contribuido a la sensibilización de la población meta?"	Análisis de impacto	Informes de cierre, entrevistas.

El proyecto fomenta el compromiso de la población trabajadora organizada de la Comunitat Valenciana en iniciativas internacionales sindicales para la extensión de un trabajo decente que ponga la vida en el centro.

Se ha alcanzado el objetivo general previsto: "Promovida la ciudadanía global entre la población trabajadora organizada para potenciar su participación en procesos globales de desarrollo teniendo como eje la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida".

Así mismo se valora el impacto alcanzado con las acciones: se destaca que, en el marco del proyecto, se ha trasladado todo el contenido en físico a digital, en las plataformas y webs destinadas a su difusión. Se ha reducido el número de ediciones/impressiones y se ha reutilizado parte del material válido de ediciones anteriores (por ejemplo, libretas), ya que es un proyecto de continuidad del Programa "Treball Decent" que hace parte de la línea estratégica de trabajo "Treball i Desenvolupament" de la Fundació.

Es muy importante darle continuidad al proceso, tanto con las mismas personas participantes, que han manifestado su interés e identificado su necesidad formativa de profundización en los contenidos, así como con nuevas personas que se logre involucrar y acercar a estas temáticas. Se recomienda una apuesta por personas jóvenes de las entidades, organizaciones y empresas con las que se trabaja.

Las actividades han promovido la adquisición de conocimientos en torno a temáticas relacionadas con la defensa y promoción del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a nivel mundial.

No se perciben efectos negativos en la ejecución de las acciones previstas. Ni entre hombres y mujeres participantes, ni hacia otros colectivos que pudieran haberse visto afectados por la intervención.

El impacto valorado es **alto**.

Análisis de la Sostenibilidad: estudio de las posibilidades reales de materialización de un proyecto tal y como ha sido formulado de manera que los impactos positivos se puedan mantener en el tiempo.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
<p>¿Cuáles son las capacidades financieras, económicas, sociales e institucionales existentes que darán soporte a la continuidad de las acciones después de la finalización de la intervención?</p> <p>¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez finalizado el proyecto?</p> <p>¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad de las entidades y grupos destinatarios en los que se ha intervenido?</p> <p>¿Qué elementos, acciones o estrategias se perciben como sostenibles y cuáles tendrán dificultades para ello?</p>	<p>Análisis de la coordinación establecida y acuerdos con otros actores</p>	<p>Informe de cierre y entrevistas</p>

El proyecto se entiende como parte de un proceso de sensibilización para implicar a personas trabajadoras en la defensa del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a través de acciones de incidencia y de solidaridad, planteándose un trabajo a dos años e involucrando a personas representantes de diferentes entidades, organizaciones y empresas.

Tras la finalización del proyecto se espera que este trabajo tenga una continuidad. Tal y como se recoge en el informe final, los materiales que se han elaborado, maquetado y editado tienen una orientación práctica y útil en el tiempo, para RLT en centros de trabajo, para responsables sindicales que participan del diálogo social o para incorporar dentro de los contenidos formativos a representantes y responsables sindicales (guías didácticas, manuales, guías formativas, exposiciones temporales, etc.). Los materiales generados están disponibles para la población destinataria en formato digital a través de la web, del correo electrónico y del canal de YouTube de la Fundación y además, los productos audiovisuales han tomado relevancia en el proyecto (video-cápsulas, video-documentales, videos formativos, grabaciones en streaming colgadas, etc.)

Además, se pone en valor que estos materiales pueden utilizarse para la formación sindical en otros territorios dentro y fuera del Estado Español e incluso, pueden servir para otros sectores de la población como estudiantes o ciudadanía en general, ampliando la cobertura de la intervención.

Otro de los puntos facilitadores y que apuntan a la sostenibilidad de las acciones es la gran profesionalidad de la entidad gestora, generando fluidez en las comunicaciones, adaptándose a la realidad de cada actor y del contexto. La entidad podrá darle continuidad a las acciones y/o replicar la experiencia en siguientes fases y seguir consolidando el trabajo sensibilizador que realiza.

A nivel de comunicación se ha logrado hacer crecer al proyecto, incorporando, como antes se mencionaba, nuevos productos audiovisuales que permiten, que además de mejorar la comunicación, llegar a un público más amplio y joven (ejemplo, difusión realizadas a través de RRSS).

Se considera que el criterio de **sostenibilidad** se ha trabajado adecuadamente, con margen de mejora que se considera en las recomendaciones.

*Análisis del Enfoque de Género y DDHH: Se ha analizado el trabajo de promoción y defensa de los Derechos Humanos en la ejecución de la intervención, reconociendo la orientación a la capacitación y al aprendizaje de las personas titulares de derechos como espacio de enriquecimiento, de la misma forma que se ha analizado en qué medida el proyecto contribuye al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y niñas como titulares de derechos y las organizaciones de la sociedad civil para garantizar el ejercicio pleno de su ciudadanía así como la implicación de los hombres y niños en la eliminación de las desigualdades de género.*

La equidad constituye un objetivo fundamental del desarrollo, también en términos de género. Por ello, cualquier iniciativa en el sector de la educación para el desarrollo debe analizar la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres de manera transversal.

En este proceso de evaluación, trabajar desde este enfoque permite tener una mirada y un análisis del contexto teniendo en cuenta estas desigualdades e inequidades de género que refuerzan y sustentan las relaciones de poder y los roles diferenciados entre hombres y mujeres y cómo esta situación tiene un impacto en la condición y posición de los mismos, así como en el acceso y control de los recursos. Se ha incluido en el proceso la evaluación el análisis de la sensibilidad de género de las intervenciones en todas las dimensiones (diseño, procesos y resultados).

Aunque en el enunciado de los Objetivo General y Específico no se recoge de manera específica cómo contribuye el proyecto a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, sí se aborda en a través de las actividades. En el diseño de los indicadores se han tenido en cuenta datos desagregados por género (se ha realizado un diseño de indicadores específicos de género, que han enriquecido las mediciones realizadas).

En cuanto a la ejecución de las actividades, no existe una diferencia en la planificación ni en la ejecución de las acciones respecto a la distribución de las personas participantes por género, pero debe considerarse que todo el proyecto tiene una clara vocación de trabajo desde este enfoque.

Para los colectivos participantes no se perciben diferencias en las necesidades, prioridades e intereses de las mujeres y de los hombres durante el proceso. La participación suele ser mayoritariamente de mujeres. Ellas son más conscientes de incorporar la perspectiva de género.

Las herramientas utilizadas y la metodología se han diseñado con enfoque de género, de manera que se han podido valorar los resultados obtenidos en términos desagregados. Se ha incorporado el enfoque de género en los contenidos y así se refleja en los productos finales, donde no ha habido desigualdad en el acceso ni en el interés generado.

El proyecto ha procurado la efectiva incorporación del enfoque de género. En todas las formaciones y acciones se ha transversalizado el enfoque equidad de género. En cuanto a la participación, siempre se ha promovido que las mujeres participen en condiciones de igualdad.

Para el seguimiento y evaluación, se han recogido datos previos y post actividad desagregados por género y en proporción a la participación de cada grupo en el proyecto.

Así, se valora que se ha tenido en cuenta el **enfoque de género** de manera transversal durante todo el proyecto.

En cuanto al Análisis del enfoque de derechos humanos, se ha analizado el trabajo de promoción y defensa de los Derechos Humanos en la ejecución de la intervención, reconociendo la orientación a la capacitación y al aprendizaje de las personas titulares de derechos como espacio de enriquecimiento.

El marco metodológico de esta propuesta es el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) que se cimienta en los estándares internacionales de DDHH y orienta todas las actividades a la promoción y defensa de los DDHH presentes en la Carta de Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos. El EBDH pone de relieve los principios de universalidad, indivisibilidad, inalienabilidad, interdependencia, interrelación, igualdad y no discriminación de los DDHH, al mismo tiempo que promueve la identificación y trabajo con titulares de responsabilidades y derechos.

Tal y como se recoge en el informe final del proyecto, se ha trabajado desde el EBDH, poniendo el foco en titulares de responsabilidades y en su autopercepción como agentes de transformación y corresponsabilidad. Se pone en valor que se parte la pedagogía de la Educación Popular y Liberadora, una metodología participativa, orientada al empoderamiento, la reflexión crítica y politizada y el aprendizaje horizontal y cooperativo entre todas las personas participantes. Se transversaliza el enfoque Glocal, de visibilización de desigualdades Norte-Sur global, la interconexión e interdependencia existente.

La metodología y las herramientas utilizadas parten de lo personal hacia lo comunitario para acabar reflexionando en lo global, con actividades que facilitan en el alumnado la interrelación entre lo local y cotidiano y lo global, adaptando la propuesta metodológica al contexto que permite abordar la defensa de los DDHH.

El enunciado del Objetivo General y el Objetivo Específico reflejan de manera específica la vinculación del proyecto con el cumplimiento y defensa de los DDHH y la voluntad de transversalizar el enfoque.

Para el seguimiento y evaluación, se han recogido datos previos y post actividad atendiendo a la particularidad de los y las participantes, de manera que se parte de sus intereses y necesidades para analizar los puntos fuertes y débiles de la intervención y proponer las mejoras que se van recogiendo.

La presente evaluación está centrada y orientada hacia las personas con atención a sus derechos. Se promueve en un entorno participativo, transparente y orientado al empoderamiento, a la reflexión y el aprendizaje enfatizando la importancia de dialogar con las distintas miradas, voces y narrativas de los distintos agentes que han intervenido de una u otra forma en la evaluación.

Así, se valora que se ha tenido en cuenta el **enfoque de derechos humanos** de manera transversal durante todo el proyecto.

Análisis del enfoque de sostenibilidad ambiental: El Enfoque de Sostenibilidad medioambiental está transversalizado en toda la intervención. El proyecto aborda la transformación de la realidad desde este enfoque, sabiendo que un cambio en el modelo vigente traerá importantes beneficios en la mitigación del Cambio Climático. Se incorpora el enfoque de sostenibilidad medioambiental también en la edición de los materiales, así como en la selección de servicios profesionales y procesos de enseñanza- aprendizaje con las personas participantes.

Tal y como se recoge en el informe final, se incorpora el enfoque de sostenibilidad medioambiental en el proyecto, desde la edición de materiales hasta la inclusión en los contenidos de cuestiones como la ecodpendencia y el impacto ambiental del modelo de desarrollo actual, la visibilización de la producción y consumo responsable. Se habla del impacto ambiental y en los derechos humanos de las Cadenas Globales de Valor (CGV), la importancia de la perspectiva de género en la elaboración de la normativa.

## 6. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS

En cuanto a la replicabilidad del proyecto, y a la generación de estrategias institucionales algunas de las lecciones aprendidas que se extraen de la implementación y logros del proyecto útiles para el trabajo a futuro que se identifican son:

- La coordinación entre el equipo gestor con las entidades, organizaciones y empresas participantes ha sido adecuada. Se ha trabajado de manera coordinada y fluida durante todas las fases del proyecto adaptándose de manera conjunta formatos y horarios, de manera que cada actividad ha quedado vinculada a las necesidades de los y las participantes. Se valoran positivamente los canales de participación y comunicación con la población destinataria, que han sido múltiples, continuados y adaptados a las necesidades, intereses y contexto de cada centro sindical y territorio, durante todo el proyecto.
- Se han incluido en el proyecto tanto las propuestas de mejora resultantes de los procesos de evaluación final de proyectos previos. Es un proyecto de continuidad, donde progresivamente se han ido añadiendo las recomendaciones de las evaluaciones de intervenciones anteriores y donde existe una amplia experiencia en su ejecución y obtención de buenos resultados.
- Se valora positivamente el detalle en la recogida de las FFVV, la numeración y la presentación, que ha facilitado la lectura y su vinculación con los indicadores.
- Han sido muy bien valorados los materiales generados en el marco del proyecto, tanto los físicos como los digitales.
- Ha sido muy bien valorada la metodología y conexión establecida entre la persona técnica de la entidad con las personas participantes en el proyecto.
- A partir de la formación recibida, desde una de las organizaciones participantes se ha planeado la realización de un taller sobre los ODS en materia de igualdad y cómo aplicarlos en la acción sindical, en el marco de las jornadas celebradas con motivo del 8 de marzo.
- Se pone en valor que una de las organizaciones participantes afirma haber conseguido incluir uno de los cursos que se ha trabajado en el marco del proyecto en su plan de formación sindical, dirigido a todas las delegadas y los delegados de la misma.
- Se valora como positivo que una de las organizaciones participantes señala que en el marco de unas jornadas solidarias que se celebraron en Alcoi y donde han colocado un stand para mostrar el trabajo de Pau i Solidaritat PV y dar información y visibilidad sobre la Agenda 2030.
- Se pone en valor la alta capacidad y experiencia técnica del personal sobre las temáticas trabajadas, su conocimiento, carácter multidisciplinar del personal vinculado al programa y experiencia previa en el ciclo de proyectos de este ámbito y con esta población destinataria.
- Se valora de forma positiva que los productos audiovisuales han tomado relevancia en el proyecto (video-cápsulas, video-documentales, videos formativos, grabaciones en streaming colgadas, etc.). También se valora el aumento de presencia en RRSS, como herramienta para conectar con el público más joven y ampliar el impacto de las acciones.
- El material editado (cuadernos y guías) y entregado individualmente a las personas participantes, ha servido como material de apoyo, para ser revisado y repasado cuando sea necesario, además de compartido con otras personas.
- El proyecto (y su recorrido como programa) ha promovido la consolidación de la Fundació como un actor clave en la promoción y liderazgo de este tipo de acciones de sensibilización y formación en el ámbito sindical del País Valencià, y esto facilita el llegar a generar impacto en una mayor base social.
- El personal técnico de la entidad, que a pesar de la rotación y la sobredimensión de la carga laboral, ha demostrado estar a la altura en cuanto a profesionalidad técnica y compromiso para con el proyecto.
- Se pone en valor el trabajo en red que realiza la entidad
- Se destaca la coordinación establecida con el grupo de coordinación, análisis y seguimiento del proyecto, y con la dirección de CCOOPV. En la Actividad 1, la creación de grupo coordinado, ha sido un elemento que ha favorecido la ejecución e implementación en tiempo y forma.



## 7. RECOMENDACIONES

A continuación, el equipo evaluador plantea una serie de recomendaciones estratégicas orientadas a la mejora de la intervención evaluada y futuras intervenciones, que en general puedan mejorar el diseño, procedimientos de gestión, resultados e impacto de la actuación. Estas recomendaciones son propuestas que han suscitado las conclusiones de la evaluación con la finalidad de mejorar la calidad de la intervención evaluada mediante la consolidación de sus fortalezas y la reducción de las debilidades.

Como recomendación 0 y con el fin de facilitar este ejercicio de diseño de acciones futuras, el equipo evaluador considera indispensable que se compartan los resultados de la evaluación y propiciar un ejercicio de reflexión sobre los mismos con los principales actores implicados, así como documentar y difundir los logros y el aprendizaje acumulado del proyecto de cara a facilitar la replicabilidad de algunos aspectos.

RECOMENDACIÓN 1: Se recomienda la realización de un análisis de la información dirigido a la reorientación de las acciones durante la propia intervención, no solo al final del proyecto, en el proceso de evaluación final del mismo. Aunque se conocen las limitaciones de tiempo del personal técnico para la realización de estas tareas, se recomienda realizar este proceso para identificar los ajustes necesarios que se tengan que hacer durante el desarrollo de las acciones y garantizar el éxito e impacto de las mismas, así como nutrir el proceso de evaluación final.

RECOMENDACIÓN 2: Se hace necesario seguir trabajando sobre Agenda 2030 y en iniciativas para defender el trabajo decente en el mundo, para lograr generar la necesaria transformación hacia una sociedad comprometida. Por ello se recomienda valorar la forma de seguir dando continuidad a las acciones y proponer sucesivas fases de la intervención, tanto con las mismas personas participantes como con nuevos perfiles que se incorporen al trabajo sobre estas temáticas.

RECOMENDACIÓN 3: El enfoque de género se encuentra transversalizado de forma correcta en toda la intervención. No obstante, como posible mejora, se recomienda que se incluya de forma específica también en el enunciado del Objetivo Específico, para que se evidencie cómo contribuye el proyecto a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, como sí se hace a nivel de resultados, indicadores y actividades.

RECOMENDACIÓN 4: Se recomienda que se aproveche el espacio web del proyecto para compartir y socializar información entre las organizaciones, entidades o personas participantes.

RECOMENDACIÓN 5: Considerando que las temáticas que se trabajan en el proyecto son cambiantes, se recomienda una adaptación y revisión de los materiales y herramientas periódica (ejemplo, revisión de la guía en uno o dos años).

RECOMENDACIÓN 6: Algunas de las personas participantes han expresado la necesidad de revisar e introducir mejoras en los materiales utilizados para la campaña, señalando que les gustaría tener más material en este sentido (más allá de los trípticos).

RECOMENDACIÓN 7: Algunas de las personas participantes señalan que les gustaría que la formación se enfoque más en cómo aplicar los contenidos y conocimientos adquiridos en su día a día, es decir, enfocarla más al contexto local (de cada participante) y no solo en el aspecto global. Una opción sería adaptar los contenidos y materiales para enfocarlos a la aplicabilidad en el día a día de pequeñas empresas, pymes, organizaciones, etc. También se podría



realizar algún taller o alguna jornada enfocada al trabajo que hace el sindicato, explicando cómo se puede unir los ODS con el trabajo específico que realizan.

RECOMENDACIÓN 8: Se recomienda revisar el tiempo de las sesiones, pues algunas de las personas participantes han manifestado la necesidad de contar con más tiempo para poder profundizar en algunos de los contenidos. Ponen en valor la calidad de la persona formadora, de los materiales, e identifican la necesidad de tener más tiempo para poder aprovecharlos al máximo y ampliar los tiempos de reflexión. Además, también para la mejora de la eficacia, se recomienda aumentar la periodicidad de las reuniones (virtuales o presenciales) con las personas participantes y agentes clave, con el objetivo de favorecer una participación y apropiación en y del proyecto lo más alta posible.

RECOMENDACIÓN 9: Se valora el esfuerzo de generar productos audiovisuales, que permiten llegar a un público más joven. En este sentido, se recomienda aumentar la coordinación con la secretaria de juventud de CCOOPV, para atender más a este perfil. Además, se propone la inclusión entre estos nuevos materiales de un podcast sobre las temáticas, enfocado a este perfil joven, que servirá como herramienta de sensibilización, así como mantener una presencia activa en RRSS. También se recomienda revisar en futuras formulaciones el presupuesto en cuanto a la elaboración de materiales audiovisuales accesibles (subtitulados, con audio, streaming, etc.)

RECOMENDACIÓN 10: Se recomienda en futuras formulaciones revisar y reducir las FdV, con la intención de facilitar su recogida y análisis.

RECOMENDACIÓN 11: A nivel de temática, se valora que el valor añadido que aporta una ONGD para este tipo de proyectos es la de ofrecer una visión inequívoca de la vinculación entre lo que pasa a nivel local y lo que pasa en el resto del mundo. El ejercicio de visualizar la realidad de la vulneración de derechos en otros lugares, tiene que venir acompañado de la reclamación de los derechos vulnerados (enfoque basado en derechos). Es decir, se habla de lo que pasa en el Sur global, pero hay que ver cual es la corresponsabilidad que tenemos en el Norte global. Las acciones aquí tienen implicaciones con lo que pasa en el mundo. Esta visión local-global es lo que legitima el trabajo de las ONGD en materia de EPD. Se recomienda mantener de manera inequívoca esta relación en las propuestas de EPD, en este caso en los talleres y acciones que se van a realizar. Se pone en valor que este proyecto suple la carencia de formación y recursos para trabajar la Agenda 2030 y las desigualdades Norte-Sur Global, con un enfoque sindical, de solidaridad y cooperación, así como ambiental y feminista, y la recomendación va en la línea de seguir con este trabajo. Ligada a esta recomendación, se podría ampliar el banco de experiencias internacionales del Sur Global en la materia (tanto positivas como negativas), implicando a otras organizaciones y ONGDs que trabajan en relación a empresas y multinacionales, especialmente voces del sur global.

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Guiones entrevistas

#### GUÍÓN PARA ENTREVISTA PARTICIPANTES DE LOS PROCESOS FORMATIVOS, Y LAS JORNADAS Y EVENTOS REALIZADOS

**“PROYECTO: TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciutadania global compromesa amb la sostenibilitat de la vida”**

**SOLEPD/2020/0046**

La preparación de este guión no implica ceñirse únicamente a estas preguntas. La entrevista debe fluir hacia temas vinculados referentes a la coordinación y la visión global que se aporta desde la participación en el proyecto; un lugar donde mirar con perspectiva espacio-temporal el recorrido de este tipo de intervenciones, punto de situación y perspectivas de futuro. La información que se desprende de esta conversación se utilizará únicamente para los fines para los que fue conseguida: el levantamiento de información para la evaluación final del proyecto, así como para la recogida de información para la LdB de la fase posterior del mismo.

**Entrevista realizada el día:**

**Persona entrevistada:**

#### INTRODUCCIÓN

- ¿Cuál ha sido su participación en el proyecto? (diseño, planificación o coordinación de acciones, difusión...)
- ¿Había trabajado de manera previa profesionalmente en materia de sensibilización sobre la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida, en el marco de la Agenda 2030?
  - Si es que no: ¿cree que su espacio profesional es el lugar pertinente para desarrollar este tipo de propuestas?
  - Si es que sí: ¿qué valor añadido aporta el proyecto y las actividades trabajadas con Pau i Solidaritat PV?

#### CUESTIONES VINCULADAS A LA ACCIÓN DESARROLLADA:

- Valore PUNTOS FUERTES y PUNTOS DÉBILES de las acciones desarrolladas en el marco del proyecto
- ¿Cuál fue su motivación para participar en este proyecto y en las actividades que se han desarrollado? ¿Se han cumplido las expectativas que tenía?
- El proyecto ha apoyado en procesos formativos, ¿cree que han sido procesos apropiados y adecuados a la situación de las personas y entidades que han participado?

- ¿Cómo cree que las herramientas generadas pueden mejorar la gestión, la planificación o el seguimiento de acciones de las personas y entidades involucradas?
- ¿Cree que las herramientas generadas ayudan a las entidades a incorporar los enfoques de género, derechos humanos y sostenibilidad ambiental en su lugar de trabajo y/o de activismo?
- El tiempo utilizado para esta intervención, ¿ha sido adecuado?
- La coordinación y comunicación con el equipo técnico de Pau i Solidaritat PV ¿ha sido adecuada y fluida?
- ¿Se ha participado como se podía prever?
- Al finalizar la intervención, desde su lugar de trabajo o Federación Sindical, cree que las personas se sienten más comprometidas con la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida, en el marco de la Agenda 2030 para llevar acciones vinculadas? Para hacerlo, ¿qué necesidades plantean como organización? Cree que pueden seguir trabajando estos temas desde los conocimientos y experiencias adquiridas?
- ¿Se ha respondido a las expectativas iniciales?
- La elaboración de la herramienta ha pasado por diversos procesos. Haga una breve valoración de cada uno (al menos, de los que procesos en los que haya participado):
  - Reuniones de coordinación y seguimiento del proyecto.
  - Talleres de formación.
  - Eventos y/o Jornadas.
  - Manifestaciones / Campañas de movilización.
- Valore la satisfacción en cuanto a: diseño, resultados que se obtienen, utilidad, aplicabilidad
  - diseño.
  - resultados obtenidos.
  - utilidad.
  - aplicabilidad.
  - acompañamiento del equipo técnico.
- ¿Cree que hay diferencias sustanciales en las necesidades, el interés, la implicación, el compromiso...entre hombres y mujeres? Si existen estas diferencias, ¿cree que debe trabajarse atendiendo a las necesidades diferenciadas?
- ¿Cree que el acceso a las acciones del proyecto ha sido amplio? ¿Cree que hay algún obstáculo para su acceso? (formatos, tiempos,...)

El acceso ha sido amplio....lo que siempre surgen son problemas de agenda por falta de disponibilidad de las personas participantes.

**PROPUESTAS DE MEJORA:**

- Si el proyecto pudiera volver a desarrollarse, qué propuestas de mejora podrías proponer.



CONSULTORÍA SOCIAL



**fundació pau  
i solidaritat  
país valencià**



**GENERALITAT  
VALENCIANA**  
Conselleria de Transparència,  
Responsabilitat Social,  
Participació i Cooperació

## EVALUACIÓN FINAL

### GUIÓN PARA ENTREVISTA EQUIPO TÉCNICO

**“PROYECTO: TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciutadania global  
compromesa amb la sostenibilitat de la vida”**

SOLEPD/2020/0046

Financiado por la GVA

Septiembre 2023

Consultora:

Eva Solá, NIF: 52676461K, [evasola@arrels.org](mailto:evasola@arrels.org)

Marta Marichal, NIF 43823906M, [martamarichal@arrels.org](mailto:martamarichal@arrels.org)

La preparación de este guión no implica ceñirse únicamente a estas preguntas. La entrevista debe fluir hacia temas vinculados referentes a la coordinación y la visión global que se aporta desde la participación en el proyecto; un lugar donde mirar con perspectiva espacio-temporal el recorrido de este tipo de intervenciones, punto de situación y perspectivas de futuro. La información que se desprende de esta conversación se utilizará únicamente para los fines para los que fue conseguida: el levantamiento de información para la evaluación final del proyecto.

## Guión para la Entrevista de la persona Técnica en Educación de Pau i Solidaritat PV

### INTRO

- ¿Cuál ha sido tu rol en el proyecto, y cuáles son tus funciones dentro del marco del proyecto?
- ¿Qué expectativas tienes sobre este proceso de Evaluación? ¿Para qué te gustaría que sirviera?
- ¿Cuáles consideras que son los puntos fuertes y puntos débiles del proyecto?
- ¿Qué elementos contextuales facilitan y/o han dificultado las actividades propuestas? Por ejemplo: el tiempo que se dedica al diseño de las actividades; la implicación de las personas participantes (centros participantes, docentes, alumnado) están acostumbrados a trabajar este formato, con qué frecuencia, el tiempo del que disponen para realizar esta actividad....

### ORGANIZACIÓN:

- En cuanto a la organización y ejecución de las actividades, ¿con qué recursos personales (motivación, organizacionales, materiales) ha contado Pau i Solidaritat PV para su buen desarrollo? ¿Y recursos materiales?
- Las actividades, ¿se han realizado durante el horario lectivo del personal de Pau i Solidaritat PV?
- ¿Crees que los actores implicados han manifestado poner los recursos disponibles para facilitar la actividad? ¿Qué recursos son estos?
- ¿Hay temas que aun sin ser el objeto principal del proyecto, se han transversalizado? (sostenibilidad, interculturalidad, medioambiente, ciudadanía global...)

### PROCESOS:

- Al comienzo del proyecto y dado que ya se está trabajando varias ediciones con los mismos actores (o perfiles) ¿Pau i Solidaritat PV diseñó o ajustó las diferentes actividades específicas junto con las personas que han participado? ¿Si es así, en qué grado?
- ¿Cuál es la metodología de trabajo que se empleó en la ejecución del proyecto?
- ¿Se han tenido en cuenta las recomendaciones de mejora propuestas en anteriores fases? (Es posible que en el momento de la formulación no estuviera disponible la evaluación del anterior proyecto, pero ¿se han podido incorporar a lo largo de la ejecución?)
- ¿Hay diferencias entre la implicación de hombres y mujeres?
- ¿Hay diferencias entre la implicación por el lugar de trabajo?. (por provincias, por perfil...)
- ¿Estas diferencias han cambiado a lo largo de las diferentes ediciones? ¿A que son debidas?
- ¿Cómo se identificó que la intervención correspondiera con una necesidad de la población participante?

- Durante la ejecución se ha valorado que la propuesta respondiera a esa prioridad de la población participante?
- ¿Hubo criterios de selección de participantes? ¿Quedaron personas en lista de espera? ¿Se prioriza algún perfil?
- ¿Cómo se enmarca el proyecto en las prioridades marcadas por la GVA?
- ¿Cómo relacionas el objetivo del proyecto y el problema al que se pretendía dar respuesta en clave de vulneración de derechos?
- ¿Se reflexiona sobre la vinculación del proyecto con el enfoque sur? de qué manera?
- ¿En qué medida los resultados y las acciones alcanzan a todas las personas participantes? ¿Hay algún perfil que se queda al margen de alguno de los temas? Si es así, ¿Cómo se podría incorporar de manera plena?
- ¿Todas las personas que han querido participar, han tenido acceso en las mismas condiciones a las acciones y los servicios del proyecto? De lo contrario, determinar las diferencias y las dificultades. (Ejemplo: capacidades limitadas para el uso de la tecnología, formato on line que no le resulta atractivo, personas en entorno con cobertura limitada....)

#### RESULTADOS:

- ¿Qué ha supuesto esta propuesta formativa para los y las participantes? ¿Qué sensaciones se han recogido al respecto?
- ¿Las actividades han promovido la adquisición de competencias y conocimientos en torno a la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida en el marco de la Agenda 2030?
- ¿Qué evidencia existe de que los cambios identificados son sostenibles o tienden a serlo entre los/las diferentes participantes?
- ¿Los medios para la ejecución del proyecto estaban bien descritos y eran los necesarios para la realización de las actividades? ¿Los costes se encuentran claramente justificados y han sido razonables?
- ¿Todas las actividades han sido esenciales para la consecución de los Resultados?
- Valora los diferentes productos que se pretendían lograr
- ¿Los tiempos de ejecución de las actividades han resultado adecuados?
- ¿Estaban asignadas con claridad las responsabilidades para la ejecución de las actividades?
- ¿Los Resultados han sido medios suficientes y necesarios para la consecución del OE?
- ¿Los indicadores del OE permiten valorar el logro del mismo?
- ¿Ha sido posible alcanzar, tal y como se definió, el OE?
- Efectos positivos del proyecto a nivel de impacto y logros.
- ¿Ha tenido el proyecto algún efecto negativo? ¿Ha habido algún colectivo afectado negativamente por el proyecto?
- ¿El proyecto ha contribuido significativamente al logro del OG?
- ¿Los indicadores del OG permiten valorar el logro del mismo?

- ¿Se ha logrado un impacto positivo sobre la población participante directa?
- Factores externos que han influido en el desarrollo del proyecto y por lo tanto en sus resultados, reconociendo aquellos que hayan sido positivos y aquellos negativos.
- Para analizar la implicación de las personas participantes en la identificación y ejecución de la intervención. ¿En qué medida han participado en todo el proceso? Participación activa-pasiva a que es debido?
- ¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad organizativa de la entidad ejecutora? De la entidad participante? ¿La metodología implementada en el proyecto ha sido asumida por las personas participantes?
- ¿La equidad de género ha sido suficientemente trabajada en relación a los objetivos inicialmente previstos? ¿Ha contribuido el proyecto a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿Se ha incorporado el enfoque de género en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera? ¿Se ha actuado sobre la desigualdad de género?
- ¿Se ha integrado el enfoque de derechos en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera?
- Sostenibilidad: el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. Como se ha transversalizado este enfoque
- ¿Cómo se ha incluido el enfoque de interculturalidad en el proceso?

#### MEJORAS:

- ¿Qué más se podría hacer para fortalecer los conocimientos en la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida en el marco de la Agenda 2030 en la Comunidad Valenciana?
- ¿Qué alianzas serían necesarias?
- Si pudieras cambiar algo del proyecto, ¿que sería?
- ¿Crees que hay algo que no se haya podido modificar y que con algo de flexibilidad podría mejorar?

## Anexo 2: Ficha CAD

<b>Título:</b> TREBALL DECENT EN XARXA II: Una ciutadania global compromesa amb la sostenibilitat de la vida”.		
<b>Sector:</b> Educación para el Desarrollo (EPD)	<b>Lugar:</b> Comunidad Valenciana	<b>Coste:</b> Su coste total es de 105.398,95 €, de los cuales, 83.249,09 € han sido aportados por la Generalitat Valenciana, 14.037,84 € de fondos propios de la entidad solicitante y 8.112,03 € de aportes valorizados.
<b>Tipo de evaluación:</b> Final externa	<b>Agente ejecutor:</b> Pau i Solidaritat PV	<b>Población beneficiaria:</b> Como población meta directa de la intervención, ha participado: - Personas beneficiarias de las actividades del proyecto (representantes sindicales, afiliados/as). - Actores clave que han participado en la coordinación y logística de la ejecución de las actividades (Secretarías Generales de las Comarcas de CCOOPV, Secretaría de Movimientos Sociales, Cooperación y Migraciones CCOOPV, Secretaría de Fed. Industria CCOOPV, etc.)
<b>Fecha de la intervención:</b> El proyecto dio inicio el desde el 10/05/2021 hasta el 09/08/2023, 27 meses (incluida ampliación de plazo)		
<b>Fecha de la evaluación externa:</b> Abril 2023	<b>Equipo evaluador:</b> Eva Solá y Marta Marichal, de ARRELS CS	
<p><b>Antecedentes y Objetivo General de la Intervención:</b> Como Objetivo Específico se ha planteado comprometer la población trabajadora organizada de la Comunitat Valenciana en iniciativas internacionales sindicales para la extensión de un trabajo decente que ponga la vida en el centro. Para ello, tres son los Resultados que se han pretendido alcanzar: Resultado 1. Formados los y las agentes multiplicadores/as para ladefensa y promoción del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a nivel mundial Resultado 2. R2. Asumida la responsabilidad con la sostenibilidad de la vida y el compromiso para la promoción del Trabajo Decente. Resultado 3. Sensibilizadas/os e implicadas/os las/os trabajadoras/es en la defensa del trabajo decente para la sostenibilidad de la vida a través de acciones de incidencia y de solidaridad.</p>		
<p><b>Principios y objetivos de la evaluación externa:</b> El objetivo de la evaluación que se presenta en el actual informe ha sido determinar en qué medida se han alcanzado los resultados esperados, y el objetivo específico planteado, y se ha contribuido al alcance del objetivo general, además de promover la rendición de cuentas tanto a nivel interno como externo, y la identificación de lecciones aprendidas que puedan ser utilizadas por la organización para la mejora de sus actuaciones.</p>		
<p><b>Resumen de metodologías y herramientas:</b> El proceso de evaluación desarrollado ha sido participativo, incorporando la visión detallada del proceso, combinando métodos de recogida de información, tanto cualitativa como cuantitativa, y considerando el contexto específico. Se ha incorporado una muestra suficientemente representativa de la población beneficiaria en la evaluación, que ha permitido analizar sus opiniones sobre el proyecto, fomentando su autonomía, fortaleciendo su capacidad y reforzando su sentido de apropiación, pertenencia y apoyo. En este sentido, las personas destinatarias de la intervención han sido <b>actores principales</b> en la evaluación, involucrados en la misma a lo largo de todo el proceso, ya citados anteriormente. La participación de cada colectivo involucrado en el proceso de evaluación se definió en la fase inicial de estudio de gabinete, en consulta con el equipo técnico asignado a la coordinación de la evaluación por parte de las entidades promotoras, tomando siempre en consideración los siguientes criterios de referencia: - Nivel de participación en el proyecto. - Grado de responsabilidad en la toma de decisiones. - Grado de involucramiento en la puesta en marcha de las acciones derivadas y recomendaciones de la evaluación. Para la ejecución del trabajo de campo se han diseñado herramientas que se han compartido con actores involucrados. La evaluación ha conocido y valorado la relación existente entre los <b>resultados</b> teóricamente previstos o esperados y los logrados en el desarrollo del proyecto y, junto a ello, las <b>fortalezas</b> del mismo, de manera que la experiencia puede ser tenida en consideración en actuaciones futuras; igualmente, posibles <b>debilidades</b> que tras su estudio y análisis puedan ser evitadas o reformadas. En definitiva, con la presente evaluación se ha pretendido obtener una <b>valoración crítica</b> de la intervención realizada, que proporcione los elementos de juicio necesarios para saber si las actividades realizadas y los resultados conseguidos hasta ahora encajan adecuadamente en los objetivos del proyecto, y si éstos eran los apropiados, así como extraer <b>conclusiones</b> y <b>recomendaciones</b>. Para todo ello se ha establecido una adecuación entre la intervención y la metodología utilizada y las posibles acciones complementarias que refuercen la sostenibilidad de los logros alcanzados.</p>		



**Recomendaciones:** <sup>2</sup>

RECOMENDACIÓN 1: Se recomienda la realización de un análisis de la información dirigido a la reorientación de las acciones durante la propia intervención, no solo al final del proyecto, en el proceso de evaluación final del mismo. Aunque se conocen las limitaciones de tiempo del personal técnico para la realización de estas tareas, se recomienda realizar este proceso para identificar los ajustes necesarios que se tengan que hacer durante el desarrollo de las acciones y garantizar el éxito e impacto de las mismas, así como nutrir el proceso de evaluación final.

RECOMENDACIÓN 2: Se hace necesario seguir trabajando sobre Agenda 2030 y en iniciativas para defender el trabajo decente en el mundo, para lograr generar la necesaria transformación hacia una sociedad comprometida. Por ello se recomienda valorar la forma de seguir dando continuidad a las acciones y proponer sucesivas fases de la intervención, tanto con las mismas personas participantes como con nuevos perfiles que se incorporen al trabajo sobre estas temáticas.

RECOMENDACIÓN 3: El enfoque de género se encuentra transversalizado de forma correcta en toda la intervención. No obstante, como posible mejor, se recomienda que se incluya de forma específica también en el enunciado del Objetivo Específico, para que se evidencia cómo contribuye el proyecto a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, como sí se hace a nivel de resultados, indicadores y actividades.

RECOMENDACIÓN 4: Se recomienda que se aproveche el espacio web del proyecto para compartir y socializar información entre las organizaciones, entidades o personas participantes.

RECOMENDACIÓN 5: Considerando que las temáticas que se trabajan en el proyecto son cambiantes, se recomienda una adaptación y revisión de los materiales y herramientas periódica (ejemplo, revisión de la guía en uno o dos años)

RECOMENDACIÓN 6: Algunas de las personas participantes han expresado la necesidad de revisar e introducir mejoras en los materiales utilizados para la campaña, señalando que les gustaría tener más material en este sentido (más allá de los trípticos).

RECOMENDACIÓN 7: Algunas de las personas participantes señalan que les gustaría que la formación se enfoque más en cómo aplicar los contenidos y conocimientos adquiridos en su día a día, es decir, enfocarla más al contexto local (de cada participante) y no solo en el aspecto global. Una opción sería adaptar los contenidos y materiales para enfocarlos a la aplicabilidad en el día a día de pequeñas empresas, pymes, organizaciones, etc. También se podría realizar algún taller o alguna jornada enfocada al trabajo que hace el sindicato, explicando cómo se puede unir los ODS con el trabajo específico que realizan.

RECOMENDACIÓN 8: Se recomienda revisar el tiempo de las sesiones, pues algunas de las personas participantes han manifestado la necesidad de contar con más tiempo para poder profundizar en algunos de los contenidos. Ponen en valor la calidad de la persona formadora, de los materiales, e identifican a necesidad de tener más tiempo para poder aprovecharlos al máximo y ampliar los tiempos de reflexión. Además, también para la mejora de la eficacia, se recomienda aumentar la periodicidad de las reuniones (virtuales o presenciales) con las personas participantes y agentes clave, con el objetivo de favorecer una participación y apropiación en y del proyecto lo más alta posible.

RECOMENDACIÓN 9: Se valora el esfuerzo de generar productos audiovisuales, que permiten llegar a un público más joven. En este sentido, se recomienda aumentar la coordinación con la secretaria de juventud de CCOO, para atender más a este perfil. Además, se propone la inclusión entre estos nuevos materiales de un podcast sobre las temáticas, enfocado a este perfil joven, que servirá como herramienta de sensibilización, así como mantener una presencia activa en RRSS. También se recomienda revisar en futuras formulaciones el presupuesto en cuanto a la elaboración de materiales audiovisuales accesibles (subtitulados, con audio, streaming, etc.)

RECOMENDACIÓN 10: Se recomienda en futuras formulaciones revisar y reducir las FdV, con la intención de facilitar su recogida y análisis.

RECOMENDACIÓN 11: A nivel de temática, se valora que el valor añadido que aporta una ONGD para este tipo de proyectos es la de ofrecer una visión inequívoca de la vinculación entre lo que pasa a nivel local y lo que pasa en el resto del mundo. El ejercicio de visualizar la realidad de la vulneración de derechos en otros lugares, tiene que venir acompañado de la reclamación de los derechos vulnerados (enfoque basado en derechos). Es decir, se habla de lo que pasa en el Sur global, pero hay que ver cual es la corresponsabilidad que tenemos en el Norte global. Las acciones aquí tienen implicaciones con lo que pasa en el mundo. Esta visión local-global es lo que legitima el trabajo de las ONGD en materia de EPD. Se recomienda mantener de manera inequívoca esta relación en las propuestas de EPD, en este caso en los talleres y acciones que se van a realizar. Se pone en valor que este proyecto suple la carencia de formación y recursos para trabajar la Agenda 2030 y las desigualdades Norte-Sur Global, con un enfoque sindical, de solidaridad y cooperación, así como ambiental y feminista, y la recomendación va en la línea de seguir con este trabajo. Ligada a esta recomendación, se podría ampliar el banco de experiencias internacionales del Sur Global en la materia (tanto positivas como negativas), implicando a otras organizaciones y ONGDs que trabajan en relación a empresas y multinacionales, especialmente voces del sur global.

**Agentes que han intervenido:** Personal técnico de la entidad promotora

### Anexo 3. Matriz de evaluación

<sup>2</sup> Todas las recomendaciones de esta ficha CAD están dirigidas a la entidad promotora

NIVELES DE ANÁLISIS	CRITERIOS EVALUACIÓN	GUÍA PREGUNTAS EVALUACIÓN	PREGUNTAS EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES INFORMACIÓN/METODOLOGÍA	Socio Líder	Tít. Obligaciones	Tít. Responsabilidades	Tít. Derechos	Org./personas subcont	Entidad financiadora
DISEÑO	PERTINENCIA	¿El Proyecto lleva adelante las actividades adecuadas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Han respondido las actividades y estrategias del proyecto al contexto a las necesidades/prioridades del colectivo meta a quienes va dirigido? ¿Y del financiador?</li> <li>¿El proyecto se enmarca en estrategias y planes internacionales, estatales y/o autonómicos?</li> <li>¿Son las propuestas formativas destinadas a la población meta apropiadas para el logro de los resultados previstos en el proyecto?</li> <li>¿Han cambiado las prioridades del grupo/grupos meta desde el diseño/formulación del Proyecto? En caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?</li> <li>¿Qué grado de apropiación tenía y ha tenido la población meta? ¿ha participado en los procesos de toma de decisiones en las diferentes fases del proyecto? ¿Cómo lo hizo y para qué temas en particular?</li> <li>¿Cómo se ha seleccionado a la población meta? ¿cómo ha sido el proceso?</li> </ul>	Análisis de la población meta en la identificación/formulación del proyecto Nº de acciones del proyecto dirigidas a los beneficiarios	Documento de identificación, cuestionarios y entrevistas	x	x	x	x		x
PROCESOS	EFICIENCIA	¿Qué tan bien han sido utilizados los recursos del Proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en el Proyecto?</li> <li>¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos?</li> <li>¿Ha sido eficiente la transformación de los recursos en resultados?</li> <li>¿Ha sido eficiente la ejecución presupuestaria?</li> <li>¿En qué medida la colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados han contribuido a alcanzar los resultados de la intervención?</li> </ul>	Análisis de los recursos invertidos y de los resultados alcanzados % de presupuesto ejecutado/planificado	Informes de seguimiento y entrevistas	x	x	x	x		x
	EFICACIA	¿El Proyecto está alcanzando los objetivos que se ha planteado?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida el Proyecto ha alcanzado el objetivo específico planteado?</li> <li>¿En qué medida el Proyecto ha alcanzado los resultados esperados?</li> <li>¿Se ha logrado un aumento del conocimiento de la población meta en la materia tratada?</li> <li>¿Se ha logrado un aumento de la movilización de la población meta en la materia tratada?</li> <li>¿Los grupos meta del Proyecto ¿han tenido dificultades para acceder a o participar en las actividades propuestas?</li> <li>¿En qué medida se han utilizado e integrado las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones realizadas previamente?</li> </ul>	Análisis de resultados	Informes de seguimiento, cuestionarios y entrevistas	x	x	x	x	x	
	IMPACTO	¿Qué diferencia ha hecho el Proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida se ha contribuido al alcance del objetivo general de la intervención?</li> <li>¿Se han producido cambios/efectos positivos y/o negativos derivados directamente de la intervención?</li> <li>¿Se han producido cambios/efectos no previstos derivados directamente de la intervención con los colectivos meta?</li> <li>¿En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios con los colectivos meta? ¿Qué tipo de cambios?</li> <li>¿En qué medida la intervención ha contribuido a generar cambios en la movilización de la población meta?</li> <li>¿En qué medida la intervención ha contribuido a la sensibilización de la población meta?</li> </ul>	Análisis de impacto	Informes de seguimiento, entrevistas, cuestionarios y grupos de discusión	x	x	x	x		x
RESULTADOS	SOSTENIBILIDAD	¿En qué medida los resultados alcanzados se mantendrán en el tiempo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Hasta qué punto las entidades participantes disponen de capacidades suficientes para asegurar el mantenimiento de los logros obtenidos?</li> <li>¿Se han generado capacidades entre la población participante para asegurar la sostenibilidad a medio-largo plazo de los logros del proyecto?</li> <li>¿Qué medidas se tomaron en el proyecto para garantizar que los resultados alcanzados en la intervención sean sostenibles a lo largo del tiempo?</li> <li>¿Qué capacidades financieras, económicas, sociales, ambientales e institucionales existen para sostener los resultados alcanzados en el tiempo?</li> <li>¿Continuarán los efectos de la intervención una vez finalizada la financiación externa?</li> </ul>	Análisis de la coordinación establecida y acuerdos con otros actores	Informes de seguimiento, documentos relacionados con la sostenibilidad y entrevistas	x	x	x	x		x
TRANSVERSAL	GÉNERO y DERECHOS HUMANOS	¿Se hace un análisis de los enfoques en todas las fases del proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se ha incorporado el enfoque de género en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera? ¿Se ha actuado sobre la desigualdad de género?</li> <li>¿Se ha integrado el enfoque de derechos en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera?</li> </ul>	Análisis de resultados Análisis aplicación enfoques	Informes de seguimiento, cuestionarios y entrevistas	x	x	x	x		x