



## INFORME DE EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la  
defensa del trabajo decente (3ª fase)

**PRO-2017K3-0025**

Mayo de 2020

**Promoción de la evaluación:**

**Equipo evaluador:**

Fundación Paz y Solidaridad

**una** gestión y comunicación

**una gestión y comunicación**

plaza nueva 5 · 3º izda· dpto 3 · 48005 bilbao

609 148 569 · 691 070 718

[www.unagestion.com](http://www.unagestion.com)

[una@unagestion.com](mailto:una@unagestion.com)

## Índice

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO EVALUADO</b>	<b>4</b>
<b>3. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN</b>	<b>8</b>
Fortalezas y caminos a recorrer en el futuro	
Conclusiones y recomendaciones respecto a los criterios	
3.1. Pertinencia	
3.2. Eficiencia	
3.3. Eficacia	
3.4. Orientación hacia la transformación política	
3.5. Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la EPT	
3.6. Incorporación de una mirada intercultural	
3.7. Transversalización de la perspectiva de género	
3.8. Incorporación de la visión Sur	
<b>4. EXPLICACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN</b>	<b>25</b>
4.1. Metodología, fuentes y herramientas de recogida de información	
4.2. Cronograma	
<b>5. ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS</b>	<b>36</b>
5.1. Pertinencia	
5.2. Eficiencia	
5.3. Eficacia	
5.4. Orientación hacia la transformación política	
5.5. Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la EPT	
5.6. Incorporación de una mirada intercultural	
5.7. Transversalización de la perspectiva de género	
5.8. Incorporación de la visión Sur	

## 1. Introducción

---

Este documento recoge la información derivada de la evaluación externa realizada al proyecto *Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente (3ª fase)*, gestionado por Paz y Solidaridad.

El proceso de análisis se ha estructurado en función de 8 criterios de evaluación:

- **Pertinencia:** implica observar si las acciones derivadas del proyecto son adecuadas para el contexto en el que se desarrollan
- **Eficiencia:** analiza la relación entre los recursos (económicos, humanos, técnicos) utilizados para llevar a cabo el proyecto, y los resultados que se han obtenido.
- **Eficacia:** analiza el grado de consecución de los objetivos planteados en el proyecto
- **Orientación hacia la transformación política:** Analiza la adecuación del proyecto hacia el cuestionamiento de los modelos hegemónicos por medio de la participación, el fortalecimiento y la educación para la acción de sujetos políticos.
- **Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la EPTS:** Se centra en el análisis del enfoque pedagógico del que se parte y la forma en la que se construyen estrategias de empoderamiento, intercambio y búsqueda cooperativa de una nueva relación entre saber, poder y transformación.
- **Incorporación de una mirada intercultural:** Con el siguiente criterio se identificará la defensa de la diversidad cultural. Se buscará identificar la forma en la que el proyecto promueve el diálogo entre diversas formas culturales, el reconocimiento de las invisibilizadas y la gestión de la diversidad como valor para el desarrollo de las sociedades del Norte y el Sur globales.
- **Transversalización de la perspectiva de género:** Identifica la forma en la que se promueven los derechos de las mujeres tanto de forma transversal como en acciones concretas, así como el enfoque de género desde el que se desarrollan las acciones.
- **Incorporación de la visión Sur:** Analiza la forma en la que se ponen en valor los conocimientos y experiencias del Sur global, promoviendo modos alternativos de creación de conocimiento, así como la participación de personas y organizaciones que lo representan.

El proceso de evaluación se ha orientado a extraer aprendizajes de la estrategia desarrollada, de cara a identificar mejoras en las acciones que se emprendan en un futuro por parte de Paz y Solidaridad.

## 2. Contextualización del proyecto evaluado

---

El proyecto evaluado lleva por título "*Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente (3ª fase)*" y fue desarrollado por Paz y Solidaridad entre diciembre de 2017 y noviembre de 2019. Constituyó un proyecto de sensibilización e incidencia política para la defensa y promoción de los derechos laborales, así como la promoción de alternativas organizadas desde la realidad laboral y sindical del Norte y del Sur, que Paz y Solidaridad ha llevado ejecutando en forma de proceso. Su pretensión fue la de movilizar a trabajadores/as y colectivos pre-laborales en la defensa del trabajo decente, en el marco de las campañas internacionales y la de fortalecer el sindicalismo como espacio para promover el desarrollo humano. Cabe recordar que este proyecto fue el último realizado de una serie de varios proyectos anteriores orientados con la misma finalidad y que ha ido incorporando tanto los aprendizajes generados en ese proceso, como las recomendaciones de evaluaciones anteriores. Cabe señalar también que este proyecto, como novedad respecto a los anteriores, incorporó una mirada de diversidad sexual y un énfasis hacia el análisis de las interseccionalidades.

Para ello, el proyecto se orienta en dos direcciones centrales:

- **Formación** para la defensa del trabajo decente desde una mirada crítica a trabajadoras, trabajadores y personal pre-laboral.
- **Inclusión de la perspectiva de diversidad sexual** en la dinámica sindical, especialmente de Comisiones Obreras.

El proyecto define como **objetivo específico** el fomentar la participación de trabajadoras y trabajadores, sindicalistas y colectivos pre-laborales de la CAV en movilizaciones y espacios de reflexión en torno a los efectos de la globalización neoliberal, patriarcal y heteronormativa en el trabajo, con especial énfasis en los efectos sobre los colectivos de mujeres, jóvenes y trabajadores/as extranjeros, para incidir en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.

Y, para alcanzar ese objetivo, se formularon **3 resultados**, con sus correspondientes indicadores objetivamente verificables:

**RESULTADO 1:** Trabajadoras, trabajadores y sindicalistas han fortalecido sus capacidades para la defensa del trabajo decente desde una mirada crítica, con perspectiva de género y de diversidad sexual a través de recursos de información, sensibilización, formación e incidencia.

IR1.1. Desde el inicio del proyecto se dispone de material actualizado y adaptado a la realidad sociolaboral del colectivo de trabajadores/as de la CAV, elaborado participativamente por la Secretaría de la Mujer y Juventud, CITE, Paz y Solidaridad Euskadi y voluntariado.

IR1.2.: Al finalizar el proyecto, se han impartido al menos 24 talleres para 125 mujeres y 285 hombres, (12 el 1º año y 12 el segundo) bajo una metodología participativa dentro de los planes de formación de CCOO Euskadi para personas trabajadoras y delegadas sindicales.

I.R.1.3: Todos los talleres incluyen contenidos sobre las relaciones de género en el mundo del trabajo globalizado, y abordan progresivamente la temática de diversidad sexual.

IR1. 4: Todos los talleres incluyen contenidos sobre las relaciones de género en el mundo del trabajo globalizado, y abordan progresivamente la temática de diversidad sexual.

I.R.1.5: Todos los talleres incluyen contenidos sobre la situación y condición específica de los trabajadores/as extranjeros/as y los jóvenes en el mundo del trabajo globalizado y van incorporando progresivamente contenidos sobre la situación y condición específica del colectivo LGTBI en el mundo del trabajo globalizado.

I.R.1.6: Al finalizar el proceso de formación, al menos el 80% de las personas asistentes han valorado de forma positiva la metodología y el contenido de los talleres y de los materiales recibidos.

I.R.1.7: Todos los materiales didácticos actualizados y elaborados en el marco del proyecto utilizan un lenguaje no sexista ni heteronormativo y visibilizan a los colectivos de mujeres, jóvenes y trabajadores/extranjeros, y personas LGTBI presentándolos como sujetos de derechos.

I.R.1.8: Al finalizar el proyecto se aumenta en 200 personas (100 mujeres y 100 hombres) la suscripción a la página web y reciben el Boletín Electrónico mensual.

I.R.1.9: Al finalizar el proyecto se ha conseguido una media de 600 visitas mensuales a la página web [www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi](http://www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi) con contenidos específicos sobre derechos laborales y diversidad sexual

I.R.1.10: Se ha realizado una difusión del proyecto a través de medios de difusión sindical.

**RESULTADO 2: Colectivos pre-laborales han sido sensibilizados y concienciados sobre el impacto del modelo económico neoliberal en los derechos laborales y sus alternativas, con una mirada crítica de género y diversidad sexual.**

IR 2.1: Al cabo de 16 meses se ha impulsado un concurso de cortos de móvil para que estudiantes de centros de FP y ESO de la CAV aborden la temática del

cumplimiento de los derechos laborales y el trabajo decente, visibilizando la desigual situación entre hombres y mujeres, la violencia económica hacia las mujeres y para con el colectivo LGTBI.

I.R.2.2: Al comienzo del proyecto, el profesorado de 30 centros educativos de la CAV dispone de una unidad didáctica centrada en la defensa del trabajo decente en un contexto global y alternativas desde una mirada crítica de las variables género, edad e interculturalidad.

I.R.2.3: Al finalizar el proyecto, al menos 5 centros de FP y ESO de la CAV han abordado la temática contenida en la unidad didáctica y han incluido la misma en el marco del programa formativo del centro.

I.R.2.4: Al comienzo del proyecto, la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de Mujer y Juventud del sindicato CCOO Euskadi, trabajan en la inclusión de la perspectiva de diversidad sexual en la unidad didáctica sobre la defensa del trabajo decente.

I.R.2.5: El 100% de las intervenciones educativas llevan en el programa contenidos para concienciar sobre las violencias económicas y laborales como formas de violencia contra las mujeres.

I.R.2.6: Al finalizar el proyecto, el profesorado de 5 centros educativos de FP y ESO de los tres territorios de la CAV valora la herramienta de la unidad didáctica como apropiada para complementar el curriculum formativo desde una reflexión crítica de las relaciones laborales.

I.R.2.7: Al finalizar el proyecto al menos 70% de los jóvenes hombres participantes (al menos el 60% del total del alumnado) reconocen las violencias económicas y laborales como formas de violencia contra las mujeres.

### **RESULTADO 3: Construida e implementada una estrategia de inclusión en la dinámica sindical de la perspectiva de diversidad sexual a través de la educación al desarrollo y visión Sur.**

I.R.3.1: A los 4 meses de iniciado el proyecto, se han identificado los componentes del grupo de trabajo sobre Globalización, Trabajo y diversidad sexual, siendo el 60% mujeres y el 25% personas del Sur.

I.R.3.2.: A los 6 meses de iniciado el proyecto, se ha conformado un grupo de trabajo al interior del sindicato con objetivos definidos y calendario de reuniones, y dinamizado por una asesoría externa especializada en la temática.

I.R.3.3: A los doce meses de iniciado el proyecto el grupo de trabajo ha participado en un proceso de capacitación sobre diversidad sexual en relación al trabajo decente.

I.R.3.4: A los 15 meses de iniciado el proyecto, el grupo de trabajo cuenta con un plan de acción para la sensibilización y movilización en torno a la diversidad sexual en el ámbito laboral.

## Evaluación Final

Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente (3ª fase)

PRO-2017K3-0025

---



I.R.3.5.: Al finalizar el proyecto 125 personas afiliadas y delegadas (100 mujeres y 25 hombres) participan en unas Jornadas de intercambio de experiencias y materiales sobre Género, diversidad sexual y sindicalismo presentando un material innovador elaborado participativamente sobre la temática de la jornada para su difusión entre delegadas y delegados y en centros de trabajo.

I.R.3.6: Al finalizar cada año del proyecto, la evaluación externa constata el aumento de la sensibilidad y la conciencia del colectivo sindical acerca de las problemáticas que sufre el colectivo LGTBI.

### 3. Resumen ejecutivo del proceso de evaluación

---

El resumen ejecutivo recoge la información clave derivada del proceso de análisis y evaluación. Las evidencias obtenidas, una vez ordenadas, agrupadas y sistematizadas, se interpretan para extraer conclusiones sobre el desarrollo del proyecto y, a partir de éstas, proponer recomendaciones para acciones futuras.

#### Fortalezas y caminos a recorrer en el futuro

---

##### Fortalezas

Antes de abordar en detalle las conclusiones respecto a uno de los criterios que se detallaran las páginas siguientes, queremos dejar constancia de ciertas fortalezas a modo de síntesis que distinguen este proyecto de otros de similares características. El primero de estos aspectos corresponde al **enfoque político de fortalecimiento de sujetos** de transformación social como es el caso del sindicato. Esta estrategia es altamente recomendable para seguir trabajando en el futuro y, aunque es una seña de identidad de la Fundación Paz y Solidaridad, se recomienda fuertemente profundizarla con una mirada global hacia una estrategia uniforme y a largo plazo. Sería altamente recomendable que los futuros trabajos se orientaran a definir las características del sujeto político que se desea construir y la forma en que esas características se alinean con la teoría de la Educación para la Transformación Social y con las orientaciones de las pedagogías críticas.

El segundo aspecto de consideración muy positiva es la forma en la que ha sido trabajada la **perspectiva de género**. La mirada transversal que se ha tenido, transformada, tal como se verá más adelante, en objetivos, indicadores y actividades con perspectiva de género, hace que este proyecto tenga allí una de sus fortalezas más rescatables. Por otra parte, el enfoque GED que se permite vislumbrar en las conferencias, los materiales y los contenidos de los talleres ha brindado una orientación clara a las personas participantes de donde se considera que están las raíces de la desigualdad hacia las mujeres

Finalmente, queremos resaltar también, por ser poco habitual y por la forma en la que ha sido incorporado, el **enfoque de diversidad sexual**. Trabajar en alianza con el movimiento sindical, que tiende a integrarse con organizaciones masculinizada y donde se en ocasiones se reproducen jerarquías y prácticas heredadas de las militancias masculinas, es un desafío que debe ser reconocido y destacado. Pensamos que en el futuro es un camino que se puede seguir recorriendo y que, toda tarea por profundizar esta mirada hará que el sujeto político avance hacia una militancia igualitaria tendiente a derribar todas las discriminaciones



## Posibles caminos que recorrer en el futuro

Hemos preferido denominar este apartado "Posibles caminos que recorre el futuro" en lugar de áreas de mejora porque no constituyen esencialmente aspectos a mejorar sino orientaciones que, anticipadas o esbozadas en este proyecto, pueden señalar un recorrido interesante de cara a los futuros proyectos en el objetivo de fortalecimiento del sujeto político sindical.

Lo primero que queremos señalar es que podría plantearse una reflexión sobre lo que se espera del sujeto político sindical o, más en concreto de lo que se espera de Comisiones Obreras, como **agente de Educación para la Transformación** y, de ese modo, orientar todas las acciones futuras hacia ese objetivo. Vale decir que, en lugar de promover un número más o menos variado de proyectos de Educación hacia objetivos más o menos complementarios, construir un macroobjetivo general y orientar hacia allí los diferentes proyectos de Educación para la Transformación Social que se vayan planificando en el ámbito de la Fundación Paz y Solidaridad.

Este proceso de reflexión complejo requiere la existencia de unos espacios y de unos tiempos destinados exclusivamente para ese propósito. En ese proceso reflexivo, además, puede ser de interés contar con la participación de **los diversos espacios** de Comisiones Obreras Euskadi que habitualmente colaboran con Paz y Solidaridad; vale decir que, si esa reflexión además es colectiva e integra a la Secretaría de la Mujer, a la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales al CITE y otros espacios de orientación estratégica, podrá tener una base de acuerdo que permita un trabajo coordinado, profundo y de largo plazo

Otro aspecto que se ha avanzado en este proyecto y que, creemos, debe ser profundizado en un futuro, por los buenos resultados que ha generado, es el desarrollar actividades educativas de transformación social en **espacios alternativos** como fue la presentación de los cortos. También es innovación educativa acercarse a públicos que habitualmente no están acostumbrados a espacios educativos, más aún debería ser un objetivo de cualquier organización que busca la transformación el tratar de ampliar, cómo está ensayando paz y Solidaridad, la base del público a la que llega.

Este último aspecto sí puede considerarse un área de mejora. Directamente está relacionado con la **incorporación de la mirada intercultural**. Cómo se verá durante el desarrollo del presente informe, allí hay un área en el que es necesario trabajar más, sensibilizar más, así como derribar barreras. No quiere decir esto que no se haya hecho en el presente proyecto, pero sí se ha identificado como un área en la que debe profundizarse el trabajo del futuro. Del mismo modo que sería interesante

construir estrategias que integren las agendas de los y las trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

## Conclusiones y recomendaciones respecto a los criterios

### 3.1. Pertinencia

Este criterio mide de qué manera el proyecto evaluado responde a problemáticas reales, tanto del contexto como de la población sujeto a la que se dirige. En este sentido, es importante revisar cómo ha sido el proceso de identificación de los objetivos del proyecto y de qué manera se ha involucrado en él a los diferentes grupos de la población sujeto.

#### Conclusiones

El proceso de **identificación está inserto en un continuo de proyectos a partir de los que se ha ido aprendiendo, evaluando e incorporando mejoras a los siguientes proyectos.**

Consideramos que es una **forma razonable de identificación** ya que permite un doble cometido: por un lado, ir profundizando los contenidos trabajados a la vez que se va ampliando el público destinatario y, por otro, ir incorporando mejoras o ampliaciones en la medida que se va evaluando y extrayendo conclusiones de las diversas actividades.

El trabajo de identificación también se ha visto ampliado por las interacciones y diálogo constante con **organizaciones aliadas** como el CITE, la Secretaría de la Mujer y Juventud o la Federación de Enseñanza del sindicato CCOO-Euskadi. La identificación de necesidades, la evaluación de procesos y la demanda de contenidos se han abordado conjuntamente con estas organizaciones en el proceso de identificación.

Estos acercamientos han desembocado también en que, a los efectos de este proyecto en concreto, se introdujera la perspectiva de la **diversidad sexual y la reivindicación de derechos del colectivo LGTBI**, lo que resulta novedoso para la organización, así como la ubica en el grupo de avanza entre las ONGD vascas que trabajan en este sentido.

Asimismo, se ha planteado una **identificación específica con mirada de género** que se potencia a partir de la participación de la Secretaría de la Mujer en diversas fases del proyecto. Se analiza a nivel del contexto a "la población más afectada por los

efectos de la globalización neoliberal: mujeres". Por lo que se termina identificando una relación de causalidad entre la globalización neoliberal y las desigualdades de género.

### Recomendaciones

Quizá, entre las cosas que se puedan sugerir para futuros procesos de estas características, es la **sistematización de toda esta información** en documentos que vayan permitiendo identificar los avances globales que se van generando a favor de la consecución del objetivo general.

Del mismo modo que puede resultar interesante, **profundizar en las prácticas de construcción de conocimiento** a partir del gran volumen de experiencia que tiene Paz y Solidaridad en estos procesos, de modo que puedan ser aprovechados por otras organizaciones similares (por ejemplo, a través de sistematizaciones de experiencia).

Atendiendo a los múltiples sectores de CCOO que participan en estos proyectos, se puede plantear que los procesos de evaluación se desarrollen con metodologías que permitan una participación más activa de otros sectores del sindicato. Es decir, ensayar **evaluaciones con metodologías más cercanas a las epistemologías críticas**.

### 3.2. Eficiencia

El criterio de eficiencia mide si los recursos utilizados en el proyecto se han utilizado de manera satisfactoria para el logro de los resultados previstos. Para ello, se ha revisado la ejecución presupuestaria –para garantizar que los recursos económicos se han utilizado de la manera prevista-, el cumplimiento del cronograma y la ejecución de las actividades, para observar si se han podido desarrollar todas las que estaban previstas y han sido suficientes para cumplir los resultados, o si ha habido desviaciones que hayan podido afectar a los objetivos del proyecto.

### Conclusiones

Las desviaciones presupuestarias que se han registrado **no alcanzan a representar cifras significativas** como para que fuera necesaria la aprobación por parte de la AVCD, según la normativa vigente. En los casos donde se han trasladado recursos de un ámbito a otro, se considera que **ha sido adecuada la decisión** y que se ha realizado por las vías correspondientes

La ejecución de las actividades ha registrado un pequeño retraso, en especial en el segundo período, pero no ha representado un problema en el balance final de las actividades. Por tanto, puede decirse que la ejecución de las **se ha ajustado al cronograma previsto** y no han sufrido retraso significativo y por tanto no se ha afectado a consecución de los resultados tal y como estaban previstos.

En general se puede afirmar que el proyecto **se ha desarrollado con normalidad** y que se ha ejecutado de forma eficiente.

La decisión de la AVCD de no extender los plazos de ejecución **ha impactado en la capacidad de obtener mayores resultados de transformación** ya que ha implicado ejecutar con prisa, parte de las actividades previstas.

Por lo demás, la ejecución se ha ajustado a lo previsto y puede afirmarse que las **actividades han contribuido al cumplimiento de los resultados y estos a los del objetivo general.**

Paz y Solidaridad quiso que se evaluaran también, algunos aspectos relacionado con la visita de las compañeras de América Latina; y se exponen aquí las conclusiones. En relación con la **coherencia de los espacios en los que participaron**, las tres personas entrevistadas coincidieron en que fue muy adecuada y que los espacios permitieron explicar la perspectiva individual, al mismo tiempo que se comprendía la perspectiva de las otras personas y todo en clave de la realidad latinoamericana (que suele ser de gran diversidad).

Sobre la **pertinencia de los espacios**, también las tres coincidieron que fueron espacios pertinentes y que tuvo sentido. En ocasiones a alguna de ellas les tocaba un rol más de observadora mientras que otra exponía, pero eso también resultó un espacio de aprendizaje muy valorado, del mismo modo que lo fue la combinación de visitas de carácter militante con otras más institucionales.

En cuanto al **ritmo de la agenda**, hay opiniones variadas, para algunas personas fue adecuado, pero para otras fue demasiado intenso,

Sobre la **gestión de Paz y Solidaridad y la valoración general** sí que hay acuerdo unánime, todas reconocen la buena gestión, el trato humano y lo provechoso de los espacios.

## Recomendaciones

Para futuros proyectos será necesario tener en cuenta la imposibilidad de extender los plazos por lo que el **ajuste a cronograma** deberá hacerse con una máxima exigencia tanto al momento de formular como de ejecutar

Al momento de armar las agendas para futuras visitas, se recomienda **mantener esa lógica participativa** sobre las actividades a realizar a la vez que **no cargar tanto de actividades**, permitiendo una adaptación más paulatina al cambio de horario.

### 3.3. Eficacia

Este criterio mide si se han logrado los resultados formulados y, por tanto, el objetivo específico del proyecto. Para ello, se valora el cumplimiento de los indicadores previstos en el formulario.

## Conclusiones

En referencia al **cumplimiento de los indicadores** puede afirmarse que, en general, **ha sido satisfactorio** y se ha ajustado a lo previsto en la planificación del proyecto.

Con relación al objetivo específico, puede afirmarse que los indicadores se han cumplido en su totalidad, por más que, en algunos casos, **los números no coincidan con los planificados inicialmente**. En algunos casos se ha llegado a menos personas (delegados y delegadas) mientras que en otros casos se ha quintuplicado las previsiones (estudiantes y juventud en general)

En cuanto a los aspectos más cualitativos de las formaciones (contenidos y valoraciones) se puede afirmar que **se han cumplido los objetivos** y que se valora muy positivamente la inclusión de la perspectiva de género en todos ellos, así como la incorporación de la **perspectiva de diversidad sexual** que es un avance en relación con ediciones anteriores.

Conceptos similares es posible verter sobre los **talleres con alumnado de ESO**. Tanto el alumnado como el profesorado han reconocido el interés y la importancia de las formaciones impartidas, tal como reflejan las evaluaciones presentadas. Respecto al alumnado, las conclusiones más importantes son que representa una formación sobre aspectos que no les son habituales pero que les serán necesarios para su futuro como personas trabajadoras.

Este resultado también incluía un **componente importante de comunicación** relacionado con la actualización de la web [www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi](http://www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi), las visitas y la difusión digital de la información del proyecto. Sobre ello se puede afirmar que la **comunicación ha sido adecuada**, que se han realizado las actividades previstas y que los indicadores han sido alcanzados y, en ocasiones, superados.

El segundo resultado, relacionado con la formación y participación de estudiantado de ESO y FP, así como con el concurso de cortos, ha **superado ampliamente los indicadores previstos** como ya se ha mencionado en la página anterior.

El tercer resultado es quizá el más complejo a la vez que se considera el más transformador desde el enfoque de le EpTS. La orientación hacia la conformación de un grupo de reflexiones es interesante, aunque, en ocasiones, el volumen de trabajo de las personas que los integran **suele dificultar los avances rápidos**. Según los datos recabados para esta evaluación, finalmente las jornadas internacionales y algunas instancias de reunión han permitido avanzar algo, pero más significativo ha sido el trabajo de construcción teórica que ha surgido de la propia Paz y Solidaridad y de la consultoría contratada.

## Recomendaciones

**Calcular mejor** para el futuro la capacidad del sindicato para proveer personal para las formaciones.

Tener en cuenta que la **imposibilidad de ir más allá de los dos años** en un proyecto no da margen para acelerar sobre el final incorporando más gente a las actividades como para alcanzar los indicadores planificados.

En la misma línea de lo que considera el equipo, sería útil que este tipo de formaciones también llegara a un **público más amplio** que las y los delgados.

La presentación de cortos ha sido una actividad con una metodología alternativa **gran impacto para el proyecto**. Se propone que se siga recorriendo este camino para poder acceder a otro público del que habitualmente se accede, por medio de mecanismos innovadores que contribuyen al cumplimiento de los objetivos.

Para futuras intervenciones se recomienda insistir en una estrategia de creación de conocimiento colectivo que **no esté determinada por la posibilidad de participación presencial de múltiples personas e instituciones**. Indagar metodologías como la Delphi puede ser una ocasión de dar lugar a la participación de personas que habitualmente están con complicaciones de agenda.

### 3.4. Orientación hacia la transformación política

Evaluar la orientación política del proyecto implica indagar sobre la adecuación hacia el cuestionamiento de los modelos hegemónicos por medio de la participación, el fortalecimiento y la educación para la acción de sujetos políticos. Las preguntas de evaluación que se han construido para analizar la orientación del proyecto hacia la **transformación política** se enmarcan en las cuatro siguientes dimensiones:

- Participación de la población sujeto y construcción de sujetos políticos
- Enfoque en derechos y cuestionamiento de las relaciones de poder
- Pertenencia, promoción y apoyo a redes de incidencia
- Sostenibilidad de las acciones

### Conclusiones

La dimensión política de este proyecto (junto con la transversal de género) es, sin lugar a duda, **la fortaleza más importante** que tiene. Desde su propia concepción, pasando por el enfoque de fortalecimiento del sujeto político sindical y aterrizando en la orientación hacia la transformación, el aspecto político sobresale como uno de los lineamientos clave del proceso.

En referencia a la participación en sí de la población sujeto puede decirse que **la participación de delegadas y delegados del sindicato ha sido amplia** (aunque no tanto como se esperaba en la formulación) y que, además, diversos sectores de CCOO se han comprometido con la realización de acciones del proyecto (Secretaría de Mujer y Juventud, Secretaría de Procesos Formativos Sindicales, Centro de información al trabajador/a extranjero/a entre otros).

Pero también se ha participado el sindicato en la **identificación del proceso en general** (más allá de este proyecto concreto) tanto en las etapas iniciales como en las instancias sucesivas. En las fases más actuales, el sindicato ha sido un agente importante para **ir incorporando otros contenidos** como los relacionados con las relaciones de género o con la mirada intercultural.

Esta participación se da desde instancias más **operativas**, hasta aquellos aspectos **estratégicos** que definen el accionar para modificar la "la realidad sociolaboral y política de la clase trabajadora".

En lo que refiere al **enfoque en derechos**, más que éste como tal en el trabajo de titulares de derechos y obligaciones, sí puede identificarse una referencia constante a la promoción de los Derechos Humanos. Este acercamiento se da especialmente

en lo referente a la defensa del acceso a derechos de mujeres y personas con opciones sexuales diversas.

Existe una **fuerte apuesta por el cuestionamiento de las relaciones de poder** y de las relaciones de género en particular. Tanto en los materiales formativos como en los programas, las consecuencias de la globalización en la calidad del trabajo, está presente. En síntesis, el análisis de las relaciones de poder también es muestra que la **dimensión política de este proyecto se encuentra muy trabajada**.

La propia idea de globalización impone también **un trabajo sobre lo local y global**, que el proyecto rescata y trabaja a nivel de las formaciones, así como de los materiales didácticos.

A este análisis de lo local-global, se incorpora, también, una mirada **decolonial**, en línea con la estrategia de la EPTS. Asimismo, la organización de las **Jornadas internacionales**, contribuyen a acercar una mirada global de los problemas analizados, así como la lectura local de cada una de las personas invitadas.

Relacionada con la **sostenibilidad** de las acciones el trabajo sobre globalización, trabajado decente, género y diversidad sexual se continuará, pero a través de **proyectos diferentes al actual**. También desde el sindicato se considera este enfoque como estratégico y se apela a que continúe en el futuro. Lo mismo sucede con las **socias internacionales** que han expresado su determinación de continuar colaborando.

## Recomendaciones

Quizá entre las cosas que puedan recomendarse en referencia a la participación y a la construcción de sujeto político, esté relacionado con una **reflexión más colectiva y teórica** sobre ¿qué significa esta construcción para CCOO? Y ¿hacia dónde debería orientarse el fortalecimiento del sujeto político sindical? Podría constituirse en **un proceso en el que participaran diversos sectores de CCOO junto con Paz y Solidaridad** y que estableciera las líneas de **trabajo estratégico para los futuros años**. Podría, asimismo recogerse en una suerte de documento esta reflexión sobre la construcción de sujeto político como protagonista de la transformación social en medio de **procesos de educación crítica y emancipadora**. Puede resultar un proceso enriquecedor para todas las partes, que fortaleciera los **vínculos**, que identificara otras **alianzas** fuera del sindicato y que aportara **reflexiones teóricas** a todo el sector de la Educación para la transformación Social.



Para futuras intervenciones puede ser un aspecto para profundizar la **construcción de las intervenciones desde un enfoque en derechos** que permita identificar claramente a titulares de derechos, pero también de obligaciones.

### 3.5. Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la Educación para la Transformación Social

Cuando se plantea el análisis de esta dimensión se pretende identificar enfoque pedagógico del que se parte y la forma en la que se construyen estrategias de empoderamiento, intercambio y búsqueda cooperativa de una nueva relación entre saber, poder y transformación. En este proyecto en concreto, para analizar los aspectos relacionados con el enfoque pedagógico de la Educación para la Transformación Social, se hará hincapié en el análisis de los siguientes aspectos:

- Trabajo hacia el empoderamiento y la acción de la población sujeto
- Enfoque pedagógico.
- Procesos de aprendizaje continuo e innovación educativa

### Conclusiones

En principio se puede afirmar que este es un proyecto que ha transformado a las personas participantes ya que, por ejemplo, desde la formación se detectan resistencias que son trabajadas y que generan **cambios reales** en la población sujeto.

En concordancia con ello, se promueven (tanto desde la teoría de la planificación del proyecto, como desde su práctica de ejecución) **procesos de empoderamiento** de delegadas y delegados basados en un mayor conocimiento de las causas que desembocan en las actuales condiciones precarias de trabajo.

Del mismo modo, es un proyecto orientado a la acción ya que se espera que a partir de estos conocimientos y reflexiones que se construyen colectivamente, las y los delegados se **encuentren en mejor posición** para abordar su realidad como representación sindical.

En un sentido concordante se expresa la responsable de la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales cuando expresa que se puede considerar un proyecto **que transforma** ya que evidencian "resistencias a algunas cuestiones que durante la sesión se trabajan para aterrizar en procesos de conocimiento y sensibilización".

Sin embargo, las temáticas que aborda el proyecto, en ocasiones están relacionadas con mecanismos globales que son difíciles de modificar, por lo que la acción resultante es más **generalmente desemboca en procesos de sensibilización** personal y colectivo antes que en cambios reales sobre las condiciones sociales sobre las que les toca actuar.

Desde enfoque pedagógico de la EpTS puede afirmarse que el proyecto ha incorporado un debate que no estaba presente y que tiene gran trascendencia: **la diversidad sexual en el ámbito sindical**. Esta idea, vinculada con la de género y con la de interseccionalidad, es uno de los mayores logros del proyecto tanto por su novedad en este tipo de procesos como por la reflexión que se ha intentado impulsar.

También, en lo que a metodologías didácticas y pedagógicas se refiere, todos los agentes coinciden en que se ha **buscado partir de los conocimientos de la población sujeto, problematizando sus saberes y construyendo miradas críticas y colectivas a partir de allí**.

Del mismo modo, la inclusión del **componente afectivo** también forma parte del proceso. Según la misma fuente se integran "Siempre. (Es) Parte del fundamento de conectar con lo personal para construir en colectivo".

En referencia a la innovación de los procesos educativos, tanto de la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales como desde el propio equipo técnico de Paz y Solidaridad, se coincide en que **existe una práctica sistemática por analizar e innovar en las actividades que se desarrollan desde la organización**.

Un ejemplo de innovación fue la **muestra de cortos** audiovisuales que se realizó en un espacio más informal y alternativo lo cual repercutió en una mayor afluencia de público y en que, además, ese público fuera muy diverso.

## Recomendaciones

En lo que refiere a los aspectos de la estrategia pedagógica del proyecto, puede decirse que se reconocen los esfuerzos por **recuperar o visibilizar saberes** por medio de estrategias más tradicionales como la elaboración de guías y otros materiales. Sin embargo, pensando en proyectos futuros, se recomienda **combinar estos esfuerzos con otros**, tendientes a promover procesos de creación de conocimiento colectivo más allá de lo formativo (sin abandonarlo). Combinar estrategias más tradicionales con otras heredadas de las pedagogías y epistemologías críticas como pueden ser, la Investigación Acción Participativa o la Sistematización de Experiencias.

También se considera adecuado seguir **ensayando la apertura de otros espacios educativos diferentes** a la de las aulas, así como la combinación de metodologías formales con otras más informales, vinculadas a actividades culturales y a momentos lúdicos.

### 3.6. Incorporación de una mirada intercultural

Con el siguiente criterio se identifica en el proyecto la defensa de la diversidad cultural. Se indaga acerca de la forma en la que el proyecto promueve el diálogo entre diversas culturas, el reconocimiento de las invisibilizadas y la gestión de la diversidad como valor para el desarrollo de las sociedades del Norte y el Sur globales.

La dimensión intercultural suele resultar compleja de abordar en proyectos que pretenden llegar a un colectivo amplio como es el presente. También es verdad que en la estrategia (H)abian se hace referencia a la necesidad de incorporar, en las acciones de ÉpTS, el enfoque intercultural, pero más frecuentemente se menciona la necesidad del reconocimiento y la gestión de las **diversidades** en un sentido amplio. Aunque es claro que no es exactamente lo mismo, se puede entender que el concepto interculturalidad es un estado primario al de gestión de las diversidades en general.

Habiendo hecho esta breve introducción, a los efectos de este proyecto (y en consonancia con las exigencias previstas en el formulario) se han analizado:

- La articulación e intercambio con organizaciones de países empobrecidos o asociaciones de personas migrantes en Euskadi
- La promoción de la reflexión sobre la interculturalidad

### Conclusiones

En el ámbito de **la mirada intercultural es donde, quizás, aún puede haber espacio para la mejora**. No tanto por no estar prevista en el proyecto (que lo está y de forma muy adecuada), sino porque la práctica ha mostrado que es uno de los espacios donde más frecuentemente hay que vencer resistencias.

El proyecto **sí cuenta con una mirada intercultural**, y ello se puede identificar en diversos espacios. En los antecedentes explicitados en el formulario presentado a la AVCD se explicitaba y contar con el apoyo del **CITE (Centro de Información al**

trabajador/a extranjero/a) también aporta a que en el proyecto se incorporen adecuadamente los contenidos y las metodologías tendientes a derribar barreras.

La web del Observatorio del Trabajo en la Globalización incorpora un apartado con noticias y reflexiones sobre migraciones y trabajo decente. Este espacio permite visibilizar las dificultades que deben sortear las personas migrantes, la forma en la que ello atenta contra los Derechos Humanos y las causas de la migración. Además, tal como se expresa en el formulario

Otro elemento interesante es que existe una mirada también hacia la juventud, **entendiendo la interculturalidad más allá de la migración** y como una estrategia para acercar otras diversidades presentes en la sociedad contemporánea.

En los materiales generados, puede apreciarse esa búsqueda intercultural. El **concurso de cortos** amplió la participación a cortos provenientes de América Latina.

Sucede también con los **materiales didácticos** elaborados en el contexto del proyecto. En el Dossier formativo "Trabajo decente y globalización", por ejemplo, el capítulo 4 está íntegramente vinculado a la problemática de la migración:

Además, cabe destacar que, se hace un análisis transversal de género, explicitando el **impacto de la migración para las mujeres** y abordando la cadena de cuidados. Por otra parte, la referencia local-global también está integrada en todo el material y la mirada intercultural, transversalizada en el resto de los capítulos.

## Recomendaciones

Seguir profundizando en el vínculo local global de los problemas abordados, haciendo hincapié en estrategias para **vencer las resistencias de delegados y delegadas** hacia trabajadores/as migrantes. También es importante que se avance en ese sentido si se pretende seguir incidiendo en población pre-laboral.

El **trabajo con el CITE permite incorporar estos debates** y trabajar en el derribo de prejuicios, pero es probable que deba ir a más, ya que "acá es donde hay mayor trabajo para hacer. Esta puede ser una línea de futuro. Que más allá de una simple asesoría con el CITE (migrantes) y armar agenda político-participada con ellos" se nos dice en una de las entrevistas con las invitadas latinoamericanas.

El trabajo que se propone de futuro se encamina en **dos direcciones**, por una parte, el **derribo de prejuicios y la búsqueda de una integración real** de las personas migrantes en el sindicato y en la sociedad. Por otra, se considera interesante que pueda trabajarse con personas migrantes en **la conformación de su propia agenda**,

con sus particularidades y atendiendo a la interseccionalidad de las discriminaciones que sufren (raza, clase, género).

### 3.7. Transversalización de la perspectiva de género

Identifica la forma en la que se promueven los derechos de las mujeres tanto de forma transversal como en acciones concretas, así como el enfoque de género desde el que se desarrollan las acciones. Las dimensiones que se considera importante analizar en el contexto de este proyecto son las siguientes:

- Incorporación de género en el diseño
- Tratamiento en los contenidos
- Participación de mujeres y de asociaciones feministas
- Cuestionamiento de relaciones de poder y desempoderamiento de hombres
- Uso de los lenguajes

### Conclusiones

Junto con la dimensión política del proyecto, la inclusión de la perspectiva de género y el trabajo sobre diversidad sexual **es uno de los indudables puntos fuertes de este proyecto**. Como desgranaremos en los siguientes párrafos una amplia mayoría de las variables sobre género han sido atendidas de una forma más que adecuada,

En la propia formulación del proyecto, al analizar el **contexto** se hace referencia a la importancia de los sindicatos en la lucha por la igualdad de género haciendo hincapié, de esta forma, en la importancia que se le atribuye al análisis de género en proyecto y al rol que se le entiende al sindicato.

También en ese punto se visibiliza como las mujeres son **las más afectadas** por la globalización neoliberal. Del mismo modo que se hace **un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres al analizar el empleo de la juventud vasca**, lo cual indica un claro conocimiento de cómo identificar las características de un contexto que supuestamente es homogénea pero que en realidad no lo es.

El análisis del contexto también menciona la situación laboral y de empoderamiento de las mujeres en la CAV. Con estos últimos elementos se rescata también que la mirada de género en los apartados narrativos del proyecto, también se orienta hacia una forma de entender **las relaciones de género más allá de la desigualdad laboral**. Mentar el empoderamiento de las mujeres es la forma en la que se traduce la desigualdad de poder que sienta las bases de partes importantes del proyecto.

**Sí se echa en falta la misma precisión en el análisis cuando se e hace referencia a la población inmigrante.** En se apartado no se desagregan datos y no hay un análisis profundo de la situación de las mujeres migrantes que, cabe señalar, también es diversa en relación con la de los hombres migrantes.

Existe también un análisis pormenorizado de la situación laboral del colectivo LGTBI que incorpora la mirada de **diversidad sexual** en el contexto del proyecto y también resulta altamente interesante y no tan habitual

Pero lo que resulta realmente relevante dentro del proyecto, es la referencia al género y a la diversidad sexual tanto a nivel del **objetivo específico, como de los resultados, de las actividades y de múltiples indicadores.**

Sobre la incorporación en los materiales, cabe recordar que algunas actividades estaban especialmente enfocadas a **dotar de contenidos de género y de diversidad sexual** a los materiales didácticos a usar en los procesos formativos.

Los materiales **también recogen esta orientación** y transversalizan la perspectiva de género y se incorpora la de diversidad sexual de forma permanente y como uno de los principales objetivos del proceso. También se avanza hacia la reflexión sobre interseccionalidad.

### Recomendaciones

En proyectos posteriores, si es que se sigue profundizando en la mirada interseccional y en trabajar sobre los prejuicios hacia la población migrante, **tener datos desagregados y un análisis de género será necesario para poder definir el contexto con mayor claridad.**

Un elemento que consideramos que podría trabajarse más profundamente en el futuro, tiene relación con un **trabajo específico con hombres** en los procesos de reflexión sobre género y diversidad sexual. Nos consta que un grupo de hombres del sindicato han trabajado en la reflexión sobre la masculinidad hegemónica y en la forma en la que los hombres se vinculan con la lucha por la igualdad. Creemos que sería conveniente involucrar en esas reflexiones a un grupo más amplio, especialmente de delegados, que permita reflexionar sobre la forma en la que organizaciones masculinizadas,

### 3.8. Incorporación de la visión Sur

Analiza la forma en la que se ponen en valor los conocimientos y experiencias del Sur global, promoviendo modos alternativos de creación de conocimiento, así como la participación de personas y organizaciones que lo representan. En el contexto de este proyecto las categorías a analizar en esta transversal son:

- Participación de personas, organizaciones del Sur global o de personas migrantes en Euskadi.
- Difusión de conocimientos, experiencias e investigaciones desarrolladas en el Sur global

#### Conclusiones

La **participación de las invitadas** a las Jornadas Internacionales representó un aporte significativo para trasladar la mirada latinoamericana sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en el sindicalismo.

En esta **jornada internacional** se contó con la participación de Roberto Saldaña (Movimientos Sindical Salvadoreño Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES), Clarisa Gambera (Sindicato ATE de la CTA, Argentina) y Alina Duarte (Periodista independiente especializada en realidad latinoamericana).

Las personas invitadas **aportaron la visión específica de la realidad latinoamericana** en varios aspectos relacionados con la política en general y la actividad sindical en particular. Los aportes de estas tres personas permitieron abordar y conocer aspectos diversos de la **situación política actual** latinoamericana, al trabajo sobre incorporación de **la mirada de diversidad sexual** en las actividades sindicales, así como al estado de las **luchas feministas**.

#### Recomendaciones

Como recomendación podría citarse que para futuros proyectos **se mantenga este tipo de participación** orientación a poner en valor las experiencias de personas y organizaciones del Sur Global.

También se considera relevante el tipo de vínculo que se tiene tanto con Movimientos Sindical Salvadoreño Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El

## Evaluación Final

Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente (3ª fase)

PRO-2017K3-0025

---



Salvador – FEASIES como con el Sindicato ATE de la CTA, Argentina. En ambos casos se alienta a **seguir profundizando las alianzas y promover sinergias**.

Se sugiere, además, que se avance en el empleo de **otras metodologías** para la creación de conocimiento provenientes de las epistemologías críticas y de la Educación Popular como puede ser la Sistematización de Experiencias y la Investigación Acción Participativa.



## 4. Explicación del proceso de evaluación

---

### 4.1. Metodología y fuentes de información

Este proceso de evaluación se ha planteado desde un enfoque de revisión para el aprendizaje, en el que tiene peso tanto la información objetiva recogida de documentos e informes, como la subjetiva derivada de las visiones y percepciones de las personas implicadas en el proyecto.

Para ello, de cara a combinar lo objetivo-cuantitativo con lo subjetivo-cualitativo, se ha recurrido a dos tipos de fuente de información:

#### a. Fuentes secundarias

Se trata de documentación generada por el proyecto, que informa sobre el planteamiento del mismo, la ejecución de las actividades en diferentes períodos y las posibles incidencias en la gestión. Asimismo, se incluyen en este apartado los documentos de sistematización de las evaluaciones de algunas de las acciones de formación realizadas.

En concreto, se han consultado los siguientes documentos:

- Formulario del proyecto aprobado por la Agencia Vasca de Cooperación
- Segundo informe técnico
- Informe Técnico y Económico Final
- Revista Biltzar
- Dossier formativo Trabajo Decente y Globalización
- Unidad didáctica Trabajo Decente y Globalización
- Informe evaluativo de cursos de delegadas
- Informes evaluativos talleres formativos ESO

b. **Fuentes primarias:** información obtenida de personas directamente implicadas en la ejecución del proyecto. Para ello, se han realizado entrevistas a las siguientes personas informantes clave:

Informante	Entidad	Herramienta
Beatriz Plaza Escrivà	Responsable del proyecto	Entrevista
Jone Robledo Zapatero	Secretaría de Procesos Formativos Sindicales	Cuestionario
Abigail Cárdenas	Consultora de género y diversidad sexual	Entrevista
Roberto Saldaña	Movimientos Sindical Salvadoreño Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador - FEASIES	Entrevista
Clarisa Gambera	Sindicato ATE de la CTA (Argenita)	Entrevista
Alina Duarte	Periodista independiente especializada en realidad latinoamericana	Cuestionario

Para recoger la información derivada de cada una de las fuentes, se han diseñado **herramientas específicas**. El primer paso ha sido construir una tabla con preguntas de evaluación de cada uno de los criterios a evaluar. Son las siguientes:

Criterio: Pertinencia
¿Cómo ha sido el proceso de identificación de necesidades que han llevado a definir los objetivos y resultados para este proyecto?
¿Los objetivos del proyecto se orientan a abordar los problemas que se presentan en el diagnóstico del contexto?
¿Hay un diagnóstico específico de género?

Criterio: Eficiencia
¿Ha habido desviaciones presupuestarias respecto a las previsiones originales? ¿Cómo se ha afrontado esa situación y en qué tiempos?
¿Se ha adecuado la ejecución de las actividades al cronograma inicialmente formulado? ¿Cómo ha influido esto a los resultados del proyecto? ¿Se han analizado las causas? ¿Se han previsto medidas para evitar que vuelva a ocurrir?
¿Las actividades planteadas en el proyecto han sido suficientes para la consecución de los resultados previstos? Si no es así, ¿se ha hecho un análisis de ello? ¿Qué conclusiones se han extraído de cara a adecuarlas para lo que queda de ejecución?

Criterio: Eficacia
¿Se han conseguido los resultados esperados?

## Evaluación Final

Sensibilización y promoción de las alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente (3ª fase)

PRO-2017K3-0025



¿Las actividades contribuyeron al logro del objetivo específico? En caso de que no sea así ¿qué ha sucedido y cómo se ha corregido la situación?
¿Han surgido emergentes que permiten alcanzar otros logros no previstos por el proyecto? ¿Se puede seguir incidiendo, en proyectos futuros, en la profundización de estos logros?
¿Han surgido dificultades no previstas que entorpezcan el desarrollo del proceso? ¿Qué estrategia se está siguiendo para relativizar sus impactos?
Se han cumplido los indicadores del proyecto

### **Criterio: Orientación hacia la transformación política**

¿Existe una estrategia de participación de la población sujeto en las diferentes fases del proceso?
¿Se trabaja desde una estrategia de enfoque en derechos?
¿El proceso cuestiona relaciones de poder?
¿Se definen objetivos y estrategias orientadas a transformar las relaciones de poder?
¿De qué enfoque de lo local y lo global se parte?
¿Cómo ese enfoque se plasma en objetivos, resultados y actividades de los proyectos?
¿El proceso se orienta al fortalecimiento de las capacidades políticas de la población a la que se dirige?
¿En qué medida este proyecto ha dado herramientas para transformar la realidad?
¿A partir de qué evidencias se considera que este es un proyecto transformador?
¿Se favorece la organización para la construcción de un sujeto político que derive en movilización social?
¿Se promueve la participación de otros movimientos? ¿Qué estrategias se llevan adelante para incorporar sus especificidades?
¿El proceso ha estado vinculado a redes de incidencia social?
¿Qué mecanismos se prevén para la sostenibilidad de las acciones?
¿Han quedado capacidades instaladas en la población de modo que se garantice la continuidad más allá de los proyectos?
¿Cuál será la estrategia de uso del material y que se va a hacer ahora con él para darle continuidad al proceso?

### **Criterio: Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la Educación para la Transformación Social**

¿Qué objetivos de empoderamiento de la población se han marcado?
¿Qué indicadores se han utilizado para medir el empoderamiento de la población?
¿Se ha partido de los saberes de la población sujeto?
¿Qué metodologías se han utilizado para garantizar una construcción colectiva del conocimiento?

¿Se incorporan los sentimientos, lo cotidiano y las emociones en el proceso educativo?
¿Qué capacidades hay instaladas en los equipos técnicos para desarrollar procesos de Investigación Acción Participativa (IAP)? ¿Se ha utilizado esta herramienta durante el proceso?
¿Desde qué enfoque se realiza la investigación?
¿Las reflexiones parten desde la práctica cotidiana de las personas intervinientes en el proceso?
¿Qué herramientas didácticas se han utilizado durante el proceso?
¿Se han reflexionado sobre el uso de las herramientas habituales con la intención de construir otras nuevas más adecuadas al proceso específico?
¿Cómo ha funcionado el concurso de cortos "Género, diversidad sexual y Globalización ¿Qué es para ti el trabajo decente?"
¿Qué impacto se espera que tenga la guía didáctica sobre la acción sindical en materia de diversidad sexual complementaria del material didáctico recopilatorio sobre Globalización, Trabajo y género?
¿Existe una práctica sistemática dentro de la organización para la innovación didáctica?

**Criterio: Incorporación de una mirada intercultural**

¿Qué objetivos se han planteado para trabajar la interculturalidad?
¿Se ha cuestionado la identidad cultural hegemónica?
¿Qué esfuerzos se han desarrollado para adaptar los contenidos a las necesidades y realidades de los diferentes grupos presente en la población sujeto?
¿Desde qué enfoque cultural están desarrollados los materiales utilizados en el proceso?
¿Qué rol se le da a la comunicación en el proyecto?

**Criterio: Transversalización de la perspectiva de género**

¿El análisis del contexto integra la visión de género? ¿Y de diversidad sexual?
Si es así, ¿se formulan objetivos, metas y/o actividades en coherencia con ese análisis?
¿La estrategia de participación en la identificación distingue objetivos de participación diferentes para hombres y para mujeres?
¿Se visibiliza la vulneración de derechos sistémica que sufren las mujeres?
¿Se visibiliza la vulneración de derechos que surgen las personas LGTBI+?
¿El proceso cuestiona relaciones de poder entre mujeres y hombres?
¿El proceso prevé una estrategia para el desempoderamiento de los hombres?
¿Cómo se ha implicado a los movimientos feministas en el proceso? ¿Y al movimiento LGTBI?
¿Se ha trabajado específicamente en el empoderamiento de mujeres?

¿Qué estrategias se han utilizado para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?
¿Se ha hecho un análisis de las desigualdades de género como un fenómeno sistémico y no asociado a una cultura concreta?
¿Se han puesto en relación a mujeres de diferentes identidades culturales?
¿Cómo y dónde se ha incluido el enfoque de diversidad sexual?
¿En qué medida se ha incorporado una mirada de interseccionalidad?
¿Qué acciones se han desarrollado para hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes?
¿Cómo se ha incorporado la perspectiva de género y de diversidad sexual en los contenidos de los productos comunicacionales?

<b>Criterio: Incorporación de la visión Sur</b>
---

¿Se ha puesto en cuestionamiento los conceptos tradicionales de norte y sur?
¿Cómo se ha materializado esa reflexión en este proceso en concreto? ¿Qué análisis alternativo se propone?
¿Se han difundido conocimientos, experiencias e investigaciones desarrolladas en el Sur global?
¿Se ha trabajado por poner analizar críticamente los prejuicios y el imaginario que las personas participantes tienen sobre las y los trabajadores inmigrantes?
¿Se ha planificado un proceso de intercambio de conocimiento entre el Norte y Sur globales?
¿Han participado organizaciones del Sur, asociaciones de personas inmigrantes u otros grupos étnicos minoritarios en la CAE?
¿Se ha hecho desde un enfoque igualitario que promueva la puesta en valor de sus aportes a la sociedad vasca?

Respecto a las entrevistas, se han planteado como entrevistas semiestructuradas, con un guion base a partir del cual ir introduciendo cuestiones en función de la deriva de la conversación.

En total, se han diseñado 4 guiones, uno para el equipo, otro para la responsable de las formaciones de delegados y delegadas de CCOO, otro para las invitadas a las Jornadas Internacionales y otro para la consultora responsable de la elaboración de procesos formativos y materiales didácticos:

### Equipo de Paz y Solidaridad

8 de abril de 2020

### El proyecto como herramienta de transformación

1. ¿Por qué dirías que este es un **proyecto transformador**?
2. En ese mismo sentido ¿Crees que promueve la concienciación y, sobre todo, esté ligado a la realización de **unas acciones posteriores**?
3. ¿Qué **cambios esperabas** que se consiguieran con el proyecto? ¿Se consiguieron?

### Sobre la pedagogía y la didáctica

4. ¿**Qué metodologías** se han utilizado para promover una construcción colectiva del conocimiento?
5. ¿Las reflexiones **parten desde la práctica** cotidiana de las personas intervinientes en el proceso?
6. Las entrevistas han destacado la presentación de los **vídeos en un bar/café** como un espacio diferente y en el que había mucha gente de fuera del sindicato ¿Cómo se llegó a tomar la decisión de innovar en esa actividad? ¿Se ha reflexionado sobre el **uso de las herramientas habituales** para construir otras nuevas? ¿Existe una práctica sistemática dentro de la organización para la **innovación didáctica**?

### Diversidades

7. ¿Qué esfuerzos se han desarrollado para **adaptar los contenidos** a las necesidades y realidades de los diferentes grupos presente en la población sujeto?
8. El componente de género y diversidad sexual es muy importante dentro del proyecto ¿Cómo crees que ha sido la **mirada de interseccionalidad**?
9. Muchas entrevistas consideran que en cuanto prejuicios hacia trabajadoras y trabajadores **inmigrantes** hay mucho que avanzar ¿Coincides con ese diagnóstico?

### Hacia el futuro

10. ¿**Qué continuidad** tendrá el proyecto?
11. ¿Cómo se va a utilizar en el futuro **la guía que está haciendo Abi**?
12. ¿Cuáles son los **desafíos más importantes** en los proyectos de EPT de Paz y Solí?

## Consultora de género y diversidad sexual

25 de marzo de 2020

---

### Participación y el rol de la consultora

1. ¿Cuál ha sido **tu participación** en el proyecto?

### El proyecto como herramienta de transformación

2. ¿A partir de qué evidencias se considera que este es un **proyecto transformador**?

3. En ese mismo sentido ¿Se ha promovido que el proceso de concienciación esté ligado con **unas acciones posteriores**?

4. ¿Qué **impacto** esperas que tenga la guía didáctica sobre la acción sindical en materia de diversidad sexual?

5. ¿Se ha vinculado lo que sucede en el **ámbito local con el internacional**?

### Sobre la pedagogía y la didáctica de los talleres

6. ¿**Qué metodologías** se han utilizado para garantizar una construcción colectiva del conocimiento?

7. ¿Se incorporan los sentimientos, lo cotidiano y las **emociones** los materiales que estás trabajando?

8. ¿Las reflexiones **parten desde la práctica** cotidiana de las personas intervinientes en el proceso?

9. ¿Se han reflexionado sobre el **uso de las herramientas habituales** con la intención de construir otras nuevas más adecuadas al proceso específico?

10. ¿Crees que existe una práctica sistemática dentro de la organización para la **innovación didáctica**?

### Diversidades

11. ¿Qué esfuerzos se han desarrollado para **adaptar los contenidos** a las necesidades y realidades de los diferentes grupos presente en la población sujeto?
12. ¿Se ha trabajado sobre la situación de **desigualdad de mujeres y hombres**?
13. ¿Cómo se ha trabajado **la diversidad sexual**?
14. ¿En qué medida se ha incorporado una **mirada de interseccionalidad**?
15. ¿Se ha trabajado por poner analizar críticamente los prejuicios y el imaginario que las personas participantes tienen sobre las y los **trabajadores inmigrantes**?

### Hacia el futuro

16. ¿Cuál será la **estrategia de uso del material** y que se va a hacer ahora con él para darle continuidad al proceso?
17. ¿Cuál es tu **valoración global** de la gestión de Paz y Soli en este proyecto?

### Responsable de formaciones para delegadas y delegados de CCOO

24 de marzo de 2020

### Participación y el rol del sindicato

1. ¿Cuál ha sido **tu participación** en el proyecto?
2. ¿Cuál es la incidencia del **sindicato** o vuestra participación en la **construcción de este y otros proyectos**? ¿Debería ser diferente?

### El proyecto como herramienta de transformación

3. ¿A partir de qué evidencias se considera que este es un **proyecto transformador**?
4. En ese mismo sentido ¿Se ha promovido que el proceso de concienciación esté ligado con **unas acciones posteriores**?
5. ¿Qué **cambios esperabas** que se consiguieran en las formaciones? ¿Se consiguieron?
6. ¿Se ha vinculado lo que sucede en el **ámbito local con el internacional**?



## Sobre la pedagogía y la didáctica de los talleres

7. ¿**Qué metodologías** se han utilizado para garantizar una construcción colectiva del conocimiento?
8. ¿Se incorporan los sentimientos, lo cotidiano y las **emociones** en el proceso educativo?
9. ¿Las reflexiones **parten desde la práctica** cotidiana de las personas intervinientes en el proceso?
10. ¿Se han reflexionado sobre el **uso de las herramientas habituales** con la intención de construir otras nuevas más adecuadas al proceso específico?
11. ¿Existe una práctica sistemática dentro de la organización para la **innovación didáctica**?

## Diversidades

12. ¿Qué esfuerzos se han desarrollado para **adaptar los contenidos** a las necesidades y realidades de los diferentes grupos presente en la población sujeto?
13. ¿Se ha trabajado sobre la situación de **desigualdad de mujeres y hombres**?
14. ¿Cómo se ha trabajado **la diversidad sexual**?
15. ¿En qué medida se ha incorporado una **mirada de interseccionalidad**?
16. ¿Se ha trabajado por poner analizar críticamente los prejuicios y el imaginario que las personas participantes tienen sobre las y los **trabajadores inmigrantes**?

## Hacia el futuro

17. ¿**Qué continuidad** tendrá el proyecto?
18. ¿Cuáles son los **desafíos más importantes** en torno a la formación de delegadas y delegados?
19. ¿Cuál es tu **valoración global** de la gestión de Paz y Soli en este proyecto?

## Invitadas a las Jornadas Internacionales

24 y 25 de marzo de 2020

### Participación vuestra en el Seminario

1. ¿Cuál ha sido **tu participación** en el Seminario?
2. ¿Crees que **tuvo coherencia** juntar a las tres personas que fueron invitadas?
3. ¿Crees que han **sido pertinentes los espacios** en los que habéis participado?
4. ¿Cómo fue el **ritmo entre actividades** y tiempo? ¿La agenda estaba demasiado **cargada**? ¿Habéis tenido **tiempos de descanso**?

### El proyecto como herramienta de transformación

5. ¿A partir de qué evidencias se considera que este es un **proyecto transformador**?
6. ¿Crees que se pueden desprender del proyecto **unas acciones posteriores transformadoras** o lo has vivido como un espacio más **informativo**?

### Diversidades

7. ¿Cómo evalúas la incorporación de **las diversidades** (de origen, de opción sexual, etc.) en los ámbitos que te tocó participar? (tanto en los contenidos como en la "práctica")
8. ¿Cómo se ha trabajado **la diversidad sexual**?
9. ¿En qué medida se ha incorporado una **mirada de interseccionalidad**?
10. ¿Se ha trabajado por poner a analizar críticamente los prejuicios y el imaginario que las personas participantes tienen sobre las **personas inmigrantes**?

### Hacia el futuro

11. ¿Cómo te imaginas la **continuidad** del vínculo de tu organización con Paz y Soli?
12. ¿Cuál es tu **valoración global** de la gestión de Paz y Soli en este proyecto?

## 4.2. Cronograma

El plan de trabajo del proceso de evaluación ha seguido el siguiente cronograma:

	dic 19	ene 20	feb 20	mar 20	abr 20	may 20
<b>Proceso previo</b>						
Reunión de coordinación inicial						
Diseño de plan de evaluación definitivo						
<b>Trabajo de campo</b>						
Estudio de documentación						
Entrevistas						
<b>Elaboración de informe</b>						
Sistematización de la información y análisis de datos						
Redacción de informe de evaluación						

## 5. Análisis de los criterios

---

### 5.1. Pertinencia

En relación a la pertinencia del proyecto, partiremos analizando las fuentes que han dado lugar a la identificación del proyecto. Primero, base señalar que, este es la **tercera fase de un proceso de sensibilización y promoción de alternativas organizadas en la defensa del trabajo decente**. Los primeros proyectos con esta denominación se remontan a 2011, aunque son el resultado de un continuo de aprendizajes que en ellos desembocaron.

En realidad, el trabajo de sensibilización a personal sindical se está realizando, de una forma u otra, desde 2001 en que paz y Solidaridad optaron por esa estrategia. En diversos momentos y en colaboración, también, con la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad del Estado, se ha ido perfilando el proyecto que se evalúa hoy y que es el resultado de este continuo de experiencias.

Por otra parte, los proyectos a partir de 2011 **han sido evaluados** de forma sistemática y de allí se han extraído aprendizajes y recomendaciones en cada fase, que luego se han replicado en las siguientes.

Producto de esta continuidad se han ido incorporando temáticas que anteriormente no estaban y las diversas actividades **se han ido alimentando de contenidos** unas de otras. Las evidencias extraídas de los talleres han permitido que el Observatorio del Trabajo incorporara de forma transversal el tema de la inmigración y el de la edad, al igual que sucedió con el de género en la primera fase.

Vale decir que el proceso de **identificación está inserto en este continuo de proyectos** que han habilitado la posibilidad de que cada fase se alimenta tanto de la experiencia como de las evaluaciones de las anteriores. De este modo la identificación de necesidades se remonta a la decisión estratégica de 2001 de trabajar con mujeres y hombres del sindicato como forma de acercamiento a las diversas consecuencias de la globalización sobre las condiciones de trabajo. Consideramos que es una forma razonable de identificación ya que permite un doble cometido: por un lado, ir profundizando los contenidos trabajados a la vez que se va ampliando el público destinatario y, por otro, ir incorporando mejoras o ampliaciones en la medida que se va evaluando y extrayendo conclusiones de las diversas actividades.

El trabajo de identificación también se ve ampliado por las interacciones y diálogo constante con organizaciones aliadas como el CITE, la Secretaría de la Mujer y

Juventud o la Federación de Enseñanza del sindicato CCOO-Euskadi. La identificación de necesidades, la evaluación de procesos y la demanda de contenidos se han abordado conjuntamente con estas organizaciones en el proceso de identificación.

Estos acercamientos han desembocado también en que, a los efectos de este proyecto en concreto, se introdujera la perspectiva de la **diversidad sexual y la reivindicación de derechos del colectivo LGTBI**. Lo que resulta novedoso para la organización, así como la ubica en el grupo de avanza entre las ONGD vascas que trabajan en este sentido.

Asimismo, se ha planteado una **identificación específica con mirada de género** que se potencia a partir de la participación de la Secretaría de la Mujer en diversas fases del proyecto. Se analiza a nivel del contexto a "la población más afectada por los efectos de la globalización neoliberal: mujeres". Por lo que se termina identificando una relación de causalidad entre la globalización neoliberal y las desigualdades de género.

Quizá, entre las cosas que se puedan sugerir para futuros procesos de estas características, es la **sistematización de toda esta información** en documentos que vayan permitiendo identificar los avances globales que se van generando a favor de la consecución del objetivo general. Del mismo modo que puede resultar interesante, **profundizar en las prácticas de construcción de conocimiento** a partir del gran volumen de experiencia que tiene Paz y Solidaridad en estos procesos, de modo que puedan ser aprovechados por otras organizaciones similares. Para el futuro, atendiendo a los múltiples sectores de CCOO que participan en estos proyectos, se puede plantear que los procesos de evaluación se desarrollen con metodologías que permitan una participación más activa de otros sectores del sindicato. Esta estrategia ya ha sido conversada entre una gestión y comunicación y Paz y Solidaridad, para **ensayar evaluaciones con metodologías más cercanas a las epistemologías críticas**.

## 5.2. Eficiencia

Las desviaciones presupuestarias que se han registrado **no alcanzan a representar cifras significativas** como para que fuera necesaria la aprobación por parte de la AVCD, según la normativa vigente. Se ha movido parte del presupuesto asignado a personal a contrataciones y a viajes y estancias. Esta circunstancia se ha dado, tal como se especifica en los diversos informes, como consecuencia de un mayor involucramiento por parte de las organizaciones aliadas, así como por la orientación a la generación de procesos y materiales para el curso, por medio de la contratación de servicios externos. En ambos casos se considera que **ha sido adecuada la decisión** y que se ha realizado por las vías correspondientes.

La ejecución de las actividades ha registrado un pequeño retraso, en especial en el segundo período, pero tampoco ha representado un problema en el balance final de las actividades. Por tanto, puede decirse que la ejecución de las **se ha ajustado al cronograma previsto** y no han sufrido retraso significativo y por tanto no se ha afectado a consecución de los resultados tal y como estaban previstos.

En este apartado quisiéramos hacer referencia a que las decisiones tomadas unilateralmente por la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo han impactado en el funcionamiento de proyecto, así como del sector en general. Históricamente los proyectos de EPTTS han accedido al derecho de solicitar extensiones a las fechas previstas para finalización de los proyectos. Considerando que los procesos de transformación sociales responden a mecanismos complejos y que, según los propios lineamientos estratégicos de la AVCD, cada vez deben implicar a más agentes fuera del ámbito de la cooperación, los plazos que se planifican al principio no necesariamente pueden cumplirse casi tres años después. En ese contexto, los pedidos de extensión han solido ser una herramienta válida para ajustar las ejecuciones a la realidad real. En esta ocasión la AVCD notificó a las organizaciones de cooperación que dicha posibilidad se eliminaba a partir de mediados del año 2019. La sorpresa para Paz y Solidaridad, al igual que para el resto de las organizaciones del sector, tuvo que ser rápidamente sustituida por una rápida respuesta organizativa que implicara ejecutar en los plazos originales lo que restaba del proyecto. Esta ejecución imprevista y apresurada, aunque permitió cumplir con todo lo planificado, conspiró con un desarrollo pausado y reflexivo de las actividades. Este nuevo contexto obligará, a las organizaciones todas, a ajustar sus propuestas a unos tiempos que se sabe, desde ya, que no podrán modificarse.

En cuanto al cumplimiento de los resultados se ha recogido que **el equipo evalúa con satisfacción** la realización del proyecto y el cumplimiento de los indicadores previstos, tal como se especificará en el apartado siguiente. En ese sentido la conclusión general es que las actividades han contribuido al cumplimiento de los objetivos tal como estaba previsto y que todo se realizó según lo planificado.

A pedido del equipo del proyecto, en las entrevistas con las tres ponentes asistentes a las jornadas internacionales se preguntó sobre algunos aspectos de su participación. Incluimos aquí los comentarios pues consideramos que es el lugar más adecuado para hacerlo. Las preguntas versaron sobre cuatro asuntos:

1. La coherencia de juntar a las tres personas invitadas
2. La pertinencia de los espacios a los que se les invitó a participar
3. La intensidad de la agenda y el ritmo de las actividades en su visita
4. Y la gestión, en general, de Paz y Solidaridad respecto a su visita

En relación con la **coherencia de los espacios**, las tres personas entrevistadas coincidieron en que la participación fue muy adecuada y que los espacios permitieron explicar la perspectiva individual, al mismo tiempo que se comprendía la perspectiva de las otras personas y todo en clave de la realidad latinoamericana (que suele ser de gran diversidad). Algunos de los comentarios fueron que "Yo creo que sí (tuvo coherencia). Cuando estábamos ahí me pareció interesante porque nosotros tampoco sabemos qué está pasando en el Sur (Argentina). Fue interesante porque comparecimos con el Parlamento Vasco y estaban ajenos también a esa realidad. Alina permitió tener una visión global de lo que pasaba en América Latina. Juntar a los tres permitió una mirada integral". En otro caso, "Mostraba que en la región hay experiencias disímiles. Fue una cosa positiva porque también las personas estábamos en plan aprendizaje. Me traje ideas que planteo Roberto". Y finalmente "Me pareció totalmente un acierto dado que en lo personal siempre me permitió ir de un panorama amplio, regional o en algunos casos más específicos cuando de Chile, Ecuador y México se trataban, a casos más concretos como la organización sindical y LGBTTI en Argentina y El Salvador".

Sobre la **pertinencia de los espacios**, también las tres coincidieron que fueron espacios pertinentes y que tuvo sentido. En ocasiones a alguna de ellas les tocaba un rol más de observadora mientras que otra exponía, pero eso también resultó un espacio de aprendizaje muy valorado, del mismo modo que lo fue la combinación de visitas de carácter militante con otras más institucionales.

En cuanto al **ritmo de la agenda**, cabe comenzar haciendo una pequeña salvedad. Las actividades a realizar en las visitas fueron coordinadas entre las ponentes y la técnica de educación de Paz y Solidaridad, por lo que todas ya sabían de antemano el ritmo que iba a tener. Esto, que suele ser una práctica muy adecuada porque las visitantes tienen la capacidad de incidir (cosa que no siempre sucede), hizo que algunas de ellas se sintiesen agobiada de antemano con el ritmo que tendrían las acciones previstas. En algunos casos, reconocen también que una vez aquí se adaptaron rápidamente y resultó un ritmo adecuado. Sin embargo, hay opiniones variadas, para algunas personas fue adecuado, pero para otras fue demasiado intenso, "Para el ritmo de América Latina estuvo bien aprovechada el tiempo". "Me abrumó más ver el cronograma que transitarlo". "En algún momento sí (fue un ritmo demasiado intenso) especialmente porque en nuestro caso viniendo de otro continente el cambio de horario es inevitable y los descansos son irremediamente alterados, y con una agenda diaria a veces no permite que te adaptes al uso horario local, por lo demás creo que podría ser la misma agenda con un par de días más".

Sobre la **gestión de Paz y Solidaridad y la valoración general** sí que hay acuerdo unánime, todas reconocen la buena gestión, el trato humano y lo provechoso de los espacios. "Yo quedé muy satisfecha con las oportunidades que nos dieron de

participar en todos estos espacios y el nivel de organización que se tuvo para poderlo lograr. Creo que dejó en claro el nivel de compromiso de la organización por aprovechar al máximo nuestra estancia y que pudiéramos compartir la realidad de nuestros pueblos en espera de que esto pudiera generar un impacto en la solución de conflictos o manifestaciones de solidaridad internacionalista". "La valoración es que me gustó mucho, que la participación de Paz y Soli es una apertura un poco más vaporosa al movimiento sindical. Es una fundación que está dentro del sindicato pero que es diferente al sindicato. Después Bea estuvo muy disponible todo el tiempo. También la forma de invitación ha permitido que yo viajara y eso fue porque se buscaba alguien desde el feminismo. Este tipo de proyectos nos fortalece".

### 5.3. Eficacia

En referencia al **cumplimiento de los indicadores** puede afirmarse que, en general, **ha sido satisfactorio** y se ha ajustado a lo previsto en la planificación del proyecto. Esta evaluación coincide con la valoración expresada en el informe final: "En general la valoración final de toda la ejecución del proyecto ha sido satisfactoria, por lo que se han logrado alcanzar todos los objetivos previstos, se ha incrementado el público destinatario y se ha fortalecido el trabajo en relación con la temática abordada. Además, contamos con la evaluación positiva de todas las partes implicadas, cuyo compromiso ha ido más allá del proyecto y con las cuales seguimos trabajando y mantenemos una comunicación ágil y fluida debido al devenir del presente proyecto. Por todo ello concluimos que el proyecto desarrollado ha sido clave en el trabajo de Paz y Solidaridad, y ha aportado insumos tangibles y no tangibles para seguir abordando la temática de cara a la sociedad vasca". También es coincidente con la visión de que es una estrategia adecuada seguir trabajando en la misma línea de lo propuesto por este proyecto en lo referente a la inclusión de la perspectiva de género y diversidad sexual.

Con relación al objetivo específico, puede afirmarse que los indicadores se han cumplido en su totalidad, por más que, en algunos casos, **los números no coinciden con los planificados inicialmente**. Por otra parte, esta no coincidencia, en ciertas ocasiones se da por ser menor a la prevista y en otros por superarla ampliamente. En lo referente a indicadores cuantitativos, algunos no se han alcanzado:

- Se preveía alcanzar un total de **410 personas trabajadoras** (125 mujeres y 285 hombres), nuevos/as delegados/as sindicales de 120 empresas de los 3 territorios; sin embargo, se ha llegado a total de 162 personas (68 mujeres y 94 hombres) de 162 empresas.
- También se había planificado que el material para trabajadores/as llegara a 120 empresas y ha alcanzado a las **162 antes mencionadas**.



Por otra parte, algunos indicadores han multiplicado su alcance:

- La intención era llegar a 5 grupos de ESO y FP pero se llegó a 15
- Es esperada que los cortos procedieran solamente de la CAV pero se han presentado también otros de América Latina y se ha tenido que ampliar el plazo para dar cabida a más propuestas.
- La previsión era que 100 jóvenes accedieran a las actividades, pero fueron 492.

Vale decir que, tanto hacia arriba como hacia abajo, los números finales **no coincidieron con los previstos**. La diferencia mayor está en la cantidad de delegados y delegadas, lo que se cree responde a que es la tercera edición del curso y que gran parte de estas personas han pasado ya por él. Sobre este hecho, el propio equipo hace autocrítica cuando expresa en su entrevista que la previsión de cantidad era demasiado ambiciosa para lo que el sindicato pudo responder luego en la realidad; por otra parte, el no poder postergar la finalización tampoco permitió que se pudiera llegar a la cantidad prevista de personas. El propio equipo, además, considera que sería útil de cara al futuro, que esas formaciones pudieran llegar también a un público más amplio que delegadas y delegados. Por otra parte, el número total de empresas a las que se llega con el material ha aumentado de 120 como estaba previsto) a 162.

En lo referente al resultado 1, se preveía la realización de 24 talleres para 125 mujeres y 285 hombres; sin embargo, **solamente se ha realizado la mitad**. Por otra parte, es verdad que puede coincidir con el informe en el sentido que finalmente la cantidad de personas participantes, aunque no han sido la totalidad esperada, ha sido muy amplia también.

En cuanto a los aspectos más cualitativos de las formaciones (contenidos y valoraciones) se puede afirmar que **se han cumplido los objetivos** y que se valora muy positivamente la inclusión de la perspectiva de género en todos ellos, así como la incorporación de la **perspectiva de diversidad sexual** que es un avance en relación con ediciones anteriores.

Así se puede observar en el informe de evaluación que se ha hecho específicamente de las formaciones con delegados y delegadas, donde se rescata:

- "En general, hay una buena valoración de las intervenciones en lo que refiere a su necesidad y adecuación.
- Hay que mejorar los objetivos planteados al inicio del taller para que la formación se adecuó a los mismos.

- **Hay un alto interés por la temática abordada, y la mayor parte del público asistente la considera necesaria para su tarea de representación sindical.**
- La facilitación ha estado bien valorada.
- Los materiales facilitados tienen una muy buena valoración y se consideran que sí que cumplen su función de aportar a la labor de representación sindical. contrastándolos con el alumnado a lo largo del taller”

Como se puede apreciar, la valoración es positiva, con elementos a mejorar, pero en una senda de aceptación y aprovechamiento de los conceptos trabajados.

Conceptos similares es posible verter sobre los **talleres con alumnado de ESO**. Tanto el alumnado como el profesorado han reconocido el interés y la importancia de las formaciones impartidas, tal como reflejan las evaluaciones presentadas. Respecto al alumnado, las conclusiones más importantes son que representa una formación sobre aspectos que no les son habituales pero que les serán necesarios para su futuro como personas trabajadoras.

Este resultado también incluía un **componente importante de comunicación** relacionado con la actualización de la web [www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi](http://www.observatoriodeltrabajo.org/euskadi), las visitas y la difusión digital de la información del proyecto. Sobre ello puede decirse que la previsión de aumento de suscripción al boletín, antes de la formación era de 200 personas (100 mujeres y 100 hombres), mientras que, según los datos facilitados por el departamento de informática, a lo largo del proyecto se ha logrado que 777 personas se hayan inscrito por lo que se ha **conseguido y superado con éxito el indicador previsto**.

A lo largo del año 2018 se han registrado 8.053 visitas a la web, lo cual implica una media de 671 visita por cada mes. Mientras que a lo largo del año 2019 se ha registrado 11.646 visitas, lo que da una media de 970 visitas reales mensuales (google analytics). Lo que apunta a un incremento muy importante durante el último año.

Finalmente, para el indicador que expresa que "Se ha realizado una difusión del proyecto a través de medios de difusión sindical" se han publicado un total de 6 artículos, 1 crónica y 3 difusiones de actividades en la revista de referencia Biltzar.

En síntesis, la **comunicación ha sido adecuada**, se han realizado las actividades previstas y los indicadores han sido alcanzados y, en ocasiones, superados.

El segundo resultado, relacionado con la formación y participación de estudiantado de ESO y FP, así como con el concurso de cortos, ha **superado ampliamente los**

**indicadores previstos** como ya se ha mencionado en la página anterior. Aunque en su caso no se mencionaba la cantidad de cortos que participaron en el concurso, finalmente se han seleccionado 5 que incluyen a algunos provenientes de América Latina. La presentación de estos cortos ha sido una actividad con una metodología alternativa de la que se dará cuenta en el análisis de la dimensión pedagógica, pero que se adelanta que ha resultado de **gran impacto para el proyecto**.

El tercer resultado es quizá el más complejo a la vez que se considera el más transformador desde el enfoque de le ÉpTS. La orientación hacia la conformación de un grupo de reflexiones es interesante, aunque, en ocasiones, el volumen de trabajo de las personas que los integran **suele dificultar los avances rápidos**. Según los datos recabados para esta evaluación, finalmente las jornadas internacionales y algunas instancias de reunión han permitido avanzar algo, pero más significativo ha sido el trabajo de construcción teórica que ha surgido de la propia Paz y Solidaridad y de la consultoría contratada. Por ello, para futuras intervenciones se recomienda **insistir más en esta estrategia**, dejando el trabajo de grupos para ocasiones concretas o actividades específicas. Se puede también ensayar otras metodologías, como el **método Delphi**, que no requiera la presencia física de las personas en un mismo espacio tiempo.

#### 5.4. Orientación hacia la transformación política

En concordancia con (H)abian (Estrategia de Educación para la Transformación Social de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo), se sostiene la idea de que la orientación política debe analizarse desde el acompañamiento y apoyo a colectivos que se tiendan a constituirse como **sujetos políticos**. Que debe buscarse el fortalecimiento de sus capacidades y su empoderamiento, no como un objetivo en sí mismo, sino como una estrategia para que dichos colectivos sean capaces de reivindicar sus derechos. Que la orientación debe ser hacia la acción para la transformación y que la participación de estos colectivos debe promoverse para todas las fases del proyecto.

El **enfoque en derechos** es, asimismo, la estrategia que debe seguirse para el fortalecimiento de estos colectivos, tal como se establece en el propio documento de la estrategia "La promoción y logro de los derechos humanos se convierten en referentes de las intervenciones de ÉpTS. Por ello en las actuaciones de ÉpTS es necesario identificar titulares de derechos y obligaciones y contribuir al fortalecimiento de capacidades de ambos; en el primer caso, para que puedan reivindicar sus derechos y, en el segundo, para que garanticen su protección, promoción y cumplimiento"<sup>1</sup> (pág. 31). También se enmarca en este análisis la

---

<sup>1</sup> AVCD (2018) (H)abian, *Estrategia de Educación para la Transformación Social*. Gasteiz: AVCD.

incorporación de un enfoque **local-global** que permita comprender la interrelación entre las decisiones locales y los impactos globales, así como la configuración de sistemas globales que determinan la realidad local (*Ibid.*).

Se entiende también que un proyecto de Educación para la Transformación Social debe promover y potenciar tanto la pertenencia a **redes de incidencia** como la **sostenibilidad de las acciones**. La primera porque permiten contextualizar las actuaciones de un proyecto concreto en un entramado de otras actuaciones, potenciando su propia capacidad de incidencia. La segunda porque se considera imprescindible que exista una estrategia, al menos, que mire más allá de las fechas de conclusión de las acciones financiadas, con una mirada amplia de transformación a largo plazo.

Con relación a la construcción de **sujetos políticos** y la participación de éstos en todas las fases del proyecto, puede afirmarse que la dimensión política de este proyecto (junto con la transversal de género) es, sin lugar a duda, **la fortaleza más importante**. Desde su propia concepción, pasando por el enfoque de fortalecimiento del sujeto político sindical y aterrizando en la orientación hacia la transformación, el aspecto político sobresale como uno de los lineamientos clave del proceso.

Mirando específicamente el **rol que ha cumplido la población sujeto** y su concepción de ésta como sujeto político, puede apelarse a lo expresado en el propio informe. En referencia a la participación en sí se expresa que **la participación de delegadas y delegados del sindicato ha sido amplia** (aunque no tanto como se esperaba en la formulación) y que, además, diversos sectores de CCOO se han comprometido con la realización de acciones del proyecto. En esta línea cabe mencionar, simplemente a modo de ejemplo, la participación en diversas actividades de:

- Secretaría de Mujer y Juventud
- Secretaría de Procesos Formativos Sindicales
- Centro de información al trabajador/a extranjero/a (CITE)

Pero también se ha participado el sindicato en la **identificación del proceso en general** (más allá de este proyecto concreto) cuando, en la primera identificación que se realizó en 2004 surgió que existía un alto interés de "los y las trabajadoras por ciertos aspectos de la globalización, sobre todo aquellos que eran identificados como amenazas, tales como la deslocalización empresarial, la contaminación ambiental o la dificultad incrementada de acción sindical en compañías transnacionales donde su interlocutor no es quien toma las decisiones" (formulario del proyecto página 22).

En las fases más actuales, el sindicato también ha sido un agente importante para **ir incorporando otros contenidos** como los relacionados con las relaciones de género o con la mirada intercultural.

Esta constatación también surge en las entrevistas cuando la Secretaria de Procesos Formativos Sindicales expresa que "Nuestra participación en general es activa porque incorporamos la estrategia de este y otros proyectos de Paz y Soli como incidencia en nuestra acción sindical. Quizá quede más patente en los ámbitos que ocupan la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales por las acciones concretas que desarrollamos en conjunto. Pero la Secretaría de Institucional e Internacional, Secretaría de Comunicación y la Secretaría de Acción Sindical son activas porque entienden la incidencia del trabajo de la Fundación en la realidad socio-laboral y política de la clase trabajadora".

Como puede apreciarse, esta participación se da desde instancias más **operativas**, hasta aquellos aspectos **estratégicos** que definen el accionar para modificar la "la realidad socio-laboral y política de la clase trabajadora".

Quizá entre las cosas que puedan recomendarse en referencia a la participación y a la construcción de sujeto político, esté relacionado con una **reflexión más colectiva y teórica** sobre ¿qué significa esta construcción para CCOO? Y ¿hacia dónde debería orientarse el fortalecimiento del sujeto político sindical? Podría constituirse en **un proceso en el que participaran diversos sectores de CCOO junto con Paz y Solidaridad** y que estableciera las líneas de **trabajo estratégico para los futuros años**. Podría, asimismo recogerse en una suerte de documento esta reflexión sobre la construcción de sujeto político como protagonista de la transformación social en medio de **procesos de educación crítica y emancipadora**. Puede resultar un proceso enriquecedor para todas las partes, que fortaleciera los **vínculos**, que identificara otras **alianzas** fuera del sindicato y que aportara **reflexiones teóricas** a todo el sector de la Educación para la transformación Social.

En lo que refiere al **enfoque en derechos**, más que éste como tal en el trabajo de titulares de derechos y obligaciones, sí puede identificarse una referencia constante a la promoción de los Derechos Humanos. Ya en el formulario se aprecia este acercamiento cuando se dice "Nuestro eje temático fundamental es la defensa organizada, social y sindicalmente, de unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan el desarrollo humano desde la apelación al cumplimiento de los Derechos Humanos. Atendemos al contenido de la ED como son la justicia social y equidad, globalización e interdependencia, desarrollo, diversidad, ciudadanía global y género" (pág. 81). También se expresa un trabajo muy importante en la defensa del acceso a derechos de mujeres y personas con opciones sexuales diversas. Para futuras intervenciones puede ser un aspecto para profundizar la **construcción de las**

**intervenciones desde un enfoque en derechos** que permita identificar claramente a titulares de derechos, pero también de obligaciones.

Por otra parte, sí que existe una **fuerte apuesta por el cuestionamiento de las relaciones de poder** y de las relaciones de género en particular. Sobre el último aspecto haremos referencia en el apartado correspondiente, pero sobre el cuestionamiento del sistema capitalista y de las relaciones de sometimiento que ello genera, existe un trabajo muy amplio en el análisis de estos procesos globalizadores y en los materiales: dossier formativo "Trabajo decente y globalización" y la Unidad didáctica correspondiente. Por otra parte, en las formaciones tanto a delegadas y delegados como al estudiantado de ESO, el orden mundial provocado por la globalización y la reducción de derechos que ello promueve, ocupan un lugar central. En síntesis, el análisis de las relaciones de poder, también es muestra que la **dimensión política de este proyecto se encuentra muy trabajada**.

La propia idea de globalización impone también **un trabajo sobre lo local y global**, que el proyecto rescata y trabaja. Por ejemplo, en el material sobre trabajo decente y globalización, se expresa que "(las) nuevas formas de producción requieren de tres estrategias fundamentales: externalización, deslocalización y especialización. A través de ellas veremos cómo se reparte el trabajo internacionalmente, reproduciendo el esquema Norte-Sur de raíz colonial". Vale decir que a este análisis de lo local-global, se incorpora una mirada **decolonial**, en línea con la estrategia de la EPT. También la organización de las **Jornadas internacionales**, contribuyen a acercar una mirada global de los problemas analizados, así como la lectura local de cada una de las personas invitadas.

Para finalizar con el análisis de la dimensión política haremos referencia a la **sostenibilidad** de las acciones. Hemos señalado que este es la fase final de un continuo de proyectos que está desarrollando Paz y Solidaridad en el ámbito de la EPT desde hace años. Según se ha expresado desde el equipo "Vamos a seguir trabajando la temática, pero con proyectos nuevos"; vale decir que el trabajo sobre globalización, trabajo decente, género y diversidad sexual se continuará, pero a través de **proyectos diferentes al actual**. Por tanto, habrá una continuidad de las acciones ya que tanto la fundación como el sindicato están en la misma línea, tal como se expresaba desde la Secretaría de formación "creemos que es una de las materias con base ideológica más potente que desarrollamos y es fundamental para el conocimiento de la clase trabajadora la visión internacional de las condiciones de trabajo en otras partes del mundo para construir una conciencia de clase más fuerte e internacionalista".

También con las **socias internacionales** con las que ha trabajado el proyecto existe la esperanza de seguir colaborando. En las entrevistas, ante la pregunta de cómo

continuaría la colaboración, se expresaban cosas como “Colaborando en talleres, charlas, conferencias, proyectos de solidaridad en América Latina que requieran estrategias de comunicación y desmantelamiento de narrativas hegemónicas contra nuestros pueblos” o “Con Paz y Soli hemos tenidos varios trabajos conjuntos, en especial en la incorporación de mujeres al movimiento sindical. Desde que llegué empezamos a trabajar un poco el tema diversidad, hoy por hoy estamos presentando un primer proyecto del enfoque de diversidad en derechos laborales. Es el primer programa a nivel regional sobre el tema”. Vale decir que también en este ámbito se cree que la sostenibilidad estaría encaminada.

### 5.5. Inclusión del enfoque pedagógico y didáctico de la Educación para la Transformación Social

Comenzando con el trabajo hacia el empoderamiento y la acción, puede partirse del propio enfoque de la estrategia en EpTS de Paz y Soli<sup>2</sup> que expresa que sus esfuerzos se encaminan a

- un enfoque “de carácter transformador en el que las organizaciones sindicales son un agente destacado de cambio, como organizaciones que trabajan desde el enfoque de derechos en la defensa, protección y promoción de los DDHH económicos y laborales (... )
- Apuesta por propuestas colectivas, participativas, estructuradas en procesos, que dialoguen con los planteamientos de partida de los/as destinatarios/as, aportando nuevos planteamientos, y que estén orientadas fundamentalmente a repensar y reforzar la práctica, especialmente colectiva, en diferentes ámbitos (aunque, en su caso, principalmente, en el laboral) y a distintos niveles. Incluyendo propuestas concretas dirigidas a nuestro poder como consumidores y a adquirir conciencia crítica de un consumo consciente, orientado a prácticas transformadoras, con una visión global de los efectos de la producción industrial en el medio y nuestra responsabilidad en ello”

De este enunciado se pueden extraer varias conclusiones, primero que **los objetivos de la EpTS de la organización se encaminan a acciones que se transformen en acción**, en “el carácter transformador de las organizaciones sindicales”, por lo que, de arranque, se entiende que es una educación para la acción (reiterando lo expresado en el análisis de la dimensión política de esta misma evaluación). A lo que debe incorporarse una mirada participativa, que parte de los intereses de la población sujeto, en línea también con el enfoque pedagógico de la EpTS, como se planteará más adelante.

---

<sup>2</sup> Tomado del formulario página 79.

En concreto, relacionado con el **empoderamiento de la población** sujeto y la capacidad de **acción** más allá del proyecto, en el mismo formulario se expresa que "Trabajamos en el empoderamiento de la clase trabajadora, a través de la formación y concienciación crítica de las delegadas y los delegados sindicales. Buscamos a través de la metodología freiriana en formato taller, generar debate y contraste de ideas, con datos y explicaciones, pero también con recursos audiovisuales y sobre todo la palabra y la construcción de discurso colectivo. Se trabaja directamente con el grupo qué acción de incidencia o movilización llevar a cabo en el centro de trabajo".

En un sentido concordante se expresa la responsable de la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales cuando expresa que se puede considerar un proyecto **que transforma** ya que evidencian "resistencias a algunas cuestiones que durante la sesión se trabajan para aterrizar en procesos de conocimiento y sensibilización".

Según las propias personas entrevistadas, especialmente desde la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales, se reconoce que en ocasiones es habitual que las y los delegados hagan "un análisis muy crítico y constructivo, esta es la clave de la Formación Sindical, que sea en valores e ideológica". Se marca también que "a través de esta acción formativa conseguimos que además cuestionen la estrategia mercantil de su empresa y la relacionen con el comercio internacional, la globalización y la necropolítica".

Pero estamos hablando de mecanismos globales que son difíciles de modificar, en ocasiones es difícil que las y los delegados puedan comprometerse más allá de la defensa de las condiciones de vida de las personas que representan. En este sentido, es más **una acción que desemboca en acciones de sensibilización** personal y colectivo antes que en cambios reales sobre las condiciones sociales sobre las que les toca actuar.

También las personas que concurren invitadas al seminario internacional destacaron este carácter transformador del proyecto. Una de ellas expresa que "Yo partiría del hecho de que transmitir conocimiento a partir de experiencias propias y hacerlo digerible a un destinatario, en este caso sindicalistas, feministas, académicos, estudiantes, legisladores, etc, ya implica que hay la eliminación de intermediarios, léase los medios de comunicación u "expertos" que transforman esa realidad para fines en su mayoría comerciales. Esta me pareció una experiencia de solidaridad, enseñanza y aprendizaje genuina, una oportunidad de hacer conciencia en actores que no propiamente están inmiscuidos en este caso con procesos latinoamericanos pero que, si se genera conciencia sobre ello, su actuar podría incidir directamente en las políticas públicas y opinión pública de la comunidad internacional".



En relación con el alineamiento del proyecto al **enfoque pedagógico de la Educación para la Transformación Social**, es posible reconocer algunos esfuerzos importantes, así como reflexiones que se sugieren. Haciendo referencia nuevamente a (H)abian se expresa que "Para la EPT las metodologías y el cómo tienen lugar los procesos de aprendizaje, así como la intencionalidad transformadora de estos procesos educativos tienen un papel clave. Por ello, es necesario identificar y recrear en el contexto actual los diferentes enfoques, tanto ético políticos como pedagógicos, que corresponden a este enfoque educativo. Es necesario incorporar en las propuestas educativas pedagogías críticas, participativas y socioafectivas -vinculadas con la educación popular, así como diversidad de enfoques: intercultural, feministas y de sostenibilidad de las vidas, gestión de las diversidades, interseccionalidad de las opresiones..."<sup>3</sup> (pág. 30).

Desde ese enfoque puede afirmarse que el proyecto ha incorporado un debate que no estaba presente y que tiene gran trascendencia: **la diversidad sexual en el ámbito sindical**. Esta idea, vinculada con la de género y con la de interseccionalidad, es uno de los mayores logros del proyecto tanto por su novedad en este tipo de procesos como por la reflexión que se ha intentado impulsar.

También, en lo que a metodologías didácticas y pedagógicas se refiere, todos los agentes coinciden en que se ha **buscado partir de los conocimientos de la población sujeto, problematizando sus saberes y construyendo miradas críticas y colectivas a partir de allí**.

Así lo expresa el equipo de Paz y Soli que afirma que "Cada una de las actividades ha seguido una metodología propia. Pero a nivel general se ha seguido una metodología muy centrada en el debate e intercambio que ha permitido que la población sujeto pueda participar en las actividades y en la construcción de conocimiento, en el intercambio de información, impresiones, aportaciones.... en este sentido se ha hecho mucho hincapié en la evaluación de las actividades". En concordancia con lo expresado, las reflexiones parten de la práctica y también de los aportes de las personas facilitadoras: "también cuentan una parte importante de reflexión devenida del conocimiento teórico y/o académico".

También desde la Secretaría de Formativos Sindicales se ha afirmado que se ha usado una "metodología educativa participativa y para adultos. Relato, videos, actividades participativas, debate y gamificación. El debate es abierto pero controlado para que no se pase de tiempo".

---

<sup>3</sup> AVCD (2018) (H)abian, Estrategia de Educación para la Transformación Social. Gasteiz: AVCD.

Esta combinación entre construcciones teóricas de partida y la incorporación de la mirada de la práctica individual se concreta en que "la forma de trasladar algunas ideas se aterriza desde la experiencia propia como estrategia pedagógica para llegar al conjunto de personas que perfilan distintos grados de conocimiento y perspectiva".

Del mismo modo la inclusión del **componente afectivo** también forma parte del proceso. Según la misma fuente se integran "Siempre. (Es) Parte del fundamento de conectar con lo personal para construir en colectivo".

En cuanto a la **innovación de los procesos**, existen respuestas complementarias. Por una parte, la Secretaría de Procesos Formativos Sindicales expresa que todo el proceso está sometido a evaluación "en conjunto y también individualmente cada grupo. De esa evolución salen ideas para nuevas estrategias pedagógicas, objetivos, temas sobre los que hacer incidencia..."

Del mismo modo como La Secretaría de Procesos Formativos Sindicales considera que existe una **actividad regular de análisis de las prácticas educativas**, buscando formatos más innovadores y cercanos a las pedagogías críticas y a las estrategias de la Educación Popular.

Esta práctica de análisis de las estrategias didácticas es **compartida por el equipo técnico** que manifiesta que: "sí se ha reflexionado sobre el uso de las herramientas habituales y pensamos que hay que transformarlas para que tengan una relación más directa con la demanda de la población a la que nos queremos dirigir".

Muchas de las fuentes consultadas coinciden en que un ejemplo de innovación es la actividad donde se presentaron los cortos audiovisuales. Hacer esa actividad en un lugar alternativo, como fue un bar, y darle un carácter más informal, repercutió directamente en una **mayor afluencia de público y en que ese público fuera además diverso** en comparación con otras actividades más tradicionales realizadas en el ámbito de la EpTS.

Así lo plantea una de las personas invitadas al seminario internacional cuando expresa (en relación a si hay innovación en la propuesta educativa de Paz y Soli) "Yo creo que sí, por ejemplo, en una de las últimas actividades que hicimos fue en un bar café donde se presentaron los videos y estaba muy llena con gente que no era del sindicato. También nosotras tres estuvimos contando desde nuestra vivencia personal los contextos se cerró la actividad con algo cultural y estaba llena porque se innovó en el formato. Y se intentó crear un vínculo más humano con la gente. Ese tipo de actividades habría que hacerlos en Gipuzkoa y Vitoria también".

Desde el equipo técnico nos contaron que “La selección del lugar se hizo a conciencia para llegar a una población más amplia y dar a conocer el proyecto, no obstante, se combinó con la realización de una charla en un espacio más tradicional que es el Centro Cívico La Bolsa.

Se llegó a tomar la decisión de realizarlo en este lugar porque el proyecto tenía previsto un catering para entregar los premios del concurso y vimos que en este espacio podíamos hacer el catering, la charla, la entrega de premios..... y además en un ambiente distendido y original”.

En lo que refiere a los aspectos de la estrategia pedagógica del proyecto, puede decirse que se reconocen los esfuerzos por **recuperar o visibilizar saberes** por medio de estrategias más tradicionales como la elaboración de guías y otros materiales. Sin embargo, pensando en proyectos futuros, se recomienda **combinar estos esfuerzos con otros**, tendientes a promover procesos de creación de conocimiento colectivo más allá de lo formativo (sin abandonarlo). Combinar estrategias más tradicionales con otras heredadas de las pedagogías y epistemologías críticas como pueden ser, la Investigación Acción Participativa o la Sistematización de Experiencias.

También se considera adecuado seguir **ensayando la apertura de otros espacios educativos diferentes** a la de las aulas, así como la combinación de metodologías formales con otras más informales, vinculadas a actividades culturales y a momentos lúdicos.

## 5.6. Incorporación de una mirada intercultural

En general este proyecto (que ya cuenta con varias ediciones, como se ha dicho) ha ido mejorado en todos sus aspectos a lo largo de los años. En este punto, luego de la incorporación constante de mejoras, no es sencillo encontrar aspectos donde proponer nuevos avances, salvo en lo que refiere a cuestiones que no son el centro del proyecto. Sin embargo, en el ámbito de **la mirada intercultural es donde, quizás, aún puede haber espacio para la mejora**. No tanto por no estar prevista en el proyecto, sino porque la práctica ha mostrado, tal como se avanzará en los próximos párrafos, que es uno de los espacios donde más resistencia se cuenta por parte de delegadas y delegados sindicales.

En la estrategia (H)abian se hace referencia a la necesidad de incorporar, en las acciones de EpTS, el enfoque intercultural, pero más frecuentemente se menciona la necesidad del reconocimiento y la gestión de las diversidades en un sentido amplio. Aunque es claro no es exactamente lo mismo, se puede entender que el concepto interculturalidad es un estado primario al de gestión de las diversidades en general.

Habiendo hecho esta breve introducción, a los efectos de este proyecto (y en consonancia con las exigencias previstas en el formulario) se analizarán:

- La incorporación de la mirada intercultural en la planificación del proyecto.
- La articulación e intercambio con organizaciones de países empobrecidos.
- La promoción de la reflexión sobre la interculturalidad.

Decíamos que el proyecto **sí cuenta con una mirada intercultural**, y ello se puede identificar en diversos espacios. En los antecedentes explicitados en el formulario presentado a la AVCD se expresaba que “La transversalización del tema de la inmigración que se lleva realizando desde el 2011, continúa en esta fase a través del trabajo en red para la elaboración de materiales y la impartición de los talleres de formación reflexión a nuevos/as delegados/as”. Contar con el apoyo del **CITE (Centro de Información al trabajador/a extranjero/a)** también aporta a que en el proyecto se incorporen adecuadamente los contenidos y las metodologías tendientes a derribar barreras.

Por otra parte, **la web del Observatorio del Trabajo en la Globalización** incorpora un apartado con noticias y reflexiones sobre migraciones y trabajo decente (<http://www.observatoriodeltrabajo.org/observa/el-trabajo-decente/migraciones-y-trabajo-decente>). Este espacio permite visibilizar las dificultades que deben sortear las personas migrantes, la forma en lo que ello atenta contra los Derechos Humanos y las causas de la migración. Además, tal como se expresa en el formulario “Tanto la actualización de la herramienta como del apartado de la página web tiene en cuenta las desiguales situaciones de hombres y mujeres migrantes así como la visibilización del papel de las mujeres migrantes.

Otro elemento interesante es que existe una mirada también hacia la juventud, **entendiendo la interculturalidad más allá de la migración** y como una estrategia para acercar otras diversidades presentes en la sociedad contemporánea. En la página 24 del formulario, se expresa también que “Con la colaboración entre la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de Juventud de CCOO de Euskadi se han asumido como propios diagnósticos en los que se asume la necesidad de un trabajo específico de sensibilización en la necesidad de organizarse en el contexto laboral y en la realidad de jóvenes organizados/as de países del sur hacia el público joven. Esta necesidad se ha visto ratificada por la buena recepción y acogida de las colaboraciones del equipo de educación de la Fundación Paz y Solidaridad de Euskadi en el contexto de las escuelas de juventud celebradas en los últimos años donde se ha apostado por visualizar experiencias de organizaciones sindicales de países del sur”.

En los materiales generados, también puede apreciarse esa búsqueda intercultural. Por ejemplo, el **concurso de cortos** tenía previsto que estudiantes de la CAV elaboraran cortos a través del móvil sobre la temática "Género, diversidad sexual y Globalización ¿Qué es para ti el trabajo decente?". Pero, tal como se explica en el informe final, "En el 2 período se vio necesario que se el concurso se ampliará a América Latina por lo que se ha contado con la presentación de obras realizadas tanto en la CAV como en otros países".

Sucede también con los **materiales didácticos** elaborados en el contexto del proyecto. En el Dossier formativo "Trabajo decente y globalización", por ejemplo, el capítulo 4 está íntegramente vinculado a la problemática de la migración:

#### "PROCESO MIGRATORIO EN LA GLOBALIZACIÓN

##### 4.1. Migración laboral

##### 4.2. Feminización de las migraciones

##### 4.3. Cadenas Globales de Cuidados y trabajo doméstico remunerado"

Además, cabe destacar que, se hace un análisis transversal de género, explicitando el **impacto de la migración para las mujeres** y abordando la cadena de cuidados. Por otra parte, la referencia local-global también está integrada en todo el material y la mirada intercultural, transversalizada en el resto de los capítulos.

Por otra parte, en lo referente a la incorporación del enfoque intercultural en general, aunque todas las personas consultadas coinciden en que fue adecuado, también **hay bastante coincidencia en la necesidad de seguirlo profundizando**. Resulta bastante evidente que este es uno de los escollos que necesita más trabajo, y así se entiende desde la propia organización que reconoce que los prejuicios hacia la población inmigrante son "un tema que debemos abordar. También desde la Secretaría de Procesos Formativos se expresa que "La estrategia de esta acción formativa la modificamos hace un par de años incorporando esta realidad (inmigración) al curso en clave sensibilización, pero también como espacio para poner en conocimiento la posición del sindicato en la materia".

El **trabajo con el CITE permite incorporar estos debates** y trabajar en el derribo de prejuicios, pero es probable que deba ir a más, ya que "acá es donde hay mayor trabajo para hacer. Esta puede ser una línea de futuro. Que más allá de una simple asesoría con el CITE (migrantes) y armar agenda político-participada con ellos" se nos dice en una de las entrevistas con las invitadas latinoamericanas.

El trabajo que se propone de futuro se encamina en **dos direcciones**, por una parte, el **derribo de prejuicios y la búsqueda de una integración** real de las personas migrantes en el sindicato y en la sociedad. Por otra, se considera interesante que

pueda trabajarse con personas migrantes en **la conformación de su propia agenda**, con sus particularidades y atendiendo a la interseccionalidad de las discriminaciones que sufren (raza, clase, género).

### 5.7. Transversalización de la perspectiva de género

Junto con la dimensión política del proyecto, la inclusión de la perspectiva de género y el trabajo sobre diversidad sexual **es uno de los indudables puntos fuertes de este proyecto**. Como desgranaremos en los siguientes párrafos una amplia mayoría de las variables sobre género han sido atendidas de una forma más que adecuada, La participación de la **Secretaría de la Mujer** de CCOO en diversos momentos del proyecto, también es un elemento altamente destacable en la incorporación de la perspectiva de género y en la inclusión de otras miradas dentro de los sindicatos, que suelen ser estructuras altamente masculinizadas.

En la propia formulación del proyecto, al analizar el **contexto**, se hace referencia a la importancia de los sindicatos en la lucha por la igualdad de género haciendo hincapié, de esta forma, en la importancia que se le atribuye al análisis de género en proyecto y al rol que se le entiende al sindicato. "Los sindicatos están en primera línea en la lucha por la igualdad de género: (...) Un estudio de la Conferencia Sindical Internacional (CSI) reveló que sectores tradicionalmente sindicalizados, como por ejemplo el sector público, tienden a registrar una brecha salarial de género menor. En cambio, aquellos con tasas de sindicalización reducidas y niveles salariales bajos, como el sector minorista, hostelería, restauración o agricultura, tienden a registrar una brecha salarial de género relativamente mayor".

En el mismo documento se hace un análisis en el que se visibiliza como las mujeres **son las más afectadas** por la globalización neoliberal: "La OIT en su último informe sobre tendencias laborales en el mundo recuerda cómo la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el desarrollo sostenible, que tiene por objeto reducir la pobreza (Objetivo 1) y las desigualdades (Objetivo 10), lograr la igualdad de género (Objetivo 5), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8)". Del mismo modo que se hace **un análisis diferenciado de la situación de mujeres y hombres al analizar el empleo de la juventud vasca**, lo cual indica un claro conocimiento de cómo identificar

las características de un contexto que supuestamente es homogénea pero que en realidad no lo es.

Del mismo modo se hace un análisis de la **situación laboral** de las mujeres en la CAV que se complementa con los resultados de la investigación iniciada por Emakunde sobre la situación de empoderamiento de las mujeres vascas. "El objetivo principal de este estudio ha sido identificar la situación actual de los procesos de empoderamiento y capacidad de negociación de las mujeres de entre 18 y 64 años residentes en Euskadi. Concretamente, se han identificado las prácticas sociales que este colectivo de mujeres desarrolla en base al carácter privado-doméstico y/o público-colectivo de las mismas, las diferencias existentes entre los niveles de empoderamiento individual y social o político, así como los elementos que condicionan su empoderamiento percibidos por las propias mujeres".

Con estos últimos elementos se rescata también que la mirada de género en los apartados narrativos del proyecto, también se orienta hacia una forma de entender **las relaciones de género más allá de la desigualdad laboral**. Mentar el empoderamiento de las mujeres es la forma en la que se traduce la desigualdad de poder que sienta las bases de partes importantes del proyecto.

**Sí se echa en falta la misma precisión en el análisis cuando se e hace referencia a la población inmigrante.** En se apartado no se desagregan datos y no hay un análisis profundo de la situación de las mujeres migrantes que, cabe señalar, también es diversa en relación con la de los hombres migrantes. En proyectos posteriores, si es que se sigue profundizando en la mirada interseccional y en trabajar sobre los prejuicios hacia la población migrante, **tener datos desagregados y un análisis de género será necesario.**

Existe también un análisis pormenorizado de la situación laboral del colectivo LGTBI que incorpora la mirada de **diversidad sexual** en el contexto del proyecto y también resulta altamente interesante y no tan habitual

Pero lo que resulta realmente relevante dentro del proyecto, es la referencia al género y a la diversidad sexual tanto a nivel del **objetivo específico, como de los resultados, de las actividades y de múltiples indicadores:**

- **Objetivo específico:** "Fomentar la **participación de trabajadoras y trabajadores, sindicalistas** y colectivos pre- laborales de la CAV en movilizaciones y espacios de reflexión en torno a los **efectos de la globalización neoliberal, patriarcal y heteronormativa en el trabajo**, con especial énfasis en los efectos sobre los colectivos de mujeres, jóvenes y

trabajadores/as extranjeros, para incidir en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.

- En los **indicadores del OÉ** se hace referencia permanentemente a **una mirada crítica de las de las variables género y diversidad sexual**
- Los dos primeros resultados también hacen referencia a esta "mirada crítica de las de las variables género y diversidad sexual" y el resultado 3 habla específicamente de la incorporación de "una estrategia de inclusión en la dinámica sindical de la perspectiva de diversidad sexual a través de la educación al desarrollo y visión Sur".
- Finalmente, algunas actividades están directamente relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género, con la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual y con derechos de mujeres (solo a modo de ejemplo: 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3, 2.5 y todas las del resultado 3).

Esta relación mencionada, que ha sido simplemente una muestra, permite apreciar que en este proyecto **no sucede** lo que, en muchos, suelen incorporarse análisis de género en los apartados más narrativos, pero se va diluyendo al momento de plasmarlo en actividades e indicadores concretos. Esto habla de una formulación cuidada desde el punto de vista del género, en todos sus apartados.

Sobre la incorporación en los materiales, cabe recordar que algunas actividades estaban especialmente enfocadas a **dotar de contenidos de género y de diversidad sexual** a los materiales didácticos a usar en los procesos formativos. Es el caso de las actividades:

- ACTIVIDAD 1.1: Preparación Talleres de Formación – Reflexión a nuevos/as delegados/as. Inclusión de la transversal de diversidad sexual.
- ACTIVIDAD 1.2: Elaboración material didáctico para la formación sobre Globalización, Trabajo y diversidad sexual.
- ACTIVIDAD 2.3: Revisión del material de la Unidad didáctica desde el enfoque de diversidad sexual y derechos del colectivo LGTBI.
- ACTIVIDAD 3.2: Conformación de un grupo de trabajo y especialización en la temática (diversidad sexual).
- ACTIVIDAD 3.6: Jornadas Internacionales de intercambio de experiencias sobre Género, diversidad sexual y sindicalismo.

Las mencionadas son a modo de ejemplo, ya que hay otras de impartición de talleres donde también se aborda el género y la diversidad sexual. Hemos enumerado estas por considerarlas que **explícitamente están orientadas** a incorporar reflexiones y contenidos.



Luego, la elaboración de los propios materiales **también recoge esta orientación** y se transversaliza la perspectiva de género y se incorpora la de diversidad sexual de forma permanente y como uno de los principales objetivos del proceso. También se avanza hacia la reflexión sobre interseccionalidad. Nuevamente, solo a modo de ejemplo, puede citarse lo expresado en el Dossier formativo cuando se dice que "Quizás la característica más notable de la migración femenina es como ésta se sustenta en la continua reproducción y explotación de las desigualdades de género en el marco del capitalismo global". El mismo informe de la ONU señala cómo el género actúa como 'principio organizador del mercado laboral en los países de destino', si bien se suma a otros ejes como la 'raza', la clase, el origen y la nacionalidad" (pág. 23).

Un elemento que consideramos que podría trabajarse más profundamente en el futuro, tiene relación con un **trabajo específico con hombres** en los procesos de reflexión sobre género y diversidad sexual. Nos consta que un grupo de hombres del sindicato han trabajado en la reflexión sobre la masculinidad hegemónica y en la forma en la que los hombres se vinculan con la lucha por la igualdad. Creemos que sería conveniente involucrar en esas reflexiones a un grupo más amplio, especialmente de delegados, que permita reflexionar sobre la forma en la que organizaciones masculinizadas, como los sindicatos, pueden transformarse hacia modelos más inclusivos de gestión y de reflexión. Desde las entrevistas a las personas invitadas al seminario internacional se mencionaba que "También hubo un espacio formativo para gente de comisiones y Paz y Solidaridad. Fue un espacio interesante pero no estaba todo el Consejo Directivo, mayoritariamente han sido las mujeres y eso demuestra como cuesta a los hombres en los sindicatos deconstruirse y tener nuevos enfoques".

Para finalizar con este apartado, hay que mencionar que, **desde el punto de vista de los lenguajes**, en todos los productos se puede apreciar un claro esfuerzo por trabajar **desde un lenguaje inclusivo** tanto en los materiales didácticos, como en las noticias de la web y los contenidos de las formaciones.

## 5.8. Incorporación de la visión Sur

Tal como se ha expresado en puntos anteriores, la **participación de las invitadas** a las Jornadas Internacionales representó un aporte significativo para trasladar la mirada latinoamericana sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en el sindicalismo.

Como ya se ha referido, el proyecto contó con la realización de una **jornada internacional** con la participación de Roberto Saldaña (Movimientos Sindical Salvadoreño Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador

– FEASIES), Clarisa Gambera (Sindicato ATE de la CTA, Argentina) y Alina Duarte (Periodista independiente especializada en realidad latinoamericana).

Las personas invitadas **aportaron la visión específica de la realidad latinoamericana** en varios aspectos relacionados con la política en general y la actividad sindical en particular. En el caso de Alina Duarte su perspectiva más amplia de la política latinoamericana contribuyó para explicar “la situación de América Latina con base en las coberturas que realicé recientemente en Washington, Santiago de Chile, Quito, Ciudad de México, etc.”. Tal como se menciona en el informe final (página 28) “A la par las fechas elegidas para su realización resultaron relevantes tanto por el momento político en el que se encontraban determinados países de América Latina (Chile y Bolivia) como por la conexión que estas situaciones tuvieron con relación a las jornadas. Por todo ello valoramos de forma positiva estas jornadas y destacamos este evento como una de las actividades esenciales en el proyecto”.

El aporte de Roberto Saldaña estuvo más referido al trabajo sobre incorporación de **la mirada de diversidad sexual** en las actividades sindicales. Cuando se le consulta sobre la realidad que trajo al seminario, comenta que (en su sindicato) “Presionamos y propusimos que empezara a trabajar con enfoque de diversidad sexual y genérica, entonces hemos aportado al debate de la incorporación del enfoque, o en otros temas en el que el movimiento sindical ha tenido deuda histórica (género, diversidad sexual, etc.). Los sindicatos vienen construido masculinizado desde la dirigencia y las bases. Nuestra misión es transformar esas agendas y volver más inclusivas”. Reconoce también que el papel de Paz y Soli en el trabajo de este proyecto ha sido relevante ya que, especialmente la técnica de educación, “ha intentado hacer las actividades de otra manera e intentando sacar al sindicato de su zona de confort que suele ser un tanto conservadora”.

Menciona también la **jornada formativa** que se hizo para personal dirigente en el sindicato en Bilbao. Señala que “Fue un espacio interesante pero no estaba todo el Consejo Directivo, mayoritariamente han sido las mujeres y eso demuestra como cuesta a los hombres en los sindicatos deconstruirse y tener nuevos enfoques. Yo creo que lo más interesantes de este tipo de espacio es las ganas de aprender del equipo. Es un equipo que está en constante debate y retroalimentación. Están tratando de coordinar de mejor manera cooperación y educación. Han dado el giro de ser una fundación un poco más ‘fraterna’ con las contrapartes, no como en un rol superior. Paz y Soli está en el camino de generar relaciones más horizontales con sus socias en terreno”.

Como puede apreciarse la mirada de Saldaña recorre diferentes aspectos de la intervención. Por un lado, explica cómo su participación ha sido útil para conocer la experiencia que se está realizando en El Salvador para la incorporación de la

diversidad sexual en los debates sindicales. También hace un repaso de sobre la poca participación de hombres en la jornada formativa realizada en Bilbao, y cómo cuando el tema está centrado en género o diversidad sexual resulta difícil involucrar a los hombres. Para finalizar, en una lectura del trabajo de Paz y Solidaridad con sus contrapartes, alabando la mirada horizontal y colaborativa que está afianzando la organización.

Para finalizar con el aporte de las personas de América Latina invitadas a la jornada internacional, diremos que el aporte de Clarisa Gambera estuvo centrado en el trabajo que está realizando el movimiento feminista en Argentina, en los debates sobre la despenalización del aborto, así como en el proceso, que están llevando adelante, para incorporar espacios formales sobre derechos de mujeres en el movimiento sindical.

Como recomendación podría citarse que para futuros proyectos **se mantenga este tipo de participación** orientación a poner en valor las experiencias de personas y organizaciones del Sur Global.

También se considera relevante el tipo de vínculo que se tiene tanto con Movimientos Sindical Salvadoreño Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES como con el Sindicato ATE de la CTA, Argentina. En ambos casos se alienta a **seguir profundizando las alianzas y promover sinergias**.

Se sugiere, además, que se avance en el empleo de **otras metodologías** para la creación de conocimiento provenientes de las epistemologías críticas y de la Educación Popular como puede ser la Sistematización de Experiencias y la Investigación Acción Participativa.