

4. Evaluación externa

- Informe de evaluación
- Anexo plan de comunicación
- Contrato
- Factura
- Pago



Misión de evaluación final del proyecto "Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de la ciudad de Hlel (gobernación de Túnez) y de Sers (gobernación de El Kef), Túnez.

Antecedentes y contexto	2
Grupos destinatarios y beneficiarios del proyecto	3
Objetivo y alcance de la evaluación	3
Zona geográfica de intervención	3
Metodología de evaluación	3
Métodos de recogida de datos	4
Análisis	5
Análisis e interpretación de la información recogida y de los resultados de la evaluación.	6
1 Eficacia	6
2 Eficiencia	27
3 Impacto logrado y previsto	31
4 Sostenibilidad :	32
6 Integración de la perspectiva de género en el desarrollo de proyectos	35
7 Sostenibilidad medioambiental	36
8 Respeto de la diversidad cultural en la intervención de las zonas destinatarias	36



Lista de siglas

ACPP- Asamblea de Cooperación por la Paz
UGTT- Unión General Tunecina del Trabajo
LTDH- Liga Tunecina de Derechos Humanos
AACID- Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
GDA- Grupo de Desarrollo Agrícola
CFA- Centro de Formación Profesional
CNSS- Caja Nacional de la Seguridad Social
OCDE- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
AFTURD- Asociación de Mujeres Tunecinas para la Investigación sobre el Desarrollo
URT- Unión Regional de Túnez

Antecedentes y contexto

El proyecto "Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de Cité Hlel (gobernación de Túnez) y Sers (gobernación del Kef), Túnez", realizado por Asamblea de Cooperación para la Paz (ACPP), Association Appui aux Initiatives dans le Secteur Agricole (AISA), Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme (LTDH) y Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID).

Este proyecto pretende abordar la falta de acceso de dos grupos de población necesitados, uno rural y otro urbano, a los derechos humanos básicos y de segunda generación, como el derecho a la participación ciudadana, los derechos socioeconómicos y los derechos socioculturales.

La estrategia de intervención del proyecto se basa en el plan estratégico de la ACPP y se estructura en torno a seis ejes: i. Fortalecer la sociedad civil y acompañarla en su proceso de transición hacia una sociedad democrática y defensora de los derechos humanos, centrando este proceso en la defensa de los derechos sociales, económicos, culturales y políticos de los grupos más vulnerables; ii. Fortalecimiento de los actores sindicales del país y sensibilización de la población tunecina sobre su papel, con el fin de incrementar la demanda de derechos laborales y económicos por parte de la población; iii. El apoyo a modelos de desarrollo que promuevan la igualdad de género y combatan la violencia contra las mujeres, con el objetivo de lograr un desarrollo democrático, justo e igualitario; iv. La promoción de la economía social y solidaria (ESS) como generadora de oportunidades económicas para las mujeres y el desarrollo comunitario, v. El abordaje de las causas de los fenómenos migratorios y la protección de los migrantes, refugiados y desplazados, especialmente en la región mediterránea. La participación social de los jóvenes, la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

El proyecto pretende contribuir a la defensa y promoción de los derechos económicos, sociales y culturales, los valores democráticos y la paz en las gobernaciones de El-Kef y Túnez.

El objetivo específico del proyecto es mejorar la igualdad de acceso a los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de 1.210 personas (589 hombres y 621 mujeres) en Sers, gobernación de El Kef, y de 947 (415 hombres y 532 mujeres) en Cité Hlel, gobernación de Túnez.

Los resultados previstos son los siguientes

Resultado 1: En el mes 16, 1.210 personas (621 mujeres) de la comuna rural de Sers y 947 (415 hombres y 532 mujeres) de Cité Hlel habrán visto promovido y reforzado su derecho a la participación política en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.

Resultado 2: En el mes 18, los derechos económicos y sociales de 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) en Sers y 250 (140 mujeres y 110 hombres) en Cité Hlel se habrán promovido y mejorado en pie de igualdad.

Resultado 3: En el mes 20, se habrá promovido el derecho de acceso a la cultura y la participación en la vida cultural de la comunidad de 600 personas en la comunidad de Sers (310 mujeres, 290 hombres) y de 475 personas en Cité Hlel (255 mujeres, 220 hombres).



Resultado 4: En el mes 16, se promovió la capacitación y el liderazgo de 50 mujeres en las estructuras locales, regionales y nacionales del sindicato tunecino UGTT.

Grupos destinatarios y beneficiarios del proyecto

Sers: 1.210 habitantes (589 hombres y 621 mujeres) de Sers. Más del 30% de la población tiene menos de 20 años.

Cité Hlel: 947 habitantes (415 hombres y 532 mujeres). Más del 30% de la población tiene menos de 20 años.

Beneficiarios indirectos: 12.108 habitantes (5.898 hombres y 6.210 mujeres) de la comuna rural de Sers y los 9.471 habitantes (4.157 hombres y 5.314 mujeres) del distrito urbano de Cité Hlel en Túnez.

Objetivo y alcance de la evaluación

La evaluación externa final del proyecto "Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de la ciudad de Hlel (gobernación de Túnez) y de Sers (gobernación de El Kef) tiene como objetivo valorar a) la pertinencia, b) la coherencia, c) la eficacia, d) la eficiencia y e) la sostenibilidad del proyecto en relación con su objetivo general y sus principales resultados, de acuerdo con los criterios de evaluación del CAD-OCDE y los de la Cooperación Andaluza.

Por tanto, el objetivo de esta evaluación externa final es valorar la calidad de la ejecución del proyecto y destacar las principales lecciones aprendidas del mismo. Constituye una herramienta de aprendizaje relevante para conocer el funcionamiento, resultados y efectos de la intervención de cara a orientar futuras actuaciones, así como para dar cuenta de los actores implicados en la intervención, tanto en Andalucía como en el país socio.

En particular, la evaluación deberá verificar el cumplimiento de los criterios de calidad de la cooperación andaluza y medirá/analizará los siguientes puntos

- La eficacia en el cumplimiento de los indicadores, resultados y objetivos establecidos en la matriz de planificación.
- Eficacia y viabilidad del proyecto;
- Impacto logrado y esperado;
- Sostenibilidad del proyecto (conectividad en el caso de intervenciones de acción humanitaria);
- Apropiación del proyecto por las partes interesadas y fortalecimiento institucional;
- Integración de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto;
- Sostenibilidad medioambiental;
- Respeto de la diversidad cultural a nivel de la intervención en las zonas objetivo.

Zona geográfica de intervención

Las zonas de intervención del proyecto son las siguientes: Túnez y más concretamente Cité Hlel, Sers en la gobernación de Kef. La evaluación externa final se llevó a cabo combinando trabajo a distancia y misiones sobre el terreno a Cité Hlel y Sers. Las visitas sobre el terreno tendrán por objeto recopilar datos sobre el terreno de los socios, las partes interesadas y los beneficiarios. Para cada zona de intervención, la lista de partes interesadas se definirá en consulta con los socios.

Metodología de evaluación

Fase preparatoria (estudio documental)

Esta fase es crucial para el inicio del proceso de evaluación y consiste en una revisión de los documentos del proyecto y del funcionamiento interno de los socios del proyecto.

El primer conjunto de documentos servirá de base para el informe inicial detallado. Los documentos presentados se organizarán en función de su fecha y se clasificarán según el tipo de contenido:

Documentos marco: se trata de los distintos marcos lógicos, cuadros de indicadores y documentos estratégicos del proyecto.



Documentos de seguimiento y evaluación: se trata de los distintos documentos de medición de los indicadores objetivo y de los resultados.

Informes: son los distintos documentos de seguimiento y actualización de los avances del proyecto.

Otros: son todos los documentos que no entran en ninguna de las tres categorías anteriores.

Métodos de recogida de datos

La metodología utilizada se basa en un enfoque participativo que permite, a través de sesiones con el equipo de ejecución del proyecto y entrevistas con diferentes socios o actores implicados en el proyecto, recopilar información relevante y orientar progresivamente el trabajo y alimentar la evaluación final.

Los grupos destinatarios de las entrevistas fueron

- El equipo del proyecto - ACPP, LTDH, AISA, UGTT
- Representantes de los grupos destinatarios en Sers y Cité Hlel (por resultado)

En total, se realizaron 9 entrevistas y 3 grupos de discusión durante esta misión, a saber

#	Categoría / Institución	Formato	Duración
1	Socio -ACPP	Entrevista en línea	2h
2	Socio -UGTT	Entrevista en línea	2h
3	Socio - LTDH	Entrevista en línea	2h
4	Socio - AISA	Entrevista en línea	2h
5	Beneficiario- Sers - AISA	Entrevista personal	1h
6	Beneficiario - Sers- Centro de la Juventud - Socio público LTDH	Entrevista personal	1h
7	Beneficiario- Cité Hlel - Centro de la Juventud - Socio público LTDH	Entrevista personal	1h
8	Beneficiario- Cité Hlel - AISA	Entrevista personal	1h
9	Beneficiario- Mujer sindicalista - UGTT	Entrevista personal	1h
10	Beneficiario - Sers	Grupo de discusión	½ día
11	Beneficiario - Cité Hlel	Grupo de discusión	½ día
12	Beneficiario - Mujer sindicalista - Kef	Grupo de discusión	½ día

Se utilizaron los siguientes métodos de recogida de datos

- Entrevistas individuales y en grupo
- Grupos de discusión



Muestreo: El muestreo se realizó sobre una base razonable y aleatoria. La base razonable se refiere a la triangulación en la elección de los beneficiarios, las actividades y los entrevistados (hombres, mujeres). La selección aleatoria consiste en tomar los grupos que están disponibles y sustituir los que no lo están durante el periodo de evaluación.

Análisis

El objetivo de esta parte, que constituye el núcleo de la evaluación, es medir el grado de éxito del proyecto en función de los ocho aspectos siguientes

- Eficacia en el cumplimiento de los indicadores, resultados y objetivos establecidos en la matriz de planificación.
- Eficacia y viabilidad del proyecto;
- Impacto logrado y esperado;
- Sostenibilidad del proyecto (conectividad en el caso de intervenciones de acción humanitaria);
- Apropiación del proyecto por las partes interesadas y fortalecimiento institucional;
- Integración de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto;
- Sostenibilidad medioambiental;
- Respeto de la diversidad cultural a nivel de la intervención en las zonas objetivo.

Para llevar a cabo esta tarea, se utilizará una combinación de (i) estudio documental, (ii) entrevistas individuales y (iii) grupos de discusión. La combinación de enfoques mixtos favorece una evaluación más eficaz.

El sistema de puntuación: El sistema de puntuación se basa en las normas del Departamento de Desarrollo Internacional. Este sistema utiliza un sistema de puntuación de 5 puntos que se centra en la consecución real de los resultados previstos, de la siguiente manera

Puntuación	Descripción del elemento evaluado
A++	El elemento ha superado considerablemente las expectativas
A+	El elemento superó moderadamente las expectativas
A	El elemento cumplió las expectativas
B	El elemento no cumplió moderadamente las expectativas
C	El elemento no cumplió las expectativas

Análisis e interpretación de la información recogida y de los resultados de la evaluación.

1 Eficacia

A + El elemento superó moderadamente las expectativas

A. Cumplimiento de los objetivos, resultados y compatibilidad de los resultados observados con la finalidad general y la consecución de los objetivos fijados.

El proyecto se compromete a contribuir a la defensa y promoción de los derechos económicos, sociales y culturales, los valores democráticos y la paz en las gobernaciones de El-Kef y Túnez (Túnez) mediante la mejora de la igualdad de acceso a los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de 1.210 personas (589 hombres y 621 mujeres) en Sers, gobernación de El Kef, y 947 personas (415 hombres y 532 mujeres) en Cité Hlel, gobernación de Túnez. Este compromiso se refleja en los diversos resultados esperados que se han examinado en esta evaluación.

Resultado 1: En el mes 16, se habrá promovido y reforzado en igualdad de condiciones el derecho a la participación política en la toma de decisiones de 1.210 personas (621 mujeres) en la comuna rural de Sers y 947 (415 hombres y 532 mujeres) en Cité Hlel.

A1.R1: Creación del equipo de coordinación del proyecto

El equipo del proyecto está compuesto principalmente por los coordinadores de ACPP, AFTURD, UGTT y LTDH. El coordinador de AFTURD fue sustituido por el coordinador de AISA tras la aprobación del donante para el cambio de socio.

Existe una rotación de personal a nivel de los diferentes socios del proyecto, lo que ha causado dificultades en la continuidad de la ejecución del proyecto.

Este equipo, en el nivel inicial, mantuvo un nivel regular de comunicación, especialmente durante el periodo de la pandemia, para ajustar las actividades y el calendario y evaluar el progreso del proyecto.

A medida que avanzaba el proyecto, esta comunicación se redujo a una comunicación bilateral entre ACPP y cada uno de sus socios para hacer un seguimiento de la ejecución de las actividades y superar los obstáculos a la ejecución.

A2.R1: Formación en participación democrática para líderes locales

El objetivo de esta primera actividad es reforzar el compromiso cívico de los participantes, dotarles de nociones básicas de ciudadanía, actividad y participación en la vida pública y desarrollar sus capacidades para que puedan desempeñar un papel activo en la sociedad civil y la vida democrática.

En el marco de este proyecto se celebraron dos sesiones de formación, una dirigida a los beneficiarios de Sers y otra a los de Cité Hlel.

Además, se dispone de un manual de formación en el que se resume lo aprendido durante la formación. Cada curso de formación dura cuatro días. Las jornadas de formación se organizan por temas (Tema 1: Diagnóstico territorial ciudadano, Tema 2: Puesta en marcha de un proyecto de acción social, Tema 3: Gestión municipal y



descentralización, Tema 4: Descentralización, Tema 5: Enfoques participativos en la gobernanza local, Tema 6: Responsabilidad social).

En el diseño inicial de la acción, esta formación estaba destinada a 20 líderes (10 de la región de Sers y 10 de la región de Cité Hlel, incluidas al menos 10 mujeres) y se extendía a lo largo de 12 días (4 horas cada uno) (6 sesiones para los jóvenes de la región de Sers y 6 sesiones para los jóvenes de Cité Hlel). Para optimizar la puesta en marcha de esta acción y garantizar la movilización de los jóvenes durante toda la formación, el equipo del proyecto optó por modificar el enfoque recomendado para reducir el número de días en la zona de intervención (4 días en lugar de 6) y ampliar la duración (6 horas en lugar de 4).

La formación en Cité Hlel tuvo lugar los días 26-02-2022 y 27-02-2022 y los días 05-03-2022 y 06-03-2022 en el centro juvenil de Cité Hlel. Asistieron 16 beneficiarios (07 hombres y 09 mujeres), frente a los 10 previstos inicialmente. Por tanto, AISA superó el indicador previsto inicialmente. Aunque el índice de absentismo en las sesiones de formación fue elevado, 10 de los participantes estuvieron presentes durante toda la formación, El informe del formador es muy detallado y muestra una evolución del aprendizaje de los participantes (utilizando la herramienta de evaluación del aprendizaje Pre-Postest).

La formación en Sers se celebró los días 01, 03, 08 y 10 de marzo en Le Kef. Asistieron un total de 20 personas (11 mujeres y 9 hombres). Por tanto, el equipo de AISA superó el indicador previsto inicialmente. De los resultados del formulario de evaluación se desprende que los participantes quedaron satisfechos con la formación en cuanto a la facilitación, la importancia, el contenido, el intercambio con el formador, la participación y los intercambios con los demás participantes.

La selección de los beneficiarios se basó en las redes AISA en las dos zonas de intervención.

A3.R1: Formación sobre participación electoral (activa y pasiva)

El objetivo de esta actividad es reforzar el compromiso cívico de los participantes de las dos localidades desfavorecidas, tomar nota de sus conocimientos sobre la democracia representativa, el proceso electoral y la democracia participativa y desarrollar sus capacidades para que puedan desempeñar un papel activo en la vida política.

Inicialmente previsto para 8 días por región (2 días para la participación irregular de los votantes, 2 días para el registro de votantes y la promoción de la participación electoral, 4 días para los mecanismos de representación electoral) con 4 horas por sesión y dirigido a 15 personas por región, el equipo de AISA, consensuado previamente con el consultor asignado, decidió reducir los días de formación a 6 días (6 horas por día).

Los temas que se trataron en la formación fueron los siguientes Las nociones fundamentales de democracia y la evolución histórica de la noción así como las diferentes tipologías, la democracia representativa, el proceso electoral incluyendo el marco electoral legal e institucional en Túnez, la democracia participativa, la participación ciudadana a nivel local y sus diferentes niveles, la cultura de los derechos humanos y la comunicación (las nociones fundamentales, el proceso, los tipos..).

Además, los beneficiarios son los mismos para ambas actividades en los dos ámbitos (A2 y A3)

La formación tuvo lugar del 14 al 16 de marzo y del 22 al 28 de marzo en Kef (centro cultural), reuniendo a 19 personas (11 mujeres y 8 hombres) con un alto índice de asistencia (13 participantes asistieron los 6 días). Esto demuestra el interés de los participantes por el contenido que se puso en marcha. Su índice de satisfacción con esta formación supera el 87%. La herramienta de evaluación del aprendizaje utilizada por el consultor muestra un aumento de los conocimientos en la mayoría de los temas tratados.

Para Cité Hlel, la formación tuvo lugar los días 12 y 13 de marzo de 2021, 19 y 20 de marzo de 2021 y 26 y 27 de marzo de 2021, y reunió a 13 participantes (5 hombres y 8 mujeres) en el centro juvenil de Cité Hlel.

Cité Hlel. Cabe señalar que AISA tuvo dificultades para identificar a los líderes locales en Cité Hlel debido a la falta de dinámica asociativa en la zona de intervención.

De los 13 participantes, sólo 4 asistieron a toda la formación y 3 a dos sub-sesiones. El informe del formador muestra una mejora de los conocimientos, sobre todo en los siguientes temas (el árbol de problemas, los perfiles de personalidad, el árbol de soluciones, las finanzas municipales)



El retraso debido a la ejecución del proyecto, entre el periodo de diseño y el periodo de ejecución real, ha afectado en gran medida a este proceso de selección de beneficiarios.

El cambio del contexto político y de la dinámica asociativa y sus repercusiones en las instituciones y los actores locales contribuyeron al desfase entre el diagnóstico inicial y la selección de los beneficiarios realizada por los promotores del proyecto y el despliegue de la actividad. Además, AISA, que sustituyó a AFTURD, se vio obligada a rehacer el trabajo de identificación previa.

En aras de la optimización y con el fin de cumplir los plazos del proyecto y respetar sus compromisos, según las personas entrevistadas, parece que los facilitadores locales de AISA identificaron a las personas más activas de su región basándose en su red y en su conocimiento del terreno.

Comentarios de la evaluación

Contenidos comprimidos

El objetivo de la formación que se imparte es comunicarse eficazmente con un público joven e implicarlo en la formación, por lo que el uso de contenidos comprimidos es una estrategia sensata. Al reunir la información y utilizar elementos visuales atractivos, vídeos y componentes interactivos, es más probable que los jóvenes alumnos se mantengan concentrados y retengan la información.

En este sentido, la estrategia adoptada por AISA a nivel de formación es eficaz y se adapta a las particularidades de los grupos destinatarios.

Aunque el contenido se comprimió, es lo suficientemente completo como para permitir un aprendizaje significativo. Además, el formador implicado tuvo cuidado de no simplificar en exceso para no dar lugar a una comprensión incompleta o inexacta de los diversos temas que se trataron. Equilibrar la necesidad de brevedad con la importancia de proporcionar una educación precisa y equilibrada puede ayudar a crear una formación eficaz y atractiva para un público joven.

El enfoque que se ha defendido ha dado lugar a importantes resultados de aprendizaje para los jóvenes formados.

Las herramientas de evaluación que se presentaron y utilizaron en estas formaciones

El formador movilizado por AISA utilizó varias herramientas de evaluación. Estas herramientas son fundamentales para la formación y se utilizaron para evaluar la calidad del programa de formación y verificar si se habían alcanzado los objetivos de aprendizaje.

El formador utilizó varias herramientas, principalmente fichas de evaluación y un test pre-post en forma de 20 preguntas de opción múltiple (MCQ) sobre los siete temas tratados en la formación impartida. El formador también evaluó en su informe la participación de los jóvenes y su presencia en las formaciones, su satisfacción (animación, importancia, intercambio con los participantes, intercambio con el formador, su participación, el contenido y el marco general)

Mediante la recopilación de estos datos, el equipo de AISA puede identificar los puntos fuertes y débiles, evaluar los métodos de formación e introducir las mejoras necesarias en las futuras sesiones de formación como parte de una intervención más amplia, especialmente porque el mismo contenido se duplica en Cité Hlel y Sers.

Riqueza de contenidos: Arquitectura de la formación

En relación con A2.R1: *Formación en participación democrática para líderes locales*, los temas que se trataron durante los cuatro días de formación son los siguientes Día 1: Ciudadanía Activa incluyendo Diagnóstico de Ciudadanía Territorial, Día 2: Desarrollo de Proyectos de Acción Social, Día 3: Gobernanza Local incluyendo Gestión Municipal y Descentralización, Día 4: Democracia Participativa incluyendo Enfoques Participativos en Gobernanza Local y Responsabilidad Social.

En relación con A3. R1: *Formación sobre participación electoral (activa y pasiva)*, se abordaron varias nociones durante los seis días de formación organizados en Sers y Cité Hlel: Día 1: Democracia participativa; Día 2: El proceso electoral, incluido el marco jurídico e institucional de las elecciones en Túnez; Día 3: Democracia participativa, Día 4: Niveles de participación, ámbitos y mecanismos de participación ciudadana a nivel local, Día 5: Cultura de los derechos humanos, incluida la evolución histórica, las generaciones, Día 6: Introducción a la comunicación, introducción al liderazgo, los 8 tipos de inteligencia.



Aunque el contenido es denso, cada uno de los temas tratados en los dos ciclos de formación podría ser objeto de una sesión de formación independiente.

El equipo AISApodría haber priorizado los temas en consulta con el formador para permitirle detallarlos de acuerdo con los objetivos postformación de AISA.

La pedagogía del aprendizaje y el lenguaje para promover el desarrollo en términos de habilidades y conocimientos de los participantes

En cuanto a la pedagogía del aprendizaje, del programa, del informe de formación y de los materiales utilizados para las dos actividades se desprende que se adoptaron varias metodologías. Estas metodologías están diversificadas en cuanto a los métodos utilizados (juegos, actividades de grupo, juegos de rol, vídeos, powerpoint). Además, para cada sesión de formación se presentó una estructuravalidada por AISA y se definieron objetivos de aprendizaje. El equipo de evaluación identificó las herramientas que se utilizaron y que permitieron a los jóvenes participantes reflexionar sobre su aprendizaje y sus progresos a medida que avanzaba la jornada.

El formador utilizó la lengua árabe y simplificó y popularizó los contenidos para garantizar una mejor comprensión de los distintos conceptos y nociones tratados.

A.4.R1 Realización de dos planes de desarrollo local a nivel municipal de forma participativa Sin formación

La aplicación de los Planes de Desarrollo Local en Sers y Cité Hlel se llevó a cabo mediante la contratación de un consultor externo que tuvo que establecer un mecanismo para implicar a las autoridades locales, las comunidades y los beneficiarios del proyecto con el fin de traducir de la mejor manera posible su visión del desarrollo para sus municipios.

La metodología que se desarrolló en Sers se basa en varias etapas:

Etapas 1: Un diagnóstico comunitario participativo mediante tres reuniones que se organizaron en Sers reuniendo a mujeres del grupo de desarrollo agrícola, representantes de asociaciones locales y actores de la sociedad civil) y autoridades públicas (direcciones regionales y representantes del municipio de Sers). Este diagnóstico permitió identificar los sectores prioritarios (agricultura, medio ambiente, social, infraestructuras y equipamientos, sanidad, educación, cultura y ocio), los problemas y las recomendaciones relacionadas con ellos.

Etapas 2: Un cuestionario sobre el terreno con las autoridades locales para contrastar los resultados del diagnóstico con los beneficiarios y los agentes de la sociedad civil.

Etapas 3: La fusión de las dos primeras etapas y la redacción del Plan de Desarrollo Local que incluye los temas prioritarios y una serie de recomendaciones por eje.

La documentación facilitada permitió al equipo de evaluación consultar el Plan de Desarrollo Local de Cité Hlel, además de las listas de asistencia que atestiguan la celebración de reuniones con los agentes locales.

Comentarios de la evaluación

La implementación de este componente del proyecto coincide con la última sesión del concejo municipal que marca el fin del mandato de los concejos municipales electos (2018-2023). La ausencia de una visión clara y de un calendario electoral para las próximas elecciones municipales dificulta la adopción del Plan de Desarrollo Local y su aplicación a tiempo, especialmente si no se vota en la última sesión del consejo municipal.

La nueva constitución que se ha aprobado consagra ciertamente la voluntad de dar más poder local con vistas a delegar más prerrogativas a las autoridades locales. Sin embargo, la supresión por el gobierno del Ministerio de Asuntos Locales (que tomó la forma de una dirección general dependiente del Ministerio del Interior) y la no plasmación de esta voluntad en decretos presidenciales, así como la falta de visibilidad respecto a las próximas elecciones municipales, han obstaculizado la aplicación del proyecto y su sostenibilidad en el tiempo.

Esta dinámica también ha tropezado con varias dificultades relacionadas con el proceso de descentralización, sobre todo porque los cargos electos (y en particular los presidentes de los municipios) son reacios a tomar decisiones importantes (firma de convenios, lanzamiento de proyectos, etc.) en los últimos meses/semanas de su mandato. Los recursos que se han asignado a este componente del proyecto son muy escasos en comparación con el objetivo fijado. Esto ha provocado que no se difundan los resultados entre la población local.



A5.R1: Creación de una red de actores locales para la defensa y la asistencia en cuestiones generales de la región y la preparación de casos legales.

En su concepción, esta actividad consiste en la creación de una red de líderes locales que presten asistencia y asesoramiento informales orientados a la resolución de problemas locales. Para ello, se les capacita para preparar informes jurídicos e informativos destinados a los representantes de las autoridades locales, con el fin de orientarles en la toma de decisiones y la defensa de sus intereses. La red tiene un mandato preventivo dirigido especialmente a los jóvenes.

En concreto, la elección de este núcleo de 10 jóvenes (5 jóvenes de la gobernación de Kef y 5 jóvenes de Cité Hlel) se hizo entre los participantes que habían seguido los cursos de formación impartidos en el marco del primer resultado. Los criterios que se adoptaron fueron los siguientes: la asistencia de los participantes a los módulos de formación, sus puntuaciones en la herramienta de evaluación de conocimientos, su voluntad de mejorar sus comunidades, su experiencia asociativa, su nivel de estudios y su predisposición a seguir un ciclo de formación. Se organizaron dos jornadas de formación de ocho horas cada una, en lugar de tres jornadas de cuatro horas cada una, los días 29 y 30 de marzo de 2022. El objetivo de la formación era que los participantes adquirieran nuevas competencias y conocimientos en materia de defensa y asistencia en asuntos de la región y preparación de informes jurídicos. Se trataron tres temas (principios y mecanismos de buena gobernanza, planificación y ejecución y defensa).

La herramienta de evaluación del formador muestra un alto nivel de satisfacción entre los participantes con el intercambio con los participantes, el marco general, el contenido y la facilitación.

Comentarios de la evaluación

Desde un punto de vista cuantitativo, esta actividad alcanzó los indicadores fijados. Desde el punto de vista cualitativo, la evaluación permitió comprobar la existencia de un seguimiento realizado con la red de actores en torno al tema de la cobertura social. En efecto, estos actores fueron el centro de una campaña de sensibilización sobre la seguridad social en colaboración con la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) de Kef.

Sin embargo, en relación con el diseño inicial de la actividad (en particular, la promoción, la asistencia sobre cuestiones generales y la preparación de expedientes jurídicos) y en ausencia de un mecanismo y herramientas de seguimiento de los líderes locales tras la formación, es difícil para el equipo de evaluación medir en qué medida esta actividad permitió realmente a estos jóvenes resolver y/o ayudar a resolver problemas locales y el número y la calidad de los expedientes que se prepararon.

Uno de los testimonios recogidos en esta misión nos permitió documentar el impacto de esta formación: *"Participé, al final de la formación, en el consejo municipal, como miembro independiente con unas diez personas, cada una en su ámbito, medio ambiente, desarrollo, etc. No conocía los procedimientos, pero gracias a este proyecto aprendimos a actuar mejor, conozco mejor mi derecho al medio ambiente, cómo puedo tomar decisiones. También sé que tengo derecho a recurrir al tribunal administrativo si no me dan la información que necesito. Hay un grupo que trabaja en el Kef oriental y otro en el Kef occidental, algunos de ellos trabajan sobre las mujeres y sus derechos, como el transporte. Hablamos con los ciudadanos y les concienciamos.*

R2 En el mes 18, los derechos económicos y sociales de 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) en Sers y 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) en Cité Hlel habrán sido promovidos y mejorados en igualdad de condiciones.

A1.R2: Mejorar las competencias profesionales sectoriales de los beneficiarios para aumentar su empleabilidad y su acceso al empleo.

En cuanto a su diseño, esta actividad pretende reforzar la empleabilidad de 25 personas por zona de intervención (Sers y Cité Hlel) mediante la impartición de formación profesional continua en diversos ámbitos (costura, transformación de productos lácteos, agroalimentación) por parte de una entidad pública especializada en formación profesional. Como seguimiento de estos cursos de formación, se adquirieron equipos y materias primas



para los beneficiarios, lo que les permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos y, en última instancia, comercializar los productos. Esto repercutió directamente en la mejora de sus condiciones socioeconómicas. Dado que los dos enfoques adoptados por AISA para la ejecución de las actividades son diferentes entre las dos zonas, el equipo de evaluación detallará a continuación el desarrollo de la intervención:

A nivel de la intervención en Sers - Gobernación de Kef

El grupo focal que se organizó con los beneficiarios de esta actividad y los documentos facilitados por los socios del proyecto permitieron examinar la calidad de los distintos cursos de formación impartidos, en particular

- Formación en destilación para un grupo de cinco mujeres durante tres días;
- Formación en avicultura para 24 personas (4 hombres y 20 mujeres) durante 20 días;
- Formación en procesamiento de productos lácteos para 11 mujeres. Esta actividad duró 12 días;
- Un curso de formación de dos días sobre técnicas de secado de frutas y verduras para 5 mujeres de la región de Sers.
- Formación en marketing (estudio de mercado y envasado, técnicas de venta y venta en línea) para participantes que habían recibido formación en transformación de aves de corral y productos lácteos. Un total de 2 personas asistieron a este curso de formación de tres días;

Los beneficiarios presentes en el grupo focal de Sers y en la entrevista de Cité Hlel dieron fe de la calidad de la formación impartida y de su valor añadido. También dieron testimonio de la calidad del estrecho seguimiento que se llevó a cabo tras la formación: "El formador nos hizo un seguimiento telefónico y se implicó mucho con nosotros", beneficiario de AISA-Sers, y de la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y su utilidad: "Adquirimos conocimientos útiles durante las formaciones sobre cría, adquirimos información técnica sobre la conservación de los corrales, la comida y el tratamiento de las gallinas, y esto nos benefició", beneficiario de AISA-Sers.

La metodología adoptada para todos los cursos de formación se basa en fundamentos teóricos y en el aprendizaje mediante la práctica y un estrecho seguimiento.

Las mujeres (en las formaciones sobre avicultura y transformación láctea) se movilizaron a través de la red del Grupo de Desarrollo Local (GDA). Son miembros del GDA y tuvieron la oportunidad de elegir la formación que querían realizar.

AISA optó por una estrategia diferente para la formación en destilación. En efecto, se identificó a una mujer de referencia y el equipo de AISA le pidió que reuniera a un grupo de otras 4 mujeres que estuvieran interesadas en esta formación y desearan participar en una actividad de destilación.

Según el presidente de AISA, esta estrategia redujo los riesgos y garantizó una diversificación de los grupos destinatarios y una menor dependencia del GDA. Es cierto que el GDA ha contribuido en gran medida al buen funcionamiento de la intervención de AISA, pero existen varias dificultades en el establecimiento de esta asociación, sobre todo en la fase de desarrollo de las capacidades profesionales post-sectoriales.

Aunque AISA cumplió debidamente sus obligaciones en relación con esta intervención, en particular la puesta en marcha de una formación de calidad destinada principalmente a las mujeres, el seguimiento, la implicación de los beneficiarios de la formación posterior y su compromiso dependen del GDA, tal y como se establece en el acuerdo de asociación que se firmó con ellos.

A nivel de la intervención en Cité Hel - Gobernación de Túnez

La documentación aportada y la entrevista realizada permitieron al equipo de evaluación identificar los siguientes cursos de formación:

La documentación aportada, así como los testimonios recogidos durante la entrevista y el grupo focal permitieron identificar las siguientes sesiones

- Formación en costura para cuatro mujeres de Cité Hlel en un centro autorizado por el Ministerio de Empleo y Formación Profesional.
- Formación en destilación para cinco mujeres de Cité Hlel durante dos días.
- Un curso de peluquería para tres hombres de Cité Hlel. Esta formación fue impartida por un centro autorizado por el Ministerio de Empleo y Formación Profesional.



- Formación sobre el jarabe de dátiles para 4 mujeres y un hombre de Cité Hlel. Fue impartida por una consultora y se firmó un acuerdo con la empresa IMENROBB SA para la compra de los productos que quedarán sin vender.
- Un curso de formación en marketing para los participantes que han completado los cursos de formación técnica en costura y peluquería. La formación estuvo dirigida a siete personas (3 hombres y 4 mujeres) y duró tres días. La entrevista con el equipo de AISA permitió identificar ciertos elementos relativos a la intervención en Cité Hlel. En efecto, parece que AISA encontró dificultades para identificar a las posibles candidatas a la coordinación "Tuvimos entrevistas con algunas mujeres, pero la policía y los familiares les impidieron/disuadieron de ir a Cité Hlel. Intentamos contactar con un habitante de Cité Hlel (su padre es conocido allí), pero no funcionó. Esta persona debía encargarse de la identificación, movilización y seguimiento de los beneficiarios y de la puesta en marcha de la actividad en general.

A diferencia de Sers, AISA no conocía al grupo antes de la intervención: "Era el facilitador quien buscaba grupos, pero varios candidatos ya no estaban disponibles. Afortunadamente, había una persona clave, un formador, que conocía a la gente de Cité Hlel", presidente de AISA.

Inicialmente, eran AFTURD Y LTDH quienes debían identificar conjuntamente a los beneficiarios para dar seguimiento al diagnóstico inicial que condujo a la formulación del proyecto.

Pasaron cuatro años entre el diseño y la presentación del proyecto y la ejecución real, incluida la transferencia de fondos de la Junta de Andalucía. Este retraso provocó numerosos cambios en la acción, especialmente en el diagnóstico inicial y en la selección de los beneficiarios. Además, durante el mismo periodo, se produjeron varios cambios a nivel interno de cada socio (en términos de equipos, prioridades, proyectos, etc.).

Los cursos de formación que se pusieron en marcha estaban dirigidos a (20 mujeres y 5 hombres - 5 proyectos x 5 personas) en los siguientes ámbitos (costura, destilación, peluquería, etc.). Se realizaron en el marco de una asociación con el Centro de Formación Profesional (CFA), con el que AISA ha firmado un convenio. De este modo, las formaciones fueron certificadas y reconocidas por el Estado, lo que representa un valor añadido para los beneficiarios.

Los cursos de formación se extendieron a lo largo de un periodo de 3 meses con una frecuencia de dos días por semana. Se formó a 5 personas en cada tema, a excepción del grupo de costura, en el que participaron 10 personas. El nivel de compromiso de cada subgrupo dependía de varios criterios. Según los representantes de AISA, el grupo más motivado era el de destilación. Esto se explica por la presencia de mujeres líderes en el grupo y la relación con el formador. Además, cabe señalar que uno de estos grupos está formado por tres personas de la misma familia y dos vecinos. Esto ayudó a consolidar el grupo y a reforzar su dinámica. "Había un grupo de 5, 3 de la misma familia y 2 de sus vecinos, la cohesión del equipo estaba ahí. El proyecto está en su casa. Le dedicaron un espacio en su casa porque tenía el apoyo de la familia". Presidente de AISA

Según los representantes de AISA, la adquisición de equipos y materias primas se hizo de mutuo acuerdo con las beneficiarias: "Al principio íbamos a comprar una máquina de coser profesional y ponerla en un taller para uso común, luego, tras una larga discusión, decidimos no comprarla. Entonces decidimos que compraríamos máquinas de coser, planchas y telas para cada beneficiaria para uso individual. Cada una de ellas podrá trabajar y podrán comercializar juntas los productos" presidente de AISA.

"A los hombres que se dedicaban a la peluquería, les compramos el material, y prefirieron trabajar libremente sin tener una tienda" presidente de AISA.

El presupuesto se repartió a partes iguales entre los cinco grupos. Cabe señalar que en un principio AISA no tenía previsto comprar la materia prima a las beneficiarias, en aras de la eficacia y dado el nivel de vulnerabilidad de las beneficiarias AISA prefirió hacerlo ajustando el presupuesto y adelantando dinero.

La entrevista realizada a una beneficiaria en Cité Hlel, le permitió volver sobre la calidad de la formación en destilación que recibió. "Fue una experiencia positiva, con un buen ambiente. Después recibimos nuestro equipo, yo había mencionado durante la formación que tenía una habitación, el garaje de la casa de mis padres. Así que preparamos un contrato con mi padre para la explotación del espacio, recibí el equipo y abrí una patente,



actualmente estamos trabajando en este espacio y hemos puesto en marcha un proyecto por nuestra parte y hemos hecho un evento para inaugurar el espacio. Beneficiario de AISA Cité Hlel.

En cuanto al seguimiento posterior a la formación, la beneficiaria con la que nos reunimos dio fe del seguimiento que nos proporciona la formadora: "Siempre estamos en contacto con la formadora y a veces la llamamos para pedirle consejo. Nos dio su número y sus datos de contacto en las redes sociales y le notificamos cada paso que damos". Cité Hlel, beneficiaria de AISA.

Comentarios de la evaluación

Composición de los grupos e identificación de los temas de formación

El planteamiento de AISA para la identificación de los temas de formación difirió entre las dos zonas y dependió en gran medida de los grupos, su interés y su motivación. En el caso de los beneficiarios de Sers, esta identificación se realizó antes de la concepción del proyecto, tras una consulta organizada con los beneficiarios. Esto ayudó a mantener su motivación, a consolidar la relación de confianza entre ellos y AISA y a mantenerla potencialmente. "Conocimos el proyecto a través de la GDA y de la Sra. Saloua Kennou (AISA). Fuimos contactados por la GDA para participar en el proyecto, habíamos estado presentes desde 2015, cada uno en un grupo específico." beneficiario AISA - Focus Group Sers

"Me mantuve en contacto con el grupo sers, ocasionalmente siguiéndoles como individuos. El contacto no se ha interrumpido desde 2016. Es un grupo bastante dinámico. En general, eran las mujeres las más motivadas para trabajar. Los hombres estaban mucho menos motivados. Presidente -AISA

Para los beneficiarios de Cité Hlel, y dado que AISA no tenía contacto con un grupo en particular, la elección de los temas se hizo en función de los grupos preidentificados (en particular las mujeres líderes) de su interés y de su perspectiva de desarrollo.

Aunque la motivación de los distintos grupos no era homogénea, es probable que este enfoque fomente la implicación de los beneficiarios en la formación profesional y permita la adquisición de competencias acordes con sus intereses.

En cuanto a la composición de los grupos, AISA optó por la identificación por grupos coetáneos y que ya se conocían anteriormente para la mayoría de los grupos de Cité Hlel y el grupo de destilación de Sers. Según los distintos testimonios recogidos, este enfoque contribuyó al buen desarrollo del proceso, de la formación y de la post formación.

De este modo, AISA pudo reducir los riesgos de una posible retirada de los beneficiarios al optar por una diversificación de los métodos de elección y por la elección de los grupos. Además, hay que señalar que los grupos de Sers son en su mayoría miembros del GDA. La asociación con esta estructura para la selección de los beneficiarios es una baza importante para el proyecto y es probable que favorezca la sostenibilidad de la intervención.

Asociaciones para la certificación de la calidad de la formación

Las distintas asociaciones que AISA ha desarrollado con las instituciones públicas y, en particular, con el Centro de Formación Profesional son una garantía de calidad, sobre todo porque estas formaciones están diseñadas para responder a las normas y exigencias de carácter reglamentario y profesional. Este enfoque tiene un doble objetivo, permite a los beneficiarios cumplir con las normas nacionales y por lo tanto en el caso de que necesitan ser aprobados por las autoridades.

Seguimiento de proximidad

Aunque el seguimiento y apoyo post formación de los beneficiarios no estaba conceptualizado en el marco de esta intervención, fue realizado de manera informal por los representantes de AISA y por los formadores movilizados por el Centro de Formación Profesional.

Las entrevistas y los grupos focales realizados confirmaron el valor añadido de este apoyo para todos los beneficiarios, especialmente en la fase de aplicación de las lecciones aprendidas y de las enseñanzas extraídas: "Poner en práctica el proyecto es un reto importante, no es un problema de apoyo porque AISA nos hace un seguimiento regular. Beneficiario de AISA - Grupo focal Sers



El estrecho seguimiento se extendió a lo largo de la formación y después de ella: "El formador siguió cada una de nuestras etapas de aprendizaje. Nos dio a elegir entre la fabricación de queso y la avicultura" Beneficiario de AISA - Grupo focal Sers

"Fue una buena experiencia, el formador nos siguió durante los 3 meses, con una comunicación bastante fluida" Beneficiario de AISA - Grupo focal Sers

El carácter informal de este apoyo reforzó los lazos de confianza ya establecidos con los beneficiarios. "Conocemos a la Sra. Salwa desde hace años, es una gran mujer, nos llama todo el tiempo para seguir nuestros progresos y nos ayuda a encontrar soluciones a los problemas y limitaciones a los que nos enfrentamos... A veces, cuando estamos desmotivados, es ella quien nos motiva, incluso se ofreció voluntaria para ayudarnos a trasladar el equipo". Sin embargo, aunque este componente es rico, lamentablemente no se ha documentado.

Además, las representantes de AISA asistieron a varias reuniones de seguimiento con el GDA en presencia de las beneficiarias para hablar de los avances, las dificultades y las limitaciones, al tiempo que se buscaban soluciones. Según las mujeres entrevistadas en este grupo focal, el problema no reside en el seguimiento realizado por AISA, incluidos los consejos prácticos y las herramientas, sino en su posterior aplicación por parte del GDA. Lamentablemente, estos intercambios informales no están documentados por AISA en el marco de esta misión de evaluación, a excepción de la estrategia del punto de venta de Sers (véase más adelante en el informe de evaluación A2.R2).

A2.R2: Creación y explotación de un centro de transformación de productos agrícolas en la comarca de Sers.

En su concepción, la creación y la explotación del centro de envasado de productos agrícolas debe poner a disposición de los agricultores equipos específicos para la selección, el corte y el envasado de los productos agrícolas.

Punto de venta en Sers

A nivel práctico, esta actividad consistió en la adquisición de equipos para el envasado de productos agrícolas, el acondicionamiento de un componente de la unidad de producción de quesos y el acondicionamiento del punto de venta puesto a disposición del GDA Sers. El 20 de junio de 2022 se organizó un acto de inauguración del punto de venta que reunió a 60 participantes.

AISA ha respetado claramente sus compromisos con respecto a esta actividad, dado que se ha adquirido el equipo de envasado (comprobado durante la visita sobre el terreno), la disposición del punto de venta y la habilitación de un espacio en la unidad de transformación de productos lácteos del GDA.

Cabe señalar que el 07 de junio de 2022 se organizó una sesión en el GDA Sers con el objetivo de establecer la estrategia de venta de Sers y debatir los métodos de funcionamiento del punto de venta. Esta reunión permitió a los miembros del GDA decidir los productos que se presentarán allí, las atribuciones y responsabilidades (quién gestionará el punto de venta). La junta del GDA también acordó adelantar un capital de explotación de 300 TND que cada mujer reembolsará en un periodo de 6 meses y destinar dos recursos a gastos de comunicación (hasta 30 TND al mes) para informar a las mujeres de las actividades, ferias y oportunidades. También se acordó que, si el GDA conseguía movilizar más fondos, reembolsaría los gastos de transporte de las mujeres para que pudieran reducir sus costes de producción. Esta estrategia está disponible en árabe.

Sin embargo, los testimonios recogidos durante el grupo de discusión muestran que este punto de venta no está en funcionamiento continuo.

Los participantes en el grupo focal reconocieron todos los esfuerzos realizados por AISA y las razones del no funcionamiento de este punto de venta se debían a la dinámica de poder a nivel del GDA, que bloqueaba la toma de decisiones. En el informe de actividades del coordinador del proyecto AISA y en los intercambios con sus representantes, se planteó varias veces la cuestión de la viabilidad de la intervención. Los representantes de AISA recomendaron al GDA la contratación o formación de beneficiarios para gestionar el punto de venta.



"Tuvimos varias reuniones a nivel de la GDA, en presencia de la Sra. Salwa Kannou (presidenta de AISA), en las que acordamos contratar un recurso a tiempo completo a través de la oficina de empleo, pero nunca se hizo ningún seguimiento y estas decisiones no se llevaron a la práctica", Sers, beneficiario de AISA.

Debido a la no continuidad de la actividad este punto de venta, que también alberga la unidad de envasado y el equipo, este último no es utilizado regularmente por los beneficiarios a los que inicialmente iba dirigido el proyecto.

Además, cabe señalar que un consultor externo elaboró una estrategia de comercialización para el punto de venta y el centro de envasado.

Además de las razones mencionadas, el equipo de evaluación también desea vincular este bloqueo a la ausencia de un recurso dedicado a la gestión del centro. Los miembros del GDA están negociando actualmente con el consejo de administración la posibilidad de movilizar dicho recurso en el marco de un instrumento estatal (por ejemplo, un contrato voluntario) que garantice el funcionamiento mínimo del punto de venta. A nivel de productos, la escasez de leche en el país ha afectado al grupo de transformación de productos lácteos. Además, la crisis económica está afectando a los grupos destinatarios y aumentando su nivel de vulnerabilidad, lo que les impide movilizar recursos para la adquisición de materias primas de forma continuada.

El equipo de AISA aseguró durante la entrevista realizada, que el seguimiento con el GDA se asegurará más allá de la duración del proyecto con el fin de garantizar la sostenibilidad de la intervención. Además, según el representante de AISA, el GDA celebró recientemente una asamblea general, en la que se reeligió al comité directivo. La elección de los miembros se orientó hacia las mujeres propietarias de explotaciones ganaderas para facilitar el suministro de leche destinada a la transformación.

Además, dos mujeres beneficiarias del GDA pudieron adquirir dos vacas gracias a una subvención/ayuda del Ministerio de la Familia, la Mujer, la Infancia y la Tercera Edad. Estas iniciativas pueden dar más medios a las mujeres miembros del GDA para asegurar una producción continua y garantizar la sostenibilidad de los productos lácteos en el punto de venta.

A3.R2: Creación y puesta en marcha de un espacio de venta de productos agrícolas, alimentarios y artesanales en la región de Cité Hlel.

El 30 de agosto de 2022 se organizó la inauguración del espacio de venta de productos agrícolas, alimentarios y artesanales, que reunió a 18 participantes, en su mayoría beneficiarios de las acciones de formación puestas en marcha. Este evento fue una oportunidad para presentar los diferentes productos de los beneficiarios post- formación.

Inicialmente, este espacio iba a ser cedido por una de las instituciones públicas. Según el equipo del proyecto, los plazos del proyecto y la nueva normativa vigente no permitieron a AISA optar por este escenario. El espacio elegido es propiedad de uno de los beneficiarios del proyecto. Actualmente está gestionado por este último. En el marco de esta evaluación se conoció al beneficiario en cuestión y se visitó el espacio.

"Había mencionado durante la formación que tenía un espacio, el garaje de la casa de mis padres. Así que preparamos un contrato con mi padre para la explotación del espacio, recibí el material y abrí una patente, actualmente estamos trabajando en este espacio y hemos puesto en marcha un proyecto por nuestra parte y hemos hecho un evento para inaugurar el espacio. Beneficiaria de AISA, Cité Hlel

"Una de las mujeres ha formado un grupo y cuenta con el apoyo de la familia, sobre todo teniendo en cuenta su nivel de vulnerabilidad (su marido murió), y está buscando oportunidades de venta. Expone y está diversificando los productos (hace chocolate, mermelada, pasteles sin azúcar añadido) y está mejorando el proyecto". Presidenta de AISA

A4.R2: Formación de la mano de obra para el trabajo decente

En su diseño inicial, esta actividad se dirige a un grupo de 50 personas (de las cuales 30 son mujeres). Se estructura en torno a tres sesiones por área de intervención para tratar temas relacionados con la legislación laboral, el trabajo decente y la seguridad en el lugar de trabajo.



La documentación recogida para esta evaluación muestra que se celebró una sesión de formación en Sers con 31 participantes (29 mujeres y 2 hombres), la mayoría de los cuales pertenecían al Grupo de Desarrollo Agrícola de Sers. La formación duró dos días y versó sobre legislación laboral y trabajo digno (primera sesión) y salud y seguridad en el trabajo en el sector agrícola (segunda sesión).

El formador movilizado utilizó varias técnicas y herramientas de aprendizaje para facilitar la transmisión de la información (preguntas, debates, ejercicios, trabajo en grupo). Cada sesión comenzaba con una evaluación del nivel de conocimiento de los temas tratados y permitía al formador ajustar el contenido en consecuencia. Los objetivos específicos de cada sesión se acordaron con el equipo de AISA.

Del informe del formador se desprende que los temas tratados eran desconocidos para la mayoría de los participantes. También expresaron su voluntad de trasladar este aprendizaje a su entorno profesional y de respetar las normas de seguridad laboral. En cuanto al método de trabajo, es decir, presentaciones, debates abiertos, ejercicios animados y trabajo en grupo, pareció adecuado. Así, los participantes expresaron su satisfacción a pesar de las limitaciones, como el difícil calendario y los objetivos de la formación, que se consideraban difíciles antes del taller. Al final, estos objetivos se alcanzaron al término de la formación.

En Cité Hlel, se organizó una actividad de sensibilización sobre salud y seguridad en el trabajo para 25 mujeres identificadas como grupo que trabaja en condiciones insalubres. Esta actividad duró dos días (22/02 y 11/03 2022) en una fábrica de cerámica situada frente a sus domicilios.

La formadora movilizada tuvo dificultades para reunir a todo el grupo, las mujeres se mostraron reacias a hacerse fotos y a rellenar las hojas de asistencia, pero al final consiguió trabajar con ellas en pequeños grupos y hacerles fotos con las caras camufladas.

En Cité Hlel, el equipo de AISA, en consulta con el formador, eligió a un grupo de mujeres alfareras, ya que este barrio alberga a una población conocida por sus hornos tradicionales. Durante las visitas preliminares realizadas por AISA en Cité Hlel, se detectó que este grupo de mujeres trabajaba en condiciones insalubres, lo que sin duda repercutía negativamente en su salud. De ahí la pertinencia de sensibilizar a esta población en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El equipo de evaluación desea subrayar que el equipo de AISA introdujo varias adaptaciones a las especificidades de los grupos destinatarios. Por ejemplo, en el momento del diagnóstico inicial, el equipo se dio cuenta de que estas mujeres no pueden abandonar su lugar de trabajo para ir al centro juvenil o a otro espacio y participar en la formación. Algunas de ellas han mostrado una especie de desconfianza hacia el equipo de AISA. Por este motivo, el equipo introdujo los siguientes cambios: Favorecer la formación-sensibilización en grupos pequeños en lugar de un grupo grande, no pedir los nombres y datos de contacto de las mujeres para generar confianza y no reforzar la desconfianza existente, no pedir que se firmen las listas de asistencia, hacer recomendaciones sencillas y prácticas sobre salud y seguridad en el trabajo.

Se realizó una evaluación inicial de las condiciones de trabajo de estas mujeres. El equipo de evaluación también desea señalar que se llevó a cabo una evaluación posterior a la sensibilización. El objetivo de esta evaluación era averiguar si estas mujeres tendrían en cuenta o no las recomendaciones formuladas y las adaptarían a su trabajo diario.

En términos de aprendizaje, el equipo de AISA reconoce que "tuvieron que innovar en sus enfoques con determinados grupos destinatarios que tienen una gran necesidad de capacitación y sensibilización sobre sus derechos humanos, pero que no son fácilmente accesibles para los actores de la sociedad civil". Este grupo de mujeres alfareras trabajan en condiciones muy insalubres y tienen hábitos y comportamientos laborales que no respetan su salud ni su seguridad en el trabajo. Esta formación/sensibilización ha servido para concienciar sobre la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo y merece el apoyo de otras reuniones para lograr cambios reales de comportamiento en estos talleres.



Las técnicas y herramientas de aprendizaje (preguntas y debates) fueron favorables y las participantes se mostraron satisfechas. Tomaron conciencia de los efectos negativos de sus condiciones de trabajo y tuvieron en cuenta las recomendaciones presentadas, ya que pidieron que se les proporcionarán petos, viseras y guantes.

A5.R2: Sensibilización de la población de las dos zonas sobre los derechos socioeconómicos

En su concepción inicial, esta actividad iba a consistir en unas jornadas de sensibilización económica dirigidas a 500 personas (275 de ellas mujeres) de las dos zonas de intervención.

El equipo de AISA optó por un enfoque diferente de sensibilización, utilizando las redes sociales como medio de difusión de mensajes y actividades sobre el terreno. Para ello, se llevó a cabo una campaña de sensibilización sobre la cobertura de la seguridad social en colaboración con la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS). Un representante de la oficina regional de la CNSS en Kef acudió a impartir una sesión a los miembros del Grupo de Desarrollo Agrícola de Sers y a los líderes locales. Al final de esta formación, el grupo tuvo que diseñar material de sensibilización para enviarlo al público en general. El grupo acordó preparar un folleto en árabe con un lenguaje sencillo que incluyera los contenidos tratados en la sesión.

A continuación, los jóvenes líderes locales formados previamente organizaron actividades sobre el terreno para contactar directamente con los ciudadanos de la ciudad de Sers. La primera actividad se organizó durante el mercado semanal de Sers, reuniendo a los habitantes de la delegación y de los pueblos periféricos.

Al parecer, esta labor de sensibilización ha continuado en diferentes pueblos. Sin embargo, la documentación no permitió al equipo de evaluación verificar la celebración de estas sesiones. A nivel de las redes sociales, se lanzó una campaña titulada "Vida digna para todos y por todos". Esta campaña, según los documentos recogidos, se limita a la difusión del mensaje de la campaña en posts de Facebook. Parece que no fue seguida de materiales de comunicación ni de una estrategia digital.

R3 Para el mes 20, se habrá promovido el derecho de acceso a la cultura y la participación en la vida cultural de la comunidad de 600 personas de la comunidad de Sers (310 mujeres, 290 hombres) y 475 personas de Cité Hlel (255 mujeres, 220 hombres).

Todas las actividades que se enmarcan en este tercer resultado se han visto facilitadas por las asociaciones ya establecidas entre la Liga Tunecina de Derechos Humanos (LTDH) y las instituciones públicas. En efecto, la LTDH mantiene una asociación permanente con el Ministerio de Juventud y Deportes, que le ha facilitado y permitido crear un marco favorable para la colaboración con el centro juvenil Cité Hlel.

La intervención a nivel de la prisión de Sers se vio facilitada por la relación privilegiada entre el centro cultural de Sers y la prisión, así como por la asociación de la LTDH con la Dirección General de Prisiones.

Sin estas asociaciones, habrían surgido varios riesgos que podrían haber obstaculizado la ejecución de las diferentes acciones.

La crisis del COVID tuvo un gran impacto en la ejecución de las actividades de este resultado, principalmente debido a las diversas limitaciones administrativas que llevaron a la suspensión de las actividades, en particular en los centros juveniles y culturales, para evitar la propagación de la epidemia. Esto provocó un retraso en las actividades y/o un reajuste.

"La crisis del COVID también ha repercutido en esta asociación, ya que en varios momentos de la ejecución del proyecto, tuvimos decisiones de nuestro ministerio de suspender las actividades de los centros juveniles. Por ejemplo, cuando estaban en marcha los talleres de teatro con Foued Litaïem, tuvimos que suspenderlos porque no se nos permitía organizar estas formaciones (debido a la decisión del ministerio). Directora de la Casa de la Juventud de Cité Hlel

A1.R3: Reactivación de centros culturales en desuso o infrautilizados para jóvenes derechohabientes.

Inicialmente, esta actividad consistió en identificar dos centros culturales, uno en Cité Hlel y otro en Sers, y en adquirir y equipar estos centros con suministros y material fungible.

Concretamente, se identificaron el centro cultural de Sers y el centro juvenil de Cité Hlel. En Cité Hlel, el proyecto fue ejecutado por la directora del centro juvenil de Cité Hlel y un profesor de educación cultural del centro juvenil de Cité Hlel. Se planearon dos actividades, la proyección de películas y la organización de un torneo de fútbol.

A nivel de Sers, participaron El director de la Casa de Cultura de Sers, el Presidente del Club Infantil de Sers, el



Presidente de la asociación "Creatividad Escolar" de Sers, el Presidente de la asociación "Festival Cultural" de Sers, el Presidente de la Comisión de Asuntos de la Mujer y la Familia del Ayuntamiento de Sers, un miembro del Consejo Municipal de Sers y un representante de las personas discapacitadas de Sers. Las entrevistas se realizaron por teléfono. Las conversaciones versaron sobre cómo llevar a cabo las actividades y cómo implicar al director de la Prisión de Sers y al Delegado de Sers.

Para las actividades: Se planificaron 8 sesiones de teatro, en las que participaron los internos de la prisión de Sers, y se representó una obra final en la prisión, a la que asistieron representantes de las autoridades locales, personal de LTDH, personal de la prisión y otros internos.

La actividad Maratón no se llevó a cabo debido a la crisis sanitaria.

Tras la primera reunión con los directores de estas instituciones, se elaboró una lista de necesidades. A partir de esta lista, el equipamiento que se puso a disposición de las dos instituciones es el siguiente

Casa de Cultura de Sers	Centro Juvenil Cité Hlel
Una unidad de sonido de pequeño formato 5 ordenadores Un proyector de vídeo - suministrado a la prisión de Sers Instalación de un escenario teatral permanente en la prisión de Sers	6 persianas Una impresora en color HP Un proyector de vídeo 5 PC Altavoz Bluetooth (altavoz y micrófono)

La directora del centro juvenil Cité Hlel, entrevistada durante esta misión, reconoce que las asociaciones con actores de la sociedad civil, y en su caso con la LTDH, permiten al centro juvenil disponer de más recursos/financiación: "Como saben, los centros juveniles no disponen de un presupuesto suficiente para llevar a cabo su trabajo. Estas asociaciones ayudan a los centros juveniles a ampliar sus actividades, sobre todo porque hay un presupuesto predefinido. Para este proyecto, no sólo teníamos presupuesto para las actividades, sino también para el equipamiento". Director del centro juvenil Cité Hlel

A2.R3: Producción de espectáculos teatrales interactivos a nivel local y regional & A3.R3: Realización de talleres artísticos

Estas dos actividades están combinadas. Los talleres artísticos que se llevaron a cabo dieron lugar a representaciones teatrales interactivas para las dos zonas de intervención (Sers y Cité Hlel).

La documentación aportada y las entrevistas realizadas con la directora del centro juvenil de Cité Hlel y el director del centro cultural de Sers permitieron verificar esta actividad.

El grupo focal que se organizó en Cité Hlel, así como la entrevista con la directora del centro juvenil de Cité Hlel, permitieron al equipo evaluar la calidad de la intervención de LTDH y más concretamente de los diferentes talleres que desembocaron en un espectáculo de teatro interactivo en Cité Hlel.

Los jóvenes que participaron en estos talleres dan fe no sólo de la calidad de los mismos "Me gustaron mucho los talleres de teatro. Espero que podamos avanzar en este tipo de talleres y desarrollar nuestras habilidades" Beneficiario LTDH - Cité Hlel.

El grupo que se identificó era heterogéneo (jóvenes que ya habían hecho teatro y otros que no). Según los participantes en el grupo focal, esto no supuso ninguna dificultad dada la metodología elegida por el formador seleccionado: En la primera sesión, empezamos con las bases del teatro, ya que había algunos jóvenes que ya habían hecho teatro y otros que no. Tomamos ejemplos de cómo se debe vivir el teatro. Trabajamos sobre algunos ejemplos antes de que el Sr. Foued nos propusiera el texto en cuestión (objeto de la obra). Beneficiario de LTDH - Cité Hlel.

La presentación de la obra en sí fue impactante para los jóvenes: "Lo que más me impactó fue cómo gente que no conocíamos nos dedicó su tiempo para venir a ver nuestra obra y darnos una nota. No estamos acostumbrados a este tipo de experiencias" Beneficiario LTDH - Cité Hlel.



Otro participante del grupo de discusión añadió que "hubo gente que no conocemos, que dedicó su tiempo y vino a ver la obra tal y como se presentaba y eso fue muy gratificante para nosotros". beneficiario LTDH- Cité Hlel. La metodología preconizada por el formador permitió un alto nivel de compromiso de los jóvenes a lo largo de los talleres. Aunque el texto de la obra fue propuesto inicialmente por el formador, los jóvenes pudieron adaptar la historia a su propia experiencia, lo que favoreció la apropiación de los beneficiarios. "La obra nos permitió transmitir un mensaje, por eso me gustó" beneficiario LTDH- Cité Hlel. "En relación con la edad de los participantes, el texto y la letra, creo que fue algo Wow" beneficiario LTDH - Cité Hlel.

Estos talleres tuvieron un impacto en los jóvenes beneficiarios "Para mí, esta experiencia tuvo mucho impacto en mí. Básicamente soy una persona muy tímida, y con el formador, durante las primeras sesiones, ni siquiera me atrevía a hablar. El Sr. Foued me gritaba para que me expresara. Pero hoy he ganado confianza en mí misma y puedo hablar delante de mucha gente, incluso de un público" beneficiaria de LTDH - Cité Hlel.

"Me quitó este miedo (الوهقة) Ya no tengo miedo delante de la gente" beneficiario LTDH - Cité Hlel.

La selección de los ocho participantes en estos talleres la realizó el director del centro juvenil basándose en la lista de socios, la actividad, la motivación, la edad y el sexo. "Para el teatro, ya tenemos socios en el centro juvenil, elegimos a los más activos basándonos en los siguientes criterios: (edad: entre 14 y 16 años, paridad hombre-mujer, alumno: saber escribir, motivación). Se eligieron ocho. Directora de la casa de la Juventud de Cité Hlel ". "Sí, es la primera vez que tienen este tipo de experiencia. Trabajar con el Sr. Foued Litaïem, que es conocido y que es su ídolo, y que les forma. Para muchos de ellos, es la primera vez que están en un hotel. Director del Centro Juvenil Cité Hlel.

A nivel de Sers

A propuesta del director del centro cultural de Sers y por recomendación suya, se decidió reorientar los talleres de teatro interactivo en la cárcel de Sers. En efecto, dadas las experiencias anteriores de LTDH y la relación privilegiada del director de la Casa de Cultura de Sers con los funcionarios de la prisión de Sers y su compromiso, el impacto sobre estos grupos vulnerables se vería amplificado.

Aunque este cambio conlleva nuevos retos, sobre todo en cuanto a los procedimientos de acceso a las prisiones, la puesta en marcha de actividades, la adquisición de material, etc., ha dado resultados positivos y un impacto visible en los presos: "Los presos son muy sensibles. Al principio parecía imposible, pero hicieron una obra excepcional. La gente lloró al ver la obra" Director de la Casa de Cultura de Sers -Sers

Se hace promoción de la cultura, hay un gran impacto, una evolución incluso en el comportamiento de los presos. Los que hacen teatro se vuelven positivos. En general, se miman en la cárcel, salen, escuchan música, aprenden nuevas técnicas. Cuando no les visito, me llaman y me envían cartas. Director de la Casa de Cultura -Sers

Esta experiencia en la prisión de Sers ha tenido repercusiones bastante positivas tanto a nivel interno como externo: "Ahora todo el mundo quiere participar, y no conseguimos que todos participen, así que hemos hecho equipos que representan la misma pieza. Director de la Casa de Cultura -Sers.

En una declaración en la televisión nacional, la Dirección General de Prisiones expresó su deseo de duplicar y ampliar esta experiencia.

"Esta iniciativa contribuye a la no reincidencia de los presos y les prepara para su integración en la sociedad.

"Esta iniciativa reduce la distancia entre los internos y el mundo exterior a través de nuevos canales para que el interno no se sienta aislado y desamparado. Ejerce plenamente su derecho a la cultura" Secretario General de la LTDH.

A4.R3: Lanzamiento de dos ciclos del Ciné Forum

En Cité Hlel, esta actividad se basó en la proyección de dos películas seguidas de debates. Los debates permitieron a los participantes reflexionar sobre las cuestiones y los temas abordados por los cortometrajes (Faracha y Spring Dust).



El cortometraje Faracha permitió a los jóvenes de las urbanizaciones de Hlel debatir sobre los diferentes obstáculos a los que se enfrenta el personaje principal y el derecho a ser diferente.

El Polvo de Primavera, que recorre y documenta la revolución tunecina, permitió a los participantes revivir y rediscutir este periodo y compartir sus experiencias.

Más allá del debate, estos cortometrajes ofrecen oportunidades privilegiadas para consolidar las relaciones entre los distintos jóvenes y los representantes del centro juvenil/cultural.

El grupo focal organizado con los beneficiarios del centro juvenil Cité Hlel permitió hacer balance de los ciclos de cine fórum organizados.

Esta actividad duraba dos días e incluía no sólo cinefóruns seguidos de debates sobre temas de derechos humanos, sino también actividades deportivas (principalmente natación y equitación) y recreativas.

Para la mayoría de los jóvenes participantes fue una experiencia única. En términos de tiempo, tuvo lugar después de la proyección de la obra. Dado el éxito de la obra, los jóvenes consideraron estas actividades como una forma de recompensa por sus esfuerzos.

"Esta visita, por lo que he oído, no estaba prevista al principio del proyecto, la idea surgió después de la presentación de la obra. Fue una forma de reconocimiento y recompensa (un regalo) por todo el trabajo que hemos hecho, por nuestros esfuerzos. Y, para ser sinceros, este premio es gratificante y sólo puede mantenernos motivados. Fue una sorpresa para nosotros... darnos las gracias es muy importante para nosotros, es gratificante (el sistema de recompensa). Beneficiarios LTDH - Cité Hlel

A nivel de Sers, inicialmente estaba previsto que el ciclo de cine fórum tuviera lugar en la cárcel de Sers en el marco de la asociación con el centro cultural, beneficiando así a la población reclusa. Sin embargo, debido al cambio administrativo a nivel del Comité General de Prisiones y Reinserción, esta actividad no se llevó a cabo.

Para cumplir su compromiso, la LTDH decidió organizar este ciclo en colaboración con la asociación ACT, con sede en Kef. Los socios optaron por la elección de la película Harka, que trata de las razones del estallido de la revolución tunecina, y del cortometraje Faracha (véase explicación más arriba).

A5.R3: Puesta en marcha de actividades deportivas para jóvenes y mujeres en las dos zonas beneficiarias

El equipo de evaluación pudo recabar información a través de la entrevista realizada a la directora del centro juvenil Cité Hlel.

Cité Hlel

Como la tipología de las actividades no estaba definida de antemano, LTDH dejó la elección de las actividades en manos del centro juvenil. Dado que existía un club de fútbol activo en el centro juvenil, el director del centro eligió un partido de fútbol. Aunque esta actividad no es inclusiva, el director del centro juvenil afirmó que pocas mujeres participan en actividades deportivas organizadas.

"Hubo mucho interés y participación de los jóvenes en las actividades deportivas. Sin embargo, la mayoría de los participantes eran hombres jóvenes. Intentamos mejorar la imagen del centro juvenil y de Cité Hlel, pero hay que saber que los hombres no aceptan a las mujeres en ciertas actividades deportivas. Los padres aquí en Cité Hlel no aceptan y se niegan a que sus hijas participen en actividades deportivas en el centro juvenil. Director del centro juvenil Cité Hlel

El partido de fútbol que se organizó entre el equipo de Cité Hlel y el de Mallasine fue muy tenso, ya que los dos barrios son rivales. Durante el partido de fútbol que se organizó entre Cité Hlel y Mallasine, también hubo dificultades. Directora del centro juvenil de Cité Hlel.

Además, el equipo de la LTDH pudo organizar actividades de equitación, baloncesto y natación en Rades Forêt para los jóvenes de Cité Hlel.

Sers

Lamentablemente, las actividades deportivas en la cárcel de Sers no pudieron organizarse debido a la suspensión de los acuerdos con la dirección de la cárcel por cambios en la administración y en el calendario del proyecto.

R 4: En el mes 16, se habrá promovido la capacitación y el liderazgo de 50 mujeres en la estructura local, regional y nacional del sindicato tunecino UGTT.

Las actividades realizadas en este componente del proyecto son coherentes con el resultado "R4: Se habrá promovido el empoderamiento y el liderazgo de 50 mujeres en la estructura local, regional y nacional del sindicato tunecino UGTT".

Este empoderamiento puede apreciarse tanto a través del aumento de los conocimientos de las participantes como de las competencias de las mujeres sindicalistas beneficiarias de este programa de formación.

Sin embargo, el liderazgo de las mujeres sólo puede aumentar a nivel de la UGTT si la estructura pone en marcha una estrategia clara a un nivel superior.

A1.R4 Formación sindical (salud laboral, negociación colectiva, comunicación oral) para treinta mujeres

En el marco de esta actividad, se organizaron tres sesiones de formación dirigidas a un total de 48 mujeres sindicalistas. (Cada sesión de formación se organizó tanto en Kef como en Túnez. Los expertos que se movilizaron para organizar estas sesiones de formación forman parte de la red UGTT.

A nivel de la UGTT, la sección de Relaciones Árabes, Internacionales y Migración se encargó de la coordinación del proyecto.

En la primera sesión, sobre negociación colectiva, se organizaron dos talleres en Kef y Túnez. El taller de Kef estaba dirigido a 14 (no quince como se menciona en el informe) mujeres del sindicato de base, los sindicatos locales y la junta ejecutiva de URT Kef (textil, correos, caja de seguridad social, turismo, agricultura, SONEDE, STEG, educación, enseñanza superior...). El taller de Túnez estuvo dirigido a 12 mujeres sindicalistas de la Unión Regional de Túnez.

En el informe de la actividad se menciona la distribución de un formulario de evaluación que rellenaron las participantes, pero no tuvimos acceso a estos formularios a efectos de esta misión de evaluación.

La formación se estructuró en torno a contenidos teóricos (fundamentos de la negociación, preparación para la negociación, post-negociación) y una parte práctica en forma de juego de rol que fue muy apreciada por los participantes en la formación.

La segunda sesión de formación sobre salud y seguridad en el trabajo tenía por objeto introducir a los participantes de Kef y Túnez en la importancia de la prevención de los riesgos laborales en general y de los riesgos específicos para las mujeres en particular. Se dedicó una sección a los riesgos relacionados con los covirus en el lugar de trabajo.

Esta formación reunió a 24 participantes en la sesión de Kef y a 10 participantes en la sesión organizada en Túnez. La tercera sesión, dedicada a la comunicación oral, tenía por objeto profundizar los conocimientos de los participantes en materia de comunicación sindical (ética de la comunicación, conceptos de comunicación, ejes de comunicación y difusión de la información). En la sesión organizada en Túnez sólo participaron 8 mujeres sindicalistas, frente a las 17 participantes de Kef.

También hay que señalar que se elaboraron dos manuales. El primer manual consta de una primera parte sobre la legislación nacional e internacional en materia de salud y protección en el trabajo, apoyada por ejemplos prácticos. Una segunda parte sobre la comunicación sindical (enfoques, técnicas y eficacia). Y una tercera parte sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres.

El segundo manual resume lo aprendido sobre la redacción de documentos políticos.

Comentarios de la evaluación

Contenido, formato y calidad de la formación: Las formaciones impartidas se adaptaron a los grupos destinatarios, a saber, las mujeres sindicalistas. La metodología utilizada varió de un formador a otro. Los materiales de formación utilizados por los formadores y disponibles en los documentos proporcionados no permiten al equipo de evaluación verificar en qué medida el contenido se adaptó a las especificidades y necesidades de las mujeres sindicalistas y a su trabajo.

Las participantes en el grupo dieron fe de la pertinencia de los contenidos abordados en los cursos de formación, que responden a una necesidad urgente para todas las mujeres sindicalistas. La ausencia de un plan de estudios específico dentro del programa habitual de formación de la UGTT aumenta la relevancia de estas formaciones.

"La necesidad de formación es importante aquí, carecemos mucho de ella, y sentimos esta diferencia con los compañeros de Túnez, mucho más avanzados que nosotros en materia de formación.

También aprecian la oportunidad de formación, pero también la creación de redes entre los participantes "Mi apreciación es muy positiva, el contenido proporcionado era de buena calidad" beneficiario UGTT -Túnez

Además, según un beneficiario de la UGTT - Sección Regional de Túnez, el contenido que se presentó permitió



a la sección "poner en marcha una iniciativa dentro del mismo departamento para establecer campañas de comunicación y promoción para presentar la Convención 190". Beneficiario UGTT - Túnez

"Esto nos permitió pasar a la práctica con los contenidos teóricos que teníamos, la experimentación que pudimos hacer durante el proyecto, así como las herramientas, nos encontramos preparados para poner en marcha estas campañas de divulgación y defensa (acrónimo, obra de teatro, folletos, pancartas) y las estamos integrando en todos los eventos organizados por la UGTT."

Todos los participantes en el grupo focal de Kef dieron fe de la calidad de los cursos de formación y de los formadores movilizados por la UGTT "Los formadores eran excelentes y muy competentes.

Sin embargo, se hicieron algunas críticas sobre la pedagogía de la formación utilizada "Hubiera preferido que transmitieran los conocimientos de forma más simplificada" Beneficiario UGTT - Kef

Personalmente, los formadores me parecieron muy competentes, pero la pedagogía variaba según cada formador" "Los contenidos eran interactivos y daban ganas de aprender, pero la relación con algunos formadores era muy formal y muy "magistral"" Beneficiario UGTT - Kef. "La sesión no fue necesariamente interactiva y algunos formadores impusieron información sin intercambio.

La documentación proporcionada no permitió al equipo de evaluación consolidar la evaluación escrita de los participantes y apoyar los testimonios de los beneficiarios. Parece que la UGTT dispone de una herramienta interna de evaluación posterior a la formación, pero esta documentación no está disponible ni es necesaria para el proyecto.

Por otra parte, los informes utilizados por los formadores no siguen el mismo modelo.

Duración de la formación: Todos los participantes en los grupos focales y en la entrevista coincidieron en que un día por tema no es suficiente para tratarlo exhaustivamente, profundizar en él y apoyarlo con ejemplos y casos prácticos. "Aunque beneficiosa, una sola sesión de formación no es suficiente, es necesario garantizar una continuidad de estas formaciones y debates" Beneficiario UGTT - Kef.

A2.R4 Sensibilización de un grupo piloto de cincuenta mujeres sobre las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional, los convenios sectoriales, el acoso sexual en el trabajo, las leyes específicas sobre la protección de la maternidad.

La sensibilización de las sindicalistas sobre las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional, los convenios sectoriales, el acoso sexual en el trabajo y las leyes específicas de protección de la maternidad se articuló en torno a un taller único (29-30 de septiembre y 01 de octubre en Hammamet) en el que se reunió en Hammamet a las participantes en las sesiones de formación. Cada día se abordó un tema de sensibilización (Día 1: El principio de no discriminación de la mujer en materia de derechos económicos y sociales en los convenios internacionales y el derecho interno), la segunda sesión se centró en la protección de la maternidad y, por último, la tercera sesión en la violencia contra la mujer y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En total, 40 mujeres participaron en la primera jornada, 40 en la segunda y 36 en la tercera.

Esta sesión estaba dirigida a mujeres sindicalistas de diferentes sectores de actividad profesional.

Comentarios de la evaluación

En el diseño inicial de la actividad, este componente de sensibilización de un grupo piloto de mujeres debía permitir, a través de 5 sesiones de sensibilización, hacer un diagnóstico inicial y comprender las causas de las disparidades en el acceso a las oportunidades entre hombres y mujeres para poder influir en ellas. Este componente de la intervención de la UGTT iba dirigido a mujeres directivas de nivel medio y de diferentes sectores.

Sin embargo, en su aplicación, la intervención adoptó la forma de sesiones de formación (El principio de no discriminación de la mujer en materia de derechos económicos y sociales en los convenios internacionales y en la legislación nacional, la protección de la maternidad y, por último, la violencia contra la mujer y el acoso sexual en el lugar de trabajo.)

A3.R4 Formación de un grupo de treinta mujeres en retórica, redacción de discursos, liderazgo y presencia en espacios públicos.

Esta actividad se celebró en Kef y reunió (29 participantes el primer día, 23 el segundo y 24 el tercero) a mujeres sindicalistas de la gobernación de Kef y de la gobernación de Túnez. El objetivo era reforzar sus capacidades en comunicación escrita, retórica e iniciarlas en la redacción de documentos políticos.

En el informe de la coordinadora, relativo a la tercera actividad, se menciona que la sesión sobre liderazgo y coaching de grupo se llevó a cabo en el marco del taller de sensibilización (véase A2) organizado los días 29 y 30



en Hammamet, haciendo referencia al orden del día establecido en el marco de este taller, y que la sesión, facilitada por la Sra. Hayet Yacoubi, se titulaba "actividad destinada a reforzar la armonía de los miembros del grupo". A falta de la documentación necesaria (orden del día detallado, material de formación, ejercicios), el equipo de evaluación no puede verificar la realización de esta sesión, ni su vínculo con el liderazgo y la presencia en los espacios públicos.

B. Indicadores, fuentes de verificación y resultados

En el Anexo 1 - Matriz de planificación - Comentarios de evaluación sobre los indicadores y las fuentes de verificación figuran comentarios detallados sobre cada indicador.

Algunos indicadores son difíciles de medir ya que no dependen de las actividades acordadas con cada socio y/o de la provisión de recursos específicos.

Ejemplos:

I2.OS 30% de mejora de los ingresos familiares de los 25 titulares de derechos seleccionados (10 mujeres), I2.R2 30% de mejora de los ingresos familiares de 13 responsables del Centro de Acondicionamiento, I3 R2 30% de mejora de los ingresos familiares de 12 beneficiarios en Cité Hlel: Estos indicadores suponen el desarrollo de herramientas previas y posteriores a la intervención para medir los ingresos familiares en Cité Hlel y Sers.

I4. OS 26 mujeres elegidas para los comités regionales de la UGTT y 18 para los comités sectoriales e I2. R4 20% de mujeres elegidas para los comités sectoriales y regionales de la UGTT: Estos indicadores implican la recopilación y el análisis de información procedente de los documentos de gobernanza de la UGTT y el análisis de la lista de personas elegidas para los comités regionales y sectoriales antes y después de la intervención. También está vinculado a las políticas internas de la UGTT. Sería demasiado ambicioso que la consecución de estos indicadores se vinculara únicamente a las actividades organizadas en el marco de este proyecto, que tienen un carácter puntual.

I4.R3 6% de participación de la población en actividades culturales en las dos comunidades beneficiarias: Este indicador supone la definición de los criterios (democráticos, socioeconómicos, etc.) de la población destinataria, una cuantificación de esta población (basada en las encuestas/censos del Instituto Nacional de Estadística y en las estadísticas de la Dirección General de Prisiones)

I3.R4 5% de los responsables sindicales en los medios de comunicación que representan a la UGTT son mujeres: Este indicador presupone el seguimiento de los medios de comunicación y el análisis de las intervenciones en los medios de comunicación de los representantes de la UGTT.

En general, los socios del proyecto deberían haber desarrollado una herramienta/matriz de seguimiento y evaluación que permita a los socios controlar la consecución de los indicadores y la disponibilidad de medios de verificación. Este documento debería alimentarse periódicamente y servir de base para las reuniones del comité de seguimiento/dirección del proyecto.

Además, los modelos de los medios de verificación se han normalizado (informe de los coordinadores, lista de asistencia, formulario de evaluación, informes de los consultores) y se han comunicado a los socios con los planes de trabajo firmados. Las entrevistas y los grupos focales realizados con los beneficiarios y los socios de las distintas intervenciones de AISA, LTDH y UGTT dan fe de la calidad del trabajo de campo realizado. Sin embargo, los medios de verificación, en su concepción, no permiten valorizar y capitalizar estos logros desde el punto de vista de los beneficiarios e integrar sus testimonios y percepciones.

C. Calendario, plan de trabajo y cronograma del proyecto

Inicialmente, la duración del proyecto era de 20 meses con una fecha de inicio inicial del 01 de enero de 2017. En la práctica, la crisis sanitaria ha afectado considerablemente a la ejecución de este proyecto.

Los sucesivos confinamientos provocaron la suspensión temporal de algunas actividades residenciales y las medidas de protección también repercutieron en el calendario de trabajo.

La Junta de Andalucía concedió una primera prórroga de cuatro meses para el periodo de ejecución del proyecto (con fecha 15/04/2020). Esta prórroga fue concedida sistemáticamente por la Junta de Andalucía debido a la suspensión de los trabajos a causa del COVID.

Posteriormente se solicitó una modificación presupuestaria y una prórroga del proyecto hasta el 18/03/2022 (avalada por cartas de AFTURD, UGTT y AFTURD). Esta prórroga, así como las diferentes revisiones del



proyecto, fueron aceptadas en un oficio de la Junta de Andalucía de fecha 28/01/2021.

Una tercera prórroga del proyecto por tres meses (hasta el 18 de junio de 2022) en correspondencia oficial de la Junta de Andalucía de fecha 07/01/2022.

Una cuarta prórroga de la duración del proyecto por dos meses fue solicitada al socio y concedida mediante oficio de la Junta de Andalucía de fecha 14/05/2022. El proyecto debía finalizar el 18/08/2022.

En el documento "Prórroga inicio AACID 16 TUN", presentado a la AACID el 17/05/19, ACPP solicitó posponer la fecha de inicio del proyecto más allá de los dos meses previstos desde el acuerdo, por diversas razones expuestas en la solicitud (El inicio de 16 proyectos simultáneamente de los que implicaba un reajuste interno de la entidad, cambios sociales y políticos en el país desde la presentación de la propuesta (2016) y la fecha de inicio (2019), etc.). La AACID respondió a esta solicitud con el documento "Autoriz. prórroga inicio AACID 16 TUN", recibido por ACPP el 10/006/19, autorizando esta prórroga. Estos dos últimos documentos constituyen la comunicación de inicio con la fecha oficial de inicio del proyecto prevista para el 19/10/2019.

Por lo tanto, el proyecto se extendió a lo largo de un periodo de 34 meses en lugar de los 20 meses acordados con el donante.

Estos diversos cambios han repercutido en el plan de trabajo de cada socio.

Además de la crisis sanitaria, la crisis institucional de AFTURD, que se tradujo en una falta de visibilidad en cuanto a su compromiso con el proyecto y, en consecuencia, con la ejecución de las actividades, fue uno de los factores que provocaron retrasos en el proyecto.

El cambio de AFTURD a AISA fue aceptado por la Junta de Andalucía mediante oficio de fecha 26/07/2021.

Cabe señalar que los calendarios de cada socio se han incluido en el plan de trabajo que organiza la relación bilateral entre la ACPP y cada uno de los socios (LTDH, AISA y UGTT). En el mismo documento se resumen también las fechas de ejecución y presentación de informes.

D. Funcionamiento de ACPP, UGTT, LTDH, AISA

La relación entre ACPP y cada uno de sus socios se rige por un plan de trabajo, un documento bilateral que ha sido firmado por cada uno de los socios.

Este documento incluye la descripción del proyecto, los plazos de ejecución y presentación de informes, el marco lógico del proyecto, el cronograma de cada socio, la descripción detallada de las actividades, el presupuesto y la lista de justificaciones que deben presentarse para cada categoría de gastos, los procedimientos para recibir financiación sobre el terreno, las normas relativas a las modificaciones sustanciales y las normas de visibilidad. El documento también incluye una lista de anexos:

- El presupuesto desglosado que debe gestionar cada socio
- El modelo de declaración de dietas
- Los logotipos de la Junta de Andalucía - Programa de Cooperación Internacional
- El informe provisional de seguimiento de la AECID
- El informe técnico final en formato AACID
- El formato AACID de la ejecución presupuestaria

Existe una clara división del trabajo entre los diferentes socios, siendo cada uno de ellos responsable de un resultado(s) y un conjunto de actividades específicas. La distribución inicial de estas actividades se realizó antes del diseño del proyecto de acuerdo con las experiencias previas de cada socio y su estudio de necesidades/contexto. En consecuencia, la distribución de las actividades es coherente y equilibrada entre los distintos socios.

A la luz de las entrevistas realizadas a los socios del proyecto, no parece existir una dinámica de colaboración entre socios que pueda dar lugar a una puesta en común de recursos y a una transferencia de información, sino más bien a una relación bilateral con el ACPP.

Los representantes de LTDH, UGTT y AISA afirman que mantienen intercambios regulares con ACPP y que la transferencia de información es fluida y transparente en relación con las distintas especificidades/limitaciones vinculadas a la ejecución de las actividades. Los socios reconocen y valoran la relación con el equipo de ACPP a lo largo de todas las etapas del proyecto.

Algunos socios, como LTDH, han encontrado dificultades de trabajo, en particular en relación con los tipos de



documentos justificativos exigidos frente a la tipología de la intervención de LTDH (a nivel penitenciario) “Hay solicitudes que no son coherentes, en la cárcel no podemos tener una hoja de asistencia y fotos” representante de LTDH. Estas limitaciones se derivan de las obligaciones de los donantes y de las fuentes de verificación que se establecieron en el documento del proyecto. ACPP se ha esforzado por facilitar los procedimientos de información a los socios locales, cumpliendo al mismo tiempo con las obligaciones contractuales.

Los cambios en las contrapartes de ACPP y LTDH han supuesto una limitación para los socios. En efecto, como el proyecto se definió en 2016, la mayoría de las personas que lo ejecutaban no participaron en la definición de la acción. Esto generó frustración en los socios, especialmente en lo que se refiere a las diferentes líneas presupuestarias para las actividades: “La no flexibilidad para modificar las líneas; quise modificar algunas de las actividades, me encontré con negociaciones y procedimientos, quería que fuera un trabajo sustantivo, pero al final, acabamos recogiendo las hojas de asistencia. Al final, haces la actividad por la actividad, no por el impacto” representante de LTDH.

Además, el proyecto se extendió a lo largo de un periodo de 34 meses en lugar de 20, y se inició activamente 4 años después de su presentación (debido al no reembolso de la subvención por parte de la Junta de Andalucía). Estos factores tuvieron un fuerte impacto en los socios, especialmente en lo que se refiere a la gestión de la financiación, los cambios de precios debidos a la inflación en Túnez y los costes añadidos, lo que provocó una frustración financiera por parte de los socios del proyecto. El presupuesto de nuestra intervención es muy limitado” Representante de AISA

“El presupuesto que se ha asignado a la intervención de UGTT es irrisorio en comparación con los objetivos fijados, esto ha supuesto una limitación para nosotros” representante de UGTT

E. Comunicación y visibilidad del proyecto

A priori, el equipo no elaboró una guía/estrategia de comunicación y visibilidad del proyecto que definiera los objetivos de comunicación, los grupos destinatarios, los canales y las actividades. Sin embargo, cada socio del proyecto utilizó varios canales de comunicación.

Así pues, los socios del proyecto optaron por la comunicación a través de la red de socios.

En relación con AISA, el equipo de evaluación encontró varias publicaciones y comunicaciones sobre el proyecto en la página de Facebook. Al visitar los puntos de venta de Cité Hlel y Sers, se utilizaron pancartas en las que se indicaba el nombre del proyecto y se mostraban los logotipos de los socios.

Los carteles que se pusieron a disposición de estos espacios no incluían ningún logotipo en aras de la seguridad, la creación y preservación de una identidad propia de cada espacio y la apropiación de los espacios por parte de los beneficiarios más allá de esta intervención. La comunicación en las redes sociales acompañó a todas las actividades organizadas por AISA.

En relación con la identificación de los grupos destinatarios de cada actividad, AISA optó por la comunicación directa (a través de reuniones y sesiones informativas organizadas con mujeres a nivel local (en Cité Hlel y Sers). Estas mujeres fueron un canal de comunicación para sus iguales.

En relación con la UGTT, la comunicación no fue pública, ya que el grupo destinatario identificado era interno. La comunicación fue oficial a través de los canales de transmisión tradicionales de la UGTT (correo enviado por el departamento de relaciones árabes, internacionales y de migración a los representantes de las secciones regionales de Kef y Túnez, y después a la sección de mujeres y niños).

En cuanto a la LTDH, no hemos encontrado ninguna publicación en su página de Facebook relativa al proyecto. La presentación de la obra en la cárcel de Sers fue cubierta por la televisión nacional en el telediario de las 8.

La documentación revisada no ha permitido al equipo evaluador identificar ningún esfuerzo por homogeneizar los mensajes y la presentación del proyecto.

En términos de recursos, no existe un responsable de comunicación dedicado al proyecto. Los socios locales se vieron limitados en términos de comunicación (debido a la falta de recursos dedicados) y movilizaron sus recursos internos para la difusión. Los costes de comunicación incluidos en el plan de trabajo de cada socio son muy limitados.

La documentación disponible, las visitas sobre el terreno a Sers y Cité Hlel, nos permitieron atestiguar la existencia de pancartas específicas del proyecto que incluían el nombre del proyecto, así como los diferentes logotipos de los socios.



F. Factores internos y externos que favorecen o limitan la consecución de los objetivos

Factores que favorecen la consecución de los objetivos

El anclaje de los socios y su relación privilegiada con las instituciones públicas: Las instituciones públicas entrevistadas en el marco de la misión (el director del centro juvenil de Cité Hlel y el director del centro cultural de Sers) dan fe de la calidad de la intervención de la LTDH y de su valor añadido. Ambos representantes confirmaron que los representantes de la LTDH fueron flexibles y tuvieron en cuenta sus necesidades, expectativas y consideraciones. “Propuse cambiar la intervención de la casa de cultura de Sers a la prisión y los representantes de LTDH estuvieron “e acuerdo y me apoyaron”, director de la casa de juventud de Sers.

Las asociaciones establecidas por LTDH con el Ministerio de Juventud y Deportes y la Dirección General de Prisiones facilitaron y aceleraron el proceso y, por tanto, la intervención. A través del enfoque utilizado y escuchando a sus socios, pudieron ganarse su confianza y garantizar su apoyo al proyecto. “Dado que conozco muy bien a los jóvenes que acuden al centro juvenil Cité Hlel, la LTDH me dio libertad para definir los criterios de selección de los jóvenes... Esto permitió motivar a los jóvenes más activos del centro juvenil y garantizar su apoyo al proyecto”, director del centro juvenil Cité Hlel.

AISA también mantiene muy buenas relaciones con los socios institucionales: “El CFA (centro de formación profesional) también ha trabajado mucho con nosotros, hemos firmado un convenio y hemos realizado formaciones”, representante de AISA. “También agradecemos al CRDA que nos ha dado varios consejos y nos ha cedido un espacio y consejos para el zoco solidario. El ayuntamiento de Sers también nos ha cedido una sala para realizar nuestras formaciones” “representante de AISA

“La AVFA también contribuyó al éxito, colaboraron, aunque forme parte de sus atribuciones (convención, formación, diplomas acreditativos), es importante reconocerlo” representante de AISA

Por otra parte, la implicación de las comunidades locales en la identificación de las necesidades y en la planificación de las actividades ha sido muy fructífera desde el punto de vista de la LTDH gracias a su ventaja de proximidad. Esta ventaja debería ser apoyada por las autoridades nacionales que disponen de más medios y de una red de socios más amplia. (Véase el informe de las autoridades locales).

Conocimiento de las necesidades y proximidad a los grupos destinatarios: Esta intervención se basa en un profundo conocimiento de las necesidades de los diferentes grupos destinatarios por parte de AISA, LTDH y UGTT y aprovecha su campo de experiencia y sus proyectos anteriores. Este ha sido uno de los factores que ha favorecido y suavizado las intervenciones con los diferentes beneficiarios y socios.

AISA tiene experiencia en el trabajo con mujeres, en particular en el ámbito agrícola, en Sers, la presidenta de AISA (antigua AFTURD) ha estado en contacto con el grupo de mujeres desde 2016 y sigue su evolución. El grupo focal que se organizó confirmó esta estrecha relación y el agradecimiento de las beneficiarias por la relación privilegiada que mantienen con Madame Salwa Kennou desde hace años. “Nos gustaría dar las gracias de verdad a la señora Salwa, es una gran señora, sin ella, siempre siguiéndonos, llamándonos por teléfono, apoyándonos, aconsejándonos... Es muy transparente con nosotros...” Beneficiarios de AISA-Sers

“He mantenido el contacto con el grupo sers, siguiéndoles ocasionalmente a título individual. El contacto no se ha interrumpido desde 2016. Es un grupo bastante dinámico. En general, eran las mujeres las más motivadas para trabajar.

La LTDH interviene desde hace años en diferentes centros penitenciarios y juveniles para difundir la cultura de los derechos humanos utilizando nuevos enfoques.

A nivel de la UGTT existe una política de refuerzo del liderazgo de las mujeres. La intervención en este proyecto se inscribe en esta orientación. “En general, en todos estos apartados, la UGTT no elige sus proyectos y asociaciones al azar, todos los proyectos que se conceptualizan responden a una orientación específica a nivel de la UGTT.

La UGTT organiza varios cursos de formación para sindicalistas “A nivel de la dirección de la UGTT, la verdad, han invertido mucho en nuestra formación, nosotras las mujeres sindicalistas, incluso han movilizad una oficina privada.

Beneficiaria de UGTT

Relaciones de confianza entre los socios: Todos los socios del proyecto afirman haber tenido una relación fluida con ACPP. “La colaboración fue fluida, el seguimiento también con Natalia. Muchas reuniones” Representante de LTDH. “Estuvimos y estamos en contacto regular con los representantes de ACPP, les mantenemos informados de todo y nos consultamos mutuamente sobre todas las decisiones y especialmente sobre los cambios, incluso los más pequeños”.



Factores que limitan la consecución de los objetivos

La crisis sanitaria: La crisis COVID tuvo un gran impacto en la realización de las actividades, principalmente debido a las diversas limitaciones administrativas que provocaron la suspensión de las actividades, sobre todo en los centros juveniles y culturales, para evitar la propagación de la epidemia. Esto provocó un retraso en las actividades y/o un reajuste. "La crisis del COVID también ha repercutido en esta asociación, ya que, en varios momentos de la ejecución del proyecto, tuvimos decisiones de nuestro ministerio de suspender las actividades de los centros juveniles. Por ejemplo, cuando los talleres de teatro con Foued Litaïem estaban en marcha, tuvimos que suspenderlos porque no nos permitían organizar estas formaciones (debido a la decisión del ministerio). Directora del centro juvenil Cité Hlel. Los sucesivos confinamientos provocaron la suspensión temporal de algunas actividades presenciales y las medidas de protección también repercutieron en el calendario de trabajo.

Las crisis y dinámicas internas de los socios: Todos los socios entrevistados durante esta misión de evaluación afirmaron que las dinámicas internas de sus organizaciones afectaban a la ejecución de los proyectos. En primer lugar, las personas que contribuyeron al diseño del proyecto en 2016 ya no se encuentran en las distintas estructuras, lo que ha provocado una brecha en su comprensión y en las decisiones tomadas, en particular las presupuestarias. "El proyecto es muy complicado, se suponía que se iba a poner en marcha con la liga en 2016, luego hubo un problema administrativo entre los presidentes de las oficinas regionales, luego otra persona debía coordinarlo después de que yo asumiera el cargo... muchos problemas".

La crisis institucional vivida por AFTURD provocó su retirada del proyecto, pero tuvo un impacto considerable en el mismo.

El cambio de las contrapartes de los socios: Los socios tuvieron que hacer frente a varias dificultades debido al cambio de sus contrapartes. Este cambio se debió al hecho de que algunos de ellos abandonaron dichas estructuras, pero también a un problema de contratación y movilización de los recursos humanos necesarios para la puesta en marcha de la acción. Estos cambios también afectaron a la ejecución de la acción

"Fue una experiencia muy buena, muy buen contacto, el único problema fue el cambio de vis à vis incluso en la financiación del proyecto" directora del centro juvenil de Sers

"Pusieron al presidente de la oficina de Túnez al frente del proyecto, luego se rompió la comunicación, luego pusieron a un nuevo coordinador, pero el proyecto no empezó, luego un nuevo coordinador se puso en contacto con nosotros para trabajar con nosotros" Representante de LTDH

"Cuando la gente cambia, los que vienen no continúan. El nuevo grupo de LTDH no estaba interesado en esta dimensión. El nuevo grupo no estaba interesado en proyectos de desarrollo económico. (LTDH y AFTURD)" representante de AISA

"Normalmente era la LTDH la que trabajaba en Cité Hlel. Pero cuando cambia el personal de la oficina, no siempre se garantizan los compromisos adquiridos por el equipo anterior. La nueva oficina estaba más centrada en la investigación que en los proyectos de desarrollo económico. El cambio de equipo supone un riesgo, los datos sobre el terreno cambian. Representante de AISA

2 Eficiencia

A El criterio de eficacia cumplió las expectativas

El principal objetivo de esta evaluación es la eficacia operativa, y bajo este criterio se han definido 8 preguntas de evaluación en la matriz de evaluación. Para garantizar que se abordan todos los aspectos, esta sección se estructurará en torno a las diferentes preguntas de evaluación. El presupuesto y el informe financiero son los elementos centrales de la rentabilidad. El presupuesto de la subvención de la AACID es de 299.518,03 euros y el presupuesto total del proyecto es de 300.918,03 euros.

Es importante señalar que la duración inicial del proyecto es de 20 meses, el donante ha aprobado varias prórrogas del proyecto y se han revisado las líneas presupuestarias. La duración final del proyecto es de 34 meses.

Recursos disponibles:

El presupuesto se asignó aproximadamente de la siguiente manera:

Aproximadamente el 35% del presupuesto se asignó a actividades y gastos corrientes y el 42% a actividades (% del presupuesto total del proyecto).

Los conocimientos técnicos puestos a disposición representan aproximadamente el 16% del presupuesto total del proyecto y aproximadamente el 47% del presupuesto asignado a las actividades.

Figura 1: Presupuesto antes de la modificación

Figura 1: Presupuesto antes de la modificación

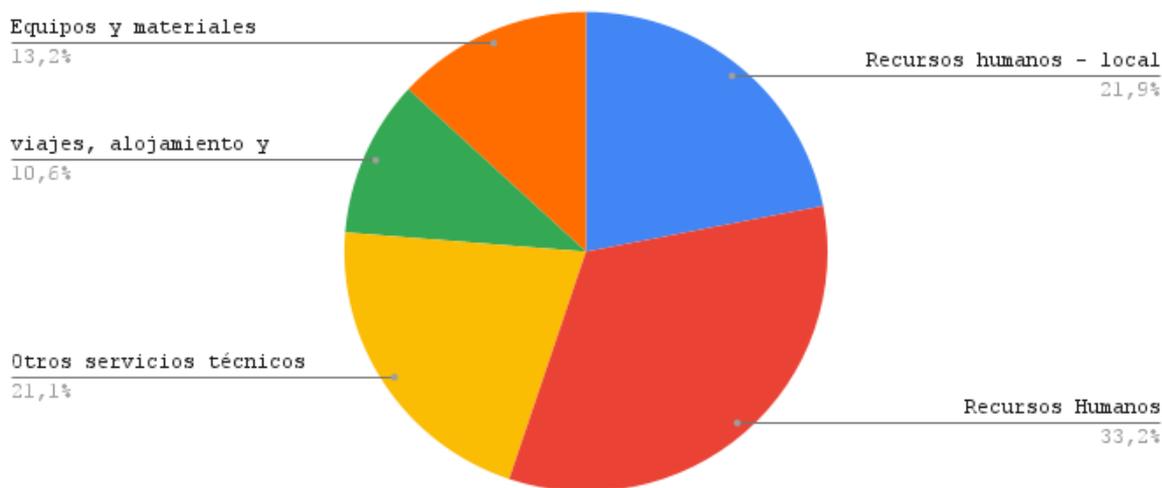
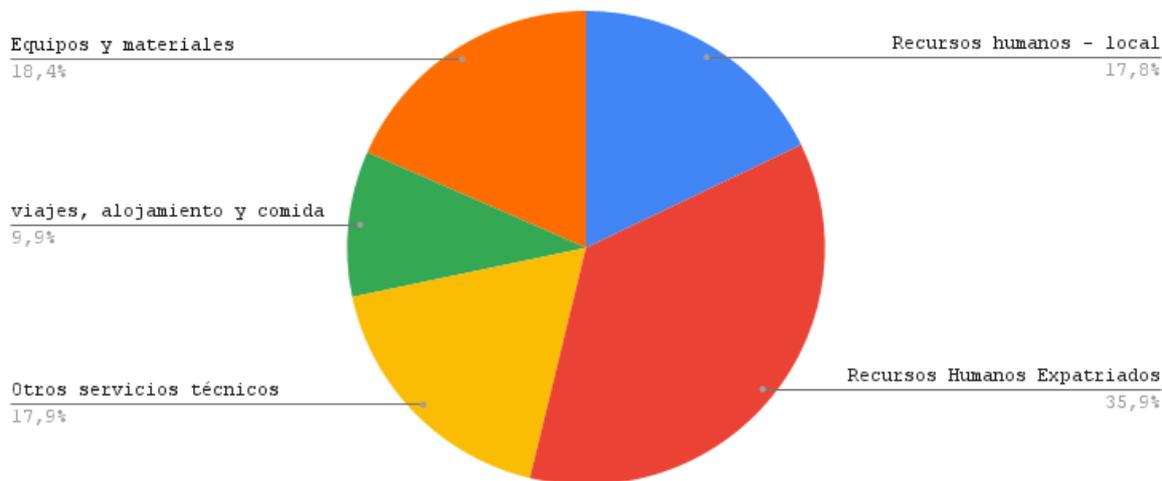


Figura 2: Presupuesto tras la modificación



En cuanto a la línea presupuestaria de salarios, se distribuye de la siguiente manera

Personal expatriado: experto en logística

Personal en sede: un miembro del personal in situ en Andalucía

Personal local:

A nivel de LTDH, una animadora y un contable-logística a nivel de AISA, un coordinador de proyecto, una animadora en Sers y una animadora en Cite Hlel, y un contable

En el presupuesto se dedica una línea, en la categoría "personal local", a un consejero de empleo y economía. Los documentos presentados para esta evaluación no permiten asignar este recurso a una organización específica. Este



reparto de los recursos se explica por la distribución de las intervenciones entre los socios locales y el papel de coordinación y seguimiento del ACPP.

El presupuesto mensual de los recursos locales (en particular el coordinador de AISA y los facilitadores de LTDH) es satisfactorio (alrededor de 1000 euros al mes para un puesto de coordinación) en comparación con el salario medio a nivel de la sociedad civil (para el tipo de puesto). En cuanto a la distribución del presupuesto por actividad, el proyecto incluye un total de 18 actividades con una media del 5% del presupuesto para cada actividad (en relación con el presupuesto global) para un presupuesto global de 300.918,03,13 euros.

Para optimizar la ejecución de este proyecto, el número de actividades debería haberse reducido para favorecer la calidad de las intervenciones y su duración.

Aunque hubo varias ampliaciones de la duración del proyecto, los socios del proyecto, y más concretamente LTDH y AISA, se encontraron ejecutando las actividades en un plazo bastante corto y restrictivo. Ambos reconocen que el número de actividades era restrictivo y no favorecía un enfoque cualitativo.

Actividad	por actividad en relación con el presupuesto global
A1.R1: Creación del equipo de coordinación del proyecto	2,96
A2.R1: Formación en participación democrática para líderes locales	4,39
A3.R1: Formación sobre participación electoral (activa y pasiva)	4,46
A4.R1: A.4.R1 Aplicación de dos planes de desarrollo local a nivel municipal de forma participativa	5,51
A5.R1: Creación de una red de actores locales para la defensa y asistencia en temas generales de la región y preparación de informes jurídicos.	4,34
A1.R2: Mejorar las competencias profesionales sectoriales de los beneficiarios para aumentar su empleabilidad y su acceso al empleo.	11,44
A2.R2: Creación y explotación de un centro de envasado de productos agrícolas en la comarca de Sers.	7,50
A3.R2 : Creación y puesta en marcha de una zona de venta de productos agrícolas, alimentarios y artesanales en la zona de la Cité Hlel.	6,09
A4.R2: Formación de la mano de obra para el trabajo decente	4,60
A5.R2: Sensibilizar a la población de ambas zonas sobre los derechos socioeconómicos	4,77
A1.R3: Reactivación de centros culturales en desuso o infrautilizados para jóvenes titulares de derechos.	7,10
A2.R3: Producción de espectáculos teatrales interactivos a escala local y regional	7,01
A3.R3: Realización de talleres artísticos	4,24
A4.R3: Lanzamiento de dos ciclos del Cine Fórum	3,88
A5.R3: Puesta en marcha de actividades deportivas para jóvenes y mujeres en las dos zonas beneficiarias.	3,74
A1.R4: A1.RG1 Formación sindical (salud laboral, negociación colectiva, comunicación oral) para 30 mujeres	5,59



A2.R4: A2.RG1 Sensibilizar a un grupo piloto de cincuenta mujeres sobre las normas internacionales del trabajo, la legislación nacional, los convenios sectoriales, el acoso sexual en el trabajo y las leyes específicas de protección de la maternidad.	5,63
A3.R4: A3.RG1 Formar a un grupo de treinta mujeres en retórica, redacción de discursos, liderazgo y presencia en espacios públicos.	6,76

Además, como el presupuesto se elaboró en 2016 y la mayoría de las actividades se ejecutaron en 2021 y 2022, los cambios de precios debidos a la inflación (especialmente en relación con los distintos materiales y equipos adquiridos) han afectado a los socios. Han surgido nuevas necesidades de los beneficiarios. Dada la inflexibilidad de la subvención, los equipos de los distintos socios se han visto obligados a buscar soluciones alternativas, incluida la movilización de recursos internos (financieros y humanos) para cumplir sus compromisos.

Además, a nivel de ACPP, la subvención se recibió cuatro años después del acuerdo con 16 proyectos al mismo tiempo por un importe total de 3 millones de euros. Esto supuso un reto adicional para la coordinación interna de ACPP (especialmente en cuanto a fechas de presentación de informes, justificaciones, coordinación con los socios, etc.). ACPP ha superado este reto, como demuestran los resultados de esta evaluación.

A nivel de los socios, como se ha mencionado anteriormente en el informe, se han firmado acuerdos bilaterales con ACPP.

A nivel de distribución presupuestaria por socio

Socio	Importe
LTDH	48.747,60 EUR
AISA	94.536,60 EUR
UGTT	23.039,09 EUR
Total de fondos gestionados por los socios	166.323,29
ACPP	133.194,74

Aunque la asignación presupuestaria se acordó en concertación con los socios, de las entrevistas con éstos se desprende que los recursos puestos a disposición no eran suficientes para el diseño global del proyecto y la descripción de las actividades, y que los socios los utilizaron juiciosamente.

Dada la larga duración del proyecto, varios socios se vieron obligados a utilizar y movilizar sus propios recursos para cumplir sus compromisos con el proyecto.

Al final del proyecto se llevó a cabo una misión de auditoría externa. El equipo de evaluación tuvo acceso al informe financiero.

En el presupuesto inicial no se habían previsto recursos humanos encargados de la gestión financiera. Esto sugiere que cada socio movilizó un recurso interno para la compilación de documentos justificativos y la elaboración de informes financieros en el marco del proyecto. El equipo de evaluación desea precisar que AISA, LTDH y UGTT han movilizado, en el marco de la subvención, un contable específico para cada estructura, lo que reduce los riesgos financieros.



3 Impacto logrado y previsto

El criterio de impacto aún no ha cumplido las expectativas. Su evaluación es prematura

Sobre la base de la información disponible en el momento de la evaluación, parece que el criterio de impacto aún no ha cumplido las expectativas iniciales. Por lo tanto, es prematuro evaluar. Algunas dificultades obstaculizan la medición del impacto de los diferentes componentes del proyecto. Estas dificultades se deben, en particular, a la ausencia de un sistema documentado de seguimiento y acompañamiento de los beneficiarios de las distintas formaciones establecidas en el marco del proyecto. Además, el carácter ad hoc de las actividades de refuerzo de las capacidades y la ausencia de formatos normalizados de informes de formación y de un cuadro de evaluación de las competencias (antes y después de la formación) debilitan la evaluación.

Sin embargo, el análisis de los resultados del proyecto muestra que puede haber un impacto potencial, siempre que responda a una lógica de consolidación de los objetivos preestablecidos con una ampliación de la intervención. La contribución a la defensa y promoción de los derechos económicos, sociales y culturales, los valores democráticos y la paz en las gobernaciones de El-Kef y Túnez y la mejora de la igualdad de acceso a los derechos económicos, sociales, culturales y políticos en Sers y Cité Hlel siguen siendo prioritarias, sobre todo teniendo en cuenta la evolución del contexto económico, social y político del país.

En relación con las expectativas del proyecto de promover y reforzar (en igualdad de condiciones) el derecho a la participación política en la toma de decisiones de 1.210 personas (621 mujeres) en la comuna rural de Sers y 947 (415 hombres y 532 mujeres) en Cité Hlel (Resultado 1), el proyecto abrió una puerta, pero lamentablemente, debido a la duración limitada del proyecto, los socios del proyecto no pusieron en marcha ninguna estrategia de transformación social y de promoción de un cambio integrado y sostenible en el ecosistema del emprendimiento social. Además, este componente del proyecto se vio fuertemente afectado por la inestabilidad política y la falta de visibilidad, en particular, del proceso de descentralización. En efecto, los consejos municipales con los que debía colaborar el proyecto (en Sers y Cité Hlel) fueron elegidos en 2018 para un periodo que finaliza en 2023. Los cambios que se produjeron a partir del 25 de julio de 2021 y, en especial, la suspensión/disolución temporal de la Asamblea de Representantes del Pueblo, dejando plenos poderes al Presidente de la República, tuvieron un impacto en los consejos municipales elegidos.

La nueva Constitución aprobada consagra ciertamente la voluntad de dar más poder local con vistas a delegar más prerrogativas a las autoridades locales. Sin embargo, la supresión por el gobierno del Ministerio de Asuntos Locales (que tomó la forma de una dirección general dependiente del Ministerio del Interior) y la no plasmación de este deseo en decretos presidenciales, así como la falta de visibilidad en cuanto a las próximas elecciones municipales, constituyeron un riesgo para el establecimiento de este componente y su sostenibilidad en el tiempo.

En cuanto a la mejora y promoción de los derechos económicos y sociales de 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) en Sers y 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) en Cité en igualdad de condiciones (Resultado 2), la intervención tuvo un claro impacto en los titulares de derechos, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de capacidades técnicas y a la mejora de su condición socioeconómica. Sin embargo, este desarrollo de capacidades no mejora directamente sus ingresos y condiciones de vida. El punto de venta de Sers (gestionado por el GDA) no está abierto al público en general, aunque se creó en el marco del proyecto. Los beneficiarios de Sers declararon que utilizan sus redes para comercializar sus productos.

Los que recibieron formación en transformación de productos lácteos, lamentablemente, no pudieron vender su producto debido a la escasez de leche y a la falta de capital circulante. Algunos beneficiarios de Cité Hlel dieron testimonio de la generación de ingresos tras la formación y de la comercialización de sus productos en la zona de venta que se ha creado.

En cuanto a la promoción del derecho de acceso a la cultura y la participación en la vida cultural de la comunidad de 600 personas en Sers (310 mujeres, 290 hombres) y 475 personas en Cité Hlel (255 mujeres, 220 hombres) (Resultado 3), la intervención tuvo un claro impacto no sólo en los titulares de derechos (en Sers y Cité Hlel) sino también en los socios institucionales (Centro Juvenil de Cité Hlel, Centro Cultural de Sers y prisión de Sers).



En relación con la capacitación y el liderazgo de 50 mujeres en la estructura local, regional y nacional del sindicato tunecino UGTT (Resultado 4), la acción ha tenido claramente un impacto directo en las beneficiarias en términos de desarrollo de capacidades y duplicación de conocimientos y habilidades. Sin embargo, un análisis de las políticas internas de la UGTT, especialmente a nivel de las últimas elecciones de los comités nacionales y regionales, permitiría medir la existencia y el fortalecimiento de este liderazgo femenino.

Impacto de las actividades de capacitación: Durante la misión, el equipo de evaluación observó, a través de entrevistas y grupos focales, que las actividades de capacitación han permitido adquirir conocimientos técnicos en diversos campos, así como conocimientos temáticos.

Algunos de los testimonios también permitieron al equipo de evaluación identificar cambios de comportamiento entre los beneficiarios como resultado de los conocimientos adquiridos.

Algunos de ellos han empezado a aplicar en su vida profesional los conocimientos técnicos adquiridos, especialmente las herramientas proporcionadas. Los actores entrevistados reconocen que el proyecto tiene un importante valor añadido, principalmente por los contenidos impartidos en la formación, el proceso de tutoría y coaching informal (especialmente en relación con los beneficiarios de AISA) y la metodología utilizada.

A nivel geográfico, los socios del proyecto consiguieron garantizar un cierto anclaje y posicionamiento a nivel local en Sers y Cité Hlel. Sin embargo, es necesario consolidar la naturaleza de las intervenciones y su sostenibilidad para garantizar su impacto en los diferentes grupos destinatarios.

4 Sostenibilidad

A El criterio de sostenibilidad cumple las expectativas.

La evaluación concluyó que existía un nivel suficiente de sostenibilidad del proyecto dada la naturaleza del mismo y de las actividades y una perspectiva más amplia de la intervención de los socios en otros proyectos.

La metodología de intervención de AISA se basa no sólo en el refuerzo de las capacidades, sino también en la creación de un espacio sostenible para la comercialización de los productos de las mujeres formadas en el componente de refuerzo de los derechos económicos y sociales en Sers y Cité Hlel.

En Sers, la elección del Grupo de Desarrollo Agrícola como anfitrión del espacio fue inicialmente un elemento de sostenibilidad. Sin embargo, esto se vio afectado por la dinámica interna del GDA, que condujo a la no explotación del espacio. En Cité Hlel, la elección de un espacio propiedad de uno de los beneficiarios es también un elemento de sostenibilidad.

Un elemento clave de la sostenibilidad reside en las asociaciones desarrolladas con los diferentes grupos destinatarios que posicionan a LTDH y AISA como los socios más fiables, a largo plazo e innovadores que tienen en cuenta las necesidades de sus grupos destinatarios.

El proyecto ha desarrollado, en la misma lógica, una dimensión de asociaciones institucionales, en particular con instituciones públicas (Casa de la Juventud, Casa de la Cultura, CRDA, CFA, Dirección General de Prisiones, Ministerio de Juventud y Deportes...). Estas asociaciones contribuyen a la sostenibilidad de la intervención.

El proyecto tiene en cuenta las necesidades técnicas y temáticas de los diferentes titulares de derechos e intenta, a través de la intervención, introducir cambios sostenibles.

La intervención del proyecto puede vincularse a la sostenibilidad de las estructuras asociadas, sus intervenciones y su trabajo con los mismos beneficiarios.

En las entrevistas realizadas, los socios reconocieron que siguen en contacto continuo con los beneficiarios del proyecto, que algunos de ellos incluso son acompañados por estas estructuras y/o han participado en otros proyectos.



"El impacto fue diferente, queríamos que algunos de los beneficiarios participaran en otros proyectos con nosotros, como las formaciones que tuvieron lugar sobre la Ley 5 y el proyecto sobre prevención de la violencia. Después del torneo de fútbol, sintieron una gran satisfacción tras ganar la copa, se interesaron más por la liga que por las actividades en sí. Durante las detenciones masivas de enero fueron nuestros puntos focales, nos contactan por teléfono a mí (Nawres) y a Améni, las madres también las mujeres víctimas de violencia nos contactan también, el impacto social es mayor que el económico, el torneo se llamó Omar Abidi, tuvo un gran impacto de sensibilización. Miles de jóvenes siguen el caso. Testimonio de un representante de la LTDH

Aparte de la existencia de financiación u oportunidades de financiación, y dado el anclaje local de LTDH, AISA y UGTT, pueden, a través de su mandato, seguir acompañando a los beneficiarios y darles acceso a otras oportunidades. Además, los socios forman parte de otros proyectos que podrían ser una oportunidad para la sostenibilidad de su trabajo.

5 Apropiación por las partes interesadas y refuerzo institucional

A+ El criterio de apropiación por las partes interesadas y de fortalecimiento institucional superó moderadamente las expectativas.

La apropiación del proyecto por parte de los socios se evaluará sobre la base de la comunicación interna, los procesos establecidos para la transferencia de información y la consulta permanente, la participación activa, en particular con los titulares de derechos, la puesta a disposición de recursos internos (previstos inicialmente o voluntarios) y, por último, a través de los resultados y el impacto de las distintas intervenciones.

A nivel de AISA, de las distintas entrevistas y grupos focales realizados en el marco de esta misión de evaluación se desprende que el equipo ha mantenido excelentes relaciones con el equipo del ACPP. La presencia de Salwa Kennou, presidenta de AISA, facilitó el proceso de apropiación del proyecto. En efecto, al haber sido presidenta de AFTURD, participó en el diseño del proyecto antes de su puesta en marcha y ha estado en contacto desde 2016 con los grupos destinatarios de Sers para garantizar que se identificaban las necesidades de manera concertada. El cambio de socio (de AFTURD a AISA) fue fluido, dada la relación de confianza ya establecida.

A lo largo de todo el proyecto, ambos socios fueron transparentes en cuanto a las distintas limitaciones relacionadas con la ejecución. Se celebraron reuniones bilaterales periódicas para compartir los resultados a medida que avanzaban las actividades, lo que permitió tomar decisiones estratégicas y operativas.

También se tomaron varias decisiones tras consultar a los socios. Por ejemplo, el equipo de AISA tuvo que adquirir materiales para cada grupo de mujeres que recibía formación. Tras largas discusiones y consultas con el equipo de ACPP, para evitar posibles conflictos que pudieran surgir, se optó por adquirir una máquina de coser individual y materias primas para cada mujer (las que habían recibido formación de costura en Cité Hlel). Esta elección dependió en gran medida del perfil de los subgrupos de mujeres y de la dinámica interna.

En cuanto a la participación activa, el equipo de AISA, aunque se incorporó tarde al proyecto, se comprometió a cumplir sus obligaciones en el marco del proyecto, especialmente con las beneficiarias. Aunque el número de recursos humanos dedicados (presupuestados inicialmente) era bajo, el equipo movilizó todos sus recursos para los fines del proyecto.

Para facilitar los trámites y garantizar un seguimiento regular de los beneficiarios, los miembros, en particular la presidenta, incluso adelantaron dinero para comprar la materia prima y tarjetas telefónicas para las beneficiarias. Las personas presentes en el grupo focal también dieron testimonio de una implicación que va más allá del proyecto: "La noche de la apertura del punto de venta de Sers, la Sra. Salwa vino en su coche para ayudarnos a transportar los productos y también nos ayudó a asegurarnos de que el embalaje estaba a la altura de las expectativas... sin ella, sin su seguimiento regular, nunca habríamos podido llegar hasta aquí".

Esta apropiación también está vinculada al mandato de AISA de apoyar a las mujeres de las zonas rurales para que pongan en marcha iniciativas sostenibles en el sector agrícola.



A nivel de la UGTT, parece que la intervención alimenta la estrategia y la orientación de la sección de Relaciones Árabes, Internacionales y Migración y del sindicato en general.

El proyecto "Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de la ciudad de Hlel (gobernación de Túnez) y de Sers (gobernación de El Kef), Túnez" es por tanto un proyecto que apoya internamente a la estructura y consolida sus esfuerzos. Esto refuerza la apropiación del proyecto por parte de las beneficiarias, es decir, las mujeres sindicalistas, que lo ven como una oportunidad interna para reforzar sus capacidades de desarrollo dentro de la estructura.

Además, los temas de formación no sólo les permiten aumentar sus competencias, sino que también las dotan de los conocimientos necesarios para ejercer mejor su papel.

A nivel de la LTDH, esta intervención consolida el proceso interno de desarrollo de proyectos locales de difusión de la cultura de los derechos humanos. "No se trata sólo de derechos económicos y sociales, se trata de crear una nueva dinámica para estos jóvenes al borde de la delincuencia, resultado directo de la situación económica y social. representante de LTDH.

Además, varios beneficiarios de este proyecto participaron en la realización de otras actividades a nivel de la LTDH "Algunos beneficiarios participan en otros proyectos con nosotros como las formaciones que tuvieron lugar sobre la ley 5 y el proyecto sobre la prevención de la violencia. Representante de la LTDH.

Aunque este componente del proyecto encontró varias dificultades a nivel de la aplicación, la participación activa del equipo de la LTDH y su concertación continúa con el equipo del ACPP en una lógica de resolución de conflictos permitieron obtener resultados concretos y perpetuar las relaciones con las instituciones públicas (el centro de juventud Cité Hlel y la casa de la cultura).

A excepción de la intervención de la UGTT, que tenía la naturaleza de actividades y objetivos tal y como se había diseñado y que permitió el fortalecimiento institucional del sindicato, la intervención de la LTDH y AISA no se diseñó con el mismo enfoque.

Comentarios de la evaluación

Esta evaluación constató un alto nivel de apropiación del proyecto por parte de los socios ejecutores. Esta apropiación podría consolidarse si se desarrollaran y/o consolidarían de forma más estructurada los siguientes elementos. En primer lugar, el reconocimiento y la apreciación periódicos del trabajo de los socios. Este reconocimiento puede ser público y/o hacerse ante los beneficiarios y otros socios.

En segundo lugar, hacer más fluida la comunicación y, además de la comunicación bilateral, la comunicación entre los distintos socios (en reuniones conjuntas). Esto puede permitir a los socios compartir sus frustraciones, éxitos y formas de trabajar y crearía sinergias entre las distintas líneas de trabajo. También es importante que el equipo de coordinación se asegure de que todos los socios disponen de información sobre la marcha general del proyecto (independientemente de su componente).

Además, ACPP podría ofrecer oportunidades de aprendizaje compartido y desarrollo de capacidades para el personal y los voluntarios de las organizaciones socias, como talleres de formación.

También es importante que ACPP proporcione los recursos y el apoyo necesarios para que los socios participen plenamente en el proyecto y superen los retos, aunque no estén directamente relacionados con la ejecución de las actividades. Estos enfoques refuerzan la confianza mutua entre los socios y les permiten trabajar en una situación en la que todos salen ganando.

Por último, dado que el proyecto ha logrado resultados positivos, los socios deberían reunirse para celebrar los logros y éxitos destacando la contribución de cada uno. Esto reforzaría el sentimiento de apropiación y los animaría a seguir comprometidos con sus estructuras y con los objetivos definidos inicialmente.



6 Integración de la perspectiva de género en el desarrollo de proyectos

A El criterio de integración de la perspectiva de género en el desarrollo del proyecto cumple las expectativas.

Según la información disponible sobre el proyecto y el análisis de los distintos materiales, el proyecto ha logrado incluir a grupos de riesgo y vulnerables en diversas actividades y proporcionar información y apoyo adaptados y a medida.

Las actividades que se diseñaron en el marco de este proyecto, y en particular las relacionadas con la mejora de las competencias profesionales sectoriales de las beneficiarias para aumentar su empleabilidad y su acceso al empleo y al empoderamiento, y la creación y puesta en funcionamiento de un centro de envasado de productos agrícolas (en la región de Sers) y de un punto de venta (Cité Hlel), contribuyeron al empoderamiento de un grupo de mujeres en situación de vulnerabilidad.

El proceso de selección de participantes, a través de facilitadores identificados, permitió que el proyecto llegara a mujeres de diferentes comunidades (en Sers y Cité Hlel). El proceso de escucha e identificación de las necesidades de los beneficiarios permitió a los equipos de AISA y ACPD adaptar las intervenciones y hacerlas evolucionar a la especificidad de los grupos destinatarios identificados.

En cuanto a los enfoques recomendados, parece que en las intervenciones de AISA en Sers y Cité Hlel, fueron únicamente las mujeres las que participaron en el diseño de las actividades y en la identificación de las necesidades. El equipo de AISA reconoce que podría haber implicado a los hombres de las regiones destinatarias en las dinámicas desde las primeras fases para facilitar y fluidificar la puesta en marcha.

Todas las actividades realizadas en el marco del resultado 3 para los beneficiarios del centro juvenil de Cité Hlel, la Casa de la Cultura y la cárcel de Sers permitieron llegar a los grupos más vulnerables (los jóvenes del barrio de Cité Hlel, un barrio marginado de la región de Túnez, y los reclusos de la cárcel de Sers).

A nivel de diseño, el proyecto se elaboró sobre la base de un análisis de género y es con este fin que tres de los objetivos fijados se dirigieron directamente a los grupos vulnerables de Sers y Cité Hlel (Resultados 2, 3 y 4). En cuanto a la medición de la satisfacción de los beneficiarios masculinos y femeninos, parece que a nivel de la UGTT se distribuye sistemáticamente una herramienta de evaluación después de la formación. Esta herramienta, según el entrevistado, permite a los sindicalistas evaluar el curso incluyendo su satisfacción con la formación y hacer recomendaciones específicas.

A nivel de AISA y en relación con el componente de formación (Resultado 1), el formador movilizado puso a disposición de los participantes una herramienta de evaluación del aprendizaje y una herramienta de evaluación de la satisfacción de los participantes con la formación impartida.

En cuanto a los resultados 2 y 3, parece que la satisfacción se evaluó de manera informal después de la actividad y a través del seguimiento que se realizó. Sin embargo, esta retroalimentación no se documentó y no se utilizó ninguna herramienta.

Cabe señalar que en el marco de este proyecto se movilizaron conocimientos especializados en materia de género. Estos conocimientos permitieron elaborar un manual de capitalización que retoma el contexto general del acceso a los derechos y el marco jurídico en Túnez, en particular en relación con los derechos socioeconómicos y socioculturales y la violencia contra las mujeres. Este manual también detalla la percepción del género en el proyecto y formula recomendaciones además de las buenas prácticas que se documentan.



7 Sostenibilidad medioambiental

A El criterio de sostenibilidad medioambiental cumple las expectativas

La evaluación concluyó que no existen instrumentos específicos para garantizar el respeto de la biodiversidad en los proyectos agrícolas. También parece que el proyecto no tuvo efectos adversos sobre el medio ambiente. Esto se explica por la naturaleza de la intervención: el refuerzo de las competencias profesionales sectoriales de los beneficiarios y la adquisición de materia prima para poner en marcha sus proyectos. El tamaño de los proyectos (grupos compuestos inicialmente por cinco personas) no constituye un riesgo para el medio ambiente y la biodiversidad. De hecho, el planteamiento que se ha defendido en el proyecto favorece las iniciativas locales a pequeña escala que benefician a un número limitado de personas (en contraposición a las grandes industrias). La producción a nivel de estos proyectos tiene un destino y un uso local. Este planteamiento reduce los riesgos medioambientales, ya que disminuye el riesgo de emisiones derivadas del transporte. Por ejemplo, las mujeres formadas en la transformación de productos lácteos se abastecen en la región. Además, permite racionalizar la gestión de los recursos hídricos, ya que estas mismas personas (sobre todo las de la región de Sers) conocen las especificidades de la zona y la falta de recursos hídricos. En los grupos focales se informó de que los agricultores de la zona no han podido cultivar productos que requieren mucha agua debido a la sequía. Por último, este enfoque local contribuye a la mejora de la soberanía alimentaria, ya que estas mujeres producirán y venderán localmente y, por lo tanto, serán más reacias a las crisis y choques externos. Aunque existen, estos elementos no han podido documentarse en la presente evaluación, ya que estos efectos pueden observarse a medio y largo plazo. En cuanto a las condiciones de trabajo, el equipo de AISA prestó especial atención al funcionamiento de los grupos que se crearon en el marco del proyecto, tanto en Sers como en Cité Hlel, para garantizar una utilización óptima de los recursos que se pusieron a su disposición y poner en común los recursos locales.

8 Respeto de la diversidad cultural en la intervención de las zonas destinatarias

A El criterio de respeto a la diversidad cultural en la intervención de las zonas objetivo medioambientales ha cumplido las expectativas

En las dos zonas de intervención del proyecto no parece haber diferencias culturales en los grupos identificados. Dicho esto, la evaluación concluye que los socios, especialmente AISA y LTDH, han puesto en marcha varios pasos y mecanismos para garantizar que la intervención sea culturalmente sensible y tenga en cuenta las especificidades de las zonas.

En primer lugar, antes de diseñar la intervención, AISA y LTDH iniciaron consultas con las partes interesadas locales. El objetivo de estas conversaciones era implicar en la reflexión al centro juvenil Cité Hlel, al grupo cultural de Sers y al grupo de desarrollo agrícola de Sers, así como identificar mejor las necesidades de las zonas y los grupos destinatarios.

A continuación, estas consultas se ampliaron a los beneficiarios potenciales con el objetivo de recoger sus expectativas sobre el proyecto e identificar sus necesidades y limitaciones. Estas consultas permitieron a los equipos de AISA y LTDH ajustar tanto el diseño de las actividades como los mensajes dirigidos a los beneficiarios y tener en cuenta las distintas limitaciones a las que se enfrentaban.



Conclusión

La financiación aportada por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) al proyecto "Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de Cité Hlel (gobernación de Túnez) y Sers (gobernación de el Kef), Túnez", llevado a cabo por la Asamblea de Cooperación por la Paz (ACCP), la Asociación de Apoyo a las Iniciativas en el Sector Agrícola (AISA), la Liga Tunecina de Derechos Humanos (LTDH) y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) permitieron consolidar la acción de los socios del proyecto hacia los distintos titulares de derechos inicialmente contemplados en el proyecto y poner en común sus recursos, sus conocimientos técnicos y su red para garantizar una acción adaptada a sus necesidades y limitaciones.

A pesar de las diversas limitaciones relacionadas con la ejecución de la intervención, los socios pudieron ajustar el diseño de las actividades y adaptar los mensajes dirigidos a los beneficiarios y tener en cuenta las diversas limitaciones a las que se enfrentaban, gracias a su funcionamiento y a una recopilación continua de las necesidades y expectativas de los distintos grupos destinatarios.

El proyecto se vio fuertemente afectado por la crisis del COVID, que provocó la suspensión de actividades temporales, sobre todo en centros juveniles y culturales, para evitar la propagación de la epidemia. Esto provocó un retraso en las actividades y/o un reajuste. El proyecto también se enfrentó a un contexto político y económico difícil y turbulento.

La acción demostró su sentido y su pertinencia. La elección de los socios, su complementariedad combinada con la calidad de los miembros del equipo del proyecto y su compromiso, permitieron canalizar el potencial del proyecto en beneficio de los distintos titulares de derechos y reducir al máximo los riesgos y las limitaciones. Esta evaluación es un balance positivo de la acción financiada por la AACID, tanto en lo que se refiere a la pertinencia del proyecto para las comunidades de Sers y Cité Hlel a las que se dirige el proyecto y para las mujeres sindicalistas, como, de manera más general, en lo que se refiere a la pertinencia para el contexto tunecino y a la urgencia de la intervención, habida cuenta del deterioro de la situación económica en Túnez, del rápido crecimiento del desempleo, en particular entre las mujeres y los grupos vulnerables.

Sin embargo, esta valoración positiva no debe ocultar importantes deficiencias a varios niveles. Éstas se resumen a continuación:

La formulación de los objetivos: Principalmente en la formulación de los objetivos del proyecto y de algunos indicadores, la evaluación observó que los objetivos parecen ambiciosos dadas las actividades elegidas y que algunos indicadores no están directamente relacionados con la tipología de la intervención.

Las crisis y dinámicas internas de los socios: Todos los socios entrevistados durante esta misión de evaluación afirmaron que las dinámicas internas de sus organizaciones afectaban a la ejecución de los proyectos. En primer lugar, las personas que contribuyeron al diseño del proyecto en 2016 ya no se encuentran en las distintas estructuras, lo que ha provocado un vacío en su comprensión y en las decisiones tomadas, en particular las presupuestarias.

La inexistencia de sinergias directas entre los diferentes socios locales: Aunque la relación entre los socios se rige por un plan de trabajo (un documento bilateral que fue firmado por cada uno de los socios) y existe una clara división de tareas, no parece haber ninguna sinergia entre los diferentes socios en el marco de este proyecto.

Comunicación del proyecto: El equipo no ha desarrollado una guía/estrategia de comunicación y visibilidad para el proyecto que defina los objetivos de comunicación, los grupos destinatarios, los canales y las actividades. Sin embargo, cada socio del proyecto utilizó varios canales de comunicación.



También es importante recordar los puntos fuertes que ACPP y sus socios deberían aprovechar y que el equipo debería consolidar en el futuro:

- Relaciones de confianza entre los socios: Todos los socios del proyecto afirman haber mantenido relaciones fluidas con ACPP.
- La credibilidad de los socios locales y la calidad de su apoyo reconocida por varios beneficiarios entrevistados durante esta misión.
- La agilidad y flexibilidad de ACPP, AISA, LTDH y UGTT para adaptar las soluciones propuestas a las necesidades de los socios y la continua consideración de sus necesidades.
- Conocimiento de las necesidades y proximidad a los grupos destinatarios: Un profundo conocimiento de las necesidades de los diferentes grupos destinatarios por parte de AISA, LTDH y UGTT y la capitalización de su campo de experiencia y proyectos anteriores. Este fue uno de los factores que favoreció y facilitó las intervenciones con los diferentes beneficiarios y socios.
- El anclaje de los socios y su relación privilegiada con las instituciones públicas:

Las instituciones públicas entrevistadas durante la misión dan fe de la calidad de la intervención de los socios locales y de su valor añadido.

- Los formatos diversificados utilizados en los componentes de desarrollo de capacidades, que se basan en el anclaje local, los conocimientos existentes y la experiencia de los socios locales.
- El acceso de los beneficiarios a la información a través del proyecto ha sido adecuado. Estos agentes reconocen que el proyecto tiene un importante valor añadido, principalmente por el contenido de la formación, el seguimiento y las metodologías.
- Las modalidades de gestión del proyecto han sido eficaces y adecuadas.
- La asociación entre ACPP, AISA, LTDH y UGTT es sólida y equilibrada.



Anexo 1 - Matriz de planificación - Comentarios de evaluación sobre los indicadores y las fuentes de verificación

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN					
OBJETIVO GENERAL		Contribuir a la defensa y promoción de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de los valores democráticos y de la paz en los Gobernados de El-Kef y de Túnez, Túnez.			
Objetivos y resultados	Indicadores verificables Objetivamente	Valores y Fuentes de verificación			Comentarios de la evaluación
		Valor inicial	Valor esperado	Fuentes de Verificación	
	I1.OE:: Promovida la participación ciudadana en la comunidad rural de Sers, Gobernado de El Kef y en la zona urbana de Cité Hlel (mes 16)	0 planes de desarrollo y 0 redes de agentes locales comunitarios existentes	Dos planes de desarrollo realizados y dos redes de agentes comunitarios locales creadas	Programa de trabajo de los agentes Dossier fotográfico Copia de los planes de desarrollo editados	El plan de desarrollo de Sers y Cité Hlel se facilitó en el marco de esta evaluación. Se dispone de las fuentes de verificación.
OBJETIVO ESPECÍFICO Mejorar el acceso igualitario a derechos económicos, sociales, culturales y políticos de 1.210 personas (589 hombres y 621 mujeres) de Sers, Gobernado de El Kef y 947 (415 hombres et 532 mujeres) de Cité Hlel, Gobernado de Túnez.	I2.OE: Mejoradas las condiciones sociales y económicas la comunidad rural de Sers, Gobernado de El Kef y en la zona urbana de Cité Hlel (mes 18)	25 titulares de derechos (10 mujeres) con ingresos inferiores al salario mínimo legal	Mejora del 30% de los ingresos familiares de los 25 titulares de derechos (10 mujeres) seleccionados	Copia de los diplomas Informe del coordinador del proyecto Evaluaciones de las beneficiarias Copia del programa estratégico del centro de acondicionamiento	Los diplomas y evaluaciones de los beneficiarios figuran en la documentación facilitada. El plan estratégico de los puntos de venta de Cité Hlel y Sers está disponible. Sin embargo, se trata de la estrategia comercial de los dos puntos de venta y no del plan estratégico. También existe un documento estratégico para el punto de venta de Sers elaborado y firmado por los miembros del GDA y los beneficiarios. Se dispone de listas de asistencia a las formaciones de los titulares de derechos. El valor esperado (mejora del 30% de los ingresos familiares de los 25 titulares de



					derechos) es difícil de medir. Requiere una encuesta/entrevistas sobre los ingresos antes y después de la intervención.
	I3.OE: Promovida la participación de la comunidad de Sers y de Cité Hlel en la vida cultural local y al acceso a la cultura como derecho humano fundamental (mes 20)	0 actividades teatrales y de cine-forum 2 actividades deportivas y talleres artísticos anuales	16 actividades teatrales, 8 de cine-fórum, 10 deportivas y 16 talleres artísticos anuales	Informe de los responsables del centro Informe del animador Listado de presencias Dossier fotográfico Video de las obras teatrales	En la documentación aportada se incluyen los informes de los directores de los centros culturales y del centro juvenil La documentación aportada no permite verificar el número exacto de actividades de teatro, cine-forum y talleres artísticos. Las entrevistas realizadas en Cité Hlel y Sers y el grupo focal con los beneficiarios de Cité Hlel nos permitieron verificar que se realizaron talleres de teatro y presentaciones en la cárcel de Sers y en el centro juvenil de Cité Hlel.
	I4.OE: Favorecido el empoderamiento y liderazgo femenino en la estructura locales, regionales y nacionales del sindicato tunecino UGTT (mes 16)	13 mujeres elegidas en los comités regionales de la UGTT y 9 en los comités sectoriales	26 mujeres elegidas en los comités regionales de la UGTT y 18 en los comités sectoriales	Muestra de los listados de miembros de los comités regionales de la UGTT Muestra de los listados de miembros de los comités sectoriales de la UGTT Informe del coordinador Dossier fotográficos	La documentación facilitada no permite verificar el número de mujeres elegidas para los comités regionales y las 18 para los comités sectoriales. Este indicador no está directamente relacionado con las actividades previstas en este proyecto.
Resultado esperado R1	I1.R1: 20 líderes locales (27% del	8 líderes locales formados	28 (10 mujeres y 18	Informe del formador Programa de las	36 líderes locales beneficiarios (16 hombres y 20 mujeres) recibieron formación en participación



<p>R1 Al mes 16, se habrá promovido y mejorado en condiciones de igualdad el derecho de participación política en la toma de decisiones de 1.210 personas (621 mujeres) de la comuna rural de Sers y 947 (415 hombres y 532 mujeres) de Cité Hlel</p>	<p>total de líderes comunitarios)formados en participación ciudadana (mes 3)</p>	<p>(hombres) en participación ciudadana</p>	<p>hombres) líderes locales formados en participación ciudadana</p>	<p>formaciones Listado de asistentes Evaluación final de los asistentes Dossier fotográfico</p>	<p>democrática. Los informes, el programa, las fotos y la lista de participantes se incluyen en la documentación facilitada. AISA ha superado el indicador inicial.</p>
	<p>I2.R1: 30 líderes locales (40% del total de líderes comunitarios), entre los cuales 10 mujeres formados en participación electoral activa y pasiva (mes 5)</p>	<p>4 líderes locales (hombres) formados en participación electoral activa y pasiva</p>	<p>34 líderes locales (10 mujeres y 24 hombres) formados en participación electoral activa y pasiva</p>	<p>Informe del formador Programa de las formaciones Listado de asistentes Evaluación final de los asistentes Dossier fotográfico</p>	<p>36 líderes locales beneficiarios (16 hombres y 20 mujeres) recibieron formación en participación electoral. Los informes, el programa, las fotos y la lista de participantes se incluyen en la documentación facilitada. AISA superó el indicador inicial</p>
	<p>I3.R1: 10 líderes locales (13% del total de líderes comunitarios), 4 mujeres y 6 hombres, forman parte de una red para la incidencia y la asistencia comunitaria (mes 14)</p>	<p>Ninguna red local existente anteriormente</p>	<p>Una red local creada y puesta en funcionamiento</p>	<p>Dossier fotográfico Acta de constitución de la red Listado de presentes reuniones de coordinación Informe del coordinador Programa anual de la red para la incidencia y la asistencia comunitaria</p>	<p>La documentación aportada permite evaluar que la red se ha creado ciertamente, pero medir su funcionamiento es difícil Sin embargo, la documentación disponible permite identificar un ejemplo concreto de puesta en marcha de la red local, a saber, la actividad de sensibilización. De hecho, fueron los propios funcionarios locales los que pusieron en marcha la actividad, difundiendo información sobre la seguridad social tras su formación con el representante de la Caja Nacional de la Seguridad Social.</p>

	I4.R1: Dos planes de desarrollo comunitario elaborados y aceptados por las autoridades locales (mes 16)	Ningún plan de desarrollo local existente en las dos zonas beneficiarias	Dos planes de desarrollo realizados	Copia de los planes editados Actas reuniones de identificación y elaboración del plan Informe del coordinador del proyecto Acta de reuniones con autoridades locales para la implementación de los planes	<p>La documentación facilitada no permite evaluar si se ha alcanzado o no este indicador.</p> <p>Se dispone del plan de desarrollo local de Sers y de las actas de las reuniones (en Sers y Cité Hlel). El plan de Cité Hlel y las listas de asistencia para su elaboración y presentación también figuran en la documentación facilitada.</p>
<p>Resultado esperado R2</p> <p>R2 Al mes 18, se habrán promovido y mejorado en condiciones de igualdad los derechos económicos y sociales de 250 personas (133 mujeres y 117 hombres) de Sers, y 250 (140 mujeres y 110 hombres) de Cité Hlel.</p>	I1.R2: Mejorada la empleabilidad de 25 titulares de derechos (entre ellas 14 mujeres) beneficiadas con un ciclo de formación específica para el acceso al empleo (mes 6)	50 titulares de derechos con formación profesional reconocida por el estado	75 titulares de derechos con formación profesional reconocida por el estado	<p>Copia de los diplomas</p> <p>Material fotográfico</p> <p>Copia de los manuales de formación</p> <p>Informe del coordinador del proyecto</p> <p>Copia del programa de formaciones</p>	<p>Este indicador fue alcanzado por AISA.</p> <p>El grupo focal organizado en Sers y la entrevista con un beneficiario en Cité Hlel permitieron verificar los cursos de formación y su calidad.</p> <p>Las listas de asistencia, las fotos y los diplomas figuran en la documentación facilitada.</p>
	I2.R2: 13 titulares de derechos de Sers, entre las cuales 7 mujeres, aumenta del 30% sus ingresos, gestionando solidariamente de un centro de acondicionamiento de productos agrícola (mes 18)	13 agricultores (7 mujeres) seleccionados tienen ingresos inferiores al salario mínimo legal	Mejora del 30% de ingresos familiares de 13 personas responsables del centro de acondicionamiento	Informe del coordinador Evaluaciones de las beneficiarias Dossier fotográficos Acta de entrega del centro y de sus equipamientos Copia del programa estratégico del centro de acondicionamiento	<p>En el informe facilitado, la lista de asistencia permitió comprobar el número de personas presentes (60 participantes) en el acto de inauguración del punto de venta de Sers. Según la entrevista y el grupo focal, el material de envasado adquirido se utilizó poco o nada, ya que el punto de venta gestionado por la GDA está cerrado.</p> <p>El documento de estrategia para el punto de venta de Sers (firmado por los beneficiarios del proyecto y el GDA) identifica a 19 mujeres que han validado los resultados de esta estrategia.</p>

					<p>El informe del coordinador y las fotos están disponibles.</p> <p>El programa estratégico del punto de venta está disponible.</p> <p>El certificado de entrega del centro y de su equipamiento existe en la documentación facilitada.</p>
	<p>I3.R2: 12 titulares de derechos de Cité Hlel, entre las cuales 7 mujeres, aumenta del 30% sus ingresos gestionando solidariamente de un espacio de venta de productos agrícolas, alimenticios y artesanales (mes 18)</p>	<p>12 beneficiarios, (7 mujeres) de Cité Hlel con ingresos inferiores al salario mínimo legal</p>	<p>Mejora del 30% de los ingresos familiares de 12 beneficiarios de Cité Hlel</p>	<p>Informe del coordinador Evaluaciones de las beneficiarias Dossier fotográficos Acta de entrega del centro y de sus equipamientos Copia del programa estratégico del centro de acondicionamiento</p>	<p>Se han facilitado los medios de verificación mencionados</p> <p>El valor esperado (mejora del 30% de los ingresos familiares de los 25 titulares de derechos) es difícil de medir. Requiere una encuesta de ingresos antes y después de la intervención.</p>
	<p>I4.R2: 50 titulares de derechos, entre las cuales 30 mujeres, formados en trabajo decente en Sers y Cité Hlel (mes 12)</p>	<p>0 titulares de derechos formados en trabajo decente en Sers y Cité Hlel</p>	<p>50 titulares de derechos, de los cuales 30 mujeres formados en trabajo decente en Sers y Cité Hlel</p>	<p>Informe del formador Programa de las formaciones Listado de asistentes Evaluación final de los asistentes Dossier fotográfico</p>	<p>El informe del formador está disponible en la documentación facilitada e incluye el programa de formación. También están disponibles la lista de asistentes, la evaluación final y fotos.</p> <p>Por lo tanto, el equipo pudo verificar el número de personas que asistieron a las sesiones de formación. El informe del formador menciona la asistencia de 31 personas (29 mujeres y 02 hombres) a la sesión que se organizó en Sers.</p>



	<p>I5.R2: I5.R2: 500 titulares (273 mujeres y 227 hombres) de derechos de Sers y Cité Hlel sensibilizados sobre los derechos humanos económicos de segunda generación (mes 16)</p>	<p>10 titulares derechos hombres y mujeres) conocen derechos económicos</p>	<p>510 titulares de derechos (275 mujeres) de Sers y Cité Hlel conocen sus derechos económicos</p>	<p>Informe del coordinador Programa de las sensibilizaciones Dossier fotográfico Copia del material publicitario editado Informe del coordinador Programa de las sensibilizaciones Dossier fotográfico Copia del material publicitario editado</p>	<p>El informe del coordinador y los documentos documentan 500 (hombres y mujeres) afectadas. El equipo evaluador recibe y verifica una muestra de 70.</p>

<p>Resultado esperado R3</p> <p>R3 Al mes 20, se habrá favorecido el derecho de acceso a la cultura y a participar en la vida cultural de la comunidad de 600 personas de la comunidad de Sers (310 mujeres, 290 hombres) y de 475 personas de Cité Hlel (255 mujeres, 220 hombres).</p>	<p>I1.R3: I1.R3: Dos centros culturales puestos en marcha o reactivados (mes 14)</p>	<p>0 centros culturales activos en Cité Hlel y Sers</p>	<p>2 centros culturales para la juventud y las mujeres locales puestos en marcha</p>	<p>Informe del coordinador del proyecto Informe de los responsables del centro Dossier fotográfico Acta de entrega de los equipamientos y suministros</p>	<p>Se dispone de los informes de los responsables del centro juvenil de Cité Hlel y del centro cultural de Sers, en los que se resumen las actividades y los equipos proporcionados en el marco del proyecto. Se dispone del certificado de entrega del escenario al centro penitenciario de Sers y de los ordenadores al centro juvenil de Cité Hlel, así como de los certificados relativos al resto del equipamiento (equipo de sonido y escenario en Cité Hlel y equipo de sonido, videoprojector y ordenadores en Sers) en la documentación aportada.</p> <p>Las fotos del informe del director del centro juvenil dan fe del equipamiento proporcionado en el marco del proyecto.</p> <p>Las entrevistas con los dos directores confirman que 2 centros (uno cultural y otro juvenil) participaron en el proyecto.</p> <p>Sin embargo, la formulación del indicador es confusa, ya que estos centros no se crearon en el marco del proyecto, sino que se asociaron al mismo. Según los representantes de los dos centros, las estructuras ya estaban activas antes de la intervención.</p>
	<p>I2.R3: Incrementado el acceso a una oferta cultural de calidad para 600 titulares de derechos (310 mujeres, 290 hombres) de Sers y 475 titulares de</p>	<p>0 actividades teatrales y de cineforum 2 actividades deportivas y talleres artísticos</p>	<p>16 actividades teatrales, 8 de cine-fórum, 10 deportivas y 16 talleres artísticos anuales</p>	<p>Informe de los responsables del centro Informe del animador Listado de presencias Dossier fotográfico Video de las obras teatrales</p>	<p>Los medios de verificación mencionados no permiten medir el número exacto de actividades organizadas.</p> <p>Los documentos aportados prueban la celebración de las actividades mencionadas (teatro, cine fórum, actividades deportivas).</p>

	derechos (255 mujeres, 220 hombres)de Cité Hlel (mes 20)	anuales			
	I3.R3: Asegurada la presencia de las autoridades locales en el proceso de desarrollo cultural comunitario en las dos zonas beneficiarias (mes 20)	Ninguna participación de las autoridades locales en las actividades culturales	Las autoridades locales participan en el 40% de las actividades culturales del proyecto.	Informe del coordinador Listado participantes actividades culturales Dossier fotográfico	Los medios de verificación se facilitaron en el marco de esta evaluación. La cobertura televisiva nacional de la obra de teatro en la prisión de Sers da fe de la presencia del director de la prisión y del director de asuntos internos, que presenciaron la realización de la actividad.
	I4.R3: aumentada del 5%, ósea en 1.075 personas (565 mujeres y 510 hombres), la participación y promoción de los derechos culturales de la población beneficiaria (mes 20)	1% de participación de la población en actividades culturales en las dos comunidades beneficiarias	6% de participación de la población en actividades culturales en las dos comunidades beneficiarias	Informe del coordinador del proyecto Sondeo inicial y final sobre la implicación en actividades culturales Dossier fotográfico	La encuesta está incluida en los medios de verificación facilitados, pero el equipo no ha podido definir si se trata de una encuesta inicial o final. El informe del coordinador está disponible y el archivo fotográfico no está disponible. Según la representante de LTDH, se trata de una encuesta final, pero muestra progresos, ya que pregunta si, en comparación con hace dos años, van más a menudo al centro cultural/juvenil, si han visto mejoras, etc.
Resultado esperado R4 RG1 Al mes 16 se habrá favorecido el empoderamiento y	I1.R4: I1.RG1 Promovidas prácticas pro género en la UGTT como entidad sindical que fomenta	5 mujeres participan formadas sobre temáticas sindicales	35 mujeres participan formadas sobre temáticas sindicales	Informe del coordinador del proyecto Programa de las formaciones Listado de asistentes Dossier fotográfico	Las listas de asistencia facilitadas confirman la presencia de : 12 participantes en la sesión sobre negociación colectiva en Túnez y 14 en Kef 24 participantes en la sesión sobre seguridad y



liderazgo de 50 mujeres en la estructura locales, regionales y nacionales del sindicato tunecino UGTT	la igualdad de oportunidades (mes 13)	abiertas a los cuadros de la organización	abiertas a los cuadros de la organización	Copia de los manuales Informe del formador	salud en el trabajo en Kef y 10 en Túnez; 17 participantes en la sesión sobre comunicación oral en Kef y 8 en Túnez. En la documentación facilitada se incluyen los informes de las sesiones mencionadas, fotos y una copia de los manuales.
	I2.R4: I2.RG1 Incrementada del 10% al 20%, o sea de 22 a 44 mujeres, la presencia femenina en los comités sectoriales y regionales del sindicato UGTT (mes 16)	10% de mujeres elegidas en los comités sectoriales y regionales de la UGTT	20% de mujeres elegidas en los comités sectoriales y regionales de la UGTT	Muestra de los listados de miembros de los comités regionales de la UGTT Muestra de los listados de miembros de los comités sectoriales de la UGTT Informe del coordinador Dossier fotográficos	Los medios de verificación previstos no permiten verificar este indicador. Este indicador es difícil de medir, ya que no está directamente relacionado con el diseño del proyecto, sino con la gobernanza de la UGTT.
	I3.R4: I3.RG1 Incrementado del 3% (7 mujeres) el acceso a la participación plena y equitativa de las mujeres en los medios de difusión, incluida la participación en la gestión y la producción de programas sindicales (mes 16)	2% de los cuadros sindicales en los medios de comunicación representando a la UGTT son mujeres,	5% de los cuadros sindicales en los medios de comunicación representando a la UGTT son mujeres	Informe del coordinador Dossier fotográficos Copia de Prensa escrita online	Mismo comentario que el indicador anterior.
	I4.R4: I4.RG1 Formado un grupo de 50 mujeres	10 sindicalistas con	60 sindicalistas	Informe del coordinador del proyecto Programa de las formaciones Listado	Las listas de asistencia facilitadas confirman que 40 sindicalistas participaron en la primera jornada de



	sindicalistas sobre acoso laboral-sexual y leyes específicas de protección de la maternidad	conocimientos sobre acoso laboral-sexual y protección de la maternidad	con conocimientos sobre acoso laboral-sexual y protección de la maternidad	Dossier fotográfico Copia de Informe del formador de los asistentes manuales	formación, 40 en la segunda y 36 en la tercera. El informe del coordinador, el programa de formación, los informes de los formadores, los manuales y las fotos figuran entre los documentos facilitados.
--	---	--	--	--	--

Zied Boussen
 Nour Kaabi
 Pandora Consulting
 Research and Training - Gouvernance, Public Policies and Human Rights

STE PANDORA CONSULTING
 15 RUE ABDELHAMID IBN BADIS TUINS
 MF:1511959A/A/M/000

Anexo: Programa Plan de difusión de Evaluación Externa

Nº. Expte AACID: 0DH020/2016

Convocatoria: 2016

ONGD: Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)

Nombre del proyecto: *Hacia una mejor difusión de los derechos humanos para las poblaciones de Cité Hlel, Gobernorado de Túnez, y de Sers, Gobernorado de El Kef, Túnez*

Tal y como se dispone en las bases de la convocatoria bajo la que se rige la presente intervención, se elabora un plan de comunicación de resultados de la evaluación externa realizada. Dicho plan se divide en dos fases, comprendiendo estas:

1. La difusión de los resultados preliminares
2. La difusión de resultados finales
3. Además, la evaluación se publica en la página web <https://www.acpp.com/evaluaciones-externas/>

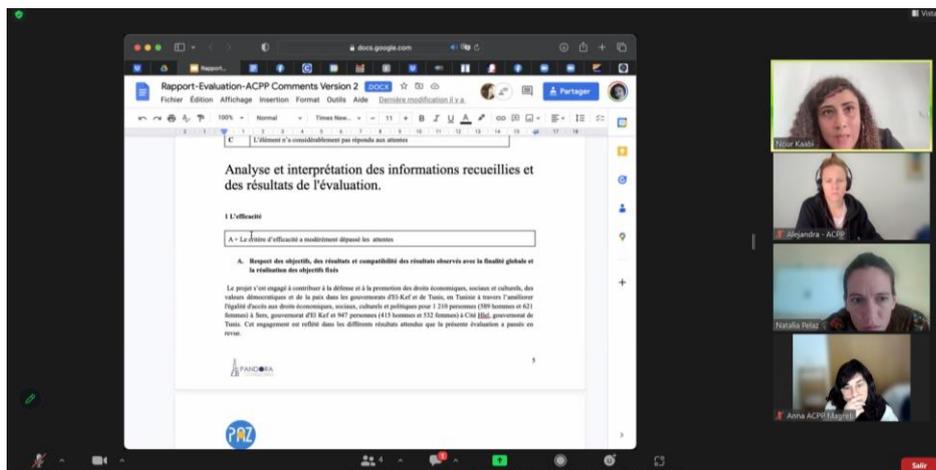
1. LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS PRELIMINARES

Una vez terminado el trabajo de campo, se realizó una difusión de resultados preliminares de evaluación mediante dos talleres de feedback.

El **primer taller** consistió en una reunión de 3 horas en la tarde del 3 de marzo de 2023, cuyo propósito era y fue el intercambio de intercambio de ideas y retroalimentación. En esta reunión, estuvieron presentes:

- Técnica expatriada de ACPP, responsable en terreno de la ejecución de la intervención financiada por la AACID.
- Equipo técnico de las tres contrapartes: UGTT, AISA y LTDH

El **segundo taller** tuvo lugar, vía online, con la entrega de un primer borrador del informe de Evaluación. En esta reunión estuvieron presentes, además de la evaluadora, la técnica en sede de ACPP Andalucía y el personal técnico de ACPP vinculado a la intervención en Túnez (técnica expatriada y delegada). En ella se expuso este primer borrador de conclusiones y recomendaciones sobre la intervención y para el futuro.



2. LA DIFUSIÓN DE RESULTADOS FINALES

Una vez concluido el informe de evaluación del proyecto por la empresa consultora Pandora, contratada para dicho propósito, el primer paso por parte de ACPP fue reunirse con las tres contrapartes locales con el fin de compartir las conclusiones y recomendaciones de la misma. Esta reunión tuvo lugar el día 13 de marzo de 2023 y se desarrolló en la sede de ACPP en Túnez.

ACPP y sus contrapartes tunecinas trabajan desde hace años en Túnez con proyectos destinados a la mejora de la vida de las personas tunecinas. Actualmente, el contexto social y político del país es inestable, dificultando el trabajo de entidades sociales, por lo que el feedback en lo referente a la gestión de este tipo de proyectos es clave para establecer mejoras en la ejecución de los mismos, lecciones aprendidas así como en la planificación de las estrategias conjuntas.



Assemblée de
Coopération
pour la Paz



Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación

CONTRAT DE SERVICE N° : 0DH020/2016

Assemblée de la coopération pour la paix
c/ Santísimo Cristo del Amor 6, local 6
41920 San Juan de Aznalfarache, Séville
CIF : G-80176845
Représenté par : Patricia Sánchez González
DNI : 47078540-R
("l'autorité contractante"),

d'une part,

et

Pandora Consulting,
CIF 1511959/A/M/000
Address: 06 Rue Ahmed Toulane – 1004 – Menzah 1 – Tunis – Tunisie
Représenté par : Boussin Zied
DNI : 07423256
Identifiant T.V.A.: RC- B0193672017
("le consultant"),

de l'autre partie,

Sont convenus de ce qui suit :

CONDITIONS PARTICULIÈRES

(1) Sujet

L'objet du présent contrat est l'évaluation externe du projet "**VERS UNE MEILLEURE DISSEMINATION DES DROITS DE L'HOMME POUR LES POPULATIONS DE CITÉ HLEL, GOUVERNORAT DE TUNISIE, ET DE SERS, GOUVERNORAT DE EL KEF, TUNISIE**", avec le numéro d'identification 0DH020/2016 ("les services").

(2) Structure du contrat

Le Consultant exécutera les Services selon les termes et conditions définis dans le présent contrat, qui comprend, par ordre de préséance, les présentes conditions particulières ("Conditions particulières") et les annexes suivantes :

Annexe I : Termes de référence

Annexe II : Arrêté du 21 juin 2016, établissant les bases réglementaires pour l'octroi de subventions aux organisations non gouvernementales de développement qui réalisent des interventions de coopération internationale au développement par l'Agence Andalouse de Coopération Internationale au Développement et appel à candidatures pour l'exercice 2016.

(3) Valeur du contrat

Ce contrat, en euros, est un contrat à prix forfaitaire. La valeur du contrat est de 7 500,00 euros (taxes comprises).

(4) Date de début

La date de début d'exécution est fixée à 10 jours après la signature du présent contrat par les deux parties. Cela signifie que la date de début sera le 01/11/2022 au plus tard.

(5) Période de mise en œuvre

La période de mise en œuvre des tâches identifiées à l'annexe I se terminera le 26/02/2022, date limite pour la remise du rapport final (une fois le projet approuvé par l'ACPP).

(6) Rapports

Le consultant soumettra les rapports spécifiés dans l'Annexe I : Termes de référence.

(7) Paiements et compte bancaire

7.1 Les paiements sont effectués en euros sur le compte bancaire notifié par le consultant à l'autorité contractante.

7.2 Deux paiements sont effectués selon le calendrier suivant :

Paiement	Date de paiement	EUR
Premier paiement (30%)	Livraison de la proposition méthodologique	2.250,00
Deuxième paiement (70%)	Livraison du rapport d'évaluation	5.250,00
	Total	7.500,00

(8) Adresses de contact

Toute communication écrite concernant ce contrat entre l'autorité contractante et le consultant doit inclure le numéro d'identification et le titre du contrat et doit être envoyée par courrier électronique aux adresses suivantes : tunez@acpp.com et org.andalucia@acpp.com.

(9) Loi et langue du contrat

9.1 Le droit espagnol régit toutes les questions non couvertes par le contrat.

9.2 Le contrat et toutes les communications écrites entre le consultant et l'autorité contractante sont rédigés en espagnol.

(10) Sous-traitance

La sous-traitance n'est pas autorisée.

(11) Règlement des litiges

Tout litige découlant du présent contrat ou en relation avec celui-ci, qui ne peut être réglé autrement, sera soumis à la juridiction exclusive de l'Espagne, en appliquant la loi nationale de l'autorité contractante.

(12) Autres conditions spécifiques applicables au contrat

Toutes les données personnelles incluses dans le contrat seront traitées conformément à la loi espagnole 15/1999 du 13 décembre 1999 sur la protection des données personnelles en relation avec le traitement des données personnelles par l'Agence andalouse de coopération internationale et de développement.

Les informations personnelles obtenues seront téléchargées pour être traitées dans une base de données. La collecte et le traitement de ces données ont pour seule finalité la gestion des performances, la gestion et le suivi du Contrat.

Le consultant doit être conscient des dispositions du code de conduite de l'ACPP et s'efforcer de les respecter. Si l'ACPP l'exige, le consultant doit avoir une déclaration d'intention écrite concernant la politique de l'entreprise à l'égard du Code de conduite de l'ACPP et la façon dont

elle sera appliquée, et il doit la communiquer à ses employés, à ses fournisseurs et à l'ACPP elle-même.

Le consultant s'engage à prendre des mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées qui tiennent compte des risques inhérents au traitement et de la nature des données personnelles concernées afin de :

(a) empêcher toute personne non autorisée d'accéder aux systèmes informatiques traitant des données à caractère personnel, et notamment :

(aa) la lecture, la copie, la modification ou la suppression non autorisées de données personnelles stockées ;

(ab) l'ajout, la divulgation, la modification ou la suppression non autorisés de données personnelles stockées ;

(ac) empêcher les personnes non autorisées d'utiliser les systèmes de traitement des données au moyen d'installations de transmission de données ;

(b) garantir que les utilisateurs autorisés d'un système de traitement des données ne peuvent accéder qu'aux données à caractère personnel auxquelles leur accès se rapporte ;

(c) enregistrer quelles données personnelles ont été communiquées, quand et à qui ;

(d) veiller à ce que les données à caractère personnel traitées pour le compte de tiers ne puissent l'être que de la manière prescrite par l'institution ou l'organe contractant ;

(e) s'assurer que, lors de la communication de données à caractère personnel et du transport de supports de stockage, les données ne puissent être lues, copiées ou effacées sans autorisation ;

(f) concevoir sa structure organisationnelle de manière à respecter les exigences en matière de protection des données.

Fait en langue espagnole en deux originaux, un original pour l'autorité contractante et un original pour le consultant.

Pour le consultant
Nom : Boussen Zied

Titre : Évaluateur PANDORA
Signature :
Date : 24/10/2022



Pour l'autorité contractante
Nom : Patricia Sánchez González
Titre : Représentant de l'ACPP Andalusia

Signature :

Date :

