



INFORME FINAL

EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO
2020/PRYC/000907

«IGUALDAD, LUCHA CONTRA LA
VIOLENCIA DE GÉNERO Y
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER
ETÍOPE, EN EL CONTEXTO COVID-19»

Junio 2023



RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto **“Igualdad, lucha contra la violencia de género, y empoderamiento de la mujer etíope en el contexto COVID-19”** pretende fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes más vulnerables de las zonas rurales (Adamitullo, Debre Zeit, y Zway) y de las zonas urbanas (Addis Abeba), afectadas por la crisis del COVID-19.

El proyecto fue diseñado e implementado por la agrupación formada por la *Fundación Jóvenes y Desarrollo* (JyD) y la *Fundación Madreselva* (MDS), en colaboración con las entidades socias locales en Etiopía, los *Salesianos de Don Bosco* y las *Hijas de María Auxiliadora*, con las que vienen ejecutando proyectos desde hace más de 30 años y son un referente en el país por su labor en la atención a la población más vulnerable. La duración del proyecto es de 29 meses desde febrero de 2021 hasta junio de 2023 y el presupuesto total es de 591.102,00 €. El proyecto ha sido financiado principalmente por la *Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo* (AECID)- 450.000,00 €- y cuenta con aportaciones/contribuciones dinerarias de las entidades agrupadas, entidades socias locales y aportaciones privadas- 141.102,00 €.

A través de una metodología participativa y colaborativa, la mujer es protagonista del cambio. El proyecto tiene un fuerte componente de sensibilización sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas tradicionales nocivas combinado con cursos de formación profesional y emprendimiento con el objetivo de fomentar el empleo y autoempleo de las mujeres. El proyecto propone 5 líneas de acción: i) Sensibilización de jóvenes mujeres, familias y comunidades, en colaboración con los titulares de obligaciones sobre todas las formas de violencia y prácticas tradicionales nocivas; ii) Acceso a jóvenes mujeres a una formación técnica profesional; iii) Mejora de las competencias personales y sociales de las jóvenes mujeres, iv) Fortalecimiento del sistema público de formación profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.

En el marco de este proyecto, las entidades agrupadas – Jóvenes y Desarrollo y Madreselva – solicitan a PROEVAL la realización de una evaluación del proyecto. La evaluación ha tomado como referente los criterios de CAD/OCDE – Pertinencia, Coherencia, Eficiencia, Eficacia, Impacto y Sostenibilidad. Y su alcance temporal ha abarcado la ejecución del proyecto desde el 01 de febrero de 2021 al 29 de mayo de 2023, no siendo esta la fecha final del proyecto.

La presente evaluación ha medido los logros del proyecto y aportado orientaciones para la continuación de las acciones en el marco de nuevas propuestas. Además, ha valorado el diseño, la ejecución de la intervención y la coherencia entre las actividades, los resultados previstos y la consecución del objetivo.

Se espera que esta evaluación sea de utilidad para dotar de conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones para mejorar el diseño, la planificación y la gestión de nuevas acciones futuras vinculadas, y servir como mecanismo de rendición de cuentas para los actores directa e indirectamente involucrados en el programa.

A continuación, se presentan los **PRINCIPALES RESULTADOS** alcanzados por criterio de evaluación:

Pertinencia:

- La pertinencia del proyecto es adecuada ya que está en consonancia con las necesidades y dificultades reales que tienen la población beneficiaria tomando en consideración diferentes aspectos transversales y características socioeconómicas del contexto.
- Los actores relevantes del proyecto han sido identificados y contextualizados correctamente, sin embargo, durante el proceso de identificación y formulación no se profundizó en las necesidades y problemas de la población masculina ni en las familias de las jóvenes traduciéndose en un bajo nivel de participación de este sector de la población en las de actividades de sensibilización.
- El proyecto carece de una identificación de las necesidades de mercado en otras formaciones profesionales (cursos cortos) que permitan a las mujeres beneficiarias acceder a trabajos que no sean tan comunes entre mujeres en el país.
- Alto alineamiento con el marco normativo de políticas públicas y prioridades de las autoridades en Etiopía. Entre las que destacan: la hoja de ruta para la eliminación del matrimonio infantil y la mutilación genital femenina 2020-2024, así como diferentes iniciativas a nivel local del Ministerio de la Mujer y Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación en las que se promueven actividades de sensibilización sobre VdG, atención a mujeres vulnerables y promoción del acceso de mujeres a una educación profesional, entre otras.
- Alto alineamiento con las prioridades de la cooperación española en el país contribuyendo al empoderamiento socioeconómico de las mujeres en términos de capacidades empresariales, oportunidades de empleo, acceso a cooperativas y promoción de sus derechos económicos.

Coherencia:

- La articulación interna del proyecto es mejorable. Aunque la idea que subyace detrás del diseño del proyecto es buena, existen oportunidades de mejora en relación al diseño de la cadena de resultados: a) el objetivo específico del proyecto es demasiado amplio y ambicioso puesto que no capta explícitamente los efectos esperados del proyecto, b) existe un resultado en un nivel superior en la cadena de resultados que podría considerarse como un potencial objetivo específico; c) la mayoría de los indicadores de resultado miden la consecución de actividades y producto y no los efectos que cabría esperar de ellos; y algún indicador a nivel de objetivo se encuentre a nivel de resultado.
- La coherencia interna del proyecto es mejorable. Las dos entidades socias locales comparte una misma visión y misión, e implementan líneas de trabajo muy similares. Sin embargo, han realizado las actividades de manera independiente perdiendo la oportunidad de aprender de experiencias y buenas prácticas.
- La coherencia externa del proyecto es buena. Las entidades agrupadas han realizado contactos con diferentes organizaciones locales e instituciones para la impartición de talleres de sensibilización y otras actividades en el marco del proyecto. Algunos de estos contactos se han realizado en parte a través del grupo temático de género promovido por la cooperación española en Etiopía.

Eficiencia:

- La estructura del equipo del proyecto es adecuada, la forma de organizarse es coherente y la coordinación entre ellos fluida.
- Los recursos humanos puestos a disposición del proyecto cuentan con la experiencia, cualificación y conocimiento del contexto, realidad y dificultades de las beneficiarias lo que ha facilitado la buena implementación de las actividades y ha permitido anticiparse a problemas encontrados durante la ejecución.
- La capacidad de adaptación del equipo técnico ha sido muy elevada. Debido a factores externos al proyecto – inflación y conflicto en el país – el equipo técnico realizó ajustes técnicos y financieros adecuados para adaptar el proyecto a la nueva situación.
- El uso de recursos materiales y financieros, a falta de realizar la auditoría del proyecto, se considera eficiente tomando en consideración la información recibida por parte de las técnicas de proyecto. Se ejecutará el 100% de presupuesto, habiéndose ejecutado el 100% de las actividades.
- Aunque las herramientas de seguimiento técnico y financiero fueron las adecuadas para recolectar el insumo y datos por parte de los centros educativos y entidades locales, los indicadores del sistema de monitoreo y evaluación no se corresponden con los distintos niveles de la intervención. Por ello, las herramientas de seguimiento solamente permiten la medición de actividades, pero no la consecución de los resultados.

Eficacia:

- La consecución de los indicadores relativos al resultado 1 es elevada. Se han realizado campañas de sensibilización en 23 centros, 16 talleres de formación sobre VdG a mujeres líderes, y organizado 9 encuentros de diálogo comunitario. Además, se han creado 10 clubs juveniles en los centros educativos. Estos espacios comunes de discusión han permitido debatir cuestiones de igualdad y violencia de género que han generado cambios de mentalidad de las personas participantes. Se constata la sensibilización de niñas y mujeres jóvenes estudiantes, profesores y madres en temas de igualdad de género y violencia de género. Sin embargo, el nivel de sensibilización de la población masculina (familias y estudiantes) así como de líderes comunitarios y religiosos no ha sido tan incipiente a excepción de algunas escuelas.
- El proyecto ha permitido el acceso a formación profesional a 1.087 mujeres jóvenes que estaban fuera del sistema educativo. El 80% de las mujeres matriculadas han superado con éxito los cursos de formación profesional. La formación y servicios complementarios ofrecidos por el proyecto se consideran muy relevantes – servicios de guardería y formación IT e idiomas – puesto que han facilitado la participación de las mujeres y su finalización.
- El proyecto ha fortalecido la confianza de las mujeres que han accedido a los cursos de formación profesional y mejorado sus capacidades para desenvolverse no sólo en el entorno educativo si no también en el laboral.
- El 32% de las mujeres apoyadas por el proyecto y que finalizan la formación profesional (278 mujeres) han accedido a un empleo por cuenta ajena, y 163 mujeres han iniciado una actividad generadora de ingresos. El número de mujeres que han accedido a un empleo por cuenta ajena es menor del esperado puesto que muchas de ellas han optado por seguir estudiando y/o retomar sus estudios en la escuela primaria y secundaria. En este sentido, el proyecto ha

promovido la formación y educación de las mujeres para poder tener más oportunidades en el futuro. Si bien es cierto que el proyecto ha facilitado la integración de las jóvenes mujeres en el mercado laboral, los trabajos obtenidos no les permiten ser económicamente independientes al percibir una remuneración bastante baja que no les permite a veces ni cubrir los gastos de transporte.

- A través del capital semilla financiado por el proyecto, se ha permitido la creación y puesta en marcha de al menos 15 cooperativas en diferentes sectores: catering, peluquería y costura/textil.
- El proyecto, a través de la contribución del profesorado del Mary Help College en Zway, ha fortalecido el curso de formación profesional Moda y Confección en la actualización de los estándares ocupacionales y currículo de los niveles II – V, y los materiales de enseñanza del nivel II.

Impacto:

El proyecto ha contribuido a mejorar con creces la situación de vulnerabilidad de jóvenes mujeres fuera del sistema educativo proporcionándoles formación técnica profesional, formación en competencias personales y sociales, y facilitándoles el acceso a una primera experiencia laboral y/o trabajo por cuenta ajena o propia.

Por otro lado, se constata la sensibilización de niñas y mujeres (jóvenes estudiantes, profesores y madres) en temas sobre igualdad de género y violencia de género. Sin embargo, en el caso de los otros sectores de la población como líderes comunitarios, familias, así como jóvenes hombres, la sensibilización y su involucración no ha sido tan evidente como se esperaba.

El proyecto, a través del conocimiento y experiencia del profesorado del centro educativo Mary Help College en Zway, ha contribuido a fortalecer la calidad del curso de formación profesional Diseño y Moda a nivel país. Se han adaptado los estándares ocupacionales y currículos del curso a las necesidades del mercado con el objetivo de mejorar la preparación, conocimiento y habilidades de los estudiantes de este curso.

Uno de los hitos más importantes y un principio no tan esperado, es la involucración por parte de las autoridades locales en prácticamente todas las líneas de trabajo del proyecto. El reconocimiento de los centros educativos y del trabajo de las entidades sociales locales en la región, ha permitido no sólo abrir nuevos contactos si no también fortalecer aquellas relaciones que ya habían creado en el pasado.

Sostenibilidad:

La sostenibilidad del proyecto es buena, en la medida en que los titulares de derecho y responsabilidad manifiestan sentirse seguros/as para ejecutar de manera autónoma las actividades realizadas hasta ahora. No obstante, algunos centros educativos valoran recibir apoyo externo para hacerlo, ya que generalmente consideran que el trabajo realizado hasta ahora en parte se debe al apoyo financiero del proyecto y puede que algunas actividades (en especial las de sensibilización) pierdan fuerza.

En términos generales, varios factores apoyan positivamente en el mantenimiento de los beneficios del proyecto: a) el recorrido histórico en la región de las entidades socias locales y los centros educativos que dirigen; b) el apoyo y reconocimiento de las autoridades locales con

relación al trabajo que realizan los centros educativos; b) el compromiso y motivación de los líderes y profesores involucrados en el proyecto; c) el mantenimiento de la figura de la OIL para asegurar la contratación de jóvenes mujeres.

A continuación, se presentan las **RECOMENDACIONES** basadas en el trabajo realizado y las conclusiones extraídas durante la misión de evaluación:

1. Mejorar la coherencia entre los niveles de la lógica de intervención y diseño de los indicadores en función del nivel en la cadena de resultados para facilitar el seguimiento y monitoreo del proyecto.
2. Prestar más atención durante la identificación de necesidades a otros colectivos – población masculina entre otros- así como de organizaciones expertas en la temática de VdG para incluir metodologías más innovadoras.
3. Extender las formaciones de Violencia de Género e igualdad a jóvenes hombres y familiares y que éstas se adapten a la edad del público de tal forma que la formación prevención se centre en las escuelas primaria y la formación de identificación y atención en secundaria y formación profesional.
4. Explorar nuevas vías de formación profesional de acuerdo con el perfil de las beneficiarias para promover el acceso a otros campos de formación que no estén asociadas comúnmente a mujeres.
5. Fortalecer y promover la colaboración entre ambas entidades locales durante la implementación de proyecto en conjunto para fortalecer el impacto de las actividades y compartir conocimientos, errores, experiencias y aprendizajes.
6. Diseñar una estrategia de salida común de forma que los resultados e impacto de las actividades del proyecto no sólo se observen durante la vida del proyecto, sino más allá del mismo.
7. Trabajo de sensibilización con las empresas. La OIL tiene mucho potencial para trabajar con las empresas sensibilizándoles sobre la problemática que sufren las mujeres para acceder a una educación profesional y un empleo, de forma que sienta el compromiso como titulares de responsabilidad, y valoren a la persona por sus capacidades y formación recibida y no por su sexo.
8. Fortalecer el papel de las Oficinas de Inserción Laboral. El papel de la OIL es fundamental, en tanto que, permite la continuación y desarrollo de la carrera profesional de los estudiantes permitiéndoles incorporarse al mercado laboral. Sin este trabajo, el esfuerzo invertido en permitir y facilitar la formación profesional a las jóvenes mujeres quedaría en balde. Por lo tanto, se recomienda fortalecer la figura de la OIL dándole estructura de departamento, dotándole de más recursos humanos y materiales e integrándolo como parte de la estrategia de desarrollo de los centros educativos.

TABLA DE CONTENIDO

ACRÓNIMOS	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Antecedentes, objetivo y alcance de la evaluación.....	9
1.2 Criterios y preguntas de evaluación.....	10
1.3 Técnicas de recogida empleadas	10
1.4 Condicionantes y límites de la evaluación.....	11
II. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN EVALUADA.....	12
2.1 Principales características	12
2.2 Breve descripción de la intervención	13
III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	15
3.1 Pertinencia.....	15
3.2 Coherencia.....	19
3.3 Eficiencia.....	23
3.4 Eficacia	25
3.5 Impacto.....	38
3.6 Sostenibilidad.....	40
IV. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN	42
VI. LECCIONES APRENDIDAS.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
ANEXOS	51
Anexo 1. Términos de referencia de la evaluación	51
Anexo 2. Propuesta técnica y financiera PROEVAL	51
Anexo 3. Matriz de evaluación.....	52
Anexo 4. Listado de fuentes externas e internas consultadas	57
Anexo 5. Listado de informantes clave y entrevistas	58

ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AFTP	Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional
CAD	Comisión de Ayuda al Desarrollo
CE	Comisión Europea
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
DDHH	Derechos Humanos
EGDH	Enfoque de Género Basado en Derechos Humanos
FP	Formación Profesional
FFVV	Fuentes de Verificación
IDG	Índice de Desigualdad de Género
JyD	Fundación Jóvenes y Desarrollo
MAP	Marco Asociación País
MDS	Fundación Madreselva
MFG	Mutilación Genital Femenina
MI	Matrimonio Infantil
MoWSA	Ministerio de la Mujer y Asuntos Sociales
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIL	Oficina de Inserción Laboral
OPD	Oficina de Planificación y Desarrollo
OTC	Oficina Técnica de Cooperación
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TD	Titulares de Derechos
TdR	Términos de Referencia
TO	Titulares de Obligación
TR	Titulares de Responsabilidad
TTLM	Material Didáctico, de Formación y Aprendizaje (Teaching, Training, Learning Materials)
TVET	Educación y formación técnica y profesional (Technical and Vocational Education and Training)
VdG	Violencia de Género
WID	Women in Development Center

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes, objetivo y alcance de la evaluación

El presente documento conforma el informe de Evaluación Externa Final del proyecto “Igualdad, lucha contra la violencia de género, y empoderamiento de la mujer etíope en el contexto COVID-19” subvencionado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en su convocatoria de proyectos para ONG del año 2019.

El proyecto pretende fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes más vulnerables de las zonas rurales- Adamitullo, Debre Zeit, y Zway- y de las zonas urbanas- Addis Abeba-, afectadas por la crisis del COVID-19.

La evaluación final externa ha sido realizada de acuerdo con los TdR ([Anexo 1](#)) y la propuesta técnica y financiera de PROEVAL ([Anexo 2](#)) y ha respondido a los siguientes **OBJETIVOS**:

- medir los logros del proyecto y aportar orientaciones para la continuación de las acciones en el marco de nuevas propuestas y,
- valorar el diseño, la ejecución de la intervención y la coherencia entre las actividades, los resultados previstos y la consecución del objetivo.

Por otro lado, en términos de **UTILIDAD**, la evaluación contempla:

- dotar de conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones para mejorar el diseño, la planificación y la gestión de nuevas acciones futuras vinculadas.
- servir como mecanismo de rendición de cuentas para los actores directa e indirectamente involucrados en el programa.

En cuanto al **ALCANCE** de la evaluación se establecen los siguientes ámbitos:

<p>INSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Titulares de derechos: Jóvenes mujeres de los 10 centros de intervención del proyecto • Titulares de responsabilidades: Familias, jóvenes hombres, líderes comunitarios, responsables en los centros de intervención del proyecto, trabajadores/as sociales, docentes, responsables de las Oficinas de Inserción Laboral (OIL), otras escuelas donde se han realizado actividades de sensibilización, y empresas. • Titulares de obligaciones: Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional de Etiopía, así como el Ministerio de la Mujer y Asuntos Sociales. • Entidades Socias Locales: Salesianos de Don Bosco Etiopía y las Hijas de María Auxiliadora Etiopía. • Entidades co-financiadoras y gestoras de la intervención: Fundación Jóvenes y Desarrollo y la Fundación Madreselva • Entidad Financiadora: AECID y OTC
<p>GEOGRÁFICO</p>	<p>En cuanto a la dimensión geográfica que comprende la evaluación, se diferencian principalmente dos zonas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zona Urbana: los barrios y comunidades de Adís Abeba. En esta zona se ubican dos centros de educación primaria y secundaria, y dos centros de formación profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> • Zona Rural: las ciudades de Debrezeit, Adamitullo y Zway en la región de Oromía. En Zway existen dos centros de educación primaria y secundaria, un centro de formación profesional y un centro de promoción de la mujer (WID). Por su parte, en Debrezeit existe un centro de formación profesional, y en Adamitullo un centro de educación primaria y secundaria.
TEMPORAL	La evaluación abarca la ejecución del proyecto desde el 01 de febrero de 2021 al 29 de mayo de 2023, no siendo esta la fecha final del proyecto ¹ .

1.2 Criterios y preguntas de evaluación

El enfoque metodológico de la evaluación final se basa en los criterios establecidos a continuación:

- **Pertinencia:** Medida en que los objetivos y el diseño del proyecto responden a las necesidades y prioridades de las beneficiarias, del país y de los socios, y continúan respondiendo si las circunstancias cambian.
- **Coherencia:** Nivel de consistencia y de sinergia con otras intervenciones implementadas por los mismos actores (coherencia interna). Nivel de sinergia y coordinación con las intervenciones de otras organizaciones en el mismo contexto (coherencia externa). Grado de consistencia entre la jerarquía de objetivos del proyecto (articulación interna).
- **Eficiencia:** Medida en la que se obtuvieron los resultados y/o efectos deseados con la menor cantidad de recursos posible (fondos, habilidades técnicas, tiempo, costos administrativos, etc.).
- **Eficacia:** Medida en que se lograron o se espera lograr los objetivos y resultados del proyecto alcanzados por hombres y mujeres, tomando en cuenta su importancia relativa.
- **Impacto:** Medida en la que el proyecto ha generado o se espera que genere efectos a largo plazo, ya sean positivos o negativos, primarios o secundarios, producidos directa o indirectamente por la intervención, intencionalmente o no.
- **Sostenibilidad:** Medida en la que los beneficios netos del proyecto perduran o se espera que perduren a largo plazo resistiendo a los riesgos.

1.3 Técnicas de recogida empleadas

La Matriz de evaluación ([Anexo 3](#)), contiene las preguntas que guiaron el proceso de evaluación.

Durante la fase de gabinete, el equipo evaluador ha tenido acceso a la documentación clave del proyecto. En base a la información analizada, se diseñó la matriz de evaluación que incorpora además de las preguntas específicas planteadas en los TdR de la evaluación, otras preguntas formuladas con el objetivo de cubrir todos los aspectos clave a evaluar.

Cada pregunta se ha asociado a un criterio CAD/OCDE (Pertinencia- Relevancia y Coherencia-, Eficiencia, Eficacia, Impacto, Viabilidad) y se han definido indicadores para medir su alcance incluyendo y las técnicas específicas para la recogida de información, que han sido principalmente:

- Revisión y análisis documental. El [Anexo 4](#) muestra el listado de fuentes primarias y secundarias.
- Entrevistas semi-estructuradas individuales y en grupo. El [Anexo 5](#) incluye el listado de entrevistas e informantes clave.

¹ La evaluación estaba prevista que iniciara una vez finalizado el proyecto el 30/04/2023. Sin embargo, las entidades agrupadas solicitaron una última ampliación de plazo de ejecución para finalizar algunas actividades y que fue aprobada por la AECID estableciendo como fecha de final del proyecto el 30/06/2023.

- Observación Directa.

1.4 Condicionantes y límites de la evaluación

A continuación, se presentan algunos de los factores que condicionaron la evaluación:

1. La evaluación se realizó antes de la finalización del proyecto. De acuerdo con los TdR, el proyecto finalizaba el 30 de abril 2023, sin embargo, en marzo de 2023, las entidades agrupadas solicitaron al financiador una ampliación del plazo de ejecución de 2 meses para la finalización de algunas actividades, en especial la A.4 y A.5 del resultado 4 del proyecto. El proceso burocrático para la legalización y registro de los nuevos negocios, así que como el encontrar espacios de alquiler económicos en la ciudad, ha dificultado y retrasado la puesta en marcha de las cooperativas. Si bien es cierto que la mayoría de las actividades del proyecto habían finalizado durante el trabajo de campo, no se pudo valorar el impacto y sostenibilidad de aquellas iniciativas generadoras de ingresos puestas en marcha recientemente, ni de algunas que acaban de iniciar el proceso.
2. Los indicadores planteados en la formulación del proyecto están orientados a productos y no a resultados. Los indicadores de resultado diseñados para el proyecto están muy orientados a la medición de productos y no a la medición de los cambios y efectos deseados en la población meta lo que dificulta la medición y evaluación de algunos criterios. Para ello, el equipo evaluador propuso durante la fase de gabinete una serie de preguntas adicionales en la matriz de evaluación que se detalla en el [Anexo 3](#) de este informe.
3. Limitaciones en el uso de técnicas de recogida de información. Debido a las limitaciones de acceso a internet que existen en las zonas de intervención no se pudo realizar encuestas online, limitando la recogida de información en terreno a entrevistas individuales y en grupo de una muestra de las personas implicadas – prevalencia de información cualitativa en la evaluación.
4. Limitaciones con el conocimiento de la lengua local. La mayor parte de las entrevistas fueron realizadas en amárico y/o oromo, lo que dificulta la interpretación en la forma en la que el/la entrevistado/a expresa sus emociones o pensamientos (observación directa).

II. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN EVALUADA

2.1 Principales características

Título	Igualdad, lucha contra la violencia de género, y empoderamiento de la mujer etíope en el contexto COVID-19	
Convocatoria	2019	
Área geográfica	Etiopía	
Colectivo meta	a) Titulares de derechos: jóvenes mujeres de entre 16 y 25 años; b) Titulares de responsabilidades: personal de los centros educativos ya sean responsables, docentes y trabajadores sociales; familias de las jóvenes, líderes comunitarios, así como empresas en las zonas de actuación; c) Titulares de obligaciones: el Ministerio de la Mujer, Infancia y Adolescencia, y la Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional.	
Organización adjudicataria	Jóvenes y Desarrollo – entidad solicitante y agrupada Fundación Madreselva – entidad agrupada	
Contraparte ejecutora	Salesianos de Don Bosco e Hijas de M ^a Auxiliadora	
Duración	29 meses Fecha de inicio: 01/02/2021 Fecha fin: 30/06/2023	
Objetivos generales y específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● OG: Contribuir a recuperar los derechos de la mujer en Etiopía, reforzando su capacidad de resiliencia. ● OE: Fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes en la zona rural (Adamitullo, Debre Zeit y Zway) y la zona urbana (Addis Abeba) de Etiopía, afectadas aún más por la crisis del COVID-19. 	
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ● R1. Las titulares de derechos (adolescentes y jóvenes) y titulares de responsabilidades (familias), con la colaboración de los titulares de obligaciones de las zonas de intervención del proyecto, han sido sensibilizados/as sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas. ● R2. Las jóvenes que están fuera del Sistema Educativo de la zona rural (Debre Zeit y Zway) y urbana (Addis Abeba) se empoderan con conocimientos y competencias prácticas mediante el acceso a una formación profesional adaptada a sus necesidades. ● R3: Las jóvenes que acceden a la formación mejoran la confianza en sí mismas, su capacidad de hacer elecciones sobre su futuro y de relacionarse. ● R4: Las jóvenes mejoran sus oportunidades de generación de ingresos mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena, favoreciendo su independencia económica. ● R5: Fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional, como titular de obligaciones, en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer. 	
Presupuesto	AECID	450.000,00 €
	Entidad solicitante JyD	14.000,00 €
	Entidad agrupada Madreselva	7.000,00 €
	Aportaciones privadas	29.518,00 €
	Entidades socias locales	90.584,00 €
	TOTAL	591.102,00 €

2.2 Breve descripción de la intervención

El proyecto “Igualdad, lucha contra la violencia de género, y empoderamiento de la mujer etíope en el contexto COVID-19” pretende fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes más vulnerables de las zonas rurales (Adamitullo, Debre Zeit, y Zway) y de las zonas urbanas (Addis Abeba), afectadas por la crisis del COVID-19.

El proyecto fue diseñado e implementado por la agrupación formada por la *Fundación Jóvenes y Desarrollo* (JyD) y la *Fundación Madreselva* (MDS), en colaboración con las entidades socias locales en Etiopía, los *Salesianos de Don Bosco* y las *Hijas de María Auxiliadora*, con las que vienen ejecutando proyectos desde hace más de 30 años y son un referente en el país por su labor en la atención a la población más vulnerable.

El proyecto ha sido financiado principalmente por la *Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo* (AECID) y cuenta con aportaciones/contribuciones dinerarias de las entidades agrupadas, entidades socias locales y aportaciones privadas.

El proyecto se enmarca fundamentalmente en dos de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 4. Educación de Calidad y 5. Igualdad de Género. La intervención pretende dar respuesta a la desigualdad de género en especial de las adolescentes y jóvenes, que de acuerdo con la información que arrojan los indicadores de género, es el grupo más vulnerable y expuesto a altos niveles de violencia como la Mutilación Genital Femenina (MGF), la violencia doméstica, y la obligación de contraer matrimonio antes de llegar a la edad adulta. Esto es más acuciante en las zonas rurales, lo que obliga a muchas jóvenes migrar a las ciudades y las hace aún más vulnerables al carecer de formación, desconocer el idioma y tener acceso a trabajos de baja categoría.

A través de una metodología participativa y colaborativa, la mujer es protagonista del cambio. El proyecto tiene un fuerte componente de sensibilización sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas tradicionales nocivas combinado con cursos de formación profesional y emprendimiento con el objetivo de fomentar el empleo y autoempleo de las mujeres.

En particular, se proponen cinco líneas de acción con sus respectivas actividades:

- **Resultado 1.** Las jóvenes mujeres y sus familias con la colaboración de los titulares de obligaciones de las zonas de intervención del proyecto han sido sensibilizados/as sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas.
 - *Actividades principales:* campañas de sensibilización, talleres de formación, puesta en marcha de clubs juveniles, y encuentros de diálogo comunitario.
- **Resultado 2.** Las jóvenes que están fuera del Sistema Educativo de la zona rural (Debre Zeit y Zway) y urbana (Addis Abeba) se empoderan con conocimientos y competencias prácticas mediante el acceso a una formación profesional adaptada a sus necesidades.
 - *Actividades principales:* sensibilización sobre la importancia de la educación, y promoción e impartición de cursos de formación profesional, alfabetización digital, clases de alfabetización (amárico, oromo e inglés) a jóvenes mujeres, y servicio de guardería.
- **Resultado 3.** Las jóvenes que acceden a la formación mejoran la confianza en sí mismas, su capacidad de hacer elecciones sobre su futuro y de relacionarse.

- *Actividades principales:* talleres de competencias personales y sociales a jóvenes mujeres que han recibido formación profesional.
- Resultado 4. Las jóvenes mejoran sus oportunidades de generación de ingresos mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena, favoreciendo su independencia económica.
 - *Actividades principales:* orientación laboral a jóvenes, intermediación laboral con empresas, formación en emprendimiento, puesta en marcha de iniciativas generadoras de ingresos, diseño de los planes de negocio, entrega del capital semilla, y seguimiento por parte de las oficinas de inserción laboral de las jóvenes en las empresas.
- Resultado 5. Fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional, como titular de obligaciones, en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.
 - *Actividades principales:* reuniones sistemáticas de trabajo con la Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional, y trabajo conjunto del profesorado de los Centros de Formación Profesional y asistencia técnica experta para la implementación de las competencias y elaboración de los TTLM.

Por otro lado, el proyecto identifica 3 grupos principales de colectivo meta:

- a) Titulares de derechos: jóvenes mujeres de entre 16 y 25 años;
- b) Titulares de responsabilidades: personal de los centros educativos ya sean responsables, docentes y trabajadores sociales; familias de las jóvenes, líderes comunitarios, así como empresas en las zonas de actuación;
- c) Titulares de obligaciones: el Ministerio de la Mujer, Infancia y Adolescencia, y la Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional.

El proyecto tiene una duración de 29 meses, desde el 1 de febrero de 2021 hasta el próximo 30 de junio 2023, fecha final prevista del proyecto.

III. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta sección presenta los criterios y preguntas de evaluación junto con las evidencias encontradas, la cadena de razonamiento y los juicios relacionados. Se pretende responder de manera breve y precisa a cada pregunta.

3.1 Pertinencia

**¿Cuál es la calidad y veracidad del diagnóstico que sustenta al proyecto?
¿Se ha especificado con suficiente claridad a la población meta y los objetivos de la intervención están claramente identificados y explícitamente detallados?**

Para la valoración de este criterio, se ha considerado relevante en primer lugar realizar un análisis del contexto y de la situación actual de la mujer en Etiopía atendiendo a los diferentes aspectos que cubre el proyecto, tales como el grado de acceso de las mujeres a recursos económicos, a una educación, a un empleo, así como los diferentes tipos de violencia y otras prácticas tradicionales nocivas que sufre la mujer etíope en la actualidad.

Este primer análisis se ha realizado utilizando fuentes bibliográficas secundarias- [Anexo 4-](#) y que sirven en parte de base para constatar la veracidad y pertinencia de la problemática identificada por el proyecto. Por otro lado, se constata también si los objetivos del proyecto están alineados con las prioridades y políticas de desarrollo del gobierno etíope.

Si atendemos al Índice de Desigualdad de Género (IDG)², introducido en el informe de Desarrollo Humano 2021 del PNUD³, Etiopía se clasifica en la posición 129 de 191 países evaluados, lo que lo posiciona en un lugar muy poco favorable. A pesar de los esfuerzos realizados a nivel país, Etiopía se enfrenta a indicadores que muestran la evidente desigualdad de género que sufren las mujeres etíopes en la actualidad.

Según datos de ONU Mujeres⁴, se observan a nivel país los siguientes datos:

- Prevalencia del Matrimonio Infantil: El 40,3% de mujeres etíopes de entre 20-24 años se han casado antes de los 18 años, el 14,1% antes de los 15 años.
- La tasa de natalidad adolescente (mujeres de entre 15-19 años) en Etiopía es de 79,5 nacimientos por 1.000 mujeres.
- Violencia contra la Mujer: El 26,5% de mujeres etíopes de entre 15-49 años alegan haber sufrido violencia psicológica y/o sexual por parte de sus parejas alguna vez en su vida.
- Prácticas Tradicionales nocivas contra la mujer: el 65,2% de las mujeres etíopes de entre 15-49 años han sido víctimas de Mutilación Genital Femenina.
- Acceso a una educación: un 2,41% de mujeres etíopes participan en formación y educación formal e informal frente al 4,8% de hombres.
- Las mujeres etíopes (+10 años) pasan más del 19% de su tiempo atendiendo tareas domésticas y de cuidado de la familia no remuneradas, frente al 6,6% que pasan los hombres.

² Este índice es una medida que refleja las diferencias entre los hombres y las mujeres tomando en consideración 3 dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, y acceso al mercado laboral

³ Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo

⁴ ONU Mujer Informe: Central Statistical Agency/CSA/Ethiopia and ICF.2016. Ethiopia Demographic and Health Survey 2016. Addis Abeba, Ethiopia, and Rockville, Maryland, USA: CSA and ICF.

- Acceso al empleo: el 2,9% de mujeres etíopes de más de 15 años están en situación de desempleo, frente al 1,7% de los hombres.
- El 15,1% de mujeres etíopes de entre 15-24 años están fuera del sistema educativo y no tiene acceso a empleo, frente al 5,7% de los hombres.

Por otro lado, si atendemos a las observaciones realizadas por la CEDAW en 2019⁵ en su informe sobre observaciones finales al octavo informe periódico de Etiopía, se observan también las siguientes características en términos de educación y empleo a nivel país:

EDUCACIÓN	EMPLEO
<ul style="list-style-type: none"> • Alta tasa de abandono escolar de las niñas en la escuela primaria • Infraestructura escolar no tiene en cuenta las necesidades de las niñas y no proporciona suficientes instalaciones sanitarias, limpias y separadas para las niñas y los varones • Persistencia de altos niveles de analfabetismo entre las mujeres en comparación con los hombres. • Inseguridad en el entorno escolar para las niñas, ausencia de mecanismos de denuncias. • Persistencias de estereotipos de género discriminatorios que perpetúan el dominio del hombre en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de protección de las trabajadoras domésticas que son especialmente vulnerables a los abusos y explotación. • Discriminación y acoso sexual y verbal en el lugar de trabajo. • Falta de suficientes guarderías en los sectores público y privados. • Número reducido de mujeres que se benefician de los servicios de microcrédito y préstamos

Finalmente, tomando en consideración las estadísticas demográficas y de salud de Etiopía 2016, aunque no son datos recientes, es pertinente observar las **diferencias registradas del perfil socioeconómico de las mujeres que viven en zonas rurales y zonas urbanas**. Se observa que aun siendo alto el porcentaje de mujeres en zona urbana que sufren violencia física y/o sexual, prácticas tradicionales dañinas como el matrimonio forzado y la MGF, así como mayores dificultades para finalizar sus estudios, el porcentaje en la zona rural es incluso mayor, lo que constata las diferencias en las necesidades de este grupo de población dependiendo de la zona de intervención.

	URBANA	RURAL
% de mujeres (15-49 años) que se casaron por decisión de familiares u otros	41,8%	69,9%
% de mujeres (15-49 años) que abandonaron los estudios una vez casada	54,1%	86,1%
% de mujeres (15-49 años) que abandonaron la escuela para atender a la familia	63,0%	61,6%
% de mujeres (15-49 años) que abandonaron la escuela por obligación de su marido	12,2%	26,2%
% de mujeres (15-49 años) que han experimentado violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses	11,9%	21,5%
% de mujeres (15-49 años) que han sufrido Mutilación Genital Femenina	53,9%	68,4%
% de mujeres (15-49 años) y hombres (15-59) que opinan que la ablación genital debe continuar practicándose	7,3%	20,5%

⁵ Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Etiopía (marzo 2019)

Las entidades Jóvenes y Desarrollo y Madreselva (de ahora en adelante, entidades agrupadas) realizaron una identificación de necesidades de las mujeres en zona rural y urbana, el cual se observa que, aun considerando una muestra pequeña de población entrevistada, el diagnóstico describe las necesidades y dificultades a las que se enfrentan las mujeres y niñas en relación con las desigualdades de género en términos de acceso a una educación, empleo y tipo de violencia que sufren. Cabe mencionar, que este diagnóstico de necesidades diferencia claramente las particularidades del contexto en zona rural y zona urbana.

Tras el trabajo de campo realizado en el marco de esta evaluación, se pudo comprobar la veracidad del diagnóstico de necesidades realizado por las entidades agrupadas, así como constatar que los objetivos del proyecto responden a las necesidades de la población beneficiaria y otros actores tomando en consideración no sólo las diferencias entre hombres y mujeres, si no también, las diferencias entre zona rural y urbana, la diversidad cultural (etnia y religión) y la prácticas tradicionales etíopes integradas y arraigadas en su cultura. Todo ellos, aspectos transversales que tienen un impacto importante en la población etíope y más en particular en las niñas y mujeres.

A través de las diferentes entrevistas grupales con niños/as de escuelas de primaria y secundaria, así como mujeres de los centros de formación profesional, profesores de los centros y otros actores que conocen el contexto del país, se ha verificado el perfil de las mujeres beneficiarias del proyecto diferenciando entre zona rural y urbana:

- **Zona urbana.** Mujeres provenientes en su mayoría de zona rural con un nivel educativo muy bajo (la mayoría han abandonado sus estudios en primaria) y recursos económicos muy limitados que migran a la ciudad en busca de oportunidades de trabajo. Una vez en la ciudad se encuentran limitadas para acceder a empleos de calidad por su nivel educativo y desconocimiento de la lengua, sin lugar donde alojarse (el coste de la vivienda en Addis Abeba es muy alto), sin apoyo familiar, muchas de ellas con hijos/as, terminando en la calle en situación de mayor vulnerabilidad a sufrir violencia de género. Muchas de ellas terminan mendigando en las calles para ganar algo de dinero, en trabajos domésticos donde son susceptibles de sufrir abuso físico y/o sexual, y otros trabajos como la prostitución.
- **Zona rural.** Mujeres jóvenes – muchas madres y algunas solteras – con un nivel de educación muy básico. Muchas de ellas abandonaron sus estudios (a veces ni si quiera consiguen terminar primaria) al casarse, por la carga de trabajo doméstico, o por quedarse embarazas muy temprano y tener que responsabilizarse del cuidado familiar. Debido a su nivel educativo encuentran difícil acceder a un empleo de calidad y poder ser socioeconómicamente independientes. Además de que las cargas familiares les impiden o dificultan participar y atender a cursos de formación.

Se ha observado también, a modo general, el impacto que tiene la cultura y la tradición etíope en las mujeres y niñas del país. Tras varias conversaciones con actores involucrados en este proyecto, se observa que la cultura etíope repercute en las vidas de las mujeres desde pequeñas. A pesar del cambio de mentalidad en algunas zonas, más en especial en zona urbana, en localizaciones del interior del país (zona rural) se observa que aún existe la concepción de que las mujeres deben quedarse en casa al cuidado familiar siendo responsables de las tareas domésticas y, por lo tanto, no siendo relevante para la familia que las mujeres vayan a la escuela ni continúen sus estudios en formación profesional o universitaria. Por otro lado, existen aún casos de matrimonios forzados o concertados, así como la práctica de la mutilación genital femenina. En alguna conversación se ha observado que cualquier cambio que favorezca el disfrute de los derechos de las mujeres, supone un ataque hacia su cultura, siendo algo inconcebible para algunas personas. Además, sigue existiendo la concepción general de la población, de que la mujer no es apta para

algunas profesiones – tales como la política- por tener un carácter más emocional frente a los hombres, o ser valoradas en muchos casos por las empresas por su aspecto físico y apariencia. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad en comparación con los hombres.

Por otro lado, se observa que el proyecto no sólo ha tenido en cuenta la realidad de las mujeres en el país, sino que también se corresponde con las políticas públicas locales y nacionales y sus iniciativas a nivel local. A continuación, se mencionan algunas de ellas que fueron comentado en las entrevistas:

- El Ministerio de la Mujer, Infancia y Juventud – implementa una hoja de ruta 2020-2024 para la eliminación del matrimonio infantil y la mutilación genital femenina. Además, desde las Oficinas locales de la Mujer, se promueven actividades de sensibilización, atención a mujeres vulnerables y que hayan sufrido VdG; el trabajo de identificación de las mujeres más vulnerables lo realizan en colaboración con el Kebele (unidad administrativa a nivel de barrio).
- El Ministerio de Educación – debido a los recursos limitados del gobierno, a través de la Alianza Público-Privada, el ministerio colabora con centros privados de formación profesional para llegar a más población, en especial aquellos en situación de mayor vulnerabilidad. Por otro lado, con el objetivo de mejorar las habilidades de los estudiantes de formación profesional, el ministerio promueve la adaptación de los currículos y las competencias de acuerdo con las necesidades del mercado/industria, y la integración de prácticas profesionales en los cursos (cooperative training).

En relación a la brecha de género, el ministerio promueve el acceso a una educación profesional a las mujeres a través de políticas de discriminación positiva tales como establecer una nota de acceso a los cursos de formación profesional más favorable a las mujeres en comparación a los hombres al tener en cuenta sus cargas domésticas, y/o promover el establecimiento de centros de cuidado para niños/as en los centros de formación profesional para poder facilitar la asistencia a clase de mujeres madres. A través de sus departamentos de educación a nivel local, ofrecen formaciones en las escuelas sobre igualdad de género y como combatir la violencia de género.

Es importante mencionar que las mujeres beneficiarias del proyecto que participan en los centros de formación profesional de las entidades socias locales son mujeres que vienen derivadas en su mayoría por las autoridades locales, lo que constata una vez más la concordancia entre los objetivos y prioridades del proyecto y los planes de las autoridades del país. En este sentido, las autoridades locales realizan una identificación y registro de mujeres a través del Kebele, atendiendo a criterios socioeconómicos tales como: recursos económicos, nivel educativo, situación personal, y casos de violencia de género; y las mujeres son derivadas a los centros de salesianos y centros de salesianas.

La formación profesional ofrecida a las mujeres en el marco de este proyecto está muy orientada a trabajos comúnmente asociados a mujeres y que, por el contexto y cultura etíope tan marcada, facilitan el acceso al mercado laboral a través de su primera experiencia laboral. El proyecto carece de una identificación de las necesidades de mercado en otras formaciones profesionales (cursos cortos) que permitan a las mujeres beneficiarias acceder a trabajos que no sean tan comunes entre mujeres en el país.

Es importante mencionar la relevancia del resultado 5 de esta intervención. En un contexto donde la Formación Profesional Técnica del país viene marcada constantemente por las necesidades del mercado laboral y de la industria en general, es muy pertinente la necesidad de adaptar los currículos y los materiales didácticos y divulgativos (TLM) de los cursos de formación profesional e integrar el programa de prácticas profesionales para que, de alguna forma, los/las estudiantes de estos cursos de formación profesional estén

capacitados para responder a los requerimientos de las empresas en términos de nuevos conocimientos, metodologías y capacidades para el uso de nuevas tecnologías/máquinas.

Se observa que el proyecto identifica claramente también a los actores más relevantes para la intervención y las actividades implementadas. De tal forma que, se trabaja no solo con la población beneficiaria, sino también con los diferentes titulares de responsabilidades (socios locales, personal de los centros educativos, empresas, familias, líderes comunitarios y religiosos, jóvenes) y titulares de obligaciones (autoridades locales). Todos ellos han sido involucrados en las actividades del proyecto, aunque dependiendo de su perfil han participado en mayor o menor medida. En este sentido, se observa que no se ha reflexionado lo suficiente durante la fase de identificación de necesidades en cómo trabajar la problemática de género con los hombres, puesto que el nivel de participación de este sector de la población en algunas actividades – en especial las de sensibilización – ha sido muy limitada y reducida durante toda la implementación del proyecto. El trabajo activo con los hombres es clave para terminar con los problemas de desigualdad de género en el país. En esta misma línea, ocurre lo mismo con las familias de los estudiantes.

Con relación al alineamiento del proyecto con las prioridades de la cooperación española en el país, aunque la formación técnica y profesional no es un de los sectores prioritarios planteados en el Marco de Asociación País Etiopía y España 2011-2015 (MAP, prorrogado hasta 2022) sí que lo es el género en desarrollo contribuyendo al empoderamiento económico de las mujeres en términos de capacidades empresariales, oportunidades de empleo, acceso a cooperativas y promoción de los derechos económicos.

Finalmente, se observa que el proyecto se alinea también con los ejes y objetivos estratégicos de las entidades agrupadas. En el caso de Jóvenes y Desarrollo, en su plan estratégico 2020-2022 (prorrogado 2023), establecen Etiopía como país prioritario con especialización sectorial en formación profesional y apoyo al empleo y al emprendimiento, con transversalización del enfoque de derechos humanos y la igualdad de género. Por parte de la Fundación Madreselva, en su plan estratégico 2019-2022, establece como línea estratégica la educación preventiva y la promoción de la mujer.

3.2 Coherencia

¿En qué medida la lógica del proyecto diseñada es clara y consistente (objetivos-resultados-actividades)? (articulación interna)

En este criterio se analiza en un primer lugar la lógica del proyecto- **articulación interna**- atendiendo a la cadena de resultados y su consistencia.

Desde la perspectiva del evaluador, el marco lógico del proyecto no articula una cadena de resultados que establezca lo que debe lograrse mediante la estrategia del proyecto.

En primer lugar, algunos de los resultados se sitúan en niveles diferentes de la cadena. El resultado 4 " Las jóvenes mejoran sus oportunidades de generación de ingresos mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena, favoreciendo su independencia económica" se encuentra en un nivel superior a los resultados 2 "Las jóvenes que están fuera del Sistema Educativo de la zona rural y urbana se empoderan con conocimientos y competencias prácticas mediante el acceso a una formación profesional adaptada a sus necesidades", 3 "Las jóvenes que acceden a la formación mejoran la confianza en sí mismas, su capacidad de hacer elecciones sobre su futuro y de relacionarse" y 5 "Fortalecido el Sistema Público de

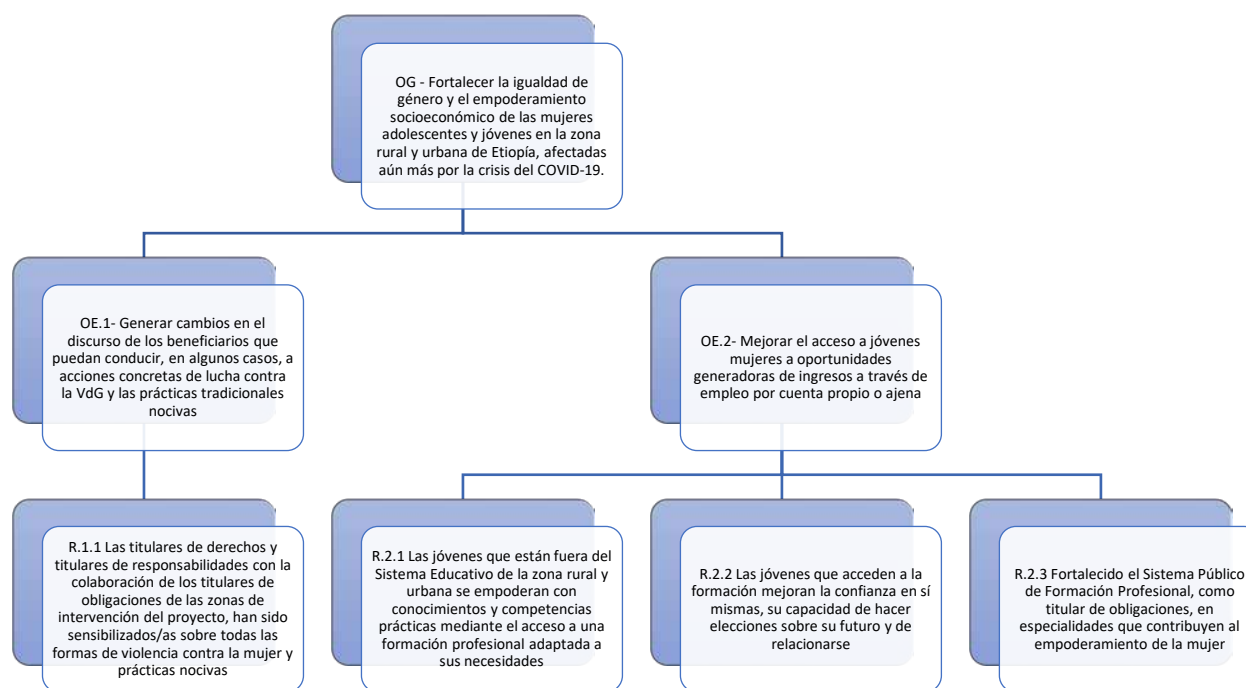
Formación Profesional, como titular de obligaciones, en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer”. Las mujeres con acceso a una formación profesional de calidad y reforzada, y que mejoran su confianza gracias a los talleres de habilidades personales y sociales, tienen a la larga más posibilidades de encontrar un empleo y ser económicamente independientes.

En segundo lugar, el objetivo específico (OE) " Fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes en la zona rural (Adamitullo, Debre Zeit y Zway) y la zona urbana (Addis Abeba) de Etiopía, afectadas aún más por la crisis del COVID-19." se considera un objetivo amplio y muy ambicioso.

Teniendo en cuenta los resultados establecidos, las actividades realizadas y la duración del proyecto - 2 años -, los evaluadores consideran que la idea y la intención del proyecto no se han fundamentado adecuadamente en el objetivo específico formulado. El objetivo específico de un proyecto debería ser más concreto y específico para comprender fácilmente los efectos que el proyecto espera lograr en un plazo razonable y no a largo plazo. En este sentido, el objetivo específico de este proyecto no capta claramente los efectos que se espera conseguir a corto/medio plazo. El proyecto debería haber definido un objetivo más realista, alcanzable y específico.

- El Resultado 1 "Las titulares de derechos (adolescentes y jóvenes) y titulares de responsabilidades (familias), con la colaboración de los titulares de obligaciones de las zonas de intervención del proyecto, han sido sensibilizados/as sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas" no se indica explícitamente en el OE. Aunque la concienciación sobre la VdG y la igualdad de género en las comunidades y los centros educativos se considera una iniciativa clave que llevaría a lograr la igualdad de género a largo plazo, no es un efecto esperado a corto plazo. Un mejor enfoque para el OE en este sentido sería, por ejemplo, "generar cambios en el discurso de los beneficiarios que puedan conducir, en algunos casos, a acciones concretas de lucha contra la VdG y las prácticas tradicionales nocivas".
- En cuanto a los resultados 2, 3 y 5, como ya se ha mencionado anteriormente, se encuentran en un nivel inferior al resultado 4 en la cadena de resultados. Aunque, estos resultados pueden conducir juntos a fortalecer el empoderamiento socioeconómico de las mujeres jóvenes para que sean económicamente independientes a largo plazo, este no es un efecto esperado en el medio plazo. Por lo tanto, el resultado 4 podría convertirse potencialmente en un OE.2 en el marco lógico, ya que el propósito específico del proyecto es permitir el acceso de las mujeres jóvenes fuera del sistema educativo a la formación profesional y promover su integración efectiva en el mercado laboral.

El objetivo específico debería definirse mejor, de forma que capte explícitamente los aspectos mencionados y no los efectos a largo plazo. Así pues, teniendo en cuenta todos estos aspectos, el marco lógico propuesto para este proyecto podría ser el siguiente:



En relación con los indicadores establecidos en el marco lógico del proyecto, se observa que algunos de los indicadores formulados son de producto o actividad en lugar de resultado, por lo que no permiten medir el impacto de cada uno de estos resultados ni su consecución en el logro del Objetivo Específico. En particular, los indicadores del R.1 atienden al número de campañas de sensibilización, talleres de formación, clubs juveniles y diálogos comunitarios realizados. El indicador I1. del R.2 se refiere al número de mujeres matriculadas sin arrojar información o valoración.

Además, el indicador “I.1 OE. Al finalizar el proyecto, al menos 15.000 personas han sido sensibilizadas sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas” es más un indicador a nivel de resultado que de impacto. Teniendo en cuenta el marco lógico propuesto anteriormente, un mejor enfoque para este indicador sería, por ejemplo, "Número de casos de VdG detectados en las escuelas y la comunidad".

El indicador “I3.OE. Al finalizar el proyecto, el 80% de las adolescentes y jóvenes que han finalizado los cursos de formación profesional han accedido a un empleo de calidad o han desarrollado actividades generadoras de ingresos, siendo económicamente independientes”, estando en un nivel superior en la cadena de resultados, arroja información muy similar a la suma de dos indicadores del resultado 4: es el mismo indicador que el establecido para el resultado R.4: I1. R4. El 60% de las jóvenes que han finalizado la formación han accedido a un empleo por cuenta ajena, e I3. R4. El 20% de las jóvenes que han finalizado la capacitación en emprendimiento inician actividades generadoras de ingresos sostenibles que cubren sus necesidades.

El indicador “I4.OE. Se ha fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.”, es muy ambiguo y no especifica de qué forma se ha fortalecido el sistema público de formación profesional.

¿Hasta qué punto se han tenido en cuenta las posibles complementariedades (o solapamientos) con otras intervenciones implementadas por la misma entidad? (coherencia interna).

En relación a la **coherencia interna**, se observa que si bien la intervención concuerda con las prioridades establecidas por ambos socios locales en el país – salesianos y salesianas – en relación a la necesidad de promover el acceso a una educación profesional de calidad y a un empleo así como promover la igualdad de género, no se han identificado vías de trabajo conjunto entre ambas entidades locales con el objetivo de compartir experiencias, metodologías y conocimientos, así como casos de éxito y dificultades que han tenido durante la implementación de las actividades. El trabajo ha sido realizado de forma independiente por cada una de las entidades. Por ejemplo, en el caso de Zway, donde ambas entidades locales están presentes, las actividades de sensibilización se han realizado de forma separada. El encuentro de diálogo comunitario organizado por la escuela Mary Help podría haber involucrado también a la escuela de Don Bosco para poder llegar a más estudiantes y familiares.

Se considera importante e interesante, que en este tipo de proyectos donde dos entidades se agrupan para trabajar conjuntamente y poder llegar a más población compartiendo un mismo objetivo, se aúnen fuerzas y se trabaje de la mano compartiendo el progreso, casos de éxito y fracaso entre los diferentes centros educativos y así fortalecer el impacto de algunas actividades en zonas donde los dos socios locales están presentes – veáse Zway y Adís Abeba.

¿Hasta qué punto se han tenido en cuenta las posibles complementariedades (o solapamientos) con proyectos de otras organizaciones en el mismo contexto? (coherencia externa)

Finalmente, con relación a la **coherencia externa**, se ha observado que a la hora de implementar actividades como por ejemplo los talleres de formación en VdG, las entidades agrupadas han identificado organizaciones locales y otras instituciones expertas en temática de género – como *Zetaweeet Movement*- entre otros- para impartir estos talleres en los centros educativos.

La identificación de estas organizaciones se realizó a través de la participación de las entidades agrupadas en el grupo de género promovido por la Oficina Técnica de la Cooperación Española en Etiopía, en el que participan no sólo organizaciones españolas sino también organizaciones locales y miembros de la Alianza MGF. El grupo de género, aunque poco activo en los dos últimos años debido a la compleja situación del país, es una fuente de información clave para que los socios ejecutores aprendan nuevas metodologías que solucionen algunas de las dificultades identificadas como la participación de la población masculina.

Adicionalmente, también se ha colaborado con instituciones locales como las Misioneras de la Caridad (Madre Teresa) para la derivación de mujeres beneficiarias a los centros educativos.

3.3 Eficiencia

¿En qué medida se han obtenido los resultados y/o efectos deseados con la menor cantidad de recursos posible (fondos, habilidades técnicas, tiempo, costos administrativos, etc.)?

Estructura organizacional de gestión. Con relación a la estructura organizacional de gestión de cada una de las entidades agrupadas se observa lo siguiente:

- **Jóvenes y Desarrollo.** Entidad solicitante y agrupada. Asume el papel de organización líder poniendo a disposición del proyecto una persona responsable en sede, y otra en terreno para el seguimiento técnico y financiero. La coordinación y comunicación entre ambas personas ha sido fluida y constante puesto que mantienen reuniones semanales para comentar el estado y las necesidades del proyecto. Ha existido cambio de personal en sede durante la implementación del proyecto, pero el traspaso de información entre técnicas se ha realizado con éxito facilitando la incorporación de la nueva persona al proyecto de manera eficaz y sin retrasos. Se observa que la responsabilidad del seguimiento técnico y financiero tiene mayor peso en terreno, pero esto no ha tenido ningún impacto negativo en el proyecto. Las responsabilidades del personal técnico en sede se enfocan más hacia la revisión de la información recibida desde terreno y preparación de los informes finales de cara al financiador, y el personal técnico en terreno al seguimiento con la entidad social local (Salesianos de Don Bosco) y preparación de informes periódicos (técnicos y financieros). Las personas asignadas para este proyecto llevan muchos años trabajando en JyD y están familiarizadas con el contexto etíope, el trabajo del socio local (Salesianos de Don Bosco) y la normativa del financiador (AECID).
- **Fundación Madreselva.** Entidad agrupada. En el caso de MDS, ha existido mucha rotación de personal en sede desde el inicio lo que ha dificultado asignar una persona para el seguimiento de la intervención. Existe solamente una persona en sede voluntaria que hace un seguimiento puntual manteniendo el contacto con la oficina en España de JyD que le ha informado en todo momento de los cambios en la formulación o en el presupuesto y/o comunicaciones oficiales con el financiador. En relación con el personal asignado en terreno, la técnica de proyectos responsable lleva una trayectoria amplia en Etiopía y tiene un conocimiento claro del contexto del país, así como el trabajo de la entidad social local (Hijas de M^a Auxiliadora – Salesianas). Debido a la falta de personal en sede, la relación entre la sede y terreno es puntual (envío de fondos y apoyo logístico puntual). El proyecto se ha gestionado técnica y financieramente principalmente a nivel de terreno y en colaboración con la organización líder.
- **Salesianos de Don Bosco.** Entidad social local. Para el proyecto de referencia, la entidad social local ha puesto a disposición del proyecto un responsable de proyectos, así como un responsable de finanzas de la Oficina de Planificación y Desarrollo (OPD) en Adís Abeba. Ambos cuentan con una trayectoria laboral y personal amplia con la entidad, así como conocimiento del contexto del país lo cual es beneficioso para el proyecto. Por otro lado, en los centros educativos de los Salesianos de Don Bosco se ha involucrado a una persona para el seguimiento técnico y financiero del proyecto. Para ello se le informó al inicio sobre los objetivos y actividades del proyecto, y se le proporcionó herramientas para su seguimiento, así como formación específica para su uso (fortalecimiento institucional).

- **Hijas de M^a Auxiliadora.** Entidad socia local. Para el proyecto de referencia, la entidad socia local ha puesto a disposición del proyecto un responsable de proyecto y un responsable de finanzas de la Oficina de Planificación y Desarrollo (OPD) en Adís Abeba, este último recientemente incorporado. El responsable de proyectos cuenta con una larga trayectoria con la entidad local y 3 años como responsable de proyectos. Por otro lado, existen dos personas de contacto (Salesianas) para los centros educativos de Adís Abeba y de Zway. Uno de los retos de esta entidad es fortalecer la OPD con personal cualificada y con experiencia en gestión de proyectos y en diferentes temáticas que puedan proporcionar un seguimiento más cercanos de los proyectos que implementan las misiones en cada una de las localizaciones.

Mecanismo de coordinación y comunicación. La coordinación y comunicación entre las entidades agrupadas y las entidades socias locales se ha realizado de forma separada. JyD lideró la comunicación y coordinación del trabajo de los centros educativos de Salesianos de Don Bosco en Adís Abeba, Zway, Debrezeit y Adamitullo en colaboración con la OPD de Salesianos de Don Bosco. Por su parte, Madreselva lideró la comunicación y coordinación el trabajo de los centros educativos de las Hijas de M^a Auxiliadora en Adís Abeba y Zway en colaboración con la OPD. En un nivel superior, las técnicas expatriadas colaboraron conjuntamente en la consolidación de información y progreso de actividades, y son las responsables ultimas de reportar el progreso a las técnicas en Sede. En las entrevistas mantenidas con el equipo, la importancia sobre la coordinación entre ellos y la relevancia y el tiempo que dedican a reflexionar sobre el avance hacia los objetivos es muy positiva. En cuanto a la relación de ambas entidades agrupadas con el financiador, es importante destacar la buena, transparente, puntual y eficaz comunicación que se ha mantenido en terreno con la Oficina Técnica de Cooperación, liderada principalmente por JyD. En sede, la comunicación con la AECID Madrid fue bastante limitada, debido a la rotación y carga del actual personal en las oficinas de la AECID, y se ha reducido a comunicaciones oficiales y solicitudes administrativas, una vez más liderada por JyD.

Mecanismo de Monitoreo y Evaluación. Con el objetivo de fortalecer al socio local y hacerles partícipes de todo el ciclo del proyecto no solo a nivel práctico sino también en el seguimiento financiero y técnico del proyecto, la organización líder JyD diseñó unas herramientas para facilitar la recogida homogénea de datos técnicos (indicadores, FFVV y progreso de actividades) y financieros (documentación soporte y ejecución de gasto) de cada uno de los centros educativos que implementa actividades. Las personas asignadas en los centros educativos de Salesianos de Don Bosco reportaban periódicamente al responsable de proyectos OPD y a la responsable de proyectos de JyD. Por su parte, aunque utilizando las mismas herramientas, el sistema de monitoreo por parte del equipo de MDS, fue diferente, siendo responsable la OPD de las Hijas de M^a Auxiliadora de recoger toda la información de los centros presencialmente a través de visitas y a distancia a través de comunicaciones por mail y teléfono. En el marco del proyecto, tanto las entidades agrupadas como las entidades socias locales han realizado un seguimiento exhaustivo con varias visitas a los centros educativos y participando activamente en algunas actividades del proyecto. No se han encontrado dificultades para el seguimiento técnico. Sin embargo, tal y como se mencionó en apartados anteriores, algunos indicadores del sistema de monitoreo y evaluación establecidos no se corresponden con los distintos niveles de la intervención (producto, resultado e impacto), por lo que las herramientas de seguimiento solamente permiten la medición de actividades, pero no de la consecución de resultados.

Ejecución y seguimiento del presupuesto. Tal y como se menciona en el párrafo anterior, también se diseñaron unas herramientas específicas para el seguimiento financiero del proyecto. En el caso de la entidad socia local Salesianos de Don Bosco, se abrió una cuenta bancaria para cada centro educativo a la que se hicieron llegar por medio de transferencia el presupuesto a ejecutar. Cada centro fue responsable

de gestionar los fondos y reportaban periódicamente el presupuesto ejecutado a la OPD y la técnica expatriada de JyD. Cualquier cambio o dificultad era comunicada con antelación a realizar ningún gasto para asegurar su validez. A pesar de que para algún centro educativo era algo nuevo, el desempeño y rendimiento ha sido aceptable. Por parte de la entidad social local Hijas de M^a Auxiliadora, el presupuesto para cada uno de los centros se gestionó desde la OPD en Adís Abeba en colaboración con la responsable de MDS, realizando únicamente transferencias a los centros educativos para el pago del personal involucrado.

A fecha de redacción de este informe, el proyecto no ha finalizado, pero durante el trabajo en terreno, las técnicas de JyD y MDS confirmaron que el presupuesto será ejecutado al 100% a falta de terminar algunas actividades. Las desviaciones en el presupuesto ya fueron informadas en el informe de seguimiento y que atienden a cambios entre partidas y en la distribución de los gastos financiados con cargo a la subvención de la AECID y a aportaciones privadas con el objetivo de reducir el porcentaje de recibos utilizados en los gastos financiados por la AECID. Por otro lado, se han solicitado al financiador el uso de recibos y de certificados de actividades desde el inicio, al identificar la dificultad de conseguir facturas en determinados establecimientos en la zona rural – Zway, Adamitullo y Debrezeit. Con relación los bienes inventariables adquiridos y puestos a disposición de los centros de formación profesional, se han observado dificultades en cómo justificar la transferencia de estos bienes a los alumnos que no dejan de ser los beneficiarios últimos del nuevo equipamiento en el centro, puesto que no es admisible transferirlos al centro al tratarse de un centro privado y no concertado. En la actualidad ya se está pensando en posibilidades como la creación de una Asociación de Alumnos en los centros, o incluir estos costes como aportación de las entidades agrupadas o socias locales. Está pendiente realizar la auditoría.

Capacidad de adaptación antes factores externos. A lo largo del período de implementación se han producido circunstancias a las que ha habido que dar respuesta. Por un lado, el país ha sufrido una subida de precios general en los últimos dos años muy grande (inflación) lo que ha limitado los recursos previstos para el proyecto. En este sentido, se han tomado decisiones a nivel de equipo en terreno con el objetivo de reducir lo máximo posible el impacto que pueda tener en la consecución de los resultados previstos. Se destaca la decisión tomada por el equipo en relación con la puesta en marcha de las cooperativas que supone la compra de equipamiento muy costoso agrupando a las jóvenes mujeres. Por otro lado, el estado de emergencia declarado por el gobierno en noviembre de 2021 supuso la salida del país de la técnica expatriada de JyD que pudo seguir realizando el seguimiento de las actividades a distancia durante dos meses. Además, por un problema de seguridad relacionado con el estado de emergencia, la OPD de Salesianos de Don Bosco se mantuvo cerrada por un tiempo, pero no afectó a las actividades que se estaban implementando en los centros educativos, salvo el seguimiento presencial. Debido a la dificultad para la puesta en marcha de las cooperativas, se solicitó una ampliación de ejecución del proyecto hasta junio de 2023.

3.4 Eficacia

A continuación, se analiza la consecución de cada uno de los resultados tomando en consideración la revisión documental, informe borrador final y la muestra de fuentes de verificación aportadas. Sin embargo, como ya se comentó anteriormente, la matriz del marco lógico del proyecto no refleja toda la intensidad del proceso ni los logros obtenidos. De hecho, los indicadores de resultados se quedan muchas veces en la superficie y sólo hacen referencia a la consecución de actividades. Es por ello que, en el marco de esta evaluación, se formularon nuevos indicadores para intentar medir los resultados alcanzados:

- Resultado.1. TD y TR en colaboración con TO han sido sensibilizados sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas.
- Resultado.2. Jóvenes fuera del sistema educativo se empoderan con conocimientos y prácticas mediante el acceso a una formación profesional adaptada a sus necesidades.
- Resultado.3. Jóvenes que acceden a la formación mejoran la confianza en sí mismas, su capacidad de hacer elecciones sobre su futuro y de relacionarse.
- Resultado.4. Jóvenes mejoran sus oportunidades de generación de ingresos mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena, favoreciendo su independencia económica.
- Resultado.5. Fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional, como titular de obligaciones, en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.

Resultado 1. ¿En qué medida el proyecto ha sensibilizado a los TD y TR en colaboración con los TO sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas?

A través de la revisión documental y sus correspondientes fuentes de verificación, así como las entrevistas realizadas durante la visita de campo, se constata que todas las actividades planificadas fueron realizadas.

- A1. R1. Campaña de sensibilización sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas
- A2. R1. Talleres de formación sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas
- A3. R1. Creación de clubs juveniles para sensibilizar sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas.
- A4. R1. Encuentros de diálogo comunitario para abordar la violencia contra la mujer y las prácticas tradicionales nocivas.

A continuación, se presenta un resumen de los avances de los indicadores según la revisión documental y el informe borrador final:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I1. R1. Se ha desarrollado una campaña de sensibilización sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas, en 20 centros públicos y privados de la zona rural (Adamitullo, Debre Zeit y Zway) y zona urbana (Addis Abeba), implicando a la Administración Pública correspondiente y a las familias.	Según el informe final, se realizó la campaña de sensibilización en 23 centros: (7) Addis Abeba: 3 escuelas primarias y 2 secundarias, 2 centros de formación profesional (6) Debre Zeit: 1 centro de formación ocupacional, 2 escuelas primaria y 1 secundaria, 1 centro de promoción social y 1 hotel (3) Adamitullo: 2 escuelas primarias y 1 secundaria (7) Zway: 3 escuelas de primaria, 2 escuelas de secundaria, 1 centro de formación profesional, 1 centro de promoción de la mujer.
I2. R1. Durante el proyecto, se han desarrollado 16 talleres de formación sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas, con la participación de 15 jóvenes en cada uno, que después son líderes multiplicadoras en la campaña de sensibilización en sus comunidades.	Según el informe final, se han realizado 16 talleres sobre violencia de género.

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I3. R1. Durante el proyecto, se crearán 8 clubs liderados por las jóvenes que han recibido formación, para sensibilizar en centros educativos, centros de formación profesional y centros juveniles, sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas.	Según el informe final, se han establecido 10 clubs en las escuelas y centros de formación: 2 en Addis Abeba, 1 en Debrezeit, 3 en Adamitullo y 4 en Zway.
I4. R1. Al finalizar el proyecto se habrán realizado 10 encuentros de diálogo comunitario, en las tres zonas de intervención, para abordar temas relacionados con la violencia contra la mujer y las prácticas nocivas.	Según el informe final, se han realizado 9 encuentros de diálogos comunitarios sobre violencia de género: 4 en Addis Abeba, 2 en Debrezeit, 2 en Adamitullo y 1 en Zway

Más allá de la revisión del informe borrador final y la muestra de fuentes de verificación aportada por el personal del proyecto, durante las entrevistas se ha recogido también información cualitativa para evaluar el impacto de las actividades de sensibilización realizadas en los centros educativos en los titulares de derechos (mujeres beneficiarias), titulares de responsabilidades (personal de los centros educativos, jóvenes, familias y líderes comunitarios) y titulares de obligaciones (autoridades locales).

En la mayoría de los centros educativos de primaria y secundaria de los Salesianos de Don Bosco e Hijas de M^{re} Auxiliadora, por convencimiento y valores de las instituciones, siempre se ha intentado empoderar a las niñas y a las mujeres y se ha promovido la igualdad de género en el entorno escolar. Sin embargo, con el inicio del proyecto y la implementación de las actividades de sensibilización previstas, el tema de género empieza a tomar forma y estructura a nivel escolar, con diferencias en algunos centros.

En la mayoría de los centros se siguió la misma estrategia diseñada por el proyecto: la escuela escogió como líderes (15) a aquellas alumnas que fueran más vulnerables pero que también tuvieran una personalidad y carácter marcado para poder ejercer como líder. Una vez seleccionadas, las líderes reciben formación específica en Violencia de Género y otros aspectos que conciernen la igualdad de género. Éstas son las responsables de llevar a cabo actividades de sensibilización en la escuela a través de las campañas (buenos días, teatros, poemas, sensibilización a otros estudiantes...), de liderar los clubes juveniles de género y participar en la organización de los diálogos comunitarios.

En términos generales, las **formaciones en Violencia de Género** y otras prácticas tradicionales nocivas contra la mujer, ha resultado ser un éxito y ha tenido un impacto en el conocimiento de las participantes. Las niñas y mujeres, así como trabajadores sociales y profesores que participaron en estos talleres, reconocen haber aprendido mucho acerca de los tipos de violencia de género (sexual, física, psicológica, verbal...), orígenes de la violencia de género (también violencia intrafamiliar), diferencias entre sexo y género, cómo protegerse ante estas situaciones y a quién dirigirse y reportar, el impacto de la cultura y la tradición etíope en las mujeres y niñas (cargas domésticas, dificultades para continuar con los estudios...) y prácticas nocivas como el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, entre otras muchas cosas. Los talleres fueron impartidos por diferentes personas en su mayoría con *expertise* en la materia.

Se observa que las formaciones han tenido un efecto multiplicador en las escuelas. Las líderes que han participado en estas formaciones se sienten motivadas y comprometidas, ven indispensable difundir el mensaje a sus otros compañeros/as y quieren ayudar a aquellas niñas y mujeres que están sufriendo algún tipo de violencia. En las diferentes entrevistas se pudo observar como muchas niñas cuentan historias de

cómo identificaron casos de compañeras que estaban pasando por alguna dificultad-matrimonios forzados, cargas domésticas, problemas en relaciones con novios, ataques verbales e incluso físicos...- y cómo intentaron ayudarlas, bien ellas mismas, o bien reportándose al profesorado para que tomaran acción. Muchas comentaban que por primera vez entendían el impacto que ha tenido la cultura y como esta promueve la desigualdad de género en su entorno. Otras comentaron que fue gracias a estas formaciones que empezaron a entender que tanto mujeres como hombres son iguales, y deben tener mismas responsabilidades en casa y el mismo derecho a tener una educación y un empleo. Son muchos los testimonios que indican un cambio de mentalidad en las mujeres y niñas, y en especial nivel alto de motivación para continuar con el trabajo realizado hasta ahora siempre y cuando el colegio les apoye y les facilite continuar.

Con relación a los **clubs juveniles de sensibilización** se observa que se han consolidado dentro de las escuelas, y el número de miembros ha ido en aumento desde el inicio del proyecto. Sin embargo, se observan diferencias entre los centros educativos del proyecto. El club juvenil pretendía crear un espacio para trabajar la sensibilización sobre igualdad y violencia de género con jóvenes mujeres y hombres de la escuela y aunque ha sido un reto importante para todos los centros conseguir que participasen chicos, se han observado diferencias entre algunos de los centros del proyecto. En el caso del colegio Auxilium en Adís Abeba y la escuela Mary Help en Zway, por ejemplo, se observa que el club está atribuido a mujeres y lo denominan club de chicas (“girls’ club”)⁶. Se observa que estos clubs tienen un enfoque diferente: como un espacio para las chicas para debatir y tratar temas de género y organizar e implementar actividades de sensibilización en la escuela con otros estudiantes. No existe constancia a través de las entrevistas de la participación activa de chicos jóvenes en estos clubs. En el resto de los centros educativos se observa un mayor esfuerzo por parte de las líderes y personal docente implicado en involucrar a los chicos en el club-denominado club de género o club juvenil – más allá de limitarse a participar de forma pasiva en las actividades que se realizan en el marco de la campaña de sensibilización. En la escuela de Don Bosco de Adamitullo, por ejemplo, se cuenta en la actualidad con un total de 20 chicos gracias al esfuerzo de sensibilización realizado por las líderes del club. En Debre Zeit, se contó con un club de teatro donde el número de chicos involucrados en actividades de sensibilización es casi paritario al de chicas. En Don Bosco Mekanissa en Adís Abeba los chicos representan un 25% del club.

Con relación a los **encuentros de diálogo comunitario**, en términos generales, se observa que ha tenido un impacto positivo y aceptación entre los invitados y participantes. Esta es una de las actividades que más han valorado las jóvenes y el personal docente, puesto que ha permitido la presencia de las autoridades locales y debatir abiertamente algunas temáticas tales como los tipos de violencia de género y su impacto en mujeres y niñas, la importancia de educar adecuadamente a los hijos/os evitando castigos físicos y verbales, el impacto de la cultura en las mujeres y niñas a nivel familiar que las hacen responsables de las tareas domésticas y del cuidado de la familia, entre otras. En términos generales, se observa que la involucración de familias en estos encuentros se ha reducido a la participación en especial de madres. En varias entrevistas con diferentes actores (profesores, autoridades, psicóloga), se ha puntualizado la necesidad de trabajar no sólo con las niñas, sino más especialmente con las familias. En este sentido, se observa que aun cuando las madres muestran su concepción de la problemática, el problema viene cuando vuelven a casa y no pueden ponerlo en práctica. Alguna, por ejemplo, comentaba que su marido no le gustaba que participase en estos diálogos. Por lo que se considera que en estos diálogos comunitarios se haga un esfuerzo mayor en incluir también a los padres y hermanos de las estudiantes. Por otro lado, en la

⁶ Cabe mencionar que la creación de clubs de chicas es una estrategia del ministerio de educación que se pide implementar en todas las escuelas.

escuela de Don Bosco en Adamitullo y en Debre Zeit, líderes comunitarios y religiosos participaron en los encuentros de diálogo comunitario.

En general, se observa que las actividades de sensibilización han tomado más fuerza en aquellos centros que se han apropiado de la dinámica desde el inicio y se sienten más comprometidos. En este sentido, la involucración no sólo de profesores y trabajadores sociales que han guiado a las líderes, sino también la involucración de otros profesores, del director de la escuela y de otras jóvenes mujeres y hombres toma importancia. En la escuela Auxilium de Adís Abeba, por ejemplo, se observó que la involucración del director era limitada y consideraba que las actividades implementadas en la escuela no eran consistentes – en cuanto que solo se trabajan en secundaria⁷ – no estaba organizado estratégicamente, y no existía más involucración por parte de profesores más allá de 2-3 personas. Sin embargo, en algunas escuelas, la apropiación de las actividades por parte de las líderes, del profesorado y de los directores ha sido muy pertinente y relevante. En el caso de Debre Zeit, por ejemplo, al no existir una escuela asociada a las entidades socias locales, se estableció un grupo de jóvenes en la escuela pública de Tokuma que fueron acompañadas por una profesora y una trabajadora social, y organizaron actividades de sensibilización en otras escuelas de la zona. Además, en Debre Zeit, también el grupo de teatro de DBS tuvo la iniciativa de tratar la temática de género en sus obras y llenar espacios que permitiera llegar a una audiencia más amplia (hoteles, teatro/cine principal). En Adís Abeba se llevaron a cabo actividades como “parents’ meeting” para debatir estos temas con las familias que fue un gran éxito; en Adamitullo, los profesores implicados ya han comenzado a pensar en estrategias para continuar con el trabajo realizado hasta ahora; y los estudiantes quisieron llegar a más gente visitando escuelas públicas y privadas de la zona. En el caso de la escuela de Don Bosco en Zway, que trabajaron con profesorado de otras escuelas públicas, les han solicitado volver para dar más formación y sensibilizar a los estudiantes.

Uno de los impactos positivos no esperados, fue la identificación de casos de violencia de género en estudiantes de algunas escuelas⁸ en los últimos años. A raíz de esta identificación, las escuelas tomaron acción, y en colaboración con las autoridades locales están dando atención legal y sanitaria a las niñas víctimas de violencia.

Resultado 2. ¿En qué medida el proyecto mejora el conocimiento y competencias prácticas mediante el acceso a formación profesional de jóvenes mujeres que están fuera del sistema educativo?

A través de la revisión documental y sus correspondientes fuentes de verificación, así como las entrevistas realizadas en durante la visita de campo, se constata que todas las actividades planificadas fueron realizadas.

- A1.R2. Promoción de los diferentes cursos y sensibilización a titulares de derechos (adolescentes y jóvenes) y titulares de responsabilidades (familias) sobre la importancia de la formación profesional para el empoderamiento de la mujer.
- A2.R2. Realización de los cursos de formación profesional en Addis Abeba, Debre Zeit y Zway
- A3.R2. Alfabetización digital como módulo transversal a la formación ofrecida en los centros
- A4.R2. Clases de alfabetización (Amhárico/Oromo e inglés)
- A5.R2. Servicio de guardería para niños/as durante el tiempo que las jóvenes madres están en la formación.

⁷ Tanto en el club de chicas como las formaciones participaron estudiantes de primaria y secundaria

⁸ En particular, las escuelas de Auxilium en Adís Abeba, y la escuela de Mary Help en Zway.

A continuación, se presenta un resumen de los avances de los indicadores según la revisión documental y el informe borrador final:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I1. R2. Al finalizar el proyecto, al menos 920 mujeres jóvenes han accedido a una formación profesional.	Según el informe final, al finalizar el proyecto, 1.087 mujeres han accedido a la formación profesional u ocupacional: 443 en Addis Abeba, 259 en Debrezeit, 384 en Zway.
I2. R2. Al finalizar el proyecto, el 80% de alumnas matriculadas, finalizan con éxito los cursos de formación.	El 80% de alumnas matriculadas finalizan con éxito los cursos de formación.
I3. R2. Al finalizar el proyecto, el 90% de las jóvenes que realizan el examen de Certificación Oficial de Competencias ofrecido en la región superan el mismo.	El 99% de las jóvenes que han realizado el examen de Certificación Oficial de Competencias ofrecido en la región, lo superan.

Más allá de la revisión del informe borrador final y la muestra de fuentes de verificación aportada por el personal del proyecto, durante las entrevistas se ha recogido también información cualitativa para evaluar la eficacia de este resultado en relación a la calidad y nivel de adaptación de los cursos de formación profesional a las necesidades de las mujeres, el nivel de satisfacción por parte de las mujeres que atienden a los cursos de formación y dificultades que han tenido, y el nivel de satisfacción por parte de las mujeres de otras formaciones complementarias y servicios que ofrecen algunos centros (como el servicio de guardería).

Las entidades socias locales (Salesianos de Don Bosco e Hijas de M^a Auxiliadora) tienen una trayectoria muy larga ofreciendo y proporcionando formación profesional y técnica en Etiopía, y por lo tanto una buena colaboración con las autoridades en este ámbito. Esto se ha constatado a través de las entrevistas con el personal de los centros y las oficinas de la TVET.

Calidad de los cursos de formación profesional. Con relación a la calidad de los cursos de formación profesional que proporcionan los centros educativos de Salesianos de Don Bosco e Hijas de M^a Auxiliadora, se observa a través de diferentes entrevistas con las autoridades locales, profesores y estudiantes, que están continuamente actualizándose a las necesidades del mercado y de la industria. La figura del Job Services Officer (Oficina de Inserción Laboral) toma un papel relevante al estar en contacto con las empresas e identificar sus necesidades para de alguna forma reportarlo al centro y actualizar los cursos incluyendo el uso de nuevo equipamiento y/o nuevos conocimientos. Sin embargo, sí que se ha observado en algunos centros – Centro de formación profesional en Debre Zeit o el Women Development Center (WID) en Zway – donde el personal docente considera necesario recibir formación por parte del centro en nuevas metodologías y nuevo equipamiento para poder seguir proporcionando una educación de calidad, adaptarse a los tiempos y promover su motivación como docentes.

Por su parte, el TVET considera que la colaboración conjunta con los centros privados de formación profesional es indispensable para poder llegar a más jóvenes y poder capacitarlos adecuadamente para incorporarse al mercado laboral lo antes posible. Más concretamente en relación con el centro Mary Help College en Adís Abeba, el TVET considera que la calidad de enseñanza de estos centros es superior a la de algunos centros públicos, así como el nivel de gestión y la oportunidad que dan a las estudiantes más vulnerables de acceder a una formación profesional. Se ha observado a través de entrevistas, que aun

cuando el centro no puede adquirir nuevas máquinas y/o tecnologías de alto valor en el mercado para que sus estudiantes practiquen, han cerrado acuerdos de colaboración con otros centros públicos, para que sus estudiantes puedan adquirir estas habilidades que forman parte del currículo.

Proceso de enseñanza adaptado a las necesidades de las mujeres beneficiarias. Con relación a las metodologías utilizadas por el profesorado en los centros de formación profesional, se ha observado a través de las diferentes entrevistas realizadas con el personal docente y las estudiantes, que los cursos de formación se adaptan a las necesidades de las mujeres. En su gran mayoría, las mujeres beneficiarias de los cursos de formación profesional están fuera del sistema educativo – han abandonado sus estudios en primaria –, muchas son madres solteras, y tienen muy pocos recursos económicos. El nivel de conocimiento, capacidades y habilidades es muy diferente dentro de un mismo grupo. Desde el momento de registro, los centros registran a cada una de las estudiantes recogiendo información de su perfil. Por otro lado, es importante destacar las formaciones complementarias que ofrecen los centros a las estudiantes, tales como informática (algunas nunca habían utilizado un ordenador previamente), escritura e idiomas (amárigo e inglés, puesto que muchas vienen de la zona rural y no conocen la lengua oficial del país o el inglés), lo que ha permitido que las mujeres hayan progresado adecuadamente y evitado que abandonen los estudios por dificultades que se encuentran.

Tras conversaciones con los profesores, se ha observado que estos aplican diferentes metodologías y estrategias para apoyar a aquellas mujeres que tienen mayores dificultades, así como, por ejemplo, prestar mayor atención, repetición práctica, tutorías fuera del curso, o crear grupos dentro de la clase donde las estudiantes que tienen un mejor desempeño apoyen a las que tienen mayores dificultades. Las estudiantes, en términos generales, por su parte han valorado mucho el esfuerzo de los profesores y la paciencia que han tenido durante todo el curso. Finalmente, el servicio de guardería que ofrecen algunos de los centros – Don Bosco Children y Mary Help College en Adís Abeba y el WID en Zway- se considera muy acertado considerando que la mayoría de las mujeres son madres solteras.

Cursos de formación profesional apoyados por el proyecto comúnmente asociados a mujeres. De acuerdo con los datos del ministerio de educación, aunque existen variaciones regionales, los datos nacionales tienden a mostrar una concentración de mujeres estudiantes en programas de corto plazo en comparación con programas de largo plazo. La razón es que los programas a corto plazo normalmente se enfocan en campos tradicionalmente aceptados para mujeres. En este sentido, se ha observado que la mayoría de los cursos de corta duración apoyados por el proyecto – cocina, peluquería, costura y un nuevo curso recién incorporado en uno de los centros de formación “care giving” el antiguo trabajo doméstico– son cursos comúnmente asociados a mujeres. Los centros alegan, desde su conocimiento del mercado, que estos son los campos donde las mujeres tienen más posibilidades para encontrar trabajo puesto que la industria generalmente demanda mujeres para estos puestos.

Tomando en consideración conversaciones con autoridades locales, en la actualidad existen otras temáticas o cursos (soft skills) como secretariado (muy demandado) y contabilidad, que podrían considerarse como alternativas a los cursos que vienen implementando los centros educativos desde hace tiempo. Sin embargo, teniendo en cuenta el perfil de las mujeres beneficiarias, la mayoría de las mujeres del proyecto tienen un nivel educativo muy bajo y no podrían acceder a este tipo de cursos según los requisitos del sistema educativo etíope. En alguna conversación con las mujeres estudiantes de estos cursos, se proponía promover también la formación de mujeres en otros campos (*departments*) que ofrecen los centros de formación profesional.

Por otro lado, el centro de formación profesional que proporciona el curso de “care giving” considera adecuada esta formación para dar posibilidades de trabajo a las mujeres que llegan a sus centros, puesto que se espera que la demanda aumente ya que en los próximos años se abrirán centros de cuidado de niños en los centros públicos. En este sentido, se considera necesario reflexionar si este curso pudiera promover sin quererlo la salida de mujeres a países extranjeros donde por lo general no suelen tener buenas condiciones laborales. En la actualidad, se conoce que el gobierno etíope recluta a trabajadoras domésticas para enviarlas a Arabia Saudí y por ello incluyen el árabe como idioma en los currículos.

Resultado 3. ¿En qué medida el proyecto ha ayudado a jóvenes mujeres a mejorar la confianza en sí mismas y sus competencias personales?

A través de la revisión documental y sus correspondientes fuentes de verificación, así como las entrevistas realizadas en durante la visita de campo, se constata que todas las actividades planificadas fueron realizadas.

- A1.R3. Talleres de competencias personales (autoconcepto, autoestima, autorregulación, toma de decisiones, etc.)
- A2.R3. Talleres de competencias sociales (empatía, comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, etc.)

A continuación, se presenta un resumen de los avances de los indicadores según la revisión documental y el informe borrador final:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I1. R3. El 90% de las jóvenes que finalizan la formación han mejorado su poder interior (imagen de sí mismas, autoestima, autorregulación, seguridad en sí mismas...) según balance inicial de referencia.	El 89% de las 872 mujeres que han finalizado la formación, han mejorado la imagen de sí mismas, su autoestima y se sienten más seguras de ellas mismas. Se han ofrecido los talleres de competencias personales como parte de los cursos de formación profesional de los centros de Addis Abeba, Debrezeit y Zway.
I2. R3. El 85% de las jóvenes que finalizan la formación han mejorado sus relaciones próximas (capacidad de diálogo, de negociación, trabajo en equipo...).	El 94% de las 872 mujeres que han finalizado la formación, han mejorado la imagen de sí mismas, su autoestima y se sienten más seguras de ellas mismas. Se han ofrecido los talleres de competencias personales como parte de los cursos de formación profesional de los centros de Addis Abeba, Debrezeit y Zway.

La formación transversal denominada “life-skills” que se ha impartido a todas las mujeres que han accedido a los cursos de formación profesional apoyados por el proyecto, al inicio no tuvo buena aceptación por parte de las mujeres puesto que consideraban que lo único necesario e indispensable para conseguir un trabajo era la formación teórica y la práctica. Sin embargo, ahora todas la valoran. Muchas han comentado que les ha ayudado a entender la importancia de la puntualidad, problemas que pueden experimentar y cómo afrontarlos (resolución), confianza para hablar, trabajo en equipo, compromiso, motivación para conseguir lo que quieren en la vida...

Todas las mujeres entrevistadas han valorado muy positivamente la formación en *life-skills*, y en términos generales se sienten más confiadas y con capacidad para mantener conversaciones y hablar en público con más seguridad. También se ha observado que son conocedoras de sus derechos y las situaciones de abuso que pueden experimentar en el entorno de trabajo por ser mujer y en ese caso a quién debe reportarlo o como deben actuar.

Por su parte, el profesorado ha observado cambios importantes en las mujeres. Algunos comentan que muchas mujeres cuando llegaron por primera vez al centro no eran capaces de hablar con los profesores o sus compañeras, y algunas mantenían su mirada siempre hacia el suelo. Los cambios que han observado han sido relevantes, muchas mujeres han ganado confianza y son capaces de interactuar en las clases, así como de dirigirse a los profesores con cercanía y confianza.

Resultado 4. ¿En qué medida el proyecto ha mejorado las oportunidades de generación de ingresos de las jóvenes mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena jóvenes mujeres?

A través de la revisión documental y sus correspondientes fuentes de verificación, así como las entrevistas realizadas durante la visita de campo, se constata que todas las actividades planificadas fueron realizadas en consonancia con la estrategia formulada en el proyecto.

- A1.R4. Orientación laboral a las jóvenes para la búsqueda activa de empleo por parte de las Oficinas de Inserción Laboral (JSO) de los Centros de Formación Profesional.
- A2.R4. Intermediación laboral, conectando a las jóvenes con las empresas, por parte de las Oficinas de Inserción Laboral (JSO) de los Centros de Formación Profesional.
- A3.R4. Formación en emprendimiento, aspectos de financiación y de gestión, para la puesta en marcha de actividades generadoras de ingresos.
- A4.R4. Diseño de los planes de empresa junto a las jóvenes, y presentación a la Oficina de la Woreda para formalizar la actividad generadora de ingresos
- A5.R4. Entrega de capital inicial para el desarrollo de las actividades generadoras de ingresos.
- A6.R4. Seguimiento, por parte de las Oficinas de Inserción Laboral, de las jóvenes en las empresas (trabajo por cuenta ajena) y/o que desarrollan una actividad generadora de ingresos (autoempleo)

A continuación, se presenta un resumen de los avances de los indicadores según la revisión documental y el informe borrador final:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I1. R4. El 60% de las jóvenes que han finalizado la formación han accedido a un empleo por cuenta ajena.	De las 872 jóvenes que han finalizado la formación profesional, 278 han accedido a un empleo por cuenta ajena, equivalente al 32% y 228 jóvenes continúan o retornan al sistema educativo, es decir, un 26%.
I2. R4. El 50% de las jóvenes que han finalizado la formación profesional (R2) participan en capacitación en emprendimiento, aspectos de financiación y de gestión para la puesta en marcha de actividades generadoras de ingresos.	De las 872 jóvenes que han finalizado la formación profesional, 594 reciben formación en emprendimiento, lo que equivale a un 68%.

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I3. R4. El 20% de las jóvenes que han finalizado la capacitación en emprendimiento inician actividades generadoras de ingresos sostenibles que cubren sus necesidades.	De las 594 jóvenes que han finalizado la capacitación en emprendimiento, 163 han iniciado una actividad generadora de ingresos, lo que equivale a un 19%.

En relación con el indicador I1.R4, se observa que el número de mujeres que han accedido a un empleo por cuenta ajena es menor del esperado. Este resultado viene condicionado por el perfil de las mujeres beneficiarias. Como se comentó en anteriores apartados, muchas de las mujeres beneficiarias de los cursos de formación profesional apoyados por el proyecto están fuera del sistema educativo con niveles de escuela primaria muy básicos. Por tanto, una vez finalizan el curso corto quieren seguir estudiando y/o retoman sus estudios en la escuela primaria y secundaria al ser conscientes de la importancia de su educación. En este sentido, el indicador no alcanza su resultado previsto, pero no se considera que tenga un impacto negativo puesto que promueve la formación y educación de estas mujeres para poder tener más oportunidades en el futuro.

Más allá de la revisión del informe borrador final y la muestra de fuentes de verificación aportadas por el personal del proyecto, durante las entrevistas se ha recogido también información cualitativa para evaluar la eficacia de este resultado en relación con la mejora de las oportunidades de empleo de las jóvenes mujeres, la formación en emprendimiento y la orientación laboral que recibieron por parte de las Oficinas de Inserción Laboral (OIL).

Condiciones laborales de los trabajos por cuenta ajena. Tras varias conversaciones con las jóvenes mujeres en los diferentes centros de formación profesional, se ha observado que, aunque en su mayoría han conseguido trabajo al finalizar los estudios, muchas han indicado que la principal dificultad que tienen es que los sueldos que reciben son muy bajos y no les permiten valerse por sí mismas.

En el caso específico de Adís Abeba, el coste de la vida y del alquiler es muy alto, y es prácticamente imposible que consigan hacer frente a estos gastos con el sueldo que perciben de las empresas en las que trabajan. Algunas han comentado que tuvieron que abandonar el puesto de trabajo y buscar otra oportunidad. Además, en localizaciones como en Adís Abeba y en Zway, las mujeres han tenido dificultades para asumir los costes de transporte para llegar al trabajo puesto que las empresas se encuentran lejos de donde viven. Esto ha supuesto en varios casos el abandono del puesto de trabajo.

Esto no sólo supone un problema para las mujeres, sino también para las empresas. En algunas entrevistas, se ha podido constatar las dificultades por las que también pasan las empresas, al aceptar a estudiantes que saben que a las pocas semanas van a dejar el trabajo por razones económicas.

En este sentido, se considera pertinente que los centros educativos reflexionen sobre las condiciones salariales de cada uno de los cursos de formación profesional cortos. No solo prestando atención al tipo de trabajo que es más demandado por la industria, sino también analizando las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Valorar otro tipo de cursos cortos (*soft skills*) que en la actualidad de acuerdo con el TVET están siendo muy demandados en el mercado laboral, puede que facilite la independencia económica de estas mujeres, o al menos, tengan unas condiciones más adecuadas.

Orientación e intermediación laboral – Oficina de Inserción Laboral (OIL). La figura de la OIL fue una iniciativa del Don Bosco Tech Africa que tiene por objetivo principal acompañar y facilitar al estudiante su incorporación al mercado laboral una vez finalizado los estudios. Para ellos, la inversión que se hace en un estudiante al proporcionarle formación profesional y técnica no tiene sentido sin finalmente no consigue un trabajo cualificado que le ayude a ser económicamente independiente. De esta forma, la OIL acompaña y facilita al estudiante la búsqueda de un trabajo adecuado a su perfil. La OIL es responsable principal, entre otras cosas, de crear y cuidar las relaciones del centro con las empresas, identificando cuáles son sus necesidades y cerrando acuerdos con estas para facilitar la incorporación de sus estudiantes. Esta figura formal no existía en los centros de Hijas de M^a Auxiliadora, y comenzó a existir gracias a la colaboración conjunta entre las entidades por medio de este proyecto que los centros. Se proporcionó el manual de OIL a todas las personas involucradas y se dio formación el inicio del proyecto.

En términos generales, a través de las varias conversaciones mantenidas con las jóvenes mujeres matriculadas en cursos de formación profesional apoyados por el proyecto, se sienten muy agradecidas y satisfechas con el servicio prestado por la OIL. La OIL las ha acompañado durante todo el proceso, no sólo en la elaboración de un CV si no en la gestión de problemas en el entorno de trabajo, y búsqueda de empleo. Como muchas mujeres han tenido que abandonar el trabajo por razones económicas o por lejanía de las empresas, la OIL tuvo un papel determinante en seguir apoyándolas, buscando otro puesto de trabajo hasta que encuentren uno adecuado a sus necesidades. Es importante mencionar que desde alguna OIL también se ha intentado negociar los sueldos o algún bonus para poder ayudar a las mujeres cubrir los gastos básicos como el transporte. La OIL lo conforma solamente una persona, y el volumen de trabajo para atender a los estudiantes puede considerarse excesivo en el largo plazo.

Sensibilización con las empresas que colabora el centro. Por otro lado, se ha observado que las empresas no están del todo sensibilizadas con la situación de las jóvenes estudiantes de los centros de formación profesional. En una de las visitas a una empresa de costura en Zway, que recibe estudiantes del curso corto de Mary Help College, se observó que la plantilla eran todo mujeres, salvo dos hombres en puestos de coordinación y control de calidad. Se ha observado que, en esta industria, y en especial en la zona de Zway y alrededores, las empresas buscan mano de obra poco cualificada para justificar los sueldos bajos, y por esa razón contratan en su mayoría a mujeres. Esto provoca que las mujeres que acceden a estos cursos cortos, aunque cambian su vida a mejor al tener acceso a una formación y una primera experiencia laboral, el empleo que consiguen tras graduarse no es suficiente para ser económicamente independientes a corto plazo, como propone el resultado 4. Sin embargo, han aumentado sus oportunidades de empleo al integrarse por primera vez en el mercado laboral. Por otro lado, sigue existiendo la creencia por parte de las empresas que hay puestos de trabajo que no pueden ser asumidos por una mujer. En el caso del sector de hostelería, para puestos donde hay que cargar con material, la empresa selecciona hombres. Se ha recogido también alguna experiencia con empresa que no admitía mujeres musulmanas como trabajadoras.

En este sentido, se considera importante que la OIL, como punto de contacto principal del centro con las empresas, seleccione aquellas empresas que valoren la formación y cualificación de las estudiantes y se trabaje con ellas sensibilizándoles sobre la problemática que sufren las mujeres para acceder a una educación profesional y un empleo, de forma que sienta el compromiso como titulares de responsabilidad de contratar a mujeres por su cualificación y no por el coste de mano de obra.

Formación en emprendimiento y puesta en marcha de iniciativas generadoras de ingresos – cooperativas. Teniendo en cuenta el contexto en Etiopía y los diferentes retos que el proyecto ha tenido que afrontar

durante estos dos años, el establecimiento de al menos 15 cooperativas con capital semilla financiado por el proyecto ha sido todo un logro. Como ya se ha mencionado en una sección anterior de este informe, debido a la inflación del país, el coste del equipamiento y material necesario para poner en marcha las cooperativas incrementó mucho. Por ello, con el objetivo de llegar al mayor número de beneficiarias, el equipo del proyecto decidió agrupar a mujeres con perfiles similares para poner en marcha las cooperativas. Para ello, el proyecto seleccionó a las mujeres más vulnerables y en situación de mayor necesidad. También tomaron en consideración sus capacidades y el interés en poner en marcha una cooperativa. Además, a la hora de crear las cooperativas, se hizo un esfuerzo por identificar a aquellas mujeres que tuvieran un perfil similar y que compartieran intereses parecidos, para garantizar y facilitar, de alguna forma, la gestión de la cooperativa en el largo plazo.

En el Centro Don Bosco Children de Addis Abeba, se crearon 4 cooperativas en el ámbito de la restauración de 5 mujeres cada una, las cuales estaban en una fase de inicio identificando y seleccionando espacios de alquiler en la ciudad. En Debre Zeit, 4 cooperativas de servicios de peluquería de 3 mujeres cada una llevaban un par de meses funcionando. En Zway, 7 cooperativas de 3 mujeres cada una en el ámbito de la confección acababan de abrir sus puertas, y algunas mujeres del centro WID iniciaron negocios de su interés en la ciudad. Todas las mujeres se mostraron muy satisfechas y contentas con la idea de poder dirigir su propio negocio. Esta oportunidad les supone un gran cambio en sus vidas y poder apoyar financieramente a sus familias. Aunque no fue posible evaluar todas las cooperativas debido a su reciente creación, durante la fase de campo se pudo observar cómo las mujeres eran conscientes de los posibles retos a los que se pueden enfrentar al iniciar los negocios y de las principales funciones que tienen que desempeñar. A través de las entrevistas, se ha observado que las mujeres que inician su propio negocio son capaces de dirigirlo. Por ejemplo, en el caso de las jóvenes mujeres del Centro Don Bosco Children que completaron sus estudios en cocina y que planean abrir sus cooperativas en restauración, se pudo observar cómo entre ellas toman decisiones conjuntas (ubicación y coste del espacio de alquiler para iniciar el negocio), la inversión inicial y el análisis previo sobre cómo empezar a generar ingresos con un número mínimo de clientes. inversión inicial, y el análisis previo en el que empezaran a generar ingresos con un número mínimo de clientes. En Debre Zeit, las jóvenes mujeres que abrieron sus peluquerías explicaban su forma de organización y trabajo en equipo, así como la necesidad de ahorrar dinero todos los meses para imprevistos y otras necesidades y su planteamiento de cómo conseguir más clientes. En el caso de Zway, las cooperativas de mujeres acababan de inaugurarse puesto que el procedimiento para la legalización de las empresas, como la obtención de un espacio en la ciudad fue tedioso, pero se mostraban muy ilusionadas y motivadas. Estas mujeres, entre otras, participaron en la formación empresarial ofrecida por los centros. Todas se sienten muy satisfechas, ya que han aprendido todo lo necesario para diseñar un plan de empresa: inversión inicial, costes de funcionamiento, estudios de mercado, riesgos, gestión de fondos, trato con los clientes, la necesidad de ahorrar dinero cada mes... y ahora se sienten seguras y motivadas.

Involucración y apoyo por parte de las autoridades locales en la puesta en marcha de cooperativas. Algo a destacar, es la involucración y el apoyo brindado por las autoridades locales a los centros y las jóvenes mujeres para poner en marcha los negocios. En Zway la colaboración con las autoridades ha permitido la aceleración del proceso de legalización de las empresas y la cesión de espacios en la ciudad. Por su parte, en Debre Zeit, la oficina de la mujer está muy involucrada con esta iniciativa, y realizó unos días antes a la evaluación una visita a las cooperativas. Esto no deja de ser una prueba de reconocimiento por parte de las autoridades a las jóvenes mujeres. Además, la oficina de la TVET (departamento de pequeñas y mediana empresas) fue la que impartió las formaciones en emprendimiento a las jóvenes mujeres en el centro profesional de Don Bosco en Debre Zeit.

Resultado 5. ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a fortalecer el sistema público de formación profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer?

A través de la revisión documental y sus correspondientes fuentes de verificación, así como las entrevistas realizadas en durante la visita del equipo evaluador, se constata que todas las actividades planificadas fueron realizadas en consonancia con la estrategia formulada en el proyecto.

- A1.R5. Reuniones sistemáticas con la Agencia de la Formación y Capacitación Técnica y Profesional para la implementación de las competencias asociadas a los perfiles profesionales.
- A2.R5. Trabajo conjunto del profesorado de los Centros de Formación Profesional y asistencia técnica experta para la implementación de las competencias y elaboración de los TTLM.

A continuación, se presenta un resumen de los avances de los indicadores según la revisión documental, el informe borrador final y la muestra de las fuentes de verificación revisada:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I1.R5. Revisados y entregados a la AFTP materiales docentes y de aprendizaje (TTLM) e informe de revisión de competencias en la especialidad de diseño, confección y moda.	No existe información en el informe final sobre este indicador. <i>Se han revisado y entregados los CV y occupational standards de los niveles II – V.</i> <i>Se han revisado y entregado el TTLM del nivel II.</i>
I2.R5. Grado de satisfacción de la AFTP superior al 80%	No disponible FFVV. <i>La AFTP está satisfecha con la contribución del Mary Help College.</i>

La colaboración del centro de formación profesional Mary Help College en Zway con la TVET Federal se remonta unos años atrás cuando el profesorado, con ayuda de una experta voluntaria española, preparó el currículo de Diseño de Moda y el ministerio de educación lo adoptó a nivel país. Hace unos años se retomaron las conversaciones y el interés de la TVET para contar con el apoyo del profesorado del Mary Help College para actualizar los estándares ocupacionales y currículos del curso de formación profesional de Diseño y Moda (nivel II- V) y los materiales didácticos, de aprendizaje y divulgativos (TTLM por sus siglas en inglés) para el nivel II.

Los profesores valoran positivamente su participación en los talleres de trabajo y el poder compartir espacios de trabajo con otros profesionales y las necesidades de las empresas en este sector. Consideran interesante formar parte del proceso de desarrollo e indican que fue muy relevante el apoyo técnico recibido de la experta española involucrada en este proceso desde el inicio. Un detalle importante que mencionar es la presencia en los talleres que organizó la TVET Federal no sólo de los profesores actuales de Mary Help College sino también de ex estudiantes del centro que ahora trabajan en centros públicos como docentes. Esto de alguna forma, demuestra la validez y calidad de la formación del centro. Fruto de este trabajo conjunto, se invitó al Mary Help College a participar en el *11th International Conference on Cotton, Textile, and Apparel Value Chain in Africa* donde presentaron trabajos diseñados por alumnos del centro en una exhibición.

A la espera de recibir la evaluación de la TVET Federal, se pudo comprobar el nivel de satisfacción de la autoridad en relación con el apoyo del centro que se ofreció incluso a preparar cartas de recomendación para los profesores que participaron en el taller.

3.5 Impacto

¿En qué medida el proyecto ha contribuido a fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes en la zona rural y urbana?

La estrategia del proyecto gira en torno a la sensibilización de género sobre la situación en la que se encuentran las jóvenes mujeres y también pone el foco en el empoderamiento socioeconómico de estas.

Para abordar esta estrategia, se realizó una identificación de necesidades en la cual se entrevistaron a 19 jóvenes en Adís Abeba y a 50 mujeres en Zway – 39 en las instalaciones de las Hijas de M^a Auxiliadora y 11 en el Women in Development Center. Por otro lado, también se llevaron a cabo diferentes entrevistas con actores locales con conocimiento amplio sobre la situación de las mujeres tanto en zona rural como en zona urbana (entidades socias locales y miembros de la asociación Amichi do Sidamo). También se contó con la contribución de una parte del personal de los centros educativos en Adís Abeba (4 personas y la presencia de 2 trabajadores sociales) y en Zway (17 profesores).

Este estudio corrobora la hipótesis inicial de que efectivamente existe desigualdad de género y que las mujeres etíopes es un grupo vulnerable y expuesto a altos niveles de violencia como la Mutilación Genital Femenina (MGF), la violencia doméstica, la obligación de contraer matrimonio antes de llegar a la edad adulta, la imposibilidad de continuar muchas veces sus estudios y el limitado acceso a recursos económicos.

A continuación, se presentan los avances de los indicadores asociados al objetivo específico según la revisión del informe borrador final:

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
11.OE. Al finalizar el proyecto, al menos 15.000 personas han sido sensibilizadas sobre todas las formas de violencia contra la mujer (física, sexual, psicológica, trata de personas) y prácticas nocivas (matrimonio infantil, mutilación genital femenina).	Según informe final, un total de 26.332 personas han sido sensibilizadas sobre igualdad de género, todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas: 10.272 en Addis Abeba, 1.470 en Debrezeit, 2.732 en Adamitullo y 11.858 en Zway.
12.OE. Al finalizar el proyecto, el 85% de una muestra de 300 adolescentes y jóvenes (mujeres) de las tres zonas de intervención afirman sentirse más empoderadas y seguras de sí mismas.	Según el informe final, el 88% de 433 mujeres se sienten más empoderadas y seguras de sí mismas.
13.OE. Al finalizar el proyecto, el 80% de las adolescentes y jóvenes que han finalizado los cursos de formación profesional han accedido a un empleo de calidad o han desarrollado actividades generadoras de ingresos, siendo económicamente independientes.	El 51% de las mujeres que finalizan la formación acceden al mercado laboral. El 26% de las mujeres que finalizan la formación continúan o retornan al sistema educativo.

Definición del Indicador	Alcanzado al final del proyecto
I4.OE. Se ha fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.	Se ha fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional en el sector de diseño y moda, revisando los estándares de competencia y los materiales de enseñanza-aprendizaje de las especialidades de confección, así como de diseño y moda.

Tal y como se comentó en el apartado de coherencia, se ha observado que 3 de los 4 indicadores que se han propuesto para la medición de la consecución del objetivo específico no permiten captar el impacto del proyecto.

- El indicador “I.1 OE. Al finalizar el proyecto, al menos 15.000 personas han sido sensibilizadas sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas” es un indicador de producto, que indica el número de personas que han participado en las actividades de sensibilización, sin embargo, no arroja ningún tipo de información sobre el cambio o impacto generado en el proyecto que permita medir la forma en la que se ha fortalecido la igualdad de género.
- El indicador “I3.OE. Al finalizar el proyecto, el 80% de las adolescentes y jóvenes que han finalizado los cursos de formación profesional han accedido a un empleo de calidad o han desarrollado actividades generadoras de ingresos, siendo económicamente independientes”, siendo un indicador de resultado, es el mismo indicador que el establecido para el resultado R.4, por lo que no es posible la medición del impacto en este sentido.
- El indicador “I4.OE. Se ha fortalecido el Sistema Público de Formación Profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer.”, es muy ambiguo y no especifica de forma cualitativa o cuantitativa la forma en que se ha fortalecido el sistema público de formación profesional.

Por lo tanto, no es posible realizar un análisis del impacto del proyecto a través de los indicadores diseñados en el marco lógico. Por ello, nos hemos de centrar en la información recabada a través de las percepciones recogidas en las entrevistas mantenidas.

En el trabajo de campo de la evaluación, tal y como se han mencionado en el apartado de eficacia, el trabajo realizado con las jóvenes mujeres en términos de formación y sensibilización en igualdad y violencia de género ha tenido un impacto evidente en ellas. Muchas mujeres no sabían que los hombres y mujeres era iguales y tienen los mismos derechos, e ignoraban cómo la cultura y la tradición han incidido en esta desigualdad desde pequeñas. Si bien es cierto que las jóvenes mujeres líderes y no líderes, así como el profesorado involucrado en estas actividades son las que se han apropiado más de este conocimiento, se han evidenciado, aunque de forma muy limitada, una sensibilización sobre esta temática en algunos de los actores involucrados ya sean líderes comunitarios y/o religiosos, madres de estudiantes y otro profesorado de las escuelas, pero en mucha menor medida.

Uno de los impactos positivos no esperados de este proyecto ha sido la identificación de casos de violencia de género por parte de las estudiantes en el entorno escolar, que han sido en un primer momento reportados al personal docente de la escuela y finalmente derivado a las autoridades locales, creando así una red de trabajo.

Por otro lado, respecto del empoderamiento socioeconómico de las jóvenes mujeres beneficiarias, se constata que en su mayoría el proyecto les ha facilitado el acceso a una formación profesional y a otra formación complementaria que les ha permitido progresar de forma más rápida y adecuada. Las jóvenes

mujeres beneficiarias, como se mencionó en apartados anteriores, tienen un perfil académico muy bajo, muchas han abandonado sus estudios muy temprano (muchas en primaria) y carecen de las habilidades, conocimientos básicos de matemáticas, escritura y/o conocimiento de la lengua oficial (amhárico) o el inglés. Por otro lado, muchas son madres solteras y sin acceso a recursos económicos. Este perfil tan vulnerable condiciona su acceso a cursos de formación profesional que exige unos criterios mínimos.

Uno de los grandes impactos positivos que ha tenido el proyecto, es la impartición de talleres de competencias personales y sociales, que aun siendo una formación transversal ha permitido que las mujeres estudiantes hayan ganado confianza y fortalecido su autoestima, así como mejorar su relación con el entorno y mantener conversaciones en confianza. Factor fundamental para verse capacitadas para estudiar y trabajar.

En relación con el acceso a iniciativas generadoras de ingresos, se ha podido observar que al finalizar los estudios la mayoría tienen acceso a un primer empleo por cuenta ajena o experiencia práctica a través del programa de prácticas profesionales en empresas (*cooperative training*). Sin embargo, tal y como se comentó, el salario que perciben es muy bajo y en los casos en los que tienen que desplazarse porque la empresa está lejos de su vivienda, no pueden asumir si quiera los costes de transporte. Esto ha provocado abandono y rotación de empleo. Debido a esto, muchas mujeres están interesadas en abrir su propio negocio, con la esperanza de tener un mayor nivel de ingresos. En este caso, el proyecto ha permitido que las mujeres hayan recibido formación en emprendimiento lo que se considera muy pertinente dada la situación. Los centros realizaron una selección de aquellas mujeres más vulnerables para obtener apoyo financiero del proyecto y abrir su propio negocio recientemente.

Uno de los hitos más importantes y un principio no tan esperado, es la involucración por parte de las autoridades locales en prácticamente todas las líneas de trabajo del proyecto. El reconocimiento de los centros educativos y del trabajo de las entidades sociales locales en la región, ha permitido no sólo abrir nuevos contactos si no también fortalecer aquellas relaciones que ya habían creado en el pasado. Se destaca la relación y la involucración de las autoridades impartiendo talleres a jóvenes mujeres en emprendimiento e igualdad de género, facilitando toda la burocracia para la puesta en marcha de las cooperativas, participando en las actividades de sensibilización en especial en los diálogos comunitarios, y la puesta a disposición de la escuela de personal para la atención de casos de Violencia de Género que se detecten.

Finalmente, el sistema público educativo ha sido fortalecido con la participación de profesores del Mary Help College a través de la actualización de los estándares ocupacionales y Currículos del nivel 2-5 y TTLM nivel 2 del curso de formación profesional Moda y Confección.

3.6 Sostenibilidad

¿En qué medida los efectos positivos del proyecto se mantendrán en el tiempo?

Los Salesianos de Don Bosco y las Hijas de M^a Auxiliadora, son dos entidades locales con un largo recorrido histórico en la región. Son dos instituciones con una estructura sólida que llevan muchos años apoyando a la población más vulnerable en diferentes ámbitos, pero principalmente en la educación y en facilitar el acceso a una formación profesional y técnica. Su misión es continuar con el trabajo con las comunidades más vulnerables y el compromiso que tienen es indefinido.

Si bien, las actividades de sensibilización implementadas a través de este proyecto han sido una línea de trabajo nueva para ambas entidades locales, se observa que se han apropiado de ellas, de tal forma que

quieren continuar con el trabajo hecho hasta ahora. De hecho, en otra escuela de Salesianos de Don Bosco en Soddo, que no formaba parte de este proyecto, han empezado a implementar la misma dinámica de sensibilización al conocer el impacto positivo que ha tenido.

Sin embargo, en este ámbito, se presenta un reto importante, puesto que, a pesar de la motivación de las jóvenes mujeres y profesorado involucrado directamente, puede que las actividades no se implementen con tanta fuerza como durante el proyecto debido a la carencia de recursos económicos y, en algunos casos, falta de estructura, apoyo y/o liderazgo entre el personal. En términos generales, el proyecto no ha incluido el desarrollo de una estrategia de salida para el próximo año en las escuelas, lo que deja a voluntad propia de cada escuela continuar con estas actividades. En al menos 2 escuelas, el personal docente y estudiantes ya han empezado a considerar nuevas ideas de autofinanciamiento, nuevas actividades de sensibilización para atraer a jóvenes hombres y familiar, y trabajos en colaboración con las autoridades para recibir más formaciones en igualdad y violencia de género.

A nivel comunitario, no se han generado espacios que se vayan a mantener en el tiempo para la discusión y búsqueda de soluciones ante los casos de violencia y desigualdad de género entre líderes comunitarios y religiosos, autoridades y familias. Si bien es cierto que se han evidenciado cambios de mentalidad lo que supone el compromiso por parte de cada uno de ellos de trabajar de forma independiente en su entorno, el trabajo conjunto puede que desaparezca o pierda fuerza al no haber establecido un lugar para continuar con estos encuentros y un líder, que no sea la escuela con apoyo del proyecto.

Otro aspecto que resaltar y que apoya la sostenibilidad del proyecto es la relación que tienen las entidades locales con las autoridades en los diferentes ámbitos apoyados por el proyecto. De esta forma, las entidades fomentan la incidencia política y sensibilizan a las autoridades buscando su apoyo para estar cada vez más presentes. Los recursos del gobierno son limitados, pero involucrarlos en cada una de las iniciativas que se organicen desde las entidades locales es muy importante y ha sido uno de los grandes hitos de este proyecto.

La iniciativa del proyecto de proporcionar capital semilla a jóvenes mujeres para que pongan en marcha su propio negocio es muy interesante y relevante dato del contexto puesto que podría ayudar a las jóvenes a ser económicamente independientes en el largo plazo. Sin embargo, dado que las iniciativas generadoras de ingresos se establecieron recientemente, no ha sido posible valorar su sostenibilidad en el marco de esta evaluación.

Finalmente, en relación con el empoderamiento socioeconómico de las jóvenes mujeres, hay que mencionar que la figura de la OIL en los centros de formación profesional, de alguna forma, asegurará en la medida de lo posible que aquellas mujeres que reciban formación profesional consigan tener al menos una primera experiencia laboral, incorporándose por primera vez en el mercado laboral. El seguimiento que ofrecen a las estudiantes es muy cercano, incluso una vez están incorporadas en el mercado laboral la relación continua para asegurarse de que todo progresa adecuadamente. En caso de no ser así, la OIL vuelve a empezar de cero para intentar buscar un trabajo adaptado a las necesidades de la persona. La figura de la OIL forma parte de la estrategia de desarrollo de los Centros educativos de Salesianos de Don Bosco que está activa y en pleno crecimiento lo que asegura su continuación y fortalecimiento en el tiempo en estos centros educativos.

IV. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

A partir del análisis realizado, se presentan, de forma sintética, las siguientes conclusiones por criterio de evaluación:

Pertinencia:

- La pertinencia del proyecto es adecuada ya que está en consonancia con las necesidades y dificultades reales que tienen la población beneficiaria tomando en consideración diferentes aspectos transversales y características socioeconómicas del contexto. La identificación de necesidades realizada durante la formulación del proyecto se considera relevante y coincide con la realidad de la población beneficiaria. El trabajo realizado por las entidades agrupadas identifica claramente las diferentes necesidades y problemas dependiendo de la localización de la población en zona rural o urbana, y tomando en consideración las diferencias existentes entre hombres y mujeres que vienen implícitas por la cultura y tradición etíope y su impacto en la vida de las niñas y mujeres: responsabilidades del cuidado de la casa y familia, control de recursos económicos, prácticas tradicionales, acceso a educación y empleo...
- La mayoría de los actores relevantes del proyecto (titulares de derechos, de responsabilidad y obligaciones) han sido identificados y contextualizados correctamente. Sin embargo, no se profundizó en las necesidades y problemas de los hombres (jóvenes) ni en las de las familias de las estudiantes. Aunque se han identificado perfectamente las necesidades de la población beneficiaria directa (niñas y mujeres) durante el proceso de identificación, se observa que durante esta fase no se incluyó de manera directa a los jóvenes hombres ni a las familias de las estudiantes—siendo estos una parte importante para permitir un cambio generacional en temas de igualdad de género. Esto ha tenido un impacto en el bajo número de participación de jóvenes hombres y de las familias en el proyecto.
- El proyecto carece de una identificación de las necesidades de mercado en otras formaciones profesionales (cursos cortos) que permitan a las mujeres beneficiarias acceder a trabajos que no sean tan comunes entre mujeres en el país. La formación profesional ofrecida a las mujeres en el marco de este proyecto está muy orientada a trabajos comúnmente asociados a mujeres que ofrecen una rápida incorporación de la mujer en el mercado laboral. Una vez graduadas, las mujeres tienen acceso a empleos de muy baja retribución. Aunque el cambio que experimentan en sus vidas es grande al encontrarse en una situación de máxima vulnerabilidad no parece que consigan ser independientes económicamente tal y como propone el resultado 4.
- El proyecto se alinea con las políticas públicas y las prioridades de las autoridades locales, tal y como se puede apreciar en el hecho de que la mayoría de las beneficiarias son derivadas de las autoridades locales. También, se alinea con las prioridades estratégicas (género en desarrollo) y geográficas (Oromia) de la cooperación española en el país; y con los planes estratégicos de las entidades agrupadas.

Coherencia:

- Aunque la idea que subyace detrás del diseño del proyecto es buena, existe oportunidades de mejora en relación con el diseño de la cadena de resultados: a) el objetivo específico debería estar mejor definido para captar con claridad los efectos e impacto esperados en el corto/medio plazo, en lugar del impacto esperado en el largo plazo; b) en el nivel de resultados, existe un resultado (resultado 4) por encima de los otros que podría potencialmente ser un objetivo específico del proyecto; c) la mayoría de los indicadores de resultado miden solo la consecución de actividades y

producto y no los efectos que de ellas cabría esperar, y algún indicador a nivel de objetivo se encuentra también a nivel de resultado, dificultando la medición de impacto. Por lo tanto, la articulación interna del proyecto es mejorable.

- Las dos entidades socias locales comparten la misma visión y misión, e implementa líneas de trabajo similares con el objetivo de dar una oportunidad de educación y empleo a las personas más vulnerables. El potencial de trabajar de forma agrupada en este proyecto y de poder llegar a más centros es importante. Sin embargo, no se ha observado un trabajo conjunto durante la implementación del proyecto entre los diferentes centros educativos de Don Bosco y de Hijas de M^{re} Auxiliadora, más allá del trabajo entre el personal de las OPD y las técnicas expatriadas de las entidades agrupadas. Cada entidad local ha gestionado e implementado las actividades de forma independiente, perdiendo la oportunidad de aprender de experiencias y buenas prácticas. Por todo ello, se considera que la coherencia interna del proyecto es mejorable pudiendo haber sido un punto fuerte en la implementación del proyecto.
- Con relación a la coherencia externa del proyecto, se considera que es buena en términos generales al haber realizado contactos con diferentes organizaciones locales e instituciones para la impartición de talleres de sensibilización y otras actividades en el marco de este proyecto. Algunos de estos contactos se han realizado en parte a través del grupo temático de género promovido por la cooperación española en Etiopía.

Eficiencia:

- La estructura del equipo del proyecto es adecuada, la forma de organizarse es coherente y la coordinación entre ellos fluida. Además, se han utilizado correctamente las distintas herramientas de planificación y seguimiento.
- En términos de capacidades y habilidades, se observa que los recursos humanos puestos a disposición del proyecto tienen una experiencia, cualificación y conocimiento del contexto, realidad y dificultades muy adecuada lo que facilita la implementación del proyecto y su anticipación ante algunas dificultades, lo que supone una gran ventaja comparativa en comparación con otras entidades que trabajan en la zona.
- Con relación al personal docente de los centros educativos, los estudiantes han valorado muy positivamente su desempeño, compromiso y paciencia a la hora de adaptar los cursos a sus necesidades.
- Por su parte, la experiencia y conocimiento del personal externo asociado a las actividades del proyecto se considera muy relevante y es altamente valorado por las beneficiarias y personal docente de los centros educativos.
- La capacidad de adaptación antes los imprevistos que han surgido durante la implementación del proyecto ha sido elevada. Los ajustes que se han tenido que realizar han sido: i) seguimiento a distancia durante el estado de emergencia declarado por el gobierno; ii) por causa de la alta inflación, adaptación de algunas actividades previstas para no afectar la consecución de resultados; iii) modificación temporal a la hora de identificar potenciales dificultades para la implementación de algunas actividades; iv) solicitud de autorización de recibos a la hora de identificar dificultades para la obtención de facturas de algunos proveedores en la zona rural.
- El uso de recursos puestos a disposición del proyecto, a falta de realizar la auditoria, se considera eficiente tomando en consideración la información recibida por parte de las técnicas de proyecto. Se ejecutará el 100% de presupuesto y de las actividades. Durante la implementación del proyecto, se ha

tenido en cuenta la evolución de los precios y momentos para realizar las transferencias desde España para que fuera lo más favorable posible para el proyecto.

- Las herramientas puestas a disposición del proyecto para el seguimiento técnico y financiero han sido las adecuadas y han facilitado la recolección de insumos y datos por parte de los centros educativos y entidades locales. Sin embargo, es importante mencionar que algunos indicadores del sistema de monitoreo y evaluación establecidos no se corresponden con los distintos niveles de la intervención (producto, resultado e impacto), por lo que las herramientas de seguimiento solamente permiten la medición de actividades, pero no de la consecución de resultados.

Eficacia:

- Con relación a las actividades del resultado 1 del proyecto, hay una elevada consecución de los indicadores previstos en el marco lógico del proyecto. Si bien estos indicadores están más orientados a la medición de productos/actividades, el equipo evaluador ha evaluado también la eficacia de las actividades de sensibilización realizadas. En términos generales, se constata la sensibilización de niñas y mujeres (jóvenes estudiantes, profesores y madres) en temas sobre igualdad de género y violencia de género. Sin embargo, se observa que el nivel de sensibilización no ha llegado a la población masculina (familias y estudiantes) ni líderes comunitarios, al implicarles en su mayoría pasivamente en las actividades organizadas (buenos días, teatro y otras actividades), con la excepción de algunas escuelas donde la participación de estos actores fue mayor. Aunque la creación de espacios comunes para discutir y debatir esta problemática ha generado pequeños cambios de mentalidad en las comunidades, con el simple hecho de conversar abiertamente problemas que anteriormente se evitaban en público.
- En términos generales, el proyecto ha permitido el acceso a formación profesional de jóvenes mujeres que estaban fuera del sistema educativo (resultado 2). Por otro lado, se considera que tanto los cursos de formación profesional, como la formación complementaria son de calidad y están adaptados a las necesidades de las estudiantes. Sin embargo, se observa que la tipología de cursos apoyados por el proyecto son formación profesional comúnmente asociados a mujeres. Por otro lado, el servicio de guardería se considera muy acertado considerando que la mayoría de las mujeres son madres solteras.
- El proyecto ha fortalecido la confianza de las mujeres (resultado 3) que han accedido a los cursos de formación profesional y mejorado sus capacidades para desenvolverse no sólo en el entorno educativo si no también en el laboral.
- Si bien se ha facilitado a las jóvenes mujeres el acceso a un empleo por cuenta ajena y/o propia (resultado 4), es cierto que aquellas que han adquirido empleo por cuenta ajena no tienen unas condiciones laborales que les permita ser económicamente independientes. En particular, el sueldo en los sectores de cocina, peluquería y costura, son muy bajos lo que dificulta el valerse por sí mismas. En muchos casos las empresas se encuentran lejos y ni si quiera pueden hacer frente al coste de transporte. Con relación a los trabajos por cuenta propia, no se ha podido evaluar la rentabilidad o sostenibilidad de las cooperativas puestas en marcha puesto que fueron recientemente establecidas, pero la perspectiva salarial y de ingresos económicos se espera que sea mejor.
- El proyecto, a través de la contribución del profesorado del Mary Help College en Zway, ha fortalecido el curso de formación profesional Moda y Confección en la actualización de los estándares ocupacionales y currículo de los niveles II – V, y los materiales de enseñanza del nivel II (resultado 5).

Impacto:

- En términos generales, se constata la sensibilización de niñas y mujeres (jóvenes estudiantes, profesores y madres) en temas sobre igualdad de género y violencia de género. Sin embargo, en el caso de los otros sectores de la población como líderes comunitarios, familias, así como jóvenes hombres, la sensibilización y su involucración no es tan evidente.
- El proyecto ha mejorado con creces la situación de vulnerabilidad de jóvenes mujeres proporcionándoles formación técnica, formación en competencias personales y sociales, y facilitándoles el acceso a una primera experiencia laboral y/o trabajo por cuenta ajena o propia. Teniendo en cuenta el contexto de Etiopía y los retos que el proyecto ha tenido que afrontar durante estos dos años, el establecimiento de al menos 15 cooperativas con capital semilla financiado por el proyecto ha sido todo un logro. Sin embargo, la mayoría de las mujeres que han accedido a un empleo por cuenta ajena no les permite ser económicamente independientes en el corto plazo.
- El proyecto, a través del conocimiento y experiencia del profesorado del centro educativo Mary Help College en Zway, ha contribuido a fortalecer la calidad del curso de formación profesional Diseño y Moda a nivel país.

Sostenibilidad:

- Varios factores apoyan positivamente en el mantenimiento de los beneficios del proyecto: a) el recorrido histórico en la región de las entidades socias locales y los centros educativos que dirigen; b) el apoyo y reconocimiento de las autoridades locales con relación al trabajo que realizan los centros educativos; b) el compromiso y motivación de las líderes y profesores involucrados en el proyecto; c) el mantenimiento de la figura de la OIL para asegurar la contratación de jóvenes mujeres.
- En general, la sostenibilidad del programa es buena, en la medida en que los titulares de derecho y responsabilidad manifiestan sentirse seguros/as para ejecutar de manera autónoma las actividades realizadas hasta ahora. No obstante, algunos centros educativos valoran recibir apoyo externo para hacerlo, ya que generalmente consideran que el trabajo realizado hasta ahora en parte se debe al apoyo financiero del proyecto y puede que algunas actividades (en especial las de sensibilización) pierdan fuerza.

VI. LECCIONES APRENDIDAS

La creación de herramientas adecuadas para el monitoreo y seguimiento técnico y financiero puestas a disposición de los centros educativos y entidades socias locales ha facilitado el seguimiento continuo incluso en circunstancias adversas.

La organización líder del proyecto diseñó al inicio del proyecto unas herramientas sencillas para facilitar el seguimiento técnico y financiero de las actividades del proyecto. Este control tan cercano de la realidad permitió un seguimiento continuo de las actividades incluso cuando la presencia física no era posible por factores externos. Hay que destacar el trabajo de fortalecimiento que se ha realizado con el personal de los centros educativos de Salesianos de Don Bosco, involucrándolos no solo en la implementación de las actividades *per se* si no también en el seguimiento financiero y técnico a través de las herramientas proporcionadas, a pesar de sus limitaciones, y formando parte de todo el ciclo del proyecto. Esto les ayuda a empoderarse y apropiarse del proyecto.

El trabajo en colaboración con escuelas públicas y con otras escuelas no directamente beneficiarias del proyecto origina en ellas un efecto multiplicador al replicar las acciones positivas.

El trabajo realizado con otros centros educativos públicos ha resultado ser muy positivo. Lo que se pensaba en un principio iba ser más complicado, se ha conseguido con creces colaborar con otras escuelas en la implementación de actividades de sensibilización como la campaña y formaciones en igualdad y violencia de género. Algunos centros públicos han solicitado a los centros privados volver y continuar para generar más sensibilización en el estudiantado.

Por otro lado, el impacto positivo de las actividades de sensibilización en algunas de las escuelas se compartió con otras escuelas de otras regiones que no formaban parte del proyecto. Esto generó el interés por replicar lo que se había estado haciendo hasta ahora en sus mismas escuelas. Es el caso de la escuela de DBS en Soddo, que por voluntad propia decidieron llevar a cabo la misma estrategia sin apoyo financiero de proyecto. El equipo técnico de la entidad local les proporcionó material y conocimiento sobre cómo hacerlo. Esto se considera una buena práctica que permite llegar a más población y generar interés en centros donde en un primero momento no se había ni planteado. Además, y en aspectos más relacionados con la formación profesional, se ha observado que los centros aun cuando no puede adquirir nuevas máquinas y/o tecnologías de alto valor en el mercado para que sus estudiantes practiquen, han cerrado acuerdos de colaboración con otros centros públicos (bajo la consideración de la TVET), para que sus estudiantes puedan adquirir estas habilidades que demanda la industria y las empresas del sector.

La formación holística, incluyendo competencias sociales y personales y no únicamente profesionales, incorpora nuevas vías para enfrentarse a los desafíos y generar impactos positivos no previstos.

Si bien parecía que para las jóvenes mujeres la formación en competencias personales y sociales no era una prioridad para ellas, la identificación de baja autoestima y autoconfianza por parte de las entidades ha permitido ofrecer una formación holística que les ha permitido ganar confianza para ser conscientes de que pueden terminar los estudios y conseguir un trabajo por ellas mismas. En línea con esto, esta formación ha promovido la continuación de los estudios en aquellas mujeres que habían abandonado la escuela muy temprano.

Importancia de trabajar con las autoridades locales (y líderes comunitarios y religiosos) e involucrarlos en todos los aspectos del proyecto puesto que generan impactos positivos no previstos. Si bien los recursos de las autoridades locales son limitados, su apoyo e involucración en todas las actividades del

proyecto ha generado resultados no esperados como el trabajo en red para la detección y derivación de casos de violencia de género, o la atención de víctimas de violencia de género. Hay que destacar también el ofrecimiento de las autoridades para la impartición de talleres, y apoyo que seguirán proporcionando en el futuro, así como el reconocimiento de las actividades e iniciativas realizadas por los centros educativos. De la misma forma, se valora la involucración de líderes comunitarios (elder's) y líderes religiosos que, aunque de forma informal tienen mucho impacto y presencia en las comunidades.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se ofrecen una serie de recomendaciones, basadas en el trabajo realizado y las conclusiones extraídas durante la misión de evaluación.

1. Mejorar de la coherencia entre los niveles de la lógica de intervención y diseño de los indicadores en función del nivel de la cadena de resultados en el que se encuentren para facilitar el seguimiento real del proyecto y medir su impacto.
2. En la parte de identificación de necesidades y formulación, se recomienda prestar más atención a otros colectivos que tienen impacto en los resultados del proyecto e incluirlos en el proceso de entrevistas previas. Es el caso de la población masculina joven. Una identificación o trabajo previo con ellos para el diseño de actividades específicas para este sector de la población hubiera mejorado el índice de participación en los clubs juveniles y encuentros de dialogo comunitario. De la misma forma, se recomienda el contacto con otras organizaciones expertas en esta temática – ya sean locales o internacionales – que tengan experiencia de trabajo con jóvenes en temáticas de género para incluir metodologías y estrategias en el diseño del proyecto.
3. Por otro lado, y en línea con el punto anterior, se considera relevante que las formaciones en igualdad y violencia de género se extiendan en igual medida a los jóvenes hombres y familiares. Se ha destacado en varias ocasiones la necesidad prioritaria de trabajar con los hombres y familias, puesto que en la mayoría de los casos es donde radica el problema, y lo que en muchos casos no permite que la mujer al volver a su casa pueda poner en práctica lo aprendido. Por otro lado, sería interesante que las formaciones de violencia de género se adapten a la edad del público de tal forma que la formación preventiva de violencia de género se centre en las escuelas primaria y la formación de identificación y atención en secundaria y formación profesional.
4. Explorar nuevas vías de formación profesional de acuerdo con el perfil de las beneficiarias para promover el acceso a otros campos de formación que no estén asociadas comúnmente a mujeres. Se considera beneficioso realizar una reflexión interna, con apoyo de la Oficinas de Inserción Laboral y las autoridades locales, para resolver algunos de los grandes retos que no permiten a las mujeres que reciben formación profesional valerse por sí mismas y que terminan en formaciones asociadas comúnmente a mujeres. Sensibilizar a los diferentes actores del mercado laboral es una forma de romper con este pensamiento y demostrar la valía de las mujeres, totalmente capacitadas, para desempeñar otro tipo de trabajo más cualificado y con mejores condiciones, donde por el momento parece ser solo aptos para hombres.

Aunque se pudo constatar que la formación profesional que se proporciona a la población beneficiaria directa – mujeres con mayor vulnerabilidad – supone un cambio en sus vidas al darle una primera oportunidad educativa y profesional, se recomienda no reposar/descansar en ese pensamiento, si no fortalecer el cambio de mentalidad y las oportunidades de formación y empleo para que las mujeres etíopes comiencen a estar presentes en otros sectores profesionales tanto en la zona urbana como en la rural. De esta forma, también se trabaja en la construcción de confianza de las mujeres de poder trabajar en lo que quieren y ser capaces a pesar de lo que marca la cultura y la tradición del país y la sociedad.

Se recomienda también reflexionar si el curso de “care-giving” pudiera promover sin quererlo la salida de mujeres a países extranjeros donde por lo general no suelen tener buenas condiciones laborales. En

la actualidad, se conoce que el gobierno etíope recluta a trabajadoras domésticas para enviarlas a Arabia Saudí y por ello incluyen el árabe como idioma en los currículos.

5. Se considera importante e interesante, que en este tipo de proyectos donde dos entidades trabajan conjuntamente para poder llegar a más población, se considere relevante y prioritario trabajar de la mano y compartir el progreso entre los diferentes centros educativos para poder utilizar casos de éxito en otros centros, y en especial fortalecer el impacto de algunas actividades en zonas donde los dos socios locales están presentes – veáse Zway y Adís Abeba. Se observa que existe mucho potencial para compartir conocimientos, metodologías y aprendizajes entre ambas. Un ejemplo claro, ha sido el establecimiento de la OIL en los centros educativos de Hijas de M^{re} Auxiliadora, gracias al traspaso y transferencia del conocimiento y práctica de los centros de Salesianos de Don Bosco. El trabajo conjunto puede potenciar el impacto de las actividades realizadas al tratarse de una red de centros mucho mayor.

En línea con esto y más en particular, aunque cada centro educativo siguiera su forma de trabajo en temas de formación profesional para facilitar la implementación de las actividades, se considera interesante que la estrategia de sensibilización se hubiera realizado y organizado de forma igual y general en todos los centros para evitar las diferencias entre centro y centro, al ser una iniciativa nueva. Hubiera permitido que en los centros donde faltó liderazgo o un enfoque más holístico incluyendo otros actores (poblaciones masculinas, presencia de más familias y líderes religiosos y comunitarios...) se hubiera detectado y trabajado más.

6. Diseño de una estrategia de salida, de forma que los resultados e impacto de las actividades del proyecto no sólo se observen durante la vida del proyecto, sino más allá del mismo, en especial con relación a las actividades de sensibilización. En proyectos de esta naturaleza que contemplan procesos y actividades, que requieren de un tiempo apropiado para su implementación, desarrollo y maduración, es recomendable definir junto con las beneficiarias y titulares de responsabilidad una estrategia de salida en donde se definan lineamientos claros para garantizar la continuidad de algunas actividades que deben realizarse de manera permanente y la sostenibilidad de los cambios alcanzados, una vez que finalice el proyecto. Se recomienda establecer en futuros proyecto dentro de las actividades una estrategia a nivel general con los centros educativos y otros actores involucrados (ya sean autoridades y líderes comunitarios y religiosos) que puedan implementar de forma estructurada, y no dependa del nivel de liderazgo, involucración o recursos de cada centro. Una práctica clara de lo que se podría establecer como estrategia de salida y que se está ya considerando desde JyD, es el utilizar estos espacios generados en las escuelas para proyectos futuros para tratar otros temas pertinentes en el contexto etíope como el género en conflictos civiles y procesos de paz, fortaleciendo así el conocimiento y capacidades de los miembros de los clubes.
7. Trabajo de sensibilización con las empresas. La OIL tiene mucho potencial y puertas para trabajar con las empresas sensibilizándoles sobre la problemática que sufren las mujeres para acceder a una educación profesional y un empleo, de forma que sienta el compromiso como titulares de responsabilidad, y valoren a la persona por sus capacidades y formación recibida y no por su sexo. Se recomienda traer a la mesa esta problemática en los paneles que organiza el gobierno con empresas y otros centros públicos y privados de formación profesional para discutir y buscar soluciones, de forma que no se focalice tanto en analizar qué profesión es más demandada por el mercado para mujeres, si no que incluir en la reflexión y análisis las condiciones laborales, crecimiento profesional, y perspectivas de futuro.

8. Fortalecer el papel de la OIL en los centros educativos. Si bien la OIL forma parte de una estrategia a nivel regional para los centros educativos de los Salesianos de Don Bosco, para los centros educativos de las Hijas de M^a Auxiliadora es algo nuevo. El papel de la OIL es fundamental, en tanto que, permite la continuación y desarrollo de la carrera profesional de los estudiantes permitiéndoles incorporarse al mercado laboral. Sin este trabajo, el esfuerzo invertido en permitir y facilitar la formación profesional a las jóvenes mujeres quedaría en balde. Por lo tanto, se recomienda fortalecer la figura de la OIL dándole estructura de departamento, dotándole de más recursos humanos y materiales e integrándolo como parte de la estrategia de desarrollo de los centros educativos.

ANEXOS

Anexo 1. Términos de referencia de la evaluación

(Anexado como documento independiente)

Anexo 2. Propuesta técnica y financiera PROEVAL

(Anexado como documento independiente)

Anexo 3. Matriz de evaluación

Criterio	Preguntas de evaluación	Indicadores	Técnicas de recogida de información
RELEVANCIA	1. ¿Cuál es la calidad y veracidad del diagnóstico que sustenta al proyecto?	<ul style="list-style-type: none"> • Se han definido las principales necesidades y problemas de las beneficiarias de forma explícita tomando en consideración las características socioeconómicas y culturales (religión, etnia, recursos económicos, población urbana o rural, entre otros) • El diagnóstico diferencia entre los papeles y responsabilidades de las mujeres y los hombres en relación con el acceso y control de recursos, cuerpo y trabajo; participación en espacios públicos y privados; condición, posición social y necesidades; seguridad económica, física y ambiental. • El diagnóstico tuvo en cuenta los problemas que afectan a grupos minoritarios y los derechos de los diferentes grupos sociales • El diagnóstico cuenta con un análisis del contexto socioeconómico externo del proyecto que afectan a la intervención de forma directa e indirecta y se ha tenido en cuenta a la hora de diseñar el proyecto, entre otras cuestiones: necesidades del mercado laboral en zona urbana y zona rural; conocimiento que tiene la población en las zonas de intervención en temas sobre VdG e igualdad de género; necesidades de actualización de diferentes currículos de Formación Profesional. • El diagnóstico de problemas y necesidades está reflejado en un árbol de problemas coherente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
	2. ¿Se ha especificado con suficiente claridad a la población meta y los objetivos de la intervención están claramente identificados y explícitamente detallados?	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica con claridad la población beneficiaria directa, así como otras partes interesadas (beneficiarios indirectos) - definición y estimación. • Los objetivos están claramente identificados y detallados; son claros y concretos; y han quedado reflejados en un árbol de objetivos coherente. • Existen evidencias de que el tipo de intervención elegida es la mejor opción para abordar el problema identificado tras un análisis de las alternativas posibles. • Existe concordancia entre los objetivos del proyecto y los planes de desarrollo del país y las entidades sociales locales implicadas. • En las diferentes líneas de acción, objetivos y actividades se han tenido en cuenta las diferencias iniciales entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales

Criterio	Preguntas de evaluación	Indicadores	Técnicas de recogida de información
COHERENCIA	3. ¿En qué medida la lógica del proyecto diseñada es clara y consistente (objetivos-resultados-actividades)? (<i>articulación interna</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Existe concordancia entre las necesidades y prioridades de las beneficiarias identificados en el diagnóstico y los objetivos planteados por el proyecto. • Los niveles de objetivos se diferencian claramente unos de otros (actividades-productos-resultados-impacto) • La relación entre los objetivos es factible y consistente: los elementos de cada nivel de objetivos son suficientes y necesarios para alcanzar el inmediatamente superior • Se han definido supuestos y riesgos externos para que se dé la lógica de la intervención, así como estrategias de mitigación. • En las diferentes líneas de acción, objetivos y actividades se han tenido en cuenta las diferencias iniciales entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales
	4. ¿Hasta qué punto se han tenido en cuenta las posibles complementariedades (o solapamientos) con otras intervenciones implementadas por la misma entidad? (<i>coherencia interna</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias sobre complementariedades y sinergias con otros proyectos de la entidad. • Ausencia de solapamientos con otros proyectos de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Observación Directa
	5. ¿Hasta qué punto se han tenido en cuenta las posibles complementariedades (o solapamientos) con proyectos de otras organizaciones en el mismo contexto? (<i>coherencia externa</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias sobre complementariedades y sinergias con otras organizaciones y /o programas que trabajan en el mismo ámbito, contexto y localización. • Ausencia de solapamientos con otras organizaciones que trabajen en el mismo ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales

Criterio	Preguntas de evaluación	Indicadores	Técnicas de recogida de información
EFICIENCIA	6. ¿En qué medida se han obtenido los resultados y/o efectos deseados con la menor cantidad de recursos posible (fondos, habilidades técnicas, tiempo, costos administrativos, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una estructura organizacional de gestión clara y adecuada en cada una de las entidades implicadas y se mantiene durante la implementación del proyecto (personal, responsabilidades/funciones, rotación, mecanismos establecidos...) que se responsabiliza entre otros de la adecuación y el nivel de cumplimiento de los resultados del proyecto (actividades, cronograma, presupuesto). • Existe un mecanismo de coordinación y comunicación establecido entre las entidades agrupadas (JyD y Madreselva) y con las entidades socias locales, así como el financiador. • Existe un mecanismo de monitoreo y evaluación establecido para el proyecto (indicadores objetivamente verificables adecuados y de calidad para los distintos niveles de la intervención (producto, resultado e impacto), junto con línea de base y meta; actividades de seguimiento y reporte) y hay personas responsables/designadas para ello. • El perfil del personal del proyecto/expertos es el adecuado a sus funciones, en especial en el ámbito de género y DDHH. • Se ha llevado un adecuado seguimiento administrativo-contable que garantiza un apropiado control de gastos y la toma de decisiones oportunas y en tiempo • Existe coherencia y proporcionalidad de los costes de actividades del proyecto con precios de mercado para actividades similares. • El grado de ejecución del presupuesto se corresponde con el grado de cumplimiento de actividades y resultados. • El personal del proyecto ha sido capaz de tomar decisiones antes factores externos/internos que afectasen al proyecto en términos técnico y financieros. En el caso de que el contexto haya cambiado a lo largo del proyecto, éste se ha modificado en consonancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
EFICACIA	7. ¿En qué medida el proyecto ha sensibilizado a los TD, TR y TO sobre todas las formas de violencia contra la mujer y prácticas nocivas?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores del R.1 del proyecto • Existe evidencia del impacto de la campaña de sensibilización en centros educativos privados y públicos- ej. se han propuesto nuevas actividades, eventos, espacios de discusión desde dirección para tratar estos temas; participación de estudiantes activa, los jóvenes rechazan la VdG y sienten compromiso para erradicarla en su entorno... • Las líderes de campaña y representantes de los clubs creados se sienten seguras de sí mismas, conocedoras de sus derechos, y motivadas para continuar con el trabajo realizado hasta ahora. • Grado de crecimiento/consolidación de los clubs creados desde el inicio - mayor número de miembros/integrantes en el tiempo. • Familias, jóvenes hombres y líderes comunitarios y autoridades locales asumen su papel de compromiso para la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer y conocen los efectos negativos de las prácticas tradicionales nocivas (MGF y MI). 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa

Criterio	Preguntas de evaluación	Indicadores	Técnicas de recogida de información
	8. ¿En qué medida el proyecto mejora el conocimiento y competencias prácticas mediante el acceso a formación profesional de jóvenes mujeres que están fuera del sistema educativo?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores del R.2 del proyecto • Las jóvenes han adquirido los conocimientos necesarios y competencias prácticas que les permiten elegir y acceder a diferentes oportunidades de empleo. • Las familias apoyan a las jóvenes para iniciar o continuar con los estudios y le facilitan su asistencia a clase. • Las jóvenes están satisfechas con la formación profesional recibida, y otra formación complementaria (Idiomas, IT). Así como otras facilidades puestas a disposición de las mujeres - servicio de guardería, horarios... - para promover su asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
	9. ¿En qué medida el proyecto ha ayudado a jóvenes mujeres a mejorar la confianza en sí mismas y sus competencias personales?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores del R.3 del proyecto • Existen evidencias claras en la vida de las jóvenes mujeres con respecto a la confianza que tienen en ellas mismas desde el inicio del proyecto hasta ahora: se sienten más seguras para exponer ideas ante la familia y grupos de gente; confían en su capacidad para obtener un trabajo de calidad y tomar decisiones, realizan entrevistas de trabajo con facilidad y seguridad; son conocedoras de sus derechos y responsabilidades dentro de la familia... 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
	10. ¿En qué medida el proyecto ha mejorado las oportunidades de generación de ingresos de las jóvenes mediante el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena jóvenes mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores del R.4 del proyecto • Las jóvenes mujeres están satisfechas con la orientación laboral (formación y seguimiento) recibida por parte de las Oficinas de Inserción Laboral. • Existen evidencias claras de que las jóvenes mujeres se sienten más capacitadas para buscar trabajo en el mercado laboral solas (conocen las herramientas para buscar ofertas de trabajo, saben cómo actuar en una entrevista, preparar el CV, condiciones y derechos laborales...) • Las jóvenes mujeres consideran que el proyecto les ha permitido tener acceso a un trabajo por cuenta ajena y/o capacidades necesarias para emprender un negocio propio (plan de negocio, acceso a financiación...) adecuado a las necesidades del mercado laboral de la zona. • Las empresas que han ofrecido prácticas a jóvenes mujeres consideran que estas tienen las capacidades y competencias necesarias para desempeñar sus puestos de trabajo. • Las Oficinas de la Woreda están satisfechas con las propuestas de actividades generadores de ingresos - adaptadas al mercado laboral y realistas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
	11. ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a fortalecer el sistema público de formación profesional en especialidades que contribuyen al empoderamiento de la mujer?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores del R.5 del proyecto • El profesorado del Centro Educativo Mary Help College en Zway se siente lo suficientemente capacitado para seguir apoyando a la Agencia de Formación y Capacitación Técnica y Profesional (AFTP). • La AFTP considera adecuada el apoyo recibido por el profesorado de los centros de Mary Help College de Zway y Addis Abeba en su trabajo por mejorar los materiales y currículos del curso de Diseño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa

Criterio	Preguntas de evaluación	Indicadores	Técnicas de recogida de información
PREDICCIÓN IMPACTO	12. ¿En qué medida el proyecto ha contribuido a fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres adolescentes y jóvenes en la zona rural y urbana?	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los indicadores de los objetivos a largo plazo (O) del proyecto • Las jóvenes se han incorporado al mercado laboral sin experimentar dificultades en relación con su formación técnica o capacidades. • Las jóvenes han podido acceder a la formación profesional sin impedimentos por parte de la familia, o por otras responsabilidades domésticas eludibles. • Se han generado espacios para jóvenes mujeres donde expresar sus opiniones, compartir experiencias y su lucha diaria ante la presión cultural sobre su rol en la sociedad. • Las jóvenes, familias, líderes comunitarios y autoridades locales observan cambios positivos en relación con la igualdad de género en su entorno. • Existe evidencia/compromiso por parte de las autoridades locales para involucrarse en programas y planes que mejoren el acceso a trabajo y educación a mujeres jóvenes y participen/organicen actividades de sensibilización con la comunidad. • Existe evidencia/compromiso por parte de las empresas de la zona en la contratación de jóvenes mujeres profesionales cualificadas. • Evidencia de otros resultados que se hayan producido en el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa
SOSTENIBILIDAD	13. ¿En qué medida los efectos positivos del proyecto se mantendrán en el tiempo?	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad/recursos suficientes de los socios locales para continuar con la gestión del servicio educativo que ofrecen (FP, idiomas, IT, servicio guardería; y orientación laboral a jóvenes mujeres). • Las estrategias de las socias locales son suficientes para garantizar la sostenibilidad de los centros de formación: aspectos relacionados con factores políticos (apoyo de las autoridades clave), económicos (capacidad financiera para ejecutar el proyecto), técnicos (conocimientos y habilidades necesarias de los recursos humanos). • Grado de compromiso/motivación de las actuales líderes y representantes de los clubs para mantenerse activas en el tiempo - estrategia para los próximos años, eventos, actividades planificadas. • El proyecto ha generado espacios de discusión/trabajo con las autoridades locales para continuar abordando temas sobre igualdad de género y VdG en las zonas de actuación. • Evidencia del grado de compromiso/fortalecimientos de las autoridades locales - Oficina de la Mujer, entre otros - en proporcionar servicios de atención a la mujer y participación en diálogos comunitarios. • Evidencia del grado de compromiso de las empresas para la contratación de jóvenes mujeres en el largo plazo - convenios con los centros • El personal docente de Mary Help College en Zway continuará participando en las reuniones con la AFTP para la actualización de Currículos y material de formación de otros cursos de FP para mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Documental • Entrevistas individuales • Entrevistas en Grupo • Observación Directa

Anexo 4. Listado de fuentes externas e internas consultadas

Documentación primaria:

- Formulación original del proyecto
- Reformulación del proyecto
- Presupuesto del proyecto
- Informe de Seguimiento del proyecto que reporta las actividades ejecutadas desde el inicio hasta el 31 de enero de 2022.
- Comunicaciones con el financiador en relación ampliaciones de plazo y modificaciones presupuestarias.
- Material fotográfico y de sensibilización relativo a las actividades de sensibilización.
- Acuerdo de colaboración entre las entidades agrupadas y socias locales
- Informe técnico borrador con datos de los indicadores hasta mayo 2023
- Muestra de las fuentes de verificación

Documentación secundaria:

- Marco de Asociación País Etiopía – España, 2011- 2015
- Plan estratégico Jóvenes y Desarrollo, 2020 – 2023
- Plan estratégico Madreselva 2019- 2022
- Hoja de Ruta para el fin del Matrimonio Infantil y Mutilación Genital Femenina 2020-2024 (Federal Democratic Republic of Ethiopia- Ministry of Women, Children and Youth) August 2019.
- V Programa de Desarrollo del sector educativo
- A profile of Female Genital Mutilation in Ethiopia – UNICEF, 2020
- Observaciones Finales sobre el octavo informe periódico de Etiopía – CEDAW, Marzo 2019
- Demographic and health Survey – 2016 (Central Statistical Agency Ethiopia)
- Mini demographic and Health Survey – 2019 (Ethiopian Public Health Institute)
- Women’s Empowerment and Child Wellbeing in Ethiopia – UNICEF and Ministry of Women, Children and Youth
- Fifth National Report on Progress made in the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action – May 2019 (The Federal Democratic Republic of Ethiopia)

Anexo 5. Listado de informantes clave y entrevistas

Día	Localización	Centro Educativo	Actividad
Domingo, 21	Addis Abeba	Casa Provincial Salesianos	· Entrevista Inma Martín (Técnica Expatriada JyD)
			· Entrevista Elena Igartua (Técnica Expatriada Madreselva)
Lunes, 22	Addis Abeba	Centro DBS Mekanissa	· Entrevista Grupo 1
			· Entrevista Grupo 3
		Centro de Formación Profesional Bosco Children	· Entrevista Grupo 2
			· Entrevista con antiguo y nuevo JSO
		OTC	· Entrevista con coordinador OTC
	Hotel Harmony	· Entrevista con empresa que contrata practicantes - Hotel	
Martes, 23	Addis Abeba	Centro Auxilium School	· Entrevista Director
			· Entrevista Psicóloga y Sister Paula
			· Entrevista Woreda/Padre
			· Entrevista Grupo 1
			· Entrevista Grupo 3
		Centro de Formación Profesional Mary Help College	· Entrevista Grupo 2
			· Entrevista Centro Excelencia y TVET
			· Entrevista Oficina Local Mujer
· Entrevista Grupo 4			
	· Entrevista JSO		
Miércoles, 24	Debre Zeit	Centro de formación profesional Don Bosco Debrezeit	· Entrevista Grupo 1
			· Entrevista Grupo 2
			· Entrevista Grupo 3 Profesora Tukuma - Social Worker DBS
			· Visita cooperativas + entrevista Judit
			· Entrevista Grupo 5 + TVET y MoWSA
			· Entrevista Grupo 4
Jueves, 25	Zway	Mary Help School	· Entrevista Grupo 1
			· Entrevista Grupo 3
		Mary Help College	· Entrevista Grupo 2
			· Entrevista JSO y Director del colegio
			· Visita empresa - garment Zway
			· Entrevista MoWSA, Policia, y Education Department
			· Entrevista Grupo 4 R5. y Ana Seco
			· Entrevista TVET Federal
	· Entrevista Grupo 4		
Viernes, 26	Zway	Women in Development SDB	· Entrevista Luca - Coordinador del WID
			· Entrevista Grupo 2 – SDB Women in Development (WID)

			· Entrevista Grupo 4 – SDB Women in Development (WID)
		SDB School	· Entrevista Grupo 1 – SDB School · Entrevista Grupo 3 – SDB School
	Adamitullo	SDB School	· Entrevista Grupo 5 – <i>Centro Don Bosco School (Adamitullo)</i>
			· Entrevista Grupo 1 – <i>Centro Don Bosco School (Adamitullo)</i>
			· Entrevista Grupo 3 – <i>Centro Don Bosco School (Adamitullo)</i>

Nota explicativa:

Grupo 1. Jóvenes mujeres líderes y no líderes de campaña que hayan participado en talleres de formación y actividades de sensibilización, y jóvenes hombres que sean miembros de clubes juveniles o hayan participado en otras actividades de sensibilización.

Grupo 2. Jóvenes mujeres matriculadas en cursos de Formación Profesional, que hayan participado en talleres de competencias sociales y personales, y/o hayan recibido orientación laboral (cuenta propia y/o ajena)

Grupo 3. Responsable del centro educativo; y trabajadores sociales y/o docentes que participaron activamente en las actividades de sensibilización del proyecto.

Grupo 4. Responsable y profesorado de los cursos de formación profesional

Grupo 5. Líderes comunitarios y familias de jóvenes mujeres