



igual VALOR
IGUALES
derechos



mujeres
igualdad y
trabajo



CARE



Fundación
Bien
Humano
Unit for Humanitarian Action



THEMIS
SINERGIA ASOCIADOS



AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT

**INFORME FINAL DE LA
EVALUACIÓN EXTERNA DEL
PROYECTO "MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO"
Programa Igual Valor, Iguales Derechos,
CARE América Latina y El Caribe"**

BRASIL – COLOMBIA – ECUADOR

ENERO 2022



LISTA DE ACRÓNIMOS

AFD	<i>Agence Française de Développement</i> (sigla original en francés). Agencia Francesa de Desarrollo.
AMB	Associação Médica Brasileira (sigla original en portugués). Asociación Médica Brasileña.
ASOCLIM	Asociación de Servicios de Cuidado y Limpieza de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar.
FENATRAD	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas.
CAP	Conocimientos, Actitudes y Prácticas.
CESDE	Centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
CIESPAL	Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina.
CRISFE	Fundación para la Educación, Desarrollo Territorial y Emprendimiento.
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras Remuneradas del Hogar
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
EAD	Educación a Distancia.
ESMAD	Escuadrones Móviles Antidisturbios de la Policía Nacional.
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
IGS	Igual Valor, Iguales Derechos.
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (sigla original en portugués). Instituto de Investigación Económica y Aplicada.
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
MDT	Mujeres, Dignidad y Trabajo.
MPT	Ministerio Público del Trabajo.
MEGECI	Mesa de Género de la Cooperación Internacional.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
POA	Plan Operativo Anual.
RITHAL	Red de Investigación sobre el Trabajo del Hogar en América Latina.
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (su sigla original en portugués). Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial.
TDRs	Términos de Referencia.
TRH	Trabajadora Remuneradas del Hogar.
UTRASD	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico.
UNIRITTER	Centro Universitario Ritter dos Reis (sigla original en portugués). Centro Universitario Ritter de los Reyes.
UNTHA	Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines.

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Título:	Proyecto "Mujeres, Dignidad y Trabajo", Programa Igual Valor, Iguales Derechos, CARE América Latina y El Caribe".
Donantes:	CARE Francia, CARE USA, CARE LAC, AFD y Fundación CHANEL.
Instituciones Socias:	Fundación Bien Humano en Colombia, THEMIS en Brasil y CARE Ecuador.
Instituciones Aliadas:	UNTHA, FENATRAD, UTRASD
Fecha de inicio:	01 de enero del 2019.
Fecha de finalización:	31 de diciembre del 2021.
Presupuesto:	USD. 1'437.722,00.
Alcance Poblacional:	<ul style="list-style-type: none"> Directo: 1325 TRH (500 en Colombia, 600 en Brasil y 225 en Ecuador). Indirecto: 66450 personas (1450 en Colombia, 60000 en Brasil y 5000 en Ecuador).
Objetivo General:	Contribuir al mejoramiento de la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina por medio de estrategias de formación, incidencia, comunicación y desarrollo económico.
Objetivo Específico:	Contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones, para que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil.
Resultados:	<p>R1: Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado funcionando en Ecuador, Colombia y Brasil.</p> <p>R2: Empresa de servicios de cuidado constituida desde los espacios organizativos en Ecuador y Colombia.</p> <p>R3: La sociedad civil no organizada y los empleadores han sido sensibilizados en la importancia de los trabajos de cuidado.</p> <p>R4: Generados espacios de investigación, intercambio, conocimiento y aprendizaje, que permitan la capitalización de la experiencia y la construcción de un modelo de gestión empresarial conducido desde las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar.</p>

1.2. ALCANCE, IMPACTOS, LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

1.2.1.- RESULTADO 1

ALCANCE	IMPACTOS
1.1. 1.117 TRH en Brasil, 534 en Colombia y 581 en Ecuador, han sido capacitadas y certificadas: alcance mayor al 100%	<p>Las "Escuelas de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado", se crearon en los 3 países, mediante un proceso colaborativo con socias, aliadas, academia y organizaciones de TRH.</p> <p>Se superó el 100% de la meta, 2.232 TRH con formación en DD.HH. y laborales, gestión administrativa y certificación profesional. Esto se logró por las alianzas exitosas en los 3 países y la adaptación del modelo de formación en pandemia, mediante incorporación de herramientas virtuales, provisión de equipos y acceso a redes sociales, lo que motivó más TRH.</p>



	<p>Para la definición de contenidos de las mallas de formación en DD. HH. se usó como insumo la información los estudios CAP (Conocimientos, actitudes y prácticas) y para las mallas de formación en gestión y profesionalización de TRH, los estudios de mercado.</p> <p>Los contenidos de los modelos de formación de TRH incluyeron los enfoques de educación popular, género y derechos.</p>
<p>1.2. 2 organizaciones en Colombia y Ecuador son fortalecidas las capacidades en gestión administrativa, para la creación de un negocio social: alcance igual al 100%.</p>	<p>Para la profesionalización de las TRH se capacitó en gestión y administración de negocios. Se entregaron Certificados de Profesionalización como requisito para ingresar a la empresa social en Ecuador y Colombia</p> <p>El módulo en gestión permite conocer cómo administrar un negocio e incluye estudios de mercado, modelos y planes de negocio y promoción de empresas en EC y COL.</p>
<p>1.3. 3 modelos de formación replicables y 3 mallas curriculares, diseñadas y validadas en Brasil, Colombia y Ecuador: alcance igual al 100%.</p>	<p>Los 3 modelos de formación, 3 mallas curriculares y 1 plan de formación, fueron diseñados y validados con instituciones aliadas y académicas y las propias TRH, para que sean replicables con otros grupos de TRH.</p> <p>La emergencia sanitaria requirió una adaptación de los diseños metodológicos y pedagógicos, se incorporaron métodos virtuales y el acceso a redes sociales de las TRH. Se diseño modelo mixto, presencial y virtual</p> <p>La incorporación de las lideresas como ‘promotoras’ (en Ecuador y Colombia) o como ‘monitoras’ (en Brasil) es un mecanismo para irradiar la capacitación en cascada y ampliar la cobertura de los eventos.</p>

LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
<p>La implementación de la “Escuela de Formación” enseña que es necesario conocer al grupo humano al que está dirigido el proyecto, con sus problemas y potencialidades.</p>	<p>Se recomienda fortalecer y profundizar los estudios CAP de inicio y final, que actualice la información sobre la situación de las TRH.</p>
<p>La Escuela tiene una doble misión, la formación de las TRH y la consolidación de sus organizaciones. Esta definición permite definir el modelo de formación adecuado a la realidad de las TRH</p>	<p>La Escuela de Formación de TRH deberá tener como horizonte contribuir a la autonomía y empoderamiento de las TRH y sus organizaciones, para su incidencia en políticas públicas a favor de su sector,</p>
<p>Es necesario la articulación de los responsables de la Escuela con los responsables de los estudios de mercado o los estudios CAP es muy importante para definir los contenidos de los módulos.</p>	<p>Se debe fomentar el trabajo en equipo para lograr la mayor pertinencia y eficacia en las acciones. Se recomienda un trabajo articulado entre todos los componentes del proyecto.</p>
<p>Es importante poner en valor los resultados positivos ya alcanzados con el plan de formación con sus respectivos módulos y mallas curriculares.</p>	<p>Se recomienda fortalecer los procesos de formación de las TRH, a partir del modelo de formación validado en esta fase.</p>
<p>La pandemia enseñó que es necesario mantener cierta flexibilidad frente a cambios inesperados o riesgos no previstos, sin dejar de contar con una propuesta segura y bien sustentada.</p>	<p>Se recomienda la formación en el uso de tecnologías de información (TIC) y manejo de redes sociales, para superar el alto nivel de analfabetismo digital de las TRH, así como el diseño de cursos mixtos, presencial y virtual.</p>
<p>La incorporación de los enfoques transversales de derechos y género deben continuar en forma sostenida, dado que implican cambios socio culturales que se modifican en el mediano plazo.</p>	<p>Dado que el machismo es un fenómeno social que se refuerza a diario, se recomienda incorporar módulos de Feminismo y Género, Violencia basada en Género, Feminismo Negro y uno de fortalecimiento de las organizaciones, que son temas de interés de las TRH.</p>

1.2.2.- RESULTADO 2

ALCANCE	IMPACTOS
2.1.- 2 empresas de servicios de cuidado conformadas en Colombia y Ecuador: alcance del indicador igual al 100%.	Los dos negocios sociales constituyen <i>unidades productivas</i> cuya gestión aporta al sector de Servicios de Cuidado y a la economía local, a través de la generación de empleo, además de contribuir al mejoramiento de las economías familiares de las TRH, a través de la generación de ingresos bajo los parámetros de un salario decente.
2.2.- 2 modelos de empresa social diseñados para contribuir a la incidencia política: alcance del indicador igual al 100%.	Empoderamiento y liderazgo de las TRH para construir el modelo de negocio conforme sus realidades socio económicas, a la vez que el modelo de negocio ya sea vía asociación o corporación las convierte en dueñas del negocio lo que constituye una transformación dentro de la lógica de entrega del servicio de cuidados de un nivel individual a un nivel colectivo, participativo, de generación de ingresos y de propiedad de una unidad productiva.
2.3.- 2 empresas sociales constituidas y puestas en marcha en Colombia y Ecuador: alcance del indicador igual al 100%.	El liderazgo de las TRH implicó no solo un involucramiento en las actividades del proyecto sino que evolucionó a un alcance “empresarial”.
2.4.- 10% de TRH con un contrato final: alcance del indicador en Colombia del 98% y en Ecuador el 40,91%.	En el escenario de la emergencia sanitaria, los negocios sociales desarrollaron procesos internos a través de la innovación y uso de herramientas tecnológicas, mejorando la prestación de servicios, ampliando su cartera de clientes y fortaleciendo su marca.
2.5.- Incremento de ingresos: alcance del indicador en Colombia mayor al 100% y en Ecuador el 81,82%.	La implementación de los negocios sociales tiende a mejorar los ingresos de las TRH, siendo un modelo replicable para otros grupos de TRH y otros países.

LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
La construcción del modelo de negocio social requirió una participación activa de las TRH generando espacios de “ <i>consulta, consensos y decisiones</i> ” que dieron forma a cada negocio social conforme su realidad socio económica.	Generar bases legales internas así como herramientas administrativas de planificación.
El proceso de creación de los negocios sociales requirió de estudios técnicos como el estudio de mercado, plan de negocios, plan de marketing, que le permitieron dimensionar a cada negocio conforme su entorno económico.	Fortalecer la operatividad de cada negocio social desde los aspectos administrativo, financiero, logístico, comercial y de servicio a fin de posicionar al negocio en el mercado.
La capacitación en temas administrativos y financieros constituyeron una lección aprendida que debe mantenerse, reforzarse y evolucionar conforme los requerimientos de la administración de los negocios sociales.	Dados los resultados financieros de cada negocio se hace imprescindible que se trabaje paralelamente en: minimizar costos, incrementar las ventas y en obtener una inyección de capital de trabajo y que se invierta en actividades estratégicas permitiendo dotar de liquidez al negocio hasta que las ventas puedan sostenerlo financieramente.



<p>La estrategia de marketing aplicada ha permitido ampliar la cartera de clientes, sobre todo, aquellas estrategias impulsadas a través de las redes sociales.</p>	<p>Con el fin de que las TRH se encaminen en un proceso en el que sean ellas quienes gerencien completamente cada negocio se sugiere continuar con las capacitaciones en gestión empresarial y complementar con alguna actividad clave que les permita generar más habilidades prácticas de gerencia y manejo empresarial.</p>
<p>Flexibilidad de las TRH para que dentro de la estructura de los 2 negocios ofrezcan sus servicios incluso en el escenario de pandemia, lo cual implicó: una organización administrativa, una organización logística, la entrega del servicio con componentes de bioseguridad, implementación de estrategias de marketing vía virtual y también presencial a través de volanteo.</p>	<p>Contemplar la socialización constante de los avances que cada negocio social vaya logrando a manera que todas las socias conozcan tales particularidades y fundamenten su participación y percepción sobre los resultados reales del negocio y del proyecto.</p>

1.2.3.- RESULTADO 3

ALCANCE	IMPACTOS
<p>3.1.- 3 campañas de comunicación y sensibilización sobre los resultados de los estudios CAP y la importancia de los trabajos de cuidado, 1 por país: alcance del indicador igual al 100%.</p>	<p>En Brasil, Colombia y Ecuador, una parte de la sociedad civil no organizada y empleadora vinculada al proyecto conocen y han sido sensibilizadas sobre el valor de las TRH, sus derechos y de la contribución de su trabajo en la economía de cada país.</p> <p>Las organizaciones sindicales de TRH de Brasil, Colombia y Ecuador a través de las campañas de sensibilización fortalecieron sus bases, permitiendo abrir espacios en mesas de diálogo sobre sus derechos, tanto con entidades estatales como con la empresa privada.</p>
<p>3.2.- 50% de la población objetivo de la campaña conoce el valor del TRH y su importancia para la economía: alcance del indicador en Brasil y Ecuador mayor al 100% y en Colombia igual al 100%.</p>	<p>El cambio de la estrategia de implementación de campañas, de forma presencial a una virtual (producto de la pandemia), implicó que las TRH se formaran y perfeccionaran en el manejo de herramientas tecnológicas, para que sean actoras de su propia campaña, lo que permitió alcanzar a una audiencia de más de un millón de personas, en los 3 países.</p>

LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
<p>Las campañas comunicacionales de sensibilización implementadas en Brasil, Colombia y Ecuador, reflejan que aún existen personas que no aceptan la importancia del TRH, en especial del grupo de empleadores/as vinculadas/os al proyecto.</p>	<p>De existir una segunda fase del proyecto, se recomienda en los tres países continuar con las campañas comunicacionales de sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico y la defensa de sus derechos, basada en los alcances y aspiraciones de las organizaciones de TRH y, dirigida a la sociedad civil en su conjunto y en especial al grupo de empleadores/as.</p>
<p>Otro aspecto es la importancia del trabajo organizado de las mujeres TRH en los tres países, que ha permitido frenar la explotación laboral, ya que permitió la negociación con los empleadores/as, en temas de salarios, horarios y condiciones de trabajo.</p>	<p>Se recomienda también que las campañas de sensibilización incorporen la estrategia de marketing para la oferta de servicios de los negocios sociales, con el propósito de llegar a un público que se constituiría en un mercado demandante más amplio, que pueda llegar a nichos específicos para el</p>



	segmento de los servicios de las TRH.
Con una parte de los empleadores/as vinculados/as al proyecto, se mejoró las relaciones como producto de las campañas comunicacionales de sensibilización, al punto de llegar a mantener los salarios de las TRH en los meses más críticos de la pandemia, aunque las TRH no se encontraban laborando, como es el caso de Colombia.	A través de las campañas de sensibilización, en los tres países, se recomienda continuar fortaleciendo la agenda de incidencia política a nivel estatal, para asegurar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional; y con el sector privado (empleadores/as) comprometiéndoles a cumplir con la legislación local; para contribuir de esta forma a incrementar el acceso a bienes y servicios ofertados por las TRH.

1.2.4.- RESULTADO 4

ALCANCE	IMPACTOS
4.1.- 2 modelos replicables con enfoque de negocio social, que fortalece la sostenibilidad de los procesos políticos de las TRH en Colombia y Ecuador: alcance del indicador igual al 100%.	La ejecución del proyecto MDT introdujo otro cambio importante y, fue el salto de un sindicalismo clásico a la empresa social, lo cual constituye un elemento para la sostenibilidad financiera de las acciones de incidencia política que esperan las TRH
4.2.- Alianzas que favorecen el posicionamiento de las organizaciones de TRH a nivel regional: alcance del indicador igual al 100%	Los espacios de diálogo en torno a la problemática de las TRH permitieron una participación activa de ellas como voceras con propuestas para el mejoramiento de su calidad de vida, con base en su realidad socioeconómica. La consolidación de las mesas interinstitucionales permitió encaminar agendas con lineamientos clave para la incidencia política a favor de las TRH

LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
Las sistematizaciones con base en los estudios como el CAP han permitido diagnosticar la situación de las TRH a la vez de poder plantear las líneas de acción y de apoyo para este segmento social.	Mantener los foros para la socialización de los resultados respecto de las acciones que se realicen en el seno de los sindicatos en cada país y con ello, a través de las socializaciones a nivel regional, explorar las reacciones de los actores estratégicos sobre el tema. Se requiere un alto nivel de comunicación y diálogo que fomente el consenso con actores estratégicos, sobre todo aquellos que tienen poder de decisión en cuanto a la aprobación de normativas a favor de las TRH.
El proyecto aportó eficazmente en la articulación de las 39 alianzas entre los sindicatos de cada país y los actores estratégicos. A través del proyecto se aportó con experiencia en lograr concertar dichas articulaciones, encaminar consensos a fin de posicionar las agendas de los sindicatos a favor de las TRH, cuyo posicionamiento se dio a través de las campañas de sensibilización.	Consolidar las alianzas que favorecen el posicionamiento los negocios sociales, sean estas, alianzas para formación, así como con proveedores e instituciones crediticias.
La realización de 45 foros nacionales, que debieron transformarse en foros virtuales, constituyeron una buena herramienta para posicionar el accionar de los sindicatos en el sector público, privado y del conglomerado de las TRH en cada país. Los foros donde se dieron a conocer las problemáticas del	

sector, también aportaron a través del intercambio de experiencias al empoderamiento de las TRH tanto en los requerimientos para la incidencia política como en la mentalización para la construcción y puesta en marcha de los negocios sociales.	
Las mesas interinstitucionales conformadas en cada país como espacios de participación activa de sus actores, el empoderamiento de las TRH, las agendas planteadas para el análisis y diálogo, son las bases de su consolidación	
La sistematización de los 2 modelos de negocios sociales, permiten contar con las bases para el fortalecimiento de su gestión empresarial	

2. INTRODUCCIÓN

La crisis económica, social, política, ambiental y sanitaria que enfrentan los países de América Latina afectan directamente a varios sectores del campo popular entre los que se encuentran las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, las mismas que, afrontan situaciones de evidentes desigualdades, exclusión y opresión, agravadas por las condiciones de pobreza y discriminación basadas en género, raza y clase. Persiste en el continente una cultura machista y patriarcal, que se evidencia en que, a pesar de los avances en los marcos legales, las mujeres aún no disfrutan del pleno ejercicio de sus derechos y tienen serias limitaciones para acceder salarios justos y a los beneficios sociales legalmente vigentes en cada país, además de enfrentar situaciones de violencia de género incluso dentro de sus núcleos familiares.

Conscientes de esta problemática, CARE, a través del Programa Regional *“Igual Valor, Iguales Derechos”* coordinó la implementación del Proyecto *“Mujeres, Dignidad y Trabajo”* - MDT, con el objetivo de *“Contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones, para que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil.”*, y propuso beneficiar a 1.325 TRH distribuidas en Colombia - 500, Brasil 600 y Ecuador 225.

El proyecto identificó para su ejecución, 4 ejes de acción cuyas estrategias enfocaron: procesos de formación, de incidencia, de comunicación y de desarrollo económico, que a su vez transversalizaron los enfoques de género, derechos y trabajo decente. Esta estrategia involucró un trabajo directo con las organizaciones sindicales de Trabajadoras Remuneradas del Hogar en los tres países, como lo son: la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) de Brasil, la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes de Colombia (UTRASD) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar de Ecuador (UNTHA).

Los resultados planificados del proyecto y sus impactos, se evalúan en el presente documento.

2.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

2.1.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar en qué medida las intervenciones, estrategias y acciones del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo han avanzado hacia la consecución de los objetivos, resultados e indicadores



propuestos, los factores que han hecho posible este avance, los obstáculos enfrentados y las principales lecciones aprendidas en Brasil, Ecuador y Colombia.

2.1.2. OBJETIVO ESPECIFICO:

Valorar el nivel de avance de los resultados del proyecto MDT a partir de los cinco criterios de evaluación independiente relacionados con: pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad y elaborar lecciones aprendidas, conclusiones y recomendaciones orientadas tanto a las organizaciones socias implementadoras, los sindicatos de trabajadoras del hogar, CARE y los donantes, para futuros proyectos similares.

2.1.3. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Contribución del proyecto a la autonomía y empoderamiento:

- 1) ¿Cómo ha contribuido el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar, al efectivo ejercicio de sus derechos laborales y la evolución de su poder de negociación con empleadores y en sus organizaciones, para que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil?
- 2) ¿Hasta qué punto ha contribuido a un mayor reconocimiento y valorización del trabajo doméstico remunerado en la opinión pública y otros sectores?

En cuanto a la viabilidad social y económica del negocio social en Colombia y Ecuador, la evaluación respondió a la pregunta:

¿En qué medida el modelo y el plan de negocio propuestos responden a las prioridades de las trabajadoras y son económica, financiera y socialmente viables, teniendo en cuenta los cambios en el contexto y las limitaciones y oportunidades del ecosistema en Ecuador y Colombia?

En términos de gestión adaptativa se respondió a las preguntas:

- 1) ¿En qué medida las adaptaciones realizadas por el proyecto a las estrategias de implementación, debido a la pandemia COVID 19, han sido adecuadas para el alcance de los resultados, y qué buenas prácticas y lecciones aprendidas se derivaron de estas adaptaciones desde la perspectiva de los actores involucrados?
- 2) ¿En qué medida se han integrado con efectividad los enfoques transversales del proyecto?

2.1.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Entre las consideraciones éticas contempladas en el proceso de evaluación final del proyecto MDT están la de protección de la identidad de las participantes en la aplicación de encuestas y el consentimiento para la grabación de los grupos focales realizados de forma virtual. En los grupos focales llevados a cabo para la recopilación de información para el presente informe, se solicitó expresamente a las participantes su consentimiento para la grabación y no hubo ninguna oposición. La verificación del consentimiento solicitado se encuentra en las correspondientes grabaciones de los grupos focales, cuyos enlaces se encuentran en el Anexo 1. De igual manera, forman parte de los compromisos éticos la no discriminación por motivos de raza, etnia, religión, origen nacional, sexo, edad, orientación sexual, estado civil, ciudadanía, discapacidad o estado militar; así como, el compromiso de no divulgación de datos generados en este proceso de evaluación. La información recabada reposará en el archivo de CARE y será de acceso

restringido, en caso de que la información sea requerida se solicitará la autorización de la Gerencia Regional de la IGS.

3. METODOLOGÍA Y DISEÑO DEL ESTUDIO

La metodología conllevó un proceso participativo en estrecha colaboración con las TRH participantes del proyecto y sus lideresas, las organizaciones socias del proyecto, los implementadores del proyecto desde los niveles estratégicos hasta los operativos y los donantes. Este proceso permitió que se generen espacios de análisis donde se reflexionaron respecto de las principales variables macro de evaluación: actividades ejecutadas, resultados obtenidos y cumplimiento de criterios de evaluación así como en las especificidades de la ejecución. (ver Gráfico 1: Fases de la metodología de evaluación).

La información para la evaluación se obtuvo mediante:

- Revisión de toda la documentación relacionada con el proyecto desde su fase de diagnóstico hasta los documentos que sustentan su ejecución como: marco lógico y presupuesto, evaluación de medio término, documentos de monitoreo y evaluación, estudios sobre la implementación del convenio 189, manual de implementación del Convenio 190, entre otras.
- Encuestas aplicadas en los 3 países y respondidas por 211 Trabajadoras Remuneradas del Hogar y 24 empleadores/as.
- Grupos focales aplicados en los 3 países, donde participaron: lideresas de los grupos de Trabajadoras Remuneradas del Hogar, equipos implementadores del proyecto.
- Entrevistas a donantes.

La información fue recopilada a partir de los instrumentos generados para encuestas, grupos focales y entrevistas; y fue analizada y sistematizada de conformidad con la naturaleza de cada instrumento. (Ver anexos 2 y 3: Bases de datos con la sistematización de las encuestas)

El análisis de la información se llevó a cabo en tiempo y forma, permitiendo el cumplimiento de los cronogramas propuestos para la evaluación final. (Ver detalle en Anexo 4: Metodología y criterios de Evaluación Final del Proyecto MDT)

Cuadro 1: Fases de la metodología de evaluación



Elaboración: Equipo consultor.

4. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO SEGÚN INDICADORES

El proyecto que se analiza en la presente evaluación está dirigido a enfrentar la problemática que afecta al grupo poblacional de las TRH, mediante una propuesta que involucra cuatro resultados que se analizan a continuación. En cada resultado se detallan los indicadores alcanzados. Ver detalle global de indicadores en Anexo 5: Indicadores Planificados y Alcanzados proyecto MDT.

4.1. RESULTADO 1: ESCUELA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL CUIDADO FUNCIONANDO EN ECUADOR, COLOMBIA Y BRASIL

Las TRH de la región es uno de los grupos más afectados por el maltrato y la discriminación, a quienes frecuentemente vulneran sus derechos. Actúan en un sector bastante informalizado, donde prevalecen prácticas abusivas e irrespetuosas, sin garantías de los derechos de las trabajadoras y desorganizado.

En el documento del proyecto¹ *Mujer, Dignidad y Trabajo*, en el acápite de Contexto, se señala que “*Las mujeres de Brasil, Colombia y Ecuador enfrentan situaciones de evidentes desigualdades, exclusión y opresión, agravadas por las condiciones económicas, sociales y políticas*”. Las TRH generalmente son discriminadas y excluidas por razones de machismo y sexismo, y carecen de normas y políticas públicas de apoyo. También mantienen bajos niveles de instrucción, incluido con presencia de analfabetismo, sobre todo en Brasil, y baja calificación de su mano de obra, lo que les impide acceder a espacios laborales formales. Estas razones justificaron la necesidad de fortalecer su formación laboral en el proyecto.

¹ CARE – AGENCE FRANCAISE y DEVELOPPEMENT (AFD). S/f. *Mujeres Dignidad y Trabajo: Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y El Cuidado -Empresa de Oferta de Servicios de Trabajo Doméstico y de Cuidado*. Nota de transparencia. Pp. 10.

Cuadro 2: Alcance de indicadores del Resultado 1, por país

INDICADOR	ALCANCE					
	BRASIL	%	COLOMBIA	%	ECUADOR	%
1.1. Al final del proyecto, 600 TRH de Brasil, 500 de Colombia y 225 de Ecuador conocen sus DDHH y laborales y son certificadas.	1.117	>100 %	534	>100 %	581	> 100%
1.2. Al 2do. Año, las organizaciones socias fortalecen sus capacidades en gestión adm. para creación de 1 negocio social en EC y CO.	N/A		1	100%	1	100%
1.3. Al final del primer año, estará diseñado y validado por todas las organizaciones socias un modelo de formación replicable.	1	100 %	1	100%	1	100%

Fuente: Matriz de avance de Indicadores – CARE

Elaboración: Equipo consultor.

La Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado (Resultado 1) tiene el objeto de promover oportunidades para que las TRH accedan a profesionalizar sus servicios de cuidado, aprendan a renegociar las condiciones de sus contratos y a fortalecer su empoderamiento. Se implementaron en Ecuador, Colombia y Brasil con el propósito de fortalecer los conocimientos en derechos humanos y laborales de las TRH y analizar los marcos normativos que garantizan los derechos de las TRH y sus organizaciones. En este proceso formativo incorporó los enfoques transversales de: i) igualdad de género; ii) trabajo decente y iii) derechos económicos y sociales.

La construcción del modelo de formación se orientó a fortalecer las competencias y capacidades de lideresas y las organizaciones sociales. El proyecto propuso “Fortalecer el conocimiento de los derechos humanos y laborales de las TRH”, mediante un proceso que cualifique la formación en derechos, las rutas de atención y las organizaciones de TRH.

En los tres países se alcanzó el 100% de las metas de TRH con formación en derechos humanos y laborales, en gestión administrativa y con certificación profesional (Indicador 1.1), en comparación con las metas planificadas.

En Ecuador se entrenó a 358 TRH adicionales, dando un total de 581 TRH que accedieron a los certificados de profesionalización. Este incremento obedeció, entre otras causas, a las adaptaciones metodológicas y pedagógicas que se realizaron por la Emergencia Sanitaria, que cambiaron los cursos presenciales por métodos virtuales, con provisión de tecnología y salud mental para las usuarias, lo que despertó el interés de mayor número de TRH. Además, las alianzas exitosas con el Servicio Nacional de Capacitación Profesional (SECAP), la Universidad Politécnica Salesiana y la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) permitió una mayor promoción de TRH y el consecuente incremento de mujeres inscritas, formadas y certificadas.

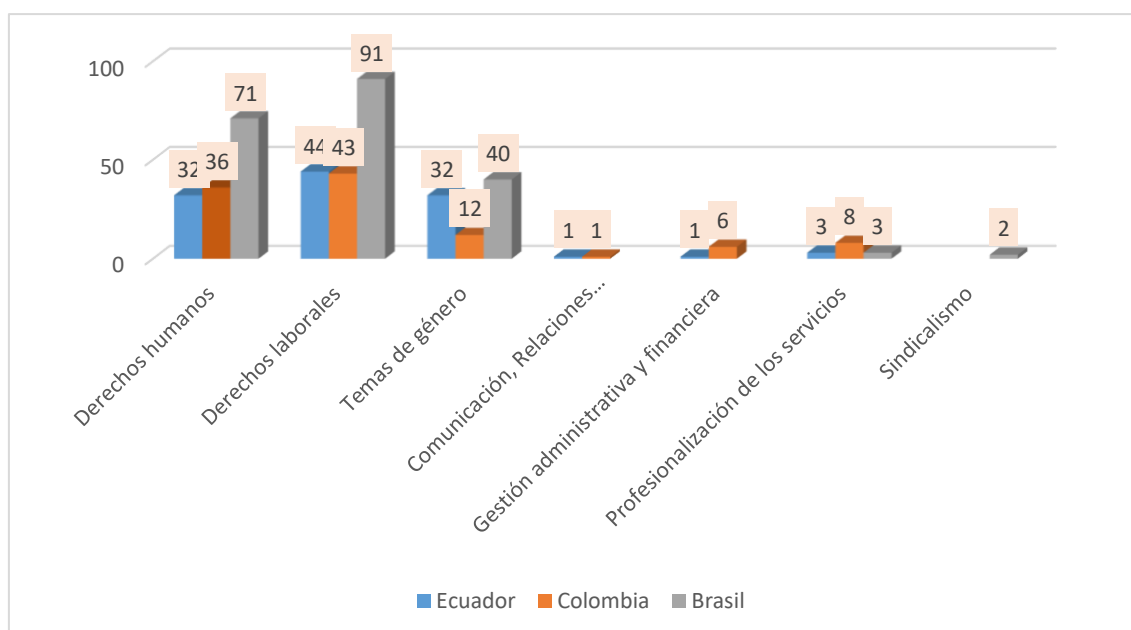
En Brasil, se alcanzó a 1117 usuarias de los cursos, de las cuales se logró certificar a 600 TRH, con ello se produjo una gran movilización de mujeres sindicalizadas. El cambio de la metodología por la pandemia, a través del uso del WhatsApp fue un nuevo reto que permitió llegar a un mayor número de usuarias, en otros estados no previstos inicialmente. Las TRH participantes en el Grupo Focal (2021-12-13) indicaron que la campaña “*Essenciais São Nossos Direitos*” y la campaña del metro, les permitió ampliar la cobertura de los cursos en derechos humanos y laborales, sin embargo, el analfabetismo produjo deserción de una parte de ellas.

En Colombia, se alcanzó a 534 usuarias formadas en derechos humanos y laborales. Los cursos se diseñaron a partir de los intereses y necesidades de las TRH. También aquí se hicieron adaptaciones metodológicas por la pandemia, lo que requirió la provisión de tecnología y apoyo psicológico para las usuarias. Se validaron 3 módulos con sus respectivas mallas curriculares en desarrollo humano, derechos laborales y profesionalización.

En Colombia y Ecuador (en Brasil no registra este indicador en el ML) se alcanzó el 100% en el *'fortalecimiento de las capacidades en gestión administrativa de las organizaciones socias vinculadas a la creación de un negocio social'* (Indicador 1.2). El curso en gestión administrativa y financiera tuvo como objetivo central fortalecer las capacidades y habilidades de las socias para la administración eficiente de los negocios sociales, el manejo adecuado de los recursos. Las mallas curriculares fueron definidas con base al modelo y plan de negocios. Las participantes en estos cursos se vincularon al negocio social en cada país (Ver análisis en el Resultado 2)

En los tres países Brasil, Colombia y Ecuador se alcanzó el 100% del indicador relativo a *'Diseñar y validar con participación de las organizaciones socias un modelo de formación replicable'* (Indicador 1.3). A decir del equipo regional de CARE (Grupo focal 2021-12-17), al final del proyecto se cuenta con 3 modelos de formación, 3 mallas curriculares validadas y un plan de formación de profesionalización de las TRH, que puede ser replicado con otros grupos de TRH y en otros países de la región, lo que constituye un resultado muy positivo del proyecto.

Cuadro 3: Temas de capacitación ofrecidos en el proyecto MDT



El proceso de formación de las TRH tuvo como eje central el conocimiento de sus derechos laborales, con recomendaciones para la acción e incidencia. Considera que el conocimiento de los derechos es un mecanismo para mejorar el nivel de conciencia de ellas como titulares de derechos, para poder ejercerlos. Utiliza los principios y las metodologías de la educación de adultos que involucra a las propias mujeres en el acto educativo, con su particular comprensión de la realidad.

Los hallazgos y logros alcanzados son:



En Brasil, la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado fue muy importante para las TRH. El curso consiguió que las TRH más pobres y en condiciones de vulnerabilidad, con bajos niveles de educación y alto analfabetismo, puedan conocer sus derechos, cómo defenderlos y cómo mejorar la negociación con los empleadores. Además, la formación en gestión administrativa les enseñó a racionalizar los gastos familiares y la forma de llevar una economía sana en sus familias. En Brasil fue muy importante la incorporación de un módulo de “Feminismo” y del curso de no violencia, no discriminación y Derechos Humanos, en el que participaron 46 lideresas, *“ahora, luego del curso conocemos que son nuestros derechos, que necesitamos ejercerlos a plenitud”* (Grupo focal, 2021-12-17).

Los cursos de profesionalización de servicios de cuidado contribuyeron al fortalecimiento de las competencias de las vocerías de las TRH para la incidencia política. En este proceso se utilizó una metodología innovadora basada en la experiencia de Themis, en la que, entre otras cosas, se gestionaron recursos fuera del proyecto (como del Fondo Global de la Mujer) para la provisión de canastas, bonificaciones para las víctimas de violencia y provisión de equipos con opción de recargo. También fue muy importante la participación de las lideresas que actuaron como *“promotoras legales populares”* para la replicabilidad en cascada, y la sensibilización de nuevos espacios como el empresarial (VEJA fue un ejemplo).

Entre los principales desafíos encontrados en los cursos de formación se mencionan los relativos al desconocimiento de los derechos de las TRH, así como la inexperiencia en aspectos de gestión empresarial y administración de negocios. Este fue el gran desafío que enfrentó el proceso formativo de las TRH, por lo que la integración de los tres módulos: DDHH, profesionalización y gestión empresarial y la utilización de técnicas participativas de educación popular de adultos que prioriza los saberes de las TRH en el proceso formativo, fue la respuesta a sus demandas.

La emergencia sanitaria requirió un ajuste en las metodologías de formación de las TRH, con incorporación de medios tecnológicos y su uso, lo que fue un tema adicional a considerar en el proceso de formación. La metodología adaptada a la formación virtual utilizó el WhatsApp como plataforma de educación a distancia. También utilizó las adaptaciones del Aplicativo Laudelina, para la divulgación de los derechos laborales de las TRH, quienes reconocen que fue muy necesario y práctico. Sin embargo, si bien la modalidad virtual tiene grandes ventajas, el uso de las nuevas tecnologías enfrentó problemas derivados del nivel de educación de las TRH; el analfabetismo no pudo ser superado y muchas trabajadoras tuvieron que abandonar los cursos.

En Brasil, la construcción de esta propuesta fue posible gracias a las alianzas con la universidad (UNIRITTER) y otras instituciones de educación profesional como SENAC, MPT, y empresas privadas como Veja Productos de Limpieza (Informe anticipado Chanel 30-07-2021).

Las lideresas participantes en el Grupo focal (2021.12.13) indicaron que el efecto más positivo de la formación en derechos fue la recuperación de la autoestima y el empoderamiento de las TRH. El ‘certificado de profesionalización’ les facilitó presentarse a nuevos trabajos y negociar buenas condiciones laborales. Así mismo, las usuarias reconocen el fortalecimiento de sus organizaciones, donde pueden encontrar lasos de apoyo y solidaridad frente a sus problemas.

En Colombia, el curso en Derechos Humanos y Laborales incluyó 4 módulos, se inició desde el año 2019, en convenio con la Escuela Nacional Sindical -ENS- con la que se inició la Escuela de Formación en Derechos Humanos y Laborales, en Medellín y Cartagena, dirigida a 300 TRH. En el 2020 las condiciones cambiaron radicalmente por la emergencia sanitaria, que derivó en un



confinamiento, que limitó la movilidad. Los cambios en el contexto afectaron la dinámica de trabajo y llevó a replantear la estrategia metodológica. La emergencia implicó crear las condiciones para la conectividad, y la motivación de las mujeres para vivir una experiencia que resultaba nueva para todas. En este contexto, las TRH encontraron en la conexión a través del Zoom y del Whatsapp, una oportunidad para el encuentro, y sirvió como antesala para la formación (Informe de Derechos Humanos y Laborales, Esc. Nacional Sindical. 21-09-07).

El curso de profesionalización de servicios de cuidado y limpieza se realizó con la Fundación CESDE (Centro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) con una carga de 100 horas y 6 módulos, orientados a formar nuevas capacidades de las TRH para diversificar la oferta de servicios, con estándares de calidad y competitividad. Otro curso de formación en gestión administrativa se realizó mediante un diplomado de 100 horas, en alianza con Microempresas de Colombia, en que certificaron a 21 TRH, que luego participaron como socias de IMALimpia.

Los cursos de profesionalización fueron un insumo de formación para las socias de los negocios sociales, que al certificarse se sentían más seguras para la prestación de calidad. Los informes de sistematización de los modelos de negocios en Ecuador y Colombia, contribuyeron a valorar la experiencia del trabajo en el sector de cuidados, posibilitando en algunos casos mayor inclusión en el mercado laboral formal (H. Gavilanes, obs. 2022-02-09). A decir de las lideresas asistentes al Grupo Focal (2021-12-14) la Escuela de Formación fue muy positiva para las TRH, que replicaron lo aprendido con otras TRH y otras organizaciones; fortalecieron su liderazgo y aprendieron a hablar, a expresar sus demandas y a negociar sus contratos con los empleadores.

En **Ecuador**, en la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado se diseñó el modelo de formación (MDF) con 4 módulos, dirigidos a promover oportunidades para que las TRH profesionalicen sus servicios de cuidado y negocien condiciones laborales más justas e igualitarias, además, de fortalecer su autonomía y empoderamiento. Impulsa un proceso de formación para que las TRH fortalezcan sus conocimientos y habilidades en torno a los derechos laborales y humanos y sus competencias en gestión administrativa – financiera.²

El MDF de Ecuador cuenta con los lineamientos, estrategias y consideraciones clave para optimizar la réplica de cada uno de los 4 módulos que conforman el modelo. Se completaron 4 módulos con la universidad Salesiana, dentro del curso de derechos humanos y laborales; con el SECAP 2 módulos de profesionalización y, 2 módulos sobre gestión administrativa.

El proceso de construcción del modelo de formación de las TRH en Ecuador se realizó con la participación de la academia (Universidad Politécnica Salesiana) y con el instituto público técnico y tecnológico SECAP³, en las temáticas de derechos laborales y violencia basada en género (VBG), así como en los temas de profesionalización del trabajo de cuidados.

En el modelo de formación de las TRH se logró incluir un módulo para conocer cómo administrar un negocio y la gestión administrativa y financiera, en el que se definieron las características de los modelos y planes de los negocios sociales, y se promovieron los procesos formativos vinculados a dichas empresas. Al respecto, las lideresas que participaron en el grupo focal

² CARE. 2021. *Sistematización del Modelo de Formación Replicable para las Trabajadoras Remuneradas del Hogar*. Documento no impreso. Pp. 15.

³ El SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional) es una entidad estatal responsable de los procesos de capacitación y certificación de competencias laborales.

indicaron “*porque antes no sabíamos nada al respecto... con esta formación pudimos armar nuestro modelo de la empresa social que queremos*”. (Grupo Focal 2021-12-14)

Con esta experiencia positiva la Universidad Politécnica Salesiana y CARE Ecuador suscribieron un convenio interinstitucional y luego firmaron un contrato en el marco del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo, en el que se busca implementar la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado (Sistematización del modelo de formación, 2021). Se concretó la alianza y convenio para “*organizar, preparar y desarrollar cursos de capacitación, asesorías y pasantías...*” que den cobertura no sólo a las TRH sino también a empleados de instituciones locales de la sociedad civil, por un período de 5 años.⁴ Para la difusión de los módulos fue muy importante la celebración de alianzas con la academia, como la Universidad Politécnica Salesiana y Universidad Andina Simón Bolívar (UASB), que se comprometieron a replicar en el futuro. Mención especial merece la alianza con CIESPAL, organismo regional de América Latina especializado en investigación y políticas de comunicación y desarrollo de comunicación comunitaria; con el objetivo de capacitar a lideresas TRH en comunicación del negocio social. Esta alianza se amplió para que las TRH cuenten con un programa semanal de radio, en alianza con Radio de la Casa de la Cultura, en que las propias TRH dirigen el programa, elaboran sus contenidos y lo difunden.

En los tres países, el curso de profesionalización se construyó utilizando los resultados de los estudios de mercado, que cuantificaron la oferta y demanda de los servicios de cuidado. En el caso de Ecuador, el proceso de profesionalización se realizó en alianza con SECAP, para que quede establecido un proceso de formación específico para trabajadoras remuneradas del hogar, que pueda ser replicada en forma continua. Luego de los cursos se entregan Certificados de Profesionalización que permiten a las TRH mejorar la contratación y las condiciones de trabajo. Los Certificados también constituyen un requisito para ingresar a la empresa social en Ecuador y Colombia y, para calificar la entrega de los servicios ofrecidos. (IBID).

Para muchas TRH que se encontraban en condiciones de discriminación y desigualdad sistemática, los procesos de formación y reconocimiento de los derechos constituye una oportunidad privilegiada para construir procesos de resiliencia, resignificación de su rol y revalorización de su identidad, autoestima y empoderamiento.⁵ Las TRH miran con gran interés la formación para la gestión del negocio social, en lo que el proyecto ha tenido incidencia directa. Esta capacitación es percibida por las TRH como un espacio para fortalecer las bases prácticas para manejar un negocio social, lo que incidirá en el fortalecimiento de sus organizaciones.

Finamente, se remarca la importancia de que en los tres países, los cursos en derechos humanos y laborales han obtenido resultados significativos en tres aspectos: i) validación de diseños metodológicos y pedagógicos mixtos, con enfoque de educación popular, contruidos con la participación de las organizaciones, que incluye metodologías presenciales y de educación a distancia (EAD); ii) puesta en marcha de procesos formativos que permite la certificación de las TRH, para mejorar la negociación de sus contratos y la defensa de sus derechos; y, iii) construcción y/o adaptación de aplicativos móviles: en Ecuador aplicativo “TRHUnidas”, Colombia aplicativo “Aliadas” (En el caso de Colombia se logró una efectiva coordinación, en el marco de la campaña “*La Dignidad comienza por casa*”, entre la FBH y la Escuela Nacional Sindical, para la promoción y uso de la App Móvil) y en Brasil el aplicativo “Laudelina”.

⁴ Convenio de cooperación institucional CARE Universidad Politécnica Salesiana.

⁵ “Modelos de Formación”. S/f. Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo. Ecuador.

Los equipos técnicos de CARE en los tres países indicaron que fue muy positiva la propuesta de crear la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado, porque se ajustó a las necesidades de la TRH, para lo cual: i) se utilizaron los resultados de las investigaciones sobre Conocimientos, Aprendizajes y Prácticas (CAP) para enriquecer los contenidos de los módulos de Derechos Humanos; y, ii) los resultados de los estudios de mercado para profundizar y orientar los contenidos de las mallas curriculares de los módulos de gestión administrativa y profesionalización. Este resultado muestra que la integración entre los diversos componentes del proyecto MDT, sirvió para responder de mejor manera a la compleja realidad de las TRH; también se evidenció que la formación de las TRH implica no sólo un apoyo técnico sino también emocional, sobre todo en el período de pandemia; y, significó, además, darles la voz a las TRH y hacer visible su inclusión en el proceso formativo. (2021-12-17).

4.2. RESULTADO 2: EMPRESA DE SERVICIOS DE CUIDADO CONSTITUIDA DESDE LOS ESPACIOS ORGANIZATIVOS EN ECUADOR Y COLOMBIA

Cuadro 4: Alcance de indicadores del Resultado 2, por país

INDICADORES	ALCANCE					
	BRASIL	%	COLOMBIA	%	ECUADOR	%
2.1 Al final del proyecto al menos 2 empresas de servicios de cuidado han sido conformadas y autogestionadas por TRH	No aplica		1	100%	1	100%
2.2 Diseño del modelo de empresa social que garantice el cumplimiento de derechos de las TRH	No aplica		1	100%	1	100%
2.3 Constitución legal y jurídica y puesta en marcha de 1 empresa social en EC COL	No aplica		1	100%	1	100%
2.4 100% TRH de organizaciones socias en EC y COL tienen 1 contrato a través de empresa de servicios de cuidado	No aplica		49	98%	9	40,91%
2.5 Al fin del proyecto aumentan los ingresos del 50% de TRH beneficiarias directas de contratos.	No aplica		27	>100%	9	81,82%

Fuente: Matriz de avance de Indicadores – CARE
Elaboración: Equipo consultor.

Durante la ejecución del proyecto, se apoyó el proceso para la conformación de los 2 negocios sociales, 1 en Colombia y 1 en Ecuador; es decir, a través del proyecto se ejecutaron los lineamientos legales, técnicos y sociales, que la creación de un negocio requiere para su puesta en marcha. Cabe recalcar que, pese a que el proyecto se ejecutó en el escenario de la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID 19, la ejecución cumplió uno a uno los requerimientos de constitución legal de los negocios así como la constitución de la estructura administrativa, con lo cual, los negocios entraron en marcha en el segundo semestre del 2021.

Los negocios sociales cumplieron con lineamientos clave para su funcionamiento, como son:

- Lineamientos legales: elaboración de estatutos, conformación jurídica, inscripción en los estamentos tributarios, acompañamiento para la elaboración del reglamento interno, protocolos administrativos y logísticos, acompañamiento para el registro del negocio en los estamentos legales en cada país.
- Lineamientos técnicos: estudio de mercado que determinó una viabilidad de mercado



para los dos negocios sociales, modelo y plan de negocios realizado bajo la metodología Canvas, plan de marketing y ventas en el marco de ejecutar la estrategia a través de su página web, estructura organizativa definida para su funcionamiento, herramientas para la gestión financiera como el sistema contable y plan de sostenibilidad con su respectiva herramienta de acompañamiento de indicadores financieros. Para el caso de Brasil, si bien no se implementó un negocio social, el proyecto sí apoyó la realización de un estudio de mercado pero que no permite identificar los criterios para determinar la viabilidad de mercado.

- Lineamientos sociales: validación del modelo de negocio por parte de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar que han sido identificadas para ser socias del negocio, proceso de formación en gestión administrativa – financiera del negocio, acompañamiento para la gestión de alianzas (caso de Ecuador, alianzas concretadas con Adrián Sam y Pablo Muñoz que, a través de sus radios digitales ayudan a la promoción del negocio; y, en el caso de Colombia, alianzas concretadas con: CONFAMA, Secretaría de la Mujer, caja de compensación familiar al afiliar a las TRH para que accedan a beneficios de salud, educación, recreación y vivienda para ellas y sus familias; 1 proveedor de uniformes en Bogotá lo cual les permitió obtener precios reducidos en la elaboración de los uniformes; Microempresas de Colombia como entidad formadora y acompañante en la implementación del proyecto).

Cabe resaltar que se requirieron grandes esfuerzos para que las TRH se empoderen del modelo de negocio social que fue construido por ellas para lo cual, el proyecto MDT apoyó con los lineamientos técnicos e incluso con un acompañamiento psicosocial a las mujeres prestadoras del servicio, lo cual aportó en el sentido de puedan hacer frente a sus miedos, frustraciones y conflictos en torno al reto de que sean ellas las dueñas de un negocio.

Esto permitió que las TRH se empoderen de las responsabilidades que también conlleva la gestión de un negocio; responsabilidades que se encuentran establecidas en la normativa legal vigente en cada país. Por otra parte, el estatuto aprobado para el funcionamiento de cada negocio, permite la delegación de funciones a la Administradora y/o Gerente, y las representantes de los diferentes estamentos de control del negocio social, con lo que se valida que el negocio es administrado por las TRH. No obstante, en una segunda fase se debe promover el fortalecimiento de capacidades y construcción de habilidades prácticas que les permita a las TRH empoderarse totalmente de la gestión empresarial a través de la toma de decisiones a nivel de las gerencias de los dos negocios sociales.

En Ecuador, el 28 de junio de 2021, fue constituida como “Asociación de responsabilidad limitada” bajo el marco vigente de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria – Resolución N° SEPS-REPS-2021-910742, la Asociación de Servicios de Limpieza Trabajadoras Unidas - ASOSERLITRU cuyo nombre comercial es ASOCLIM. La asociación está domiciliada en Guayaquil. La asociación fue constituida con 24 mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar consideradas “socias fundadoras”.

En Colombia, el 24 de mayo de 2021, fue constituida bajo el marco normativo vigente para entidades sin ánimo de lucro – ESAL, la Corporación Unión Cristal, cuyo nombre comercial es IMALIMPIA. La corporación está domiciliada en Medellín. La corporación fue fundada con 24 socias.

Los dos negocios sociales han determinado un proceso interno para la inclusión de TRH’s en calidad de socias, que consiste en socializaciones respecto de los temas de derechos humanos, laborales, género, así como capacitación en temas administrativos y del servicio de cuidados.

Con respecto a los resultados financieros de los negocios, se analizó lo siguiente:

- Con base en los estados financieros de ASOCLIM (Ver Anexo 8), de fecha agosto de 2021 con corte al 31 de diciembre de 2021 se identificó que los ingresos acumulados alcanzaron USD. 5.730,44. Los egresos acumulados destinados a mano de obra y afiliación a la seguridad social alcanzaron USD. 3.029,89, por lo que, se generó un excedente de USD. 1.721,88. La relación de los gastos totales frente a los ingresos alcanzó el 70%. Se muestra una tendencia a mantener el comportamiento de los resultados.
- Con base en los Estados Financieros de IMALIMPIA (Ver Anexo 9), de fecha agosto 2021 con corte al 31 de diciembre de 2021 se identificó que los ingresos acumulados alcanzaron 69'845.056 pesos equivalentes a USD. 17.443,82 -considerando un tipo de cambio en el mercado oficial de 4.004 pesos por dólar-. Los egresos acumulados destinados a mano de obra y afiliación a la seguridad social alcanzaron 61'645.658 pesos equivalentes a USD. 15.396 - considerando un tipo de cambio en el mercado oficial de 4.004 pesos por dólar-. De la gestión del negocio se generó un excedente de 6'145.130 pesos equivalentes a USD. 1.534,75 bajo las mismas consideraciones del tipo de cambio. La relación de los gastos totales frente a los ingresos alcanzó el 91%. Se muestra una tendencia con riesgo a la baja, sobre todo por el alto peso de los costos y gastos.

En los dos negocios se identificó un excedente al cierre del año 2021, lo cual constituye un resultado alentador en virtud de que los negocios brindaron sus servicios durante la emergencia sanitaria por Covid-19. Estos resultados se deben principalmente a la ejecución de las estrategias de marketing principalmente aquellas ejecutadas a través de las redes sociales (con su mensaje llegaron a más de 30 mil personas) y sus páginas web (www.asoclim.com y www.imalimpia.com), y a la flexibilidad con la cual se adaptaron las TRH para ofrecer el servicio a sus clientes con parámetros de calidad donde se incluyeron los componentes de bioseguridad. Esto permitió que amplíen su cartera de clientes.

No obstante, el saldo de caja mensual si bien se registra con un saldo positivo, éste resulta ser insuficiente para poder cubrir gastos relacionados a la actividad económica, principalmente bajo el escenario en el que el negocio tuviera que asumir todos los gastos sin la contribución de los aportes del proyecto. Se requiere entonces, que de manera paralela se trabaje en incrementar las ventas, minimización de costos (caso de Colombia) y se logre una inyección de capital de trabajo que permita dotar de liquidez a los negocios hasta que las ventas puedan sostenerlo financieramente.

Es importante recalcar que la ejecución del proyecto no solo logró cumplir con los indicadores 2.1, 2.2 y 2.3, al obtenerse la conformación jurídica de los negocios sociales, y generar la estructura administrativa y financiera que requieren para su funcionamiento; sino que, logró una participación activa de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar participantes en los procesos de formación tendientes a la gestión del negocio, con lo cual, se fortaleció el empoderamiento de las mismas con relación al negocio social.

Con respecto al indicador 2.4, con base en la información remitida por el equipo implementador, en el caso de Ecuador, 9 socias han obtenido un contrato final del proyecto a través de ASOCLIM, constituyéndose en el 40,91% del total planificado. Es importante indicar que la relación laboral se ejecuta a través de contratos y también vía facturación directa a los empleadores. En el caso de Colombia, a través de la corporación Unión Cristal – Colombia, 49 socias tuvieron un contrato de trabajo; por lo tanto, el proyecto logró que un 98,00% del total planificado.

Con respecto al indicador 2.5, con base en la información remitida por el equipo implementador, se pudo conocer que, en Colombia se registró un cumplimiento de este indicador en un 108% en virtud de registrarse 27 TRH que aumentaron sus ingresos. En el caso de Ecuador, el cumplimiento de este indicador fue del 81,82% en virtud de registrarse 9 TRH que aumentaron sus ingresos.

4.3. RESULTADO 3: LA SOCIEDAD CIVIL NO ORGANIZADA Y LOS EMPLEADORES HAN SIDO SENSIBILIZADOS EN LA IMPORTANCIA DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO

Cuadro 5: Alcance de indicadores del Resultado 3, por país

INDICADOR	ALCANCE					
	BRASIL	%	COLOMBIA	%	ECUADOR	%
3.1 Por lo menos 1 campaña de comunicación por país sobre CAP, dirigida a sociedad civil no organizada con énfasis en empleadores	1	100%	1	100%	1	100%
3.2 Al final del proyecto, por lo menos el 50% de la población objetivo de la campaña conoce el valor del TRH y su importancia en la economía.	62600	>100%	725	100%	10912	>100%

Fuente: Matriz de avance de Indicadores – CARE
Elaboración: Equipo consultor.

Con respecto al **Indicador 3.1**, en los **tres países**, se contrataron consultorías, para la elaboración de 3 estudios de comportamientos, actitudes y prácticas (CAP) de empleadores/as, TRH y sociedad civil (1 por país), para medir el avance de la sensibilización frente al valor de las TRH y de su trabajo. Los resultados de los estudios CAP fueron publicados y divulgados mediante foros regionales, y en espacios compartidos con aliados estratégicos de las socias del proyecto, especialmente las mesas interinstitucionales para la implementación de los Convenio 189 y 190 de la OIT, que abrigan los derechos de las TRH (Grupo Focal con Lideresas y Técnicas de CARE y Aliadas).

En **Brasil**, el enfoque participativo del estudio CAP posibilitó que las sindicalistas asumieran el rol de investigadoras, elaborando las preguntas y formando un grupo de discusión, creando apropiación. Además, el estudio hizo posible aprender a “crear una manera eficiente de comunicar las denuncias relacionadas con la discriminación racial y el acoso sexual”, como parte de una agenda efectiva de protección de los derechos de las TRH. En **Ecuador**, a partir del estudio CAP y del estudio sobre el Convenio 189, se evidenció la necesidad de reforzar el conocimiento sobre el marco normativo de derechos laborales y seguridad social que rige en Ecuador. Asimismo, estos contenidos fueron considerados en cursos formativos de derechos laborales y humanos de las TRH. En **Colombia**, el CAP inicial arrojó información clave para el desarrollo de otras consultorías transversalizando el impacto del proyecto; y, el CAP final presenta evidencia de la incidencia a lo largo del proyecto en cuanto a transformación de conocimientos, actitudes y prácticas de la población civil, los empleadores/as y las TRH con alcance en Medellín, Bogotá, Cartagena y Neiva.

En relación al **Indicador 3.2**, de igual forma se contrataron 1 consultoría en cada país, para la elaboración de una campaña comunicacional y la realización de 1 taller de validación con



participación de las TRH en cada país, lo que permitió medir en la sociedad los aportes de las TRH a las economías familiares y de los países, y promover el conocimiento de los derechos laborales desde normativas nacionales e instrumentos internacionales como los Convenios 189 y 190 de la OIT.

En **Brasil**, se desarrolló la campaña “*Esenciales son Nuestros Derechos*”, centrada en la valorización, formalización del trabajo doméstico y en la promoción de los derechos de las TRH, las estaciones de radio Tupi, Farroupilha y BandNew transmitieron anuncios, con una estimación de llegada a 1.820.000 oyentes, un avance emblemático para la sensibilización de la sociedad fue el acompañamiento del Metro de Brasil, a través de volanteo y afiches se logró llegar a una población muy amplia. También la campaña utilizó las redes Themis/Laudelina y a importantes *influencers* como la filósofa Djamilia Ribeiro, aliada de Themis con un alcance aproximado de 11.606 interacciones (Grupo Focal con Lideresas y Técnicas de CARE y Aliadas).

En **Ecuador** se desarrolló la campaña “*Juntas por Nuestros Derechos*”, implementada mediante varias micro campañas transmitidas en redes sociales y una página web (www.asoclim.com) y, medios tradicionales como la radio de la Casa de la Cultura en donde se cuenta con un programa de difusión de los derechos de las TRH. Además, se desarrolló una campaña específica dirigida a empleadores/as llamada “*Mis Derechos, tus Derechos*”, con el fin de sensibilizarlos sobre la necesidad de garantizar los derechos laborales de las TRH, e incentivarlos a formalizar contratos laborales, respetar jornadas laborales, seguridad social y promover espacios laborales libres de violencias. Se ha desarrollado además un proceso de formación de 30 TRH en alianza con la CIESPAL sobre técnicas de comunicación desde un enfoque de comunicación comunitaria, lo cual ha fortalecido el desarrollo de capacidades comunicacionales en las TRH. Las métricas de alcance de la campaña hasta diciembre 2021, registraron más de 1 millón de personas. (Grupo Focal con Lideresas y Técnicas de CARE y Aliadas).

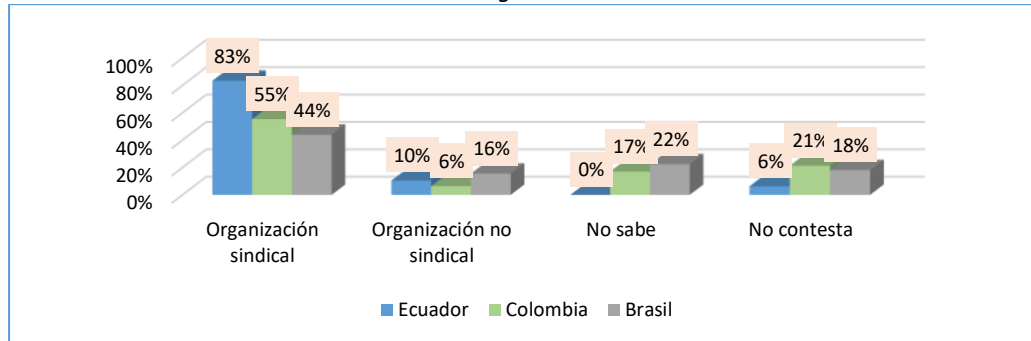
En **Colombia**, los contenidos de las campañas fueron construidos con las ideas, necesidades, voces, rostros e historias de vida de las TRH pertenecientes al sindicato UTRASD a nivel nacional. Se tuvieron estrategias intencionadas y diferenciadas para las TRH, empleadores/as y la sociedad civil frente al impacto en los CAP. Entre las actividades que se desarrollaron están: piezas gráficas para redes sociales, material audiovisual, podcast, notas e informes en medios de comunicación local y nacional, articulación y potenciación de la App Aliadas, conmemoración de fechas significativas, conversatorios y foros en Facebook Live, apoyo y acompañamiento en las movilizaciones del sindicato, espacios de formación y capacitación en habilidades comunicativas para las lideresas. Se editó un recetario o boleta con la campaña “*La Dignidad Comienza por Casa*”, también se realizaron campañas en televisión y se aprovecharon los medios de comunicación amigos a nivel nacional (prensa digital e impresa y radio), para tener más acogida en el mercado del trabajo de cuidado (Grupo Focal con Lideresas y Técnicas de CARE y Aliadas/Escuela Nacional Sindical). Se estima que en éste país la audiencia de las campañas supero las 500 mil personas.

En los **tres países**, las campañas fueron lideradas por las TRH a partir del fortalecimiento de sus capacidades en comunicación, además según información proporcionada por las lideresas de las TRH en los grupos focales realizados, las campañas hicieron posible que la población vinculada al proyecto (alcance poblacional indirecto) llegue a considerar que el trabajo doméstico es de gran valor para la sociedad (información contrastada con los resultados de las encuestas aplicadas a los/as empleadores/as). También han contribuido a un avance en términos de incidencia, ya que los procesos de formación y las campañas han fortalecido las bases de los sindicatos en los tres países. Es así que, de la información recopilada en las encuestas aplicadas a una muestra de la población beneficiaria del proyecto, en el siguiente gráfico se puede



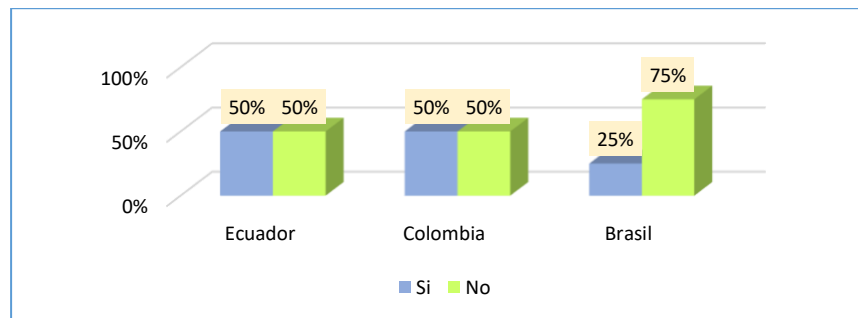
observar que del total de las TRH, en **Ecuador** el 83% de la población está sindicalizada, en **Colombia** el 55% y en **Brasil** el 44%.

Cuadro 6: Pertenencia a organizaciones sindicales



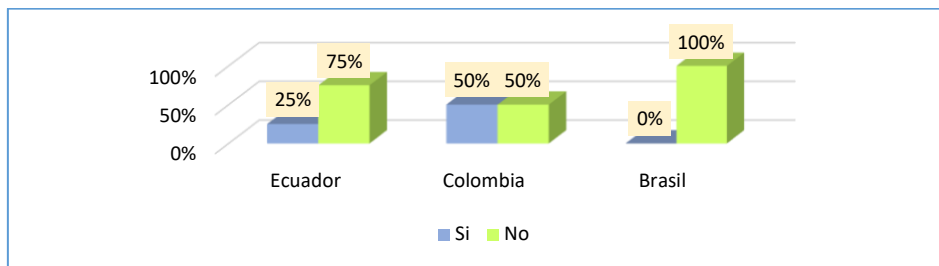
Es importante rescatar que las TRH reconozcan la importancia de realizar campañas de sensibilización en cada país, aspecto que se puede contrastar en el siguiente gráfico, en donde se observa que en **Ecuador** el 98%, **Colombia** el 91% y **Brasil** el 91% de las TRH vinculadas al proyecto consideran positivo la importancia de haber realizado las campañas de sensibilización. Por el lado de los/las empleadores/as en cambio, el alcance de las campañas de comunicación y sensibilización, según las encuestas realizadas a este sector y los resultados presentados en el siguiente gráfico, reflejan que la percepción positiva sobre el cumplimiento del marco legal vigente de las TRH, en **Ecuador** y **Colombia** llega al 50% de la población encuestada y en **Brasil** tan solo al 25% de esta población.

Cuadro 7: Percepción sobre el cumplimiento del marco legal vigente de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar



Por último, respecto a la percepción de los empleadores sobre si las TRH reciben un salario justo, en el siguiente gráfico, demuestra que en **Ecuador** el 75% de esta población vinculada al proyecto consideran que no, en **Colombia** el 50% y **Brasil** el 100% de los encuestados de igual forma consideran que no.

Cuadro 8: Percepción sobre si las Trabajadoras Remuneradas del Hogar reciben un salario justo



4.4. RESULTADO 4: GENERADOS ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN, INTERCAMBIO, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE, QUE PERMITAN LA CAPITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CONDUCCIDO DESDE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

Cuadro 9: Alcance de indicadores del Resultado 4, por país

INDICADOR	ALCANCE					
	BRASIL	%	COLOMBIA	%	ECUADOR	%
4.1 En el 3er. año del proyecto se cuenta con un modelo replicable, con enfoque de negocio social sostenible	No aplica		1	100%	1	100%
4.2 N° de alianzas generadas que favorecen el posicionamiento de las TRH	20	100%	15	100%	4	100%

Fuente: Matriz de avance de Indicadores – CARE
Elaboración: Equipo consultor.

En relación al indicador 4.1, en Colombia y Ecuador, países en los que se implementaron los dos negocios sociales, se realizó la sistematización de un modelo de gestión del negocio social ligado a la sostenibilidad de acciones de incidencia política. Al concluir el Proyecto se cumplió con el 100% de lo previsto al ejecutarse la construcción de los modelos de negocio y que tuvieron una participación activa de las TRH quienes conocieron tanto los lineamientos técnicos para la constitución del negocio así como las responsabilidades que implicó su puesta en marcha. En los dos países sistematizó y difundió este indicador, y la ejecución del estudio se realizó en plena emergencia sanitaria, y pese a esta limitante el equipo implementador lo ejecutó a través de la modalidad virtual por lo que su ejecución tuvo un alto componente de coordinación y predisposición de las TRH.

Con respecto al indicador 4.2, en los 3 países se cumplió la meta de generar alianzas que favorecen el posicionamiento de las TRH, cuya importancia radica en que dicho posicionamiento se realizó en torno a la situación del convenio 189 de la OIT, en cada país. Estas alianzas se realizaron con entes públicos y privados que motivaron espacios de participación activa con las TRH donde ellas fueron las voceras de su problemática socio económica y además, generaron propuestas desde su perspectiva.

La articulación de alianzas y redes interinstitucionales, no hubieran sido posibles sin el apoyo del proyecto MDT, a través del cual se dio el acompañamiento adecuado en virtud de que se contó con los estudios CAP. Estos estudios permitieron contar con herramientas de análisis de la real situación socio económica de las TRH conforme la realidad de cada país, sus requerimientos y



sobre todo los desafíos políticos que deben enfrentar la lograr que se cumplan sus derechos humanos y laborales.

Esta base de información permitió establecer un vínculo cercano con las TRH lo cual forjó los espacios de comunicación necesarios para canalizar un empoderamiento y generación de propuestas por parte de las TRH. De esta manera se logró que las organizaciones sindicales de cada país cuenten con una “agenda” que se analiza a través de las mesas interinstitucionales y que se fundamenta en las alianzas y redes interinstitucionales promovidas a través del proyecto. Estas alianzas se crearon con organizaciones públicas, medios de comunicación, empresas privadas, entidades de formación, cajas de compensación familiar, actores políticos. Estos actores estratégicos forman parte de las mesas interinstitucionales constituidas en cada país. La importancia de estas alianzas radica en que no solo aportaron con capacitación y formación sino que ayudan a consolidar la agenda de incidencia política del grupo de las TRH en cada país incluso con aportes de tipo mediático que resultan de suma importancia para que la sociedad civil conozca la realidad de este segmento social.

En Brasil, a través de THEMIS se generaron alianzas con el ‘*Ministério Público do Trabalho*’, quien apoyó no solamente con la capacitación sino también con ayuda humanitaria ofreciendo canastas básicas, durante la emergencia sanitaria. Por parte del sector privado constituye un aporte importante la alianza con VEJA.

En Colombia, la Mesa de Economía de Cuidado a nivel departamental y nacional que forma parte de la Mesa tripartita donde participan representantes del Gobierno, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), las organizaciones sindicales, UTRASD y la Fundación Bien Humano.

En Ecuador, las organizaciones que conforman la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado (MIEC), son: el Consejo Nacional de Igualdad de Género (CNIG), la Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOLS), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Sindicato UNTHA, la Universidad Andina Simón Bolívar, ONU Mujeres y el Ministerio de Trabajo. La MIEC, es un equipo de organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y políticas, que mantiene una permanente interlocución, con entidades del Estado, comprometidas con el desarrollo de un Sistema Nacional de Cuidado. La MIEC se fundamenta en un marco de justicia de género, derechos y economía feminista para el desarrollo sostenible y la construcción de paz.

Toda esta estrategia se sustentó a través de foros, lo cual constituyó un reto para el proyecto puesto que se ejecutaron durante la emergencia sanitaria y se logró superar las metas planificadas de 1 foro nacional por país puesto que resultaron de mucho interés para los participantes.

En Brasil, se realizaron en total 16 foros nacionales, en Colombia, se realizaron 13 foros en total y en Ecuador 16 foros nacionales en total, durante la ejecución del proyecto.

Así mismo, a nivel regional en el marco programa Igual Valor, Iguales Derechos, el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo y CONLACTRAHO desarrolló el Foro “Nuestras Voces” que reunió a Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador, Perú, Colombia, Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, República Dominicana, Nicaragua, Guatemala, Honduras, Costa Rica para hablar sobre sus derechos laborales y formas de enfrentar y erradicar la violencia. Fue también el espacio propicio para comprender cómo ha afectado la pandemia del COVID-19 a las trabajadoras con la presencia de actores relevantes para las agendas e intereses de las TRH en la región. Por otra parte, el proyecto organizó un foro regional para debatir sobre los avances y desafíos para el

cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, foro que fue de mucho significado puesto que el proyecto contribuyó a la realización del Informe Alternativo del Convenio 189 en alianza con la CONLACTRAHO.

También, a nivel regional se realizaron 9 encuentros de intercambios regionales (5 en el año 2020 y 2 en el 2021) con la participación de las socias de los negocios sociales de Ecuador y Colombia, lo cual contribuyó eficazmente a que las TRH puedan conocer lecciones aprendidas respecto de las responsabilidades de la puesta en marcha de los negocios.

La generación de las alianzas permitió que la consolidación del posicionamiento de las organizaciones sindicales en torno a la difusión de los convenios 189 y 190 de la OIT, encaminen una agenda política donde las TRH son partícipes activas. Esta ejecución ha generado que en Brasil se impulsen espacios de diálogo sobre el estado de los convenios 189 y 190; en Colombia que se difunda el convenio 190 y la necesidad de emitir las recomendaciones para la implementación de políticas públicas en torno al mismo; en Ecuador las acciones de incidencia política impulsaron la ratificación del convenio 189, la declaración nacional del día de las TRH el 30 de marzo, identificación de acciones para la aplicación del convenio 189 como: protocolos de denuncia para la atención de casos de vulneración de los derechos de las TRH.

5. ANALISIS DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

5.1. PERTINENCIA Y COHERENCIA

➤ PERTINENCIA FRENTE A PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL DIAGNOSTICO DEL PROYECTO

En relación al **Resultado 1**, en los **tres países**, la implementación de la “Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado” está basada en todos los temas que involucra el trabajo remunerado del hogar, el proyecto ha dejado avances sobre todo en la construcción de modelos de formación en derechos laborales y humanos, lo que ha permitido construir capacidades en los sindicatos de TRH para hacer incidencia, que lo tenían pero se desarrolló mucho más, por ejemplo con la implementación del Convenio 189 y el 190 que está en proceso, ya que las TRH sufren mucho acoso sexual en su trabajo y el 190 ayudaría en frenar este acoso.

Con respecto al **Resultado 2**, el modelo de negocio social en **Ecuador** y **Colombia** fue planteado conforme el entorno legal, económico y social de cada país, y ha sido construido participantes del proyecto MDT que se convirtieron en socias de los negocios y que a la vez ellas lo ponen en marcha. La propuesta de un negocio social permite que las participantes tengan un ingreso para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, que tengan acceso a un salario decente por los servicios ofertados y que se reconozcan los derechos laborales conforme la legislación de cada país. En el caso de **Brasil**, no se implementó la empresa social por falta de un marco legal que permita formalizar estas iniciativas económicas para las TRH.

Para el caso del **Resultado 3**, en **Ecuador**, **Colombia** y **Brasil** más del 100% de la población objetivo de las campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad civil no organizada y los empleadores vinculados al proyecto, han sido sensibilizados en la importancia de los trabajos de cuidado, conocen el valor de la TRH y su importancia para la economía. En los **tres países** las campañas de sensibilización llegaron a una población directa vinculada al proyecto de aproximadamente 74.237 personas y de forma indirecta a más de 1 millón de personas en promedio.



Por último, el **Resultado 4** ha permitido que en los tres países se realicen 3 documentos de investigaciones sobre la situación del Trabajo Doméstico y el cumplimiento del Convenio 189 elaborados en cada país, sus resultados han sido difundidos en los foros nacionales y regionales del proyecto. También en **Ecuador, Brasil y Colombia** se ha sistematizado la experiencia de formación replicable para las TRH y de igual manera se ha difundido en los foros nacionales y regionales. En Ecuador y Colombia se ha sistematizado el modelo de gestión de negocio social ligado a la sostenibilidad de acciones de incidencia política y se ha difundido en los foros nacionales y regionales realizados. Por último, con este resultado se ha creado y fortalecido redes, alianzas y plataformas nacionales a través de la realización de 16 foros a nivel nacional en Ecuador, 13 foros a nivel nacional en Colombia y 16 foros a nivel nacional en Brasil, además se ha realizado un foro regional durante la vida del proyecto.

Con estos argumentos, según el Cuadro N° 10, la pertinencia de los resultados del proyecto frente a problemas identificados en el diagnóstico ha sido **Alta**.

➤ **PERTINENCIA FRENTE A POLÍTICAS DE DESARROLLO LOCAL (GOBIERNO)**

En **Ecuador**, el proyecto y sus resultados se enmarcan en el “Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025” del Gobierno Nacional, en específico con el Objetivo 1 del Eje Económico que manifiesta: *“Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”*. De igual forma se enmarca con el Objetivo 7 del Eje Social que manifiesta: *“Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.”*

En **Colombia**, el proyecto y sus resultados se enmarcan en el “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en específico con el “Pacto por el Emprendimiento” y su primer Objetivo que manifiesta: *Lograr que más emprendimientos de alto potencial se consoliden.*

En **Brasil**, el proyecto y sus resultados se enmarcan en el “Plan Plurianual - PPA 2020-2023 de Brasil”, en concreto con el Programa: 2210 - Empleabilidad y su Objetivo: 1188 – *“Incrementar la efectividad de las políticas activas del mercado de trabajo en la inserción de los trabajadores en la actividad productiva.”*

No obstante, en los **tres países**, a pesar de que el proyecto se enmarca en sus políticas de desarrollo, no existe una política pública definida que beneficie a las TRH, sobre todo en lo referente al Resultado 2, en donde existen diferencias marcadas en el caso de **Ecuador y Colombia**, porque es la primera vez que se ha creado un negocio social vinculado a los sindicatos y asociaciones de TRH, en **Brasil** la falta de una política pública ha impedido el desarrollo de un negocio social. Con el proyecto se ha impulsado la participación de las TRH en mesas de trabajo interinstitucionales, donde están entidades públicas y de la sociedad civil, con el objeto de ir generando políticas en beneficio del sector.

Con todas estas consideraciones, según el Cuadro N° 10, la pertinencia del proyecto y sus resultados frente a Políticas de Desarrollo Local (Gobierno), ha sido **Alta**, a excepción del Resultado 2 que tiene una ponderación Media, por las razones ya señaladas.

➤ **PERTINENCIA FRENTE A POLÍTICAS DEL DONANTE**



De la información receptada en el grupo focal desarrollado con la AFD y de su ponderación realizada en el Cuadro N° 10, se observa que la pertinencia del proyecto y sus resultados frente a las políticas del donante ha sido totalmente Alta, ya que se ha alineado a nivel de los ODS y de la estrategia regional enmarcada en los mandatos de la AFD, sobre todo a nivel de género y empleo. De igual forma se ha enmarcado con el enfoque de proyectos regionales para que exista un entorno de cooperación.

➤ **COHERENCIA FRENTE A PROYECTOS COMPLEMENTARIOS O COMPETITIVOS**

Tanto en Ecuador, Colombia y Brasil, las actividades desarrolladas para alcanzar los resultados del proyecto fueron espacios de aprendizaje, que se articularon al Programa Regional “*Igual Valor, Iguales Derechos*” de CARE LAC, prácticamente el proyecto nace en el seno del programa, de ahí que su diseño trata de responder a las metas globales del mismo y a las prioridades establecidas desde las oficinas de CARE y socios relevantes en los países.

Sin embargo, al ser el proyecto MDT una experiencia nueva no se han identificado proyectos complementarios o competitivos que estén desarrollando actividades en favor de las TRH en cada país, salvo la participación activa en mesas interinstitucionales como las descritas en el punto 4, en donde se han creado espacios de liderazgo que han hecho incidencia política, sobre todo en el campo legal como impulsar la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.

En los **tres países**, la coherencia del proyecto y sus resultados frente a proyectos complementarios o competitivos ha sido **Media**, salvo el caso del Resultado 4 que tiene una ponderación Alta (ver el Cuadro 10), debido a la importante incidencia política desarrollada a través de la conformación de redes y alianzas.

➤ **COHERENCIA FRENTE AL DISEÑO DEL PROYECTO (OBJETIVOS DEL MARCO LOGICO)**

Al considerar la Coherencia de los resultados del proyecto MDT frente a los objetivos de la intervención planteados en el Marco Lógico, se puede decir que el proyecto hace un esfuerzo meticuloso para generar Objetivos tanto General como Específico y 4 Resultados con sus respectivas actividades, en los que todos incorporan indicadores para una verificación de su cumplimiento.

En el Cuadro 10, se puede observar que para este caso la Coherencia es **Alta** para los 4 Resultados, esta valoración se deriva de la información receptada en los grupos focales realizados con lideresas, técnicas de CARE, aliadas y donante, en donde se considera que tanto para Ecuador, Colombia y Brasil, este aspecto es un punto fuerte del proyecto ya que su diseño respondió a un trabajo conjunto con las organizaciones sindicales de las TRH, articulado con un análisis regional de sus condiciones, esto contribuyó a hacer realidad lo planificado en el proyecto.

Definitivamente el proyecto se mantuvo fiel a sus resultados y objetivos, sobre todo en la época de la pandemia, que obligó a cambiar la estrategia de intervención presencial a una virtual, frente a todos los obstáculos, como el hecho de capacitar a las TRH en el uso de instrumentos tecnológicos y la dotación de equipos, aun así los procesos de fortalecimiento de las TRH se mantuvieron vinculados a la formación de las empresas sociales en **Ecuador y Colombia** y, de igual forma a todas las actividades de sensibilización implementadas en los **tres países**.

Estos modelos de resultados deben fortalecerse en caso de existir una segunda fase.

➤ VALORACIÓN DE LA PERTINENCIA Y COHERENCIA

Con todos estos argumentos, según la ponderación presentada en el Cuadro 10, el proyecto MDT califica con una Pertinencia y Coherencia ALTA en todos sus Resultados.

Cuadro 10: Valoración de la Pertinencia y Coherencia

LÓGICA DE INTERVENCIÓN	*PONDERACIÓN RESPECTO AL CONTEXTO DEL PROYECTO						**PERTINENCIA Y COHERENCIA		
	PERTINENCIA FRENTE A PROBLEMAS IDENTIFICADOS EN EL DIAGNOSTICO DEL PROYECTO	PERTINENCIA FRENTE A POLÍTICAS DE DESARROLLO LOCAL (GOBIERNO)	PERTINENCIA FRENTE A POLÍTICAS DEL DONANTE	COHERENCIA FRENTE A PROYECTOS COMPLEMENTARIOS O COMPETITIVOS	COHERENCIA FRENTE AL DISEÑO DEL PROYECTO (OBJETIVOS DEL MARCO LOGICO)	PROMEDIO	ALTA (<2 A 3)	MEDIA (1 A >2)	BAJA >1
RESULTADO 1	3	3	3	2	3	2,8			
RESULTADO 2	3	2	3	2	3	2,6			
RESULTADO 3	3	3	3	2	3	2,8			
RESULTADO 4	3	3	3	3	3	3			

*3=Alta, 2=Media y 1=Baja. **<2 a 3=Alta, 1 a >2=Media y >1=Baja.

Elaboración: Equipo consultor.

5.2. EFICIENCIA

El presupuesto inicial asignado al proyecto MDT asciende USD. 1'437.722,00 (equivalentes a 1'272.320 euros cotizados a una tasa de 1,13 conforme el mercado oficial), cuya ejecución al 31 de diciembre de 2021 alcanzó USD. 1'437.722,00. (Ver Anexo 10: Presupuesto ejecutado proyecto MDT)

El índice de eficiencia es de **1,00**, lo cual demuestra que el gasto está acorde a lo planificado, es decir, lo presupuestado para la ejecución de cada componente del proyecto ha sido suficiente.

Cuadro 11: Índice de eficiencia del proyecto

$$\text{Índice de eficiencia} = \frac{\text{USD. } 1'437.722,00}{\text{USD. } 1'437.722,00} = 1,00$$

Este índice, a diferencia de la eficacia se lo mide en valores absolutos y está entre < a 1 y > a 1, donde = 1 demuestra que el gasto está acorde a lo planificado, < a 1 significa que lo presupuestado no se cumplió y se ha requerido más recursos de lo planificado; y, > a 1 significa que lo presupuestado se cumplió eficientemente y se ha obtenido más producto con menor costo durante el período de tiempo analizado

Es importante recalcar que, el equipo implementador en los 3 países, adaptó la ejecución del proyecto a la realidad con pandemia por COVID19, con lo que, la adaptación de los rubros de gasto frente a las nuevas necesidades, particularmente, necesidades tecnológicas y de conectividad, resultan eficientes. Es así que, la actividad 1.1 implementó – durante la emergencia sanitaria - actividades relacionadas con la conectividad lo que implicó mantener las plataformas informáticas vigentes y las correspondientes líneas telefónicas disponibles para que las TRH, particularmente las lideresas, continúen con sus cursos de profesionalización, conforme lo planificado por el proyecto.



igual VALOR
IGUALES
derechos



mujeres
igualdad y
trabajo



CARE



Fundación
Bien
Humano



THEMIS



AFD

Por otra parte, debido a la pandemia por COVID 19, los donantes realizaron un aporte que fue complementario al proyecto MDT y cuya inversión social se canalizó para dar respuesta a la crisis humanitaria. Este monto ascendió a USD. 109.588,79

Con respecto a los rubros de ejecución, se puede identificar que, del monto ejecutado con corte al 31 de diciembre de 2021, los rubros correspondientes a la ejecución del proyecto o costos de operación (Inversión) correspondieron al 50,02% del total ejecutado, esto es, los costos administrativos y de recursos humanos constituyeron el 49,98%. La ejecución de las actividades del proyecto se concentra en los rubros de *Estudios y contratos* y *Actividades*, y que conjuntamente representan el 41% del monto total del proyecto.

Los costos operativos del proyecto generaron estudios de gran importancia para el desarrollo del proyecto. Los componentes relacionados a la capacitación representan una inversión del proyecto que tiene un alto grado de impacto en virtud de que la capacitación puede tener un efecto multiplicador en las TRH participantes del proyecto.

Con respecto a la inversión realizada para la constitución de los negocios sociales, éstos se constituyen como unidades productivas con potencial de generación de empleo lo cual impacta positivamente en las economías locales y en las economías familiares de las TRH.

5.3. EFICACIA

La efectividad o eficacia de un proyecto se evalúa en primera instancia, con la verificación del cumplimiento de sus resultados e indicadores. En este marco, considerando que el proyecto MDT inició el 01 de enero del 2019 y culmina el 31 de diciembre del 2021, según datos detallados en el Anexo N° 11, sus resultados han alcanzado los siguientes niveles de eficacia durante este período de tiempo:

El **Resultado 1**, presenta un alcance de eficacia de más del 100,0% en Brasil, 76,7% en Colombia y más del 100,0% en Ecuador. Para el caso de Colombia, el bajo promedio de la eficacia se debe a que los Indicadores 1.2 y 1.3 alcanzaron sus productos en mayor tiempo de lo esperado. El **Resultado 2**, llegó a una eficacia de más del 100,0% en Colombia y a un nivel de eficacia del 93,7% en Ecuador. Para el caso de Ecuador, el bajo promedio de la eficacia se debe a que los Indicadores 2.4 y 2.5 alcanzaron un menor producto de lo esperado. Es importante indicar que dentro del Resultado 2 no se planificó indicadores para el caso de Brasil, a pesar que en este país si se ejecutó un estudio de mercado como parte de las actividades del Indicador 2.1. El nivel de eficacia del **Resultado 3**, al término de la ejecución del proyecto, en promedio llegó a más del 100,0% en los tres países. Por último, la eficacia del **Resultado 4**, de igual forma en promedio llegó a más del 100,0% en Brasil, Colombia y Ecuador.

➤ Cumplimiento de objetivos técnicamente verificables

Una vez analizado el nivel de eficacia de los resultados e indicadores, este criterio se complementa con el análisis de los objetivos técnicamente verificables, para el caso del proyecto MDT corresponde al Objetivo Específico: *“Contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones, para que incidan en políticas públicas, a favor del cumplimiento de sus derechos humanos y laborales en Ecuador, Colombia y Brasil”*.

Este balance se resume y pondera en el Anexo N° 12, en donde se observa que el nivel de eficacia alcanzado para el objetivo específico, al final de la ejecución del proyecto es de más del 100,00%



en Brasil, Colombia y Ecuador. De los indicadores, el **OE1** fue el que alcanzó un mayor nivel de eficacia, debido a que en los tres países se logró una mayor meta de la esperada en un tiempo menor al planificado (2198 TRH: 1117 en Brasil, 500 en Colombia y 581 en Ecuador). De igual forma, el indicador **OE2** superó la meta esperada en un tiempo menor al planificado (74962 personas: 62600 en Brasil, 1450 en Colombia y 10912 en Ecuador), lo que se reflejó en un nivel de eficacia superior al 100,00% en los tres países. El indicador **OE3** al final del proyecto en los tres países alcanzó un nivel de eficacia igual al 100%.

Por último, el indicador **OE4** que fue planificado únicamente para Ecuador y Colombia, alcanzó una eficacia mayor al 100,00% en los dos países.

5.4. IMPACTO

5.4.1. IMPACTOS GENERALES

- ✓ La emergencia sanitaria por el Covid 19 incrementó la violencia basada en género, sin embargo, las medidas tomadas en el proyecto MDT contribuyeron a disminuir los entornos violentos en contra de las TRH.
- ✓ Los espacios de diálogo en torno a la problemática de las TRH permitieron una participación activa de ellas como voceras con propuestas para el mejoramiento de su calidad de vida, con base en su realidad socioeconómica. La consolidación de las mesas interinstitucionales permitió encaminar agendas con lineamientos clave para la incidencia política a favor de las TRH.

5.4.2. RESULTADO 1

- ✓ La incorporación de talleres de buen trato, de temas de autocuidado y de fomento de relaciones solidarias en las organizaciones ayudó a “*sanar la violencia*” tanto entre las beneficiarias del proyecto como en sus entornos.
- ✓ Con la ejecución del proyecto MDT se produjo una irrupción inusitada de las TRH al mundo digital, superando no solo el analfabetismo funcional sino también el analfabetismo digital.
- ✓ La capacitación en temas de gestión administrativa y financiera consolida los conocimientos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en tal materia, por lo que, actualmente con profesionalismo se han apropiado de las herramientas y han dominado los procesos internos lo cual les ha permitido asumir las funciones para la administración de los negocios y sus consiguientes responsabilidades.
- ✓ La alianza del proyecto con SECAP en Ecuador posibilitó establecer un proceso de formación específico para TRH, como parte de la oferta regular de cursos que ofrece esta institución, permitiendo la sostenibilidad de los procesos de formación de TRH.

5.4.3. RESULTADO 2

- ✓ Los dos negocios sociales constituyen *unidades productivas* cuya gestión aporta al sector de Servicios de Cuidado y a la economía local, a través de la generación de empleo, además de contribuir al mejoramiento de las economías familiares de las TRH, a través de la generación de ingresos bajo los parámetros de un salario decente.
- ✓ Empoderamiento y liderazgo de las TRH para construir el modelo de negocio conforme sus realidades socio económicas, a la vez que el modelo de negocio ya sea vía asociación



o corporación las convierte en dueñas del negocio lo que constituye una transformación dentro de la lógica de entrega del servicio de cuidados de un nivel individual a un nivel colectivo, participativo, de generación de ingresos y de propiedad de una unidad productiva.

- ✓ El liderazgo de las TRH implicó no solo un involucramiento en las actividades del proyecto sino que evolucionó a un alcance “empresarial” en el sentido de que se muestra una tendencia a aliar a las participantes en función del objetivo social del negocio, como es el caso de Ecuador.
- ✓ La participación activa de las TRH en los procesos de formación empresarial, fortalecieron su empoderamiento en la gestión del negocio social al constituirse en administradoras – gerentes de los negocios y formar parte de las distintas áreas que conforman la estructura del negocio con lo cual ellas mismas lo ponen en marcha.
- ✓ En el escenario de la emergencia sanitaria, los negocios sociales desarrollaron procesos internos a través de la innovación y uso de herramientas tecnológicas, mejorando la prestación de servicios, ampliando su cartera de clientes y fortaleciendo su marca.
- ✓ La implementación de los negocios sociales tiende a mejorar los ingresos de las TRH, siendo un modelo replicable para otros grupos de TRH y otros países.

5.4.4. RESULTADO 3

- ✓ En Brasil, Colombia y Ecuador, una parte de la sociedad civil no organizada y empleadora vinculada al proyecto conocen y han sido sensibilizadas sobre el valor de las TRH, sus derechos y de la contribución de su trabajo en la economía de cada país.
- ✓ El cambio de la estrategia de implementación de campañas, de forma presencial a una virtual (producto de la pandemia), implicó que las TRH se formaran y perfeccionaran en el manejo de herramientas tecnológicas, para que sean actrices de su propia campaña, lo que permitió alcanzar a una audiencia de más de un millón de personas, en los 3 países.
- ✓ Las organizaciones sindicales de TRH de Brasil, Colombia y Ecuador a través de las campañas de sensibilización fortalecieron sus bases, permitiendo abrir espacios en mesas de diálogo sobre sus derechos, tanto con entidades públicas y empresa privada.

5.4.5. RESULTADO 4

- ✓ El empoderamiento de las TRH respecto del conocimiento cabal de los efectos de su realidad socioeconómica, permite consolidar el posicionamiento de las organizaciones sindicales, con lo cual se tiene un “brazo de lucha” por el cumplimiento de los derechos de las TRH en cada país.
- ✓ La ejecución del proyecto MDT introdujo otro cambio importante y, fue el salto de un sindicalismo clásico a la empresa social, lo cual constituye un elemento para la sostenibilidad financiera de las acciones de incidencia política que esperan las TRH.

5.5. SOSTENIBILIDAD

5.5.1. ÁMBITO SOCIAL

- ✓ La organización de las TRH es clave para la sostenibilidad de los resultados. Es necesario ampliar el diálogo social con los tomadores de decisiones, fortalecer las capacidades de las organizaciones y mejorar la afiliación.
- ✓ Es deseable establecer una mayor articulación entre componentes que consoliden la



formación en derechos y el sentido de pertenencia a la empresa para que sus integrantes apuesten por ella. Insistir en la pedagogía y la sensibilización.

- ✓ La experiencia adelantada en la ejecución del proyecto MDT muestra que la sostenibilidad de sus logros requiere la concurrencia de: Educación/alfabetización – comunicación – legislación – regularización – tecnología. Es necesario visibilizar el rol importante de las TRH en el Sistema de Cuidados de los países. Es necesario también que las organizaciones de TRH y la empresa social enseñen su oferta de servicios, con una modernización y diversificación de sus productos ofertados.
- ✓ Las experiencias adelantadas en los tres países con el proyecto MDT son muy importantes. Sin embargo, su sostenibilidad requiere fortalecer ciertos aspectos como el garantizar que los enfoques del proyecto se trasladen también a la empresa social; que estas empresas incorporen apoyos para las TRH madres, que carecen de espacios (guarderías) para dejar a sus niños y niñas mientras ellas trabajan; que se fomente la solidaridad y no, la competencia y el booleo entre ellas; que se logren cambios en los patrones socioculturales que excluyen a la mujer y que se logre una modificación en la división sexual del trabajo al interior de las familias de las TRH.
- ✓ Las campañas de sensibilización sobre el trabajo y los derechos de las TRH y su importancia en la economía, son un elemento de sostenibilidad del proyecto, ya que sus resultados se mantendrán luego de su culminación, porque permitirá de a poco lograr el cambio cultural en la población y de manera especial en los/as empleadores/as y sus familias, tanto en Brasil, Colombia y Ecuador.
- ✓ Otro elemento de sostenibilidad lo constituye el fortalecimiento de las bases sindicales de las organizaciones de TRH, porque luego del proyecto, está en sus manos continuar con acciones de incidencia política en cada uno de sus países, en defensa de los derechos del trabajo remunerado del hogar.

5.5.2. ÁMBITO ECONOMICO

- ✓ La sostenibilidad para los negocios sociales, aunque tengan en su conceptualización una misión social, están enfrentados a un desafío de mercado para el cual deben innovar constantemente en toda su estructura. Una de las principales innovaciones es el encaminar un mejoramiento de los servicios a fin de consolidar una marca. Las herramientas con las que cuentan actualmente deben ir adaptándose a las necesidades del mercado a fin de consolidar su participación en el mismo, con lo cual podrán generar ingresos que sostengan financieramente cada negocio.

5.5.3. ÁMBITO INSTITUCIONAL

- ✓ Es necesario fortalecer las alianzas con la academia, para ampliar la cobertura de la formación de las TRH y fortalecer los liderazgos, quienes amplíen y repliquen la formación de otros grupos.
- ✓ La conformación de las mesas interinstitucionales en cada país y el trabajo que se viene realizando al interior de las mismas respecto al reconocimiento de los derechos de las TRH es un elemento que se mantendrá luego de la culminación del proyecto y permitirá ampliar la participación a manera de constituir una mesa a nivel regional en la cual, se espera el interés de los donantes para apoyar propuestas regionales en las que se puedan incluir más países.

5.5.4. ÁMBITO POLITICO



- ✓ Este tipo de proyectos requieren continuidad para que lo logrado se mantenga en el tiempo; la consolidación de las empresas sociales requiere acompañamiento que se puede lograr con el diseño de políticas públicas con visión de género y derechos y con alianzas.
- ✓ Es necesario generalizar y reconocer la validez del certificado de profesionalización para que sea respetado en los países.
- ✓ Con respecto a la sostenibilidad para la incidencia política, que se genere en el seno de los negocios sociales, a través de los ingresos que se facturen, es una idea innovadora, que requiere para su sostenibilidad que las administradoras observen, cumplan y levanten la estructura administrativa y lideren los respectivos procesos que permitan llevar a cabo la misión dispuesta en los estatutos de constitución de cada negocio social.

5.6. GESTIÓN ADAPTATIVA

El escenario de pandemia por Covid 19 fue el evento que afectó directamente a la ejecución del proyecto. No obstante, se identificó que el equipo implementador tuvo una **ALTA** capacidad de innovación lo cual permitió que se adaptaran las herramientas particularmente tecnológicas, a fin de lograr la ejecución y cumplimiento de indicadores bajo el nuevo escenario de emergencia sanitaria.

De manera particular, las plataformas tecnológicas y la adaptación para su uso, permitieron que los eventos de capacitación continúen y abarquen incluso, un mayor número de personas capacitadas, sobrepasando en muchos casos, las metas planificadas.

El equipo directivo y equipo implementador del proyecto, identificaron de manera efectiva los requerimientos presupuestarios y ejecutaron los procesos inherentes a los cambios de rubros que se requería para ejecutar el proyecto bajo el nuevo escenario de emergencia sanitaria, lo que demuestra un **ALTO** grado de planificación y toma de decisiones. En este sentido, el sistema de seguimiento y monitoreo del proyecto también se adaptó en un **ALTO** grado a las nuevas condiciones, dirigiendo los esfuerzos que antes eran netamente presenciales, a la nueva realidad a través de la virtualidad, lo cual permitió que los procesos no se paralicen.

Es importante recalcar que parte de estos logros de adaptabilidad también responden a la flexibilidad de los financiadores quienes rápidamente adaptaron nuevos procesos para la movilización de los recursos. En el caso específico, de los 2 negocios sociales se generó una adaptación a la situación de emergencia sanitaria, que permitió a las Trabajadoras Remuneradas del Hogar adecuar su organización administrativa para que la entrega del servicio a los clientes no se vea interrumpida, incluyendo en sus servicios los protocolos de bioseguridad.

Por otra parte, se identificó que los procesos internos de marketing de los negocios se adecuaron a los entornos, es decir, hubo un mayor impulso de las estrategias de marketing a través del manejo de redes sociales y manejo de plataformas virtuales, yendo un paso más allá de las estrategias tradicionales como el volanteo y propagandas en medios de comunicación.

6. ANÁLISIS DE LOS EJES TRANSVERSALES

El proyecto *“Mujeres, Dignidad y Trabajo”* que busca contribuir a mejorar la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en tres países, Ecuador, Colombia y Brasil, a través del fortalecimiento de sus organizaciones, poniendo en práctica un enfoque de negocio social que

les permita conseguir sostenibilidad económica para fortalecer sus procesos de formación en derechos e incidencia política a nivel local, nacional y regional.

La evaluación se encuentra, por tanto, articulada a los tres enfoques integrados que debe cumplir la consultoría: **Igualdad de Género** porque contribuye al fortalecimiento de espacios de participación de las TRH y su fortalecimiento organizativo; **Enfoque de Derechos Humanos – Trabajo decente**, toda vez que se busca la puesta en marcha de una empresa que mejore su situación social y económica, cualifique su trabajo y las empodere.

Para contribuir a mejorar la condición y calidad de vida de las TRH, fortaleciendo su empoderamiento y autonomía económica y organizativa, en esta evaluación se analiza de qué manera se incorporaron los ejes transversales en la ejecución del proyecto.

6.1.1. GÉNERO

El proyecto propuso incorporar el **enfoque de género** para contribuir a la reducción de brechas existentes entre hombres y **mujeres**, las relaciones asimétricas de poder y la asignación de roles socialmente definidos para cada género, según los cuales las mujeres se encuentran a cargo del trabajo de cuidado, remunerado y no remunerado, que ha sido histórica y socialmente desvalorizado. Para entender el trabajo remunerado del hogar es necesario considerar las interseccionalidades que en él convergen, y determinan la condición de múltiple vulnerabilidad en la que viven muchas mujeres TRH (Informe del curso de Derechos Humanos y laborales, Esc. Sindical Nacional. 2021-11.09).

El análisis interseccional comienza por reconocer a las mujeres viviendo identidades múltiples y complejas. El lenguaje de la interseccionalidad ha sido diseñado para dar visibilidad a históricas discriminaciones vividas por millares de mujeres y niñas en el mundo (Arnaiz, 2015): la categoría de género está profundamente articulada a otras dimensiones como la etnia, la clase, la edad, que son generadoras de formas particulares de desigualdad y discriminación, en diversos ámbitos de la vida social, uno de los cuales es el “mundo” del trabajo (Osorio y Jiménez, 2016)⁶.

Una comprensión profunda de las relaciones de poder en los espacios en los que interactúan las TRH implica incluir el género como clave analítica, que alude al carácter relacional y social de las diferenciaciones basadas en el sexo. La categoría de género suele operar de forma binaria, asignando valores positivos a lo masculino y negativos a lo femenino. Así, es frecuente encontrar asociaciones como las siguientes: masculino-fuerza-razón-público / femenino-debilidad-emoción-privado. Ataño a las maneras como los roles, las actitudes, los valores, las relaciones entre hombres y mujeres son construidas en cada sociedad.

La inclusión del enfoque de igualdad género en el proyecto significó su inserción en forma transversal desde el diseño inicial hasta la evaluación. Esto significó incluir indicadores con enfoque de género para valorar los avances de las estrategias orientadas al empoderamiento de las TRH, facilitando el intercambio y actualización de sus saberes y prácticas desde una mirada crítica de la realidad, en cuanto al acceso de oportunidades y derechos. Todos los aspectos estudiados en la evaluación se analizan con el enfoque de igualdad de género, examinando en qué medida cambiaron las relaciones de poder en los espacios en los que están las TRH.

⁶ Osorio y Jiménez. Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia Entre transacciones, incertidumbres y resistencias. 2016. Escuela Nacional Sindical, Universidad de Cartagena.

Este enfoque de género ha permitido identificar y analizar los sistemas simbólicos de representación y las relacionales de poder existentes en los diferentes dispositivos culturales que han sido rescatados, tanto en los estudios de mercado como en los estudios CAP (capacidades, actitudes y prácticas), cuyos resultados han permitido insertar la visión de las cuestiones de género en los contenidos de los cursos de formación diseñados en los tres países.

En esta perspectiva es importante destacar que, tanto en los estudios, investigaciones y sistematizaciones elaboradas en los tres países, como en los contenidos de los eventos de formación de las TRH, se ha incluido en forma transversal la visión de género, complementada con una orientación interseccional, que analiza el entramado de las diferentes variables de discriminación y exclusión que afectan multidimensionalmente a las TRH en la región. Esta visión compleja de la discriminación machista, sexista, racista y clasista contra las TRH ha sido prevenida en cada una de las acciones del proyecto, lo que se refleja en los indicadores utilizados en diferentes estudios adelantados por el proyecto MDT en los tres países, así:

En **Ecuador**, el Informe de “*Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas en Ecuador*”, desarrollado por CARE (2020) indica que solamente el 40 % de las trabajadoras del sector tienen acceso a la seguridad social, 57 % de esas mujeres reciben menos que el salario mínimo nacional y el 9 % vive en situación de extrema pobreza. La pandemia sigue afectando de manera negativa y diferenciada la vida cotidiana de las TRH. (Informe Anticipado Channel. Def, 30-07-21). La incorporación transversal del enfoque de género en el contenido de los diferentes módulos de capacitación en derechos humanos y laborales fue una herramienta potente para el empoderamiento de las mujeres. Las lideresas presentes en el grupo focal indicaron que su principal problema antes de los cursos era el desconocer sus derechos “*era como vivir a ciegas, pero ahora ya tenemos fuerza para hacer respetar los derechos*”, para negociar sus contratos, para mejorar la educación de sus hijos/as y para participar en sus organizaciones.

En **Colombia**, el estudio realizado por la Fundación Bien Humano en asocio con UTRASD y CARE LAC (2020), sobre la implementación del Convenio 189 de la OIT, muestra que solo una de cada diez trabajadoras cuenta con un contrato formal de trabajo y el 65% de esas trabajadoras no tienen acceso a la seguridad social, además que la media salarial de las TRH es menor al salario mínimo nacional. Esta situación se complicó como consecuencia del paro nacional, con movilizaciones en contra de las decisiones del Gobierno agravada por la violenta represión de la policía, el ESMAD y civiles armados. Un estudio comparativo sobre el Convenio 189 (CARE, Themis: 2021), recoge los datos del levantamiento (CEPAL) e indica que los niveles de desigualdad aumentaron significativamente, entre abril y junio de 2020, en Colombia se registró una tasa de 24,6 % de las mujeres desempleadas del sector de cuidados. (IBID)

En **Brasil**, se han producido cambios importantes asociados a la pandemia y a la situación política establecida por el Gobierno actual. El 55,2 % de los hogares del país tiene algún grado de inseguridad alimentaria; 19 millones de brasileños pasan hambre y el número de desempleados en el país llega a 14 millones. Brasil pasó de las 600 mil muertes por covid-19; también las TRH indican que en este período de pandemia la violencia aumentó, pero lograron mayor unión familiar y apoyos para el cuidado del hogar. En este caso, se resalta la importancia de profundizar el análisis del feminismo negro, en especial deconstruyendo el mito de la democracia racial, aspecto central de uno de los módulos del curso de formación en derechos humanos y laborales. El abordaje antirracista se vinculó también con un enfoque intersectorial de clase y género extendido a la campaña #EssenciaisSãoNossosDireitos, que fue muy exitosa. (IBID)



En la metodología de la evaluación para la realización de los grupos focales con las lideresas de Brasil, Colombia y Ecuador se incluyeron varias preguntas para valorar los impactos del proyecto en las relaciones de género de las familias de las TRH. En los tres casos las lideresas valoran positivamente la formación en derechos humanos y laborales; manifestaron que aprendieron a conocer sus derechos que antes no lo sabían y solo ese conocimiento las ha empoderado para negociar mejor las condiciones de sus contratos. Una de las lideresas de Brasil manifestó que luego de asistir a los cursos ya no dejan que sólo los esposos u otros miembros familiares tomen las decisiones en el hogar, incluido el destino de sus ingresos; también reconocen como muy positivo el apoyo psicológico recibido en medio de la pandemia; y señalan también que ahora quieren compartir el conocimiento sobre los derechos con otros grupos de TRH.

Las lideresas de Ecuador y Colombia además valoran positivamente la capacitación en gestión y administración del negocio social; indicaron que con esa formación pudieron participar directamente en la construcción de su modelo de empresa. Sin embargo, la representante de Colombia indicó que por la pandemia su carga de trabajo aumentó, que la salud empeoró y los ingresos todavía son bajos. La TRH de Ecuador indicó que los ingresos disminuyeron como efecto de la Ley Humanitaria y que la formación en género les permite analizar las causas de su situación.

6.1.2. DERECHOS HUMANOS – TRABAJO DECENTE

En la propuesta del proyecto se incorpora como un eje transversal el enfoque de derechos que significa, por un lado, que las TRH fortalezcan sus capacidades a nivel individual y colectivo y que se auto reconozcan como sujetas de derechos y actoras políticas y, por otro, que el trabajo que realizan sea socialmente valorado.

El enfoque de derechos tiene el objetivo de ofrecer a las TRH un ambiente de bienestar físico, intelectual y laboral, mejorando las condiciones de vida de las TRH. Fomenta la movilización ciudadana para suscitar la incidencia política, la estrategia comunicacional, y la gestión empresarial, para el reconocimiento y la divulgación de los derechos humanos y laborales de las empleadas domésticas, así como del valor del trabajo doméstico como pilar del desarrollo.

Esto quiere decir que el enfoque de derechos fomenta la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres más pobres y excluidas. Según Marshall, citado por Alonso (2007), la ciudadanía se entiende como un sistema de garantías que asegura que cada individuo, sea tratado, jurídicamente, como un miembro pleno de una sociedad de iguales, lo que implica lograr el acceso de todas/os a un número cada vez mayor de bienes y servicios públicos, que les permita acceso a una vida cultural social económica y política en condiciones reales de igualdad⁷

La estrategia para la incorporación del enfoque de derechos en todas las acciones del proyecto constituyó la formación de las TRH en derechos humanos y en derechos laborales, complementada con el entrenamiento en comunicación e incidencia política, que fortalezcan los procesos de profesionalización de las mujeres trabajadoras del hogar.

El enfoque de derechos en el proyecto se enmarca en los convenios internacionales y en los mandatos constitucionales y legales vigentes en los tres países, que en su articulado reconoce que los Derechos Humanos son inherentes y esenciales a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, lengua o cualquier otra

⁷ Informe de Curso de Derechos Humanos Esc. Sindical y Nacional. 21-11.09



condición⁸. La Derechos Humanos se establecen como una respuesta a exigencias universales basadas en la dignidad de las personas; exigencias que, reconocidas como legítimas, son y deben ser protegidas por el Estado y la sociedad.

El mismo espíritu del proyecto invoca a la recuperación de la “dignidad” de las TRH que tradicionalmente forman parte de los grupos excluidos y discriminados de la sociedad en la que su trabajo ha sido desvalorizado, por considerarlo un *no trabajo*, que se ocupa de tareas sin valorización social y económica. La propuesta del proyecto se sustenta en las condiciones de vida de las mujeres TRH y lo que representa la propuesta de formación en DD.HH. y laborales, en un contexto de adversidad y exclusión socioeconómica, política y cultural que ellas enfrentan.

Esta situación se volvió más grave luego de que la OMS declaró la pandemia del Covid, en marzo del 2020, ante la ausencia de políticas y de un verdadero plan de recuperación en los tres países, porque los gobiernos carecieron de propuestas para la recuperación sanitaria y la dinamización económica, y más bien han contribuido a profundizar la crisis y la exclusión de las TRH, sus derechos fueron los más golpeados y vulnerados. En estas condiciones, la defensa de los derechos ha tomado vigencia como reivindicación de las TRH, frente a la profunda debilidad institucional, incapaz de garantizar los derechos de las TRH. La formación de las mujeres TRH constituye la estrategia práctica para que desde su cotidianidad tomen acciones por la defensa de sus derechos. Una mujer bien formada en derechos es una mujer empoderada que toma conciencia de sus derechos y frente a la exclusión reacciona y exige mayor respeto e incidencia en la toma de decisiones, en la familia y en los espacios laborales (GF 2021-12-14).

Las mujeres formadas y empoderadas están en mejores condiciones de negociar las condiciones sus contratos laborales y el cumplimiento de sus derechos. De esta manera el proyecto está contribuyendo al logro del objetivo 5 de desarrollo sostenible de la ONU. Sin embargo, estas ganancias de las TRH se ven relativizadas por la prevalencia del modelo neoliberal en los países participantes en el proyecto, cuyas políticas de ajuste estructural favorecen la liberalización de los mercados y la desregulación de la mano de obra, lo que impide la negociación por sectores dejando a trabajadoras como las TRH, expuestas a la negociación individual de sus contratos, que en todo caso serán favorables a las condiciones expuestas por los empleadores. En el caso de Ecuador, la aprobación de la mal llamada “Ley Humanitaria” en 2020, permitió que los empleadores definan a la baja nuevas condiciones de contratos con el pretexto de la afectación por la pandemia, logrando en la práctica reducción salarial y ampliación de la jornada laboral.

Esta situación es más grave aún si se considera que el modelo neoliberal y los compromisos con el Banco Mundial exigen una considerable “reducción del gasto público” lo que ha eliminado los recursos para los sistemas de inspección laboral, que ejercían los Ministerios de Trabajo, y permitían proteger a las TRH frente a los abusos de los empleadores. Así mismo, se registra un desmantelamiento de los servicios de protección de las mujeres y niñas afectadas por la violencia, y falta de cumplimiento del compromiso de los países con lo establecido en los convenios 189 y 190 de la OIT, lo que configura un escenario poco favorable para los grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, que debe ser considerado en la segunda fase.

A lo descrito, es necesario referir a la crisis económica que viven los hogares de clase media que les impide contratar servicios de cuidado en sus familias, generando una baja en la demanda y consecuentemente mayor pobreza y desigualdad para las TRH.

⁸ CEPAM.2013. “Porque la vida empieza cuando la violencia termina”. Manual de Capacitación para la prevención de la violencia intrafamiliar y de Género. Pp. 45.



7. LIMITACIONES Y DESAFIOS

7.1. LIMITACIONES

- Las TRH de la región constituyen uno de los grupos más afectados por el maltrato y la discriminación, además frecuentemente son vulnerados sus derechos. Se desenvuelven en una cultura en que los empleadores ejercen prácticas abusivas e irrespetuosas y las trabajadoras, por miedo a perder el trabajo, no protestan ni los denuncian.
- Las TRH de Brasil, Colombia y Ecuador enfrentan situación de evidentes desigualdades, exclusión y opresión, agravadas por las condiciones económicas, sociales y políticas. Persiste en el continente una cultura machista, patriarcal y racista, en la que, a pesar de los avances en los marcos legales, las TRH aún no pueden ejercer sus derechos.
- El desconocimiento del marco legal que protege sus derechos y un generalizado desconocimiento de los sistemas institucionales de protección a los que pueden acudir en busca de apoyo y defensa.
- La presencia de TRH con bajos niveles de educación e incluso con niveles de analfabetismo, sobre todo en Brasil; además, la débil alfabetización digital con la que cuenta una buena parte de la población, así como el uso limitado de redes sociales y de las aplicaciones que garantizan su conectividad.
- Los marcos legales vigentes en cada país, respecto a la situación de las TRH dejan abierto el camino para los altos niveles de informalidad de este tipo de trabajo.
- La pandemia del COVID-19 constituyó una limitante debido a la imposibilidad de realizar las actividades de forma presencial, por lo que fue necesario incluir cambios en la metodología y pedagogía de los eventos de capacitación y en las estrategias de las campañas comunicacionales y de sensibilización.
- Además, la pandemia del COVID-19 tuvo repercusiones severas en la salud de las TRH y sus familias y en las economías familiares de las que participan.
- En la constitución de los negocios sociales, la duración de los trámites para su constitución y legalización, bajo el escenario de pandemia, constituye otra limitante, porque se requirieron plazos más amplios que los estimados en el proyecto.
- Las políticas implementadas por los actuales gobiernos no son favorables para el desarrollo integral de las TRH, lo que limita el accionar de las mesas interinstitucionales conformadas en los tres países.

7.2. DESAFÍOS

- Por parte de los gobiernos de cada país, no existe una definición, ni lineamientos, ni voluntad política para impulsar una política pública dirigida a apoyar el segmento poblacional de las TRH.
- La validación e implementación de los diseños metodológicos y pedagógicos mixtos, con enfoque de educación popular, construidos con la participación de las organizaciones, que incluya metodologías presenciales y de educación a distancia.
- La consolidación de los procesos de formación de las TRH requiere la superación del analfabetismo digital que impide el acceso de las TRH a las TIC's y a las redes sociales.
- El modelo de negocios sociales impulsado por el proyecto, lleva implícito el desafío de combinar una estrategia empresarial con una propuesta de re distribución social de ingresos.
- El principal desafío para los negocios sociales es enfrentarse al mercado, ya que la



estructura del mismo es de una competencia abierta por lo que, se requiere de innovación en toda su estructura administrativa que permita adecuarse de manera flexible al mercado a fin de mantener una cartera creciente de clientes fidelizados y con ello buscar la generación de ingresos de manera sostenida. Por otra parte, en cuanto al tema de financiamiento, que es una variable importante para el apalancamiento de los negocios, la estructura económica de los países limita el acceso al crédito por lo cual constituye un desafío la obtención de recursos para que los negocios puedan funcionar al menos en los primeros años de su puesta en marcha.

- La formación de las TRH en gestión administrativa y financiera, es un proceso que debe ser fortalecido a fin de formar administradoras con capacidad de toma de decisiones gerenciales. Mientras tanto, las personas que apoyen externamente en la gestión de los negocios, deben ser personas con alta capacidad de diálogo para que puedan socializar de manera adecuada sobre el modelo de negocio con el cual operan.
- En los tres países aún persisten mecanismos de discriminación y desvalorización del trabajo remunerado del hogar, por ello, se debe profundizar la sensibilización de la población principalmente del grupo de los empleadores/as.
- En la conformación de las mesas interinstitucionales en los tres países, contó con una débil presencia y participación estatal que necesita ser ampliada con el fin de fomentar políticas públicas integrales, en beneficio de las TRH.
- El diseño e implementación de la política pública de apoyo a las TRH, con enfoque de género y derechos, en cada uno de los países.
- La transversalización de los ejes de género, derechos y trabajo decente, son procesos de largo plazo que implican cambios socio culturales muy arraigados en la sociedad.

8. CONCLUSIONES

GENERALES

- ✓ En los tres países en que se desarrolló el proyecto MDT, Brasil, Colombia y Ecuador las mujeres hasta la actualidad viven situaciones de discriminación, exclusión y opresión, en medio de una crisis económica, social y política.
- ✓ En toda la región persiste una cultura machista y patriarcal que excluye a las mujeres, de manera especial, a las de sectores populares como las TRH. Estas desigualdades y discriminación se “re-producen” en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, como el laboral.
- ✓ En los tres países persiste una desvalorización de los trabajos de cuidado, que impide que las TRH accedan al trabajo decente con beneficios legales, seguridad social, y con jornadas de trabajo justas.
- ✓ Con respecto al estado de los convenios 189 y 190: en Brasil se impulsaron espacios de diálogo sobre el estado de los convenios 189 y 190; en Colombia se difundió el convenio 190 y la necesidad de emitir las recomendaciones para la implementación de políticas públicas en torno al mismo; en Ecuador las acciones de incidencia política impulsaron la ratificación del convenio 189, la declaración nacional del día de las TRH el 30 de marzo, identificación de acciones para la aplicación del convenio 189 como: protocolos de denuncia para la atención de casos de vulneración de los derechos de las TRH.



RESULTADO 1: ESCUELA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL CUIDADO FUNCIONANDO EN ECUADOR, COLOMBIA Y BRASIL

- ✓ La implementación de las “Escuelas de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado”, en los tres países, se realizó mediante un proceso colaborativo con la contribución de las organizaciones socias, las instituciones aliadas y con la concurrencia de la academia y de las organizaciones de TRH, que participaron en la elaboración de los contenidos de las mallas curriculares, de los módulos y en su aplicación en los cursos. Al final se logró contar con 3 modelos de formación replicables, que pueden ser replicados en otros grupos, lo que constituye un logro positivo con impactos en el mediano plazo.
- ✓ Al finalizar el proyecto se alcanzó sobrepasar el 100% de la meta de TRH con formación en derechos humanos y laborales, en gestión administrativa y con certificación profesional (2.232 TRH en total), debido entre otras causas, a la incorporación de herramientas virtuales por la emergencia sanitaria que permitió bajar costos y ampliar coberturas, y a las alianzas exitosas con instituciones especializadas y la academia. Esto ha generado grandes expectativas de ampliación en una nueva fase.
- ✓ La ejecución del proyecto mostró una gran capacidad de adaptación a las nuevas condiciones presentadas por la emergencia del COVID 19, al incorporar cambios metodológicos y pedagógicos en el diseño de los módulos de formación, en los contenidos de las mallas y en la estrategia de aplicación de los cursos. La metodología virtual constituyó un desafío para los equipos técnicos y una expectativa novedosa y original para las usuarias.
- ✓ Necesario tomar en cuenta el analfabetismo digital; el uso limitadísimo de redes sociales de buena parte de las usuarias (las mujeres no conocían la aplicación Zoom ni ninguna plataforma streaming que garantice la conectividad); y, por último, la baja capacidad de almacenamiento de los equipos de las TRH. Por ello, la presencialidad sigue siendo el referente, por lo que en una segunda fase se debe apostar por un modelo mixto de formación de TRH.
- ✓ Para la definición de contenidos de los módulos de formación para la profesionalización de las TRH se tomó en cuenta tanto la información de los estudios de mercado como las conclusiones de los estudios CAP (Conocimientos, actitudes y prácticas). Con estos contenidos se respondió a la realidad de las TRH en cada país y se resaltó la importancia de trascender no sólo con el reconocimiento de que es un trabajo digno, sino que es un sector estratégico del Sistema de Cuidados de cada país.
- ✓ En la construcción de los módulos de formación de las TRH fue muy importante incluir la voz de las participantes, por lo que en la metodología se propuso crear ambientes de aprendizaje que incluyan los saberes propios, lo que implica una acción pedagógica participativa, la construcción colectiva de conocimientos conjuntamente con las usuarias, y el diseño de herramientas que permitan el análisis crítico de contenidos. Para ello fue importante la incorporación de las lideresas como promotoras (en Ecuador y Colombia) o como monitoras (en Brasil) con la idea de irradiar la capacitación en cascada, para ampliar la cobertura de los eventos, lo que debe ser considerado en el futuro.
- ✓ El empoderamiento de las mujeres TRH deviene sobre todo de un mejor conocimiento y concientización de los DD, HH. y los derechos específicos como TRH, tema que fue muy reconocido por las lideresas participantes en los grupos focales.
- ✓ En cuanto a la incorporación de las cuestiones de género se observó un genuino esfuerzo por transversalizar el enfoque de igualdad de género en todas las acciones del proyecto, sobre todo en los contenidos de las mallas de los cursos de formación en derechos humanos y laborales, en la conformación de las empresas sociales y en las campañas de



sensibilización. Además, la TRH perciben que las cuestiones de género están profundamente articuladas a otras dimensiones como la etnia, la clase, la edad, que son generadoras de formas particulares de desigualdad y discriminación, en diversos ámbitos como el del trabajo, por lo que en el proyecto se logra complementar exitosamente con el análisis interseccional, que reconoce que las mujeres mantienen identidades múltiples y complejas. No obstante, como los cambios en las estructuras socioculturales son lentos y difíciles de asimilar, es necesario sostener estos esfuerzos en una segunda fase.

- ✓ En los tres países, los procesos de formación y profesionalización de las TRH han obtenido resultados significativos en tres aspectos: i) validación de diseños metodológicos y pedagógicos mixtos, con enfoques de educación popular, género y derechos; ii) procesos formativos para la certificación de las TRH, para que mejoren la negociación de contratos y la defensa de sus derechos; y, iii) incorporación de metodologías digitales, uso de las TIC y acceso a redes sociales.

RESULTADO 2: EMPRESA DE SERVICIOS DE CUIDADO CONSTITUIDA DESDE LOS ESPACIOS ORGANIZATIVOS EN ECUADOR Y COLOMBIA

- ✓ El proyecto MDT apoyó el proceso para la conformación de los 2 negocios sociales, 1 en Colombia y 1 en Ecuador; y ha seguido los lineamientos legales, técnicos y sociales requeridos. El cumplimiento de estos procesos ha permitido que los negocios sociales tengan una base estructural que permita el funcionamiento legal, administrativo y financiero de los mismos, en Colombia y Ecuador.
- ✓ Los dos negocios sociales han generado un excedente financiero, resultado de su gestión administrativa, desde su implementación hasta el 31 de diciembre de 2021. Estos resultados financieros se han logrado con base en la ejecución de las estrategias de marketing y en la flexibilidad de las TRH para ofrecer servicios de calidad en tiempos de pandemia. No obstante, resulta imprescindible una inyección de capital de trabajo en los dos negocios lo cual permitirá dotar de liquidez mientras se generan las ventas que puedan solventar los gastos propios de la actividad económica.
- ✓ Los negocios sociales incorporaron políticas que regulan el ingreso de nuevas socias a través de un proceso de capacitación y sensibilización, lo cual, garantiza que los negocios ofrezcan servicios de calidad a sus clientes.
- ✓ En Ecuador y en Colombia, a través de la gestión de los negocios sociales se ha logrado que al menos 9 y 49 TRH, respectivamente, tengan una relación laboral para la oferta de sus servicios sustentada a través de contratos.
- ✓ En Ecuador y en Colombia, a través de la gestión de los negocios sociales se ha logrado que al menos 9 y 27 TRH, respectivamente, incrementen sus ingresos mensuales (haciendo una relación entre el escenario con proyecto versus sin proyecto), es decir, a través de esta estrategia del proyecto se ha podido responder a la necesidad de las TRH en el sentido de que tengan acceso a un salario justo conforme la normativa vigente en los dos países.

RESULTADO 3: LA SOCIEDAD CIVIL NO ORGANIZADA Y LOS EMPLEADORES HAN SIDO SENSIBILIZADOS EN LA IMPORTANCIA DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO

- ✓ En Brasil, la realización de las campañas comunicacionales de sensibilización de los resultados de los estudios CAP, posibilitó que las sindicalistas asumieran el rol de investigadoras, elaborando preguntas y formando grupos de discusión, creando así *apropiación*. Además, hizo posible que las TRH aprendan a comunicar las denuncias



relacionadas con la discriminación racial y el acoso sexual, como parte de una agenda efectiva de protección de los derechos de las TRH. Su alcance llegó a que las estaciones de radio Tupi, Farroupilha y BandNew transmitieron anuncios, con una estimación de llegada a 1.820.000 oyentes, también la campaña utilizó las redes Themis/Laudelina y a importantes *influencers* como la filósofa Djamila Ribeiro, aliada de Themis con un alcance aproximado de 11.606 interacciones.

- ✓ En Ecuador, con las campañas se evidenció la necesidad de reforzar el conocimiento sobre el marco normativo de derechos laborales y seguridad social que rige en el país. Como resultado, estos temas fueron considerados en cursos formativos de derechos laborales y humanos de las TRH. Las métricas de alcance de las campañas hasta diciembre 2021, registraron más de 1 millón de personas.
- ✓ En Colombia, los resultados de las campañas han servido como recomendaciones para la acción en incidencia política.
- ✓ En los tres países, una parte de la sociedad civil no organizada y empleadora vinculada al proyecto, han sido sensibilizadas sobre el valor de las TRH, sus derechos y de la contribución de su trabajo en la economía de cada país.
- ✓ Asimismo, las campañas hicieron posible que la población vinculada al proyecto llegue a considerar que el trabajo doméstico es de gran valor para la sociedad y que han contribuido a un avance en términos de incidencia, sobre todo porque los procesos de formación y las campañas han fortalecido las bases de los sindicatos en los tres países. Es así, que en Ecuador el 83% de la población beneficiaria del proyecto está sindicalizada, en Colombia el 55% y en Brasil el 44%.

RESULTADO 4: GENERADOS ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN, INTERCAMBIO, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE, QUE PERMITAN LA CAPITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CONDUCCIDO DESDE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

- ✓ La generación de investigación, intercambio, conocimiento y aprendizaje – CAP, permitieron construir una base de información de diagnóstico de las TRH que sirvió para la construcción de propuestas a favor del segmento de TRH, a la vez que permitió el empoderamiento de las TRH respecto de su problemática y la generación de propuestas con base en su realidad socioeconómica.
- ✓ La ejecución del proyecto promovió espacios de diálogo a través de las mesas interinstitucionales que se constituyeron en espacios el análisis y de difusión de la problemática de las TRH, así como de generación de propuestas a favor en torno de los convenios 189 y 190, ratificados en Ecuador y en estudio, en Colombia y Brasil. Estas mesas están constituidas con los sindicatos y participan algunos actores estratégicos del sector público, sector privado, academia.
- ✓ Con base en los convenios 189 y 190, se han realizado importantes avances en políticas y normativas para la protección de los derechos laborales, como es el caso de Ecuador, que en el 2019 se expidió la Ley Orgánica de la erradicación de la violencia contra las mujeres niñas y adolescentes. No obstante, se requiere aún reglamentos y políticas claras para su ejecución.
- ✓ En Ecuador y Colombia se construyó un modelo que permitiera dar sostenibilidad a los sindicatos a través de la implementación de los negocios sociales; modelo que fue socializado con las Trabajadoras Remuneradas del Hogar y sistematizado. Por parte de las TRH, consideran positiva esta actividad en virtud de que consideran que si es posible lograr un proceso de incidencia política apoyada en los recursos que se generen a través de los negocios sociales.



- ✓ A nivel de los 3 países, se ejecutaron 45 foros nacionales, 2 regionales y 9 encuentros de intercambio de experiencias, en los que se difundieron los resultados de estos estudios respecto de las TRH. Estas investigaciones permitieron que los sindicatos impulsen las acciones que les permita consolidar los puntos de acción de sus agendas e intereses para las TRH.
- ✓ En los 3 países se generaron 39 alianzas para favorecer el posicionamiento de las organizaciones de las Trabajadoras del Hogar con lo cual se visualiza un alcance regional por lo que es importante seguir fortaleciendo las mismas. Estas alianzas se articularon con universidades y movimientos sociales.

9. LECCIONES APRENDIDAS

GENERALES

- ✓ La flexibilidad para la implementación del proyecto permitió que los procesos de socialización, sistematización y relacionamiento entre los actores estratégicos de los sindicatos en los 3 países no suspendan sus actividades y agendas, pese a las complicaciones de comunicación a las que desembocó el confinamiento por la pandemia COVID 19.

RESULTADO 1: ESCUELA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL CUIDADO FUNCIONANDO EN ECUADOR, COLOMBIA Y BRASIL

- ✓ La experiencia de implementar la “*Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado*” en esta primera fase enseña que, antes que nada, es necesario conocer al grupo humano al que está dirigida la propuesta, con sus problemas y potencialidades. Para ello, el proyecto elaboró los estudios CAP de inicio y final, que dieron información sobre la situación de las TRH.
- ✓ La Escuela de Formación de las TRH tiene como horizonte el “*contribuir a la autonomía y empoderamiento de las mujeres trabajadoras del hogar y sus organizaciones para que incidan en políticas públicas, a favor de sus derechos humanos y laborales*”, es decir, la Escuela tiene una doble misión, por un lado, formar a las TRH en forma individual y, por otro lado, apoyar la consolidación de las organizaciones de las TRH. Estas precisiones permitieron definir el modelo de formación adecuado para este propósito.
- ✓ La definición del modelo de formación para la profesionalización de las TRH se llevó a cabo mediante un proceso colaborativo, en el que participaron las responsables de la institución ejecutora, las instituciones del sector público responsables de la definición de políticas públicas para este sector, la academia, las organizaciones de la sociedad civil (ONG) que cuentan con experiencia en procesos de formación de adultos, los sindicatos y/o representantes nacionales de los trabajadores (como la CEOLS en Ecuador, la UNTHA en Colombia y la FENATRAD en Brasil).
- ✓ La experiencia de la primera fase enseña que, la articulación de las responsables de implementar la Escuela de Formación con los responsables de la elaboración de los estudios de mercado o los estudios CAP fue muy importante para la definición de contenidos de los módulos. Por tanto, se debe fomentar el trabajo en equipo para lograr la mayor eficacia en las propuestas, que permitan valorar lo aprendido en la segunda fase.
- ✓ Una lección aprendida muy importante es la de poner en valor los resultados positivos ya alcanzados. Esto quiere decir que, es necesario para una nueva fase, valorar todo el plan de formación con sus respectivos módulos y mallas curriculares, adaptarlos a la



nueva realidad y sumar nuevos contenidos como los temas del uso y manejo de las TIC y redes sociales, para mejorar los resultados en la formación de las TRH.

- ✓ La llegada de la pandemia por el COVID 19 enseñó que es necesario mantener cierto grado de flexibilidad frente a cambios inesperados o riesgos no previstos, sin que ello quiera decir que no haya una propuesta segura y bien sustentada, tanto de los temas como de las metodologías a utilizar. Sin embargo, es de prever algunas modificaciones, sobre todo si lo solicitan las TRH participantes.
- ✓ La lección aprendida en cuanto a la incorporación de los enfoques transversales se refiere a la importancia de que tanto el enfoque de derechos como el enfoque de género deben continuar siendo incorporados en forma sostenida, dado que estos temas incluyen cambios socio económicos que se modifican en el mediano y largo plazo.

RESULTADO 2: EMPRESA DE SERVICIOS DE CUIDADO CONSTITUIDA DESDE LOS ESPACIOS ORGANIZATIVOS EN ECUADOR Y COLOMBIA

- ✓ La construcción del modelo de negocio social requirió una participación activa de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar – participantes del proyecto generando espacios de “consulta, consensos y decisiones” que dieron forma a cada negocio social conforme su realidad socio económica. Fueron las TRH quienes, con el apoyo técnico proporcionado a través del proyecto, quienes construyeron el modelo de negocio.
- ✓ El proceso de creación de los negocios sociales requirió de estudios técnicos como el estudio de mercado, plan de negocios, plan de marketing, que le permitieron dimensionar a cada negocio conforme su entorno económico. Los estudios contratados sustentaron su implementación a nivel legal y técnico, tomando siempre en consideración que, si bien el negocio puede ser concebido con una visión social o no tener un fin de lucro, éste no está exento del entorno de mercado; por lo que, su funcionamiento incluye necesariamente preceptos administrativos y financieros.
- ✓ La capacitación en temas administrativos y financieros constituyeron una lección aprendida que debe mantenerse, reforzarse y evolucionar conforme los requerimientos de la administración de los negocios sociales. Este fortalecimiento de las capacidades gerenciales permitió que las TRH se involucren en las actividades empresariales de manera activa al dar respuesta efectiva a los pedidos de los clientes.
- ✓ La estrategia de marketing aplicada ha permitido ampliar la cartera de clientes, sobre todo, aquellas estrategias impulsadas a través de las redes sociales.
- ✓ En el contexto de la pandemia por COVID 19, los negocios sociales se adaptaron a las necesidades y requerimientos de sus clientes, por lo que, una lección aprendida es la flexibilidad de las TRH para que dentro de la estructura de los 2 negocios ofrezcan sus servicios, lo cual implicó: una organización administrativa, una organización logística, la entrega del servicio con componentes de bioseguridad, implementación de estrategias de marketing vía virtual y también presencial a través de volanteo. Esto permite proyectar que los dos negocios tendrían la capacidad para adecuarse organizativamente a las condiciones de mercado en los distintos escenarios económicos que puedan surgir.

RESULTADO 3: LA SOCIEDAD CIVIL NO ORGANIZADA Y LOS EMPLEADORES HAN SIDO SENSIBILIZADOS EN LA IMPORTANCIA DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO

- ✓ Las campañas comunicacionales de sensibilización implementadas en Brasil, Colombia y Ecuador, reflejan que aún existen personas que no aceptan la importancia del TRH, en especial del grupo de empleadores/as vinculadas/os al proyecto.
- ✓ Otro aspecto es la importancia del trabajo organizado de las mujeres TRH, que ha



permitido frenar la explotación laboral, ya que posibilitó la negociación con los empleadores/as en los tres países, en temas de salarios, horarios y condiciones de trabajo.

- ✓ Con una parte de los empleadores/as vinculados/as al proyecto, se mejoró las relaciones como producto de las campañas comunicacionales de sensibilización, al punto de llegar a mantener los salarios de las TRH en los meses más críticos de la pandemia, aunque las TRH no se encontraban laborando, como es el caso de Colombia.

RESULTADO 4: GENERADOS ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN, INTERCAMBIO, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE, QUE PERMITAN LA CAPITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CONDUCIDO DESDE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

- ✓ Las sistematizaciones con base en los estudios como el CAP han permitido diagnosticar la situación de las TRH a la vez de poder plantear las líneas de acción y de apoyo para este segmento social.
- ✓ El proyecto aportó eficazmente en la articulación de las 39 alianzas entre los sindicatos de cada país y los actores estratégicos. A través del proyecto se aportó con experiencia en lograr concertar dichas articulaciones, encaminar consensos a fin de posicionar las agendas de los sindicatos a favor de las TRH, cuyo posicionamiento se dio a través de las campañas de sensibilización.
- ✓ La realización de 45 foros nacionales, que debieron transformarse en foros virtuales, constituyeron una buena herramienta para posicionar el accionar de los sindicatos en el sector público, privado y del conglomerado de las TRH en cada país. Los foros donde se dieron a conocer las problemáticas del sector, también aportaron a través del intercambio de experiencias al empoderamiento de las TRH tanto en los requerimientos para la incidencia política como en la mentalización para la construcción y puesta en marcha de los negocios sociales.
- ✓ Las mesas interinstitucionales conformadas en cada país como espacios de participación activa de sus actores, el empoderamiento de las TRH, las agendas planteadas para el análisis y diálogo, son las bases de su consolidación.
- ✓ La sistematización de los 2 modelos de negocios sociales, permiten contar con las bases para el fortalecimiento de su gestión empresarial

10. RECOMENDACIONES

GENERALES

- ✓ Se recomienda que la segunda fase del proyecto continúen las campañas de comunicación y sensibilización de la población en general y de los empleadores/as de forma particular.
- ✓ Se recomienda que la segunda fase del proyecto se fortalezca la inclusión de los enfoques transversales de género y derechos para consolidar los avances logrados en la superación de la discriminación entre hombres y mujeres, que existe en la actualidad.
- ✓ Se sugiere que las lideresas que participaron en los procesos de formación y capacitación sean las facilitadoras en los procesos de capacitación en la segunda fase.
- ✓ Con la experiencia de la primera fase, es necesario que para el futuro se promueva una propuesta de fuertes alianzas entre multiactores como: las instituciones del Estado responsables de las políticas públicas dirigidas al grupo poblacional de las TRH, la academia y las instituciones especializadas en la formación profesional, las



organizaciones sindicales y de la sociedad civil, y la cooperación internacional a fin de consolidar grupos aliados para apoyar la gestión a favor de las TRH. Se hace importante tomar contacto con asambleístas, diputados, personajes políticos que conozcan la problemática y puedan empujar a nivel político el cumplimiento de las agendas sindicales.

- ✓ Con base en las agenda políticas de los sindicatos, en la segunda fase debe apoyarse a las actividades que fomenten la suscripción de los Convenios 189 y 190 en Brasil y Colombia, así como la implementación de los mismos, en Ecuador.
- ✓ Para la replicabilidad de la estrategia del negocio social, se recomienda que la misma sea analizada una vez que los negocios logren un fortalecimiento empresarial integral, esto es, al menos luego de 3 años, tiempo en el cual - conforme las buenas prácticas empresariales internacionales- se tendrán resultados efectivos con los cuales se podrá proyectar con una base sustentada los movimientos estratégicos, organizativos, administrativos y financieros de cada negocio, y con base a ello sugerir la replicabilidad en otros países.

RESULTADO 1: ESCUELA DE FORMACIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL CUIDADO FUNCIONANDO EN ECUADOR, COLOMBIA Y BRASIL

- ✓ La recomendación más generalizada de las usuarias y equipos técnicos es, que es necesario ejecutar una segunda fase del proyecto, encaminada a fortalecer los procesos iniciados en esta primera etapa. En la nueva fase se debe mantener la *“Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado”*, con el objetivo de contribuir al empoderamiento de las mujeres, promoviendo oportunidades para que las TRH accedan a profesionalizar sus servicios de cuidado y fortalezcan su capacidad de negociación de sus contratos.
- ✓ Es necesario que en una segunda fase se ponga en valor las propuestas del plan de formación de las TRH, con sus respectivos modelos de formación y mallas curriculares, para otros grupos de TRH en cada país, incorporando, de ser necesario, actualizaciones y ajustes correspondientes. Dado que el machismo es un fenómeno social que se refuerza a diario, tomar en cuenta las recomendaciones del equipo de Brasil que sugiere incorporar *“un módulo de Feminismo y Género y otro de Violencia basada en Género, en que se utilicen formas asequibles de convocatoria a través del teléfono de las TRH, con la opción de recargo”*. También se sugirió incluir el tema de *Feminismo Negro*, que incluye temas de interés de las TRH. Además, se recomienda la inclusión de un módulo de *Fortalecimiento de la organización de las TRH*, para superar el aislamiento las TRH.
- ✓ Dada la experiencia de la primera fase se recomienda incluir un módulo de formación de las TRH en el conocimiento y uso de nuevas tecnologías de información y de la comunicación (TIC) a través de las redes sociales, para superar el alto nivel de analfabetismo digital generalizado en las usuarias. Por ello, se recomienda también el diseño de cursos mixtos, presencial y virtual, lo que facilitará el acceso a un mayor número de TRH interesadas. Así mismo, se recomienda el desarrollo de diseños pedagógicos certificados para acceder a la conectividad y la educación virtual.

RESULTADO 2: EMPRESA DE SERVICIOS DE CUIDADO CONSTITUIDA DESDE LOS ESPACIOS ORGANIZATIVOS EN ECUADOR Y COLOMBIA

Dadas las particularidades a las cuales se enfrenta la ejecución de este componente, en el sentido de que el éxito del cumplimiento de sus indicadores sobrepasa a la ejecución que realice el equipo



implementador sino que corresponde a un tema de competencia de mercado, a continuación, se sugieren ejes de acción que pueden articularse para el fortalecimiento de los negocios sociales:

- ✓ Se generen bases legales internas como: reglamentos internos, manuales de gestión, resoluciones respecto a políticas comerciales, tarifarias, etc. a fin de consolidar la gestión de los dos negocios.
- ✓ Que las Administradoras de los dos negocios sociales lideren el desarrollo de herramientas administrativas que permitirán encaminar el accionar de los negocios, y que actualmente no lo tienen, como son: plan operativo anual, el presupuesto del negocio y los planes de capacitación, que estarían visualizados para su ejecución en el presente período fiscal, siendo parte de la sostenibilidad del negocio el hecho que se cuente con una planificación actualizada y socializada con las participantes del negocio.
- ✓ Con respecto a la operatividad se recomienda: establecer procesos internos ágiles que permitan responder rápidamente a las necesidades de los clientes, lo cual conlleva: necesariamente incluir elementos de tecnología y automatización; mantener un sistema contable de fácil uso y con una reportería completa incluida que facilite la toma de decisiones a las administradoras; que se generen instrumentos legales válidos por los entes tributarios en cada país y que funcionen paralelamente a los contratos que se suscriban con los clientes lo cual facilitará la entrega de los servicios, su facturación y contabilización; identificar los valores agregados que le permitan consolidar una “marca”, siendo éste un desafío que permitirá posicionar al negocio entre sus clientes; la estrategia de marketing pueda ejecutarse en dos vías: dar a conocer al negocio a fin de captar nuevos clientes y definir nichos de mercado a través de la fidelización de los clientes actuales, para lo cual, la administración también debe destinar un presupuesto para esta actividad.
- ✓ Dados los resultados financieros de cada negocio se hace imprescindible que se trabaje paralelamente en: minimizar costos, incrementar las ventas y en obtener una inyección de capital de trabajo y que se invierta en actividades estratégicas permitiendo dotar de liquidez al negocio hasta que las ventas puedan sostenerlo financieramente.
- ✓ Con el fin de que las TRH se encaminen en un proceso en el que sean ellas quienes gerencien completamente cada negocio se sugiere continuar con las capacitaciones en gestión empresarial conforme las necesidades focalizadas en cada negocio, así también identificar alguna actividad clave que les permita generar más habilidades prácticas de gerencia y manejo empresarial. De manera general podrían requerirse eventos de capacitación sobre las siguientes temáticas: *Innovación para la oferta de servicios domésticos y de cuidado, Contabilidad de negocios y mipymes, Estrategias de negociación, Toma de decisiones gerenciales, Gestión Tributaria, Responsabilidades administrativas, tributarias y legales de los cargos gerenciales y administrativos, Obtención de créditos en el sistema financiero*, con lo cual, permitirá ir consolidando las habilidades de las TRH. Si bien los procesos de capacitación permitirán mejorar el conocimiento técnico sobre el funcionamiento de los negocios, la práctica gerencial requiere de experiencia, por lo que se sugiere que a través del proyecto se puedan generar alianzas o identificar actividades clave con “voluntarios especializados” que acompañen a las socias en la ejecución del día a día, de los procesos internos del negocio, a fin de que las TRH puedan adquirir habilidades en la práctica y les facilite la toma de decisiones.
- ✓ Contemplar la socialización constante de los avances que cada negocio social vaya logrando a manera que todas las socias conozcan tales particularidades y fundamenten su participación y percepción sobre los resultados reales del negocio y del proyecto.
- ✓ Con respecto a la obtención de financiamiento en los sistemas financieros de cada país,



éstos requieren de requisitos y sobre todo de garantías reales que a veces se constituyen en una limitante para poder fondear la gestión financiera, por lo que, se sugiere que a través de esta necesidad empresarial, los procesos de incidencia política puedan contemplar en su agenda la temática de acceso a crédito con condiciones blandas, tanto para el grupo de las TRH como prestamistas individuales como para los negocios como prestamistas con personería jurídica.

RESULTADO 3: LA SOCIEDAD CIVIL NO ORGANIZADA Y LOS EMPLEADORES HAN SIDO SENSIBILIZADOS EN LA IMPORTANCIA DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO

- ✓ De existir una segunda fase del proyecto, se recomienda en los tres países continuar con las campañas comunicacionales de sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico y la defensa de sus derechos, basada en los alcances y aspiraciones de las organizaciones de TRH y, dirigida a la sociedad civil en su conjunto y en especial al grupo de empleadores/as.
- ✓ Se recomienda también que las campañas de sensibilización incorporen la estrategia de marketing para la oferta de servicios de los negocios sociales, con el propósito de llegar a un público que se constituiría en un mercado demandante más amplio, que pueda llegar a nichos específicos para el segmento de los servicios de las TRH.
- ✓ A través de las campañas de sensibilización, en los tres países se recomienda que se continúe fortaleciendo la agenda de incidencia política con nuevas autoridades nacionales en cada país, para asegurar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional; y con el sector privado (empleadores/as) comprometiéndoles a cumplir con la legislación de cada país; para contribuir de esta forma a incrementar el acceso a bienes y servicios ofertados por las TRH.

RESULTADO 4: GENERADOS ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN, INTERCAMBIO, CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE, QUE PERMITAN LA CAPITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL CONDUCCIDO DESDE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS REMUNERADAS DEL HOGAR

- ✓ Mantener los foros para la socialización de los resultados respecto de las acciones que se realicen en el seno de los sindicatos en cada país y con ello, a través de las socializaciones a nivel regional, explorar las reacciones de los actores estratégicos sobre el tema. Se requiere un alto nivel de comunicación y diálogo que fomente el consenso con actores estratégicos, sobre todo aquellos que tienen poder de decisión en cuanto a la aprobación de normativas a favor de las TRH.
- ✓ Consolidar las alianzas que favorecen el posicionamiento los negocios sociales, sean estas, alianzas para formación, así como con proveedores e instituciones crediticias.



11. ANEXOS

- Anexo 1: Boletas de encuestas para Trabajadoras Remuneradas del Hogar y empleadores/as; cuestionarios para grupos focales.
- Anexo 2: Base de datos con sistematización de las encuestas realizadas para Trabajadoras Remuneradas del Hogar.
- Anexo 3: Base de datos con sistematización de las encuestas realizadas para empleadores.
- Anexo 4: Metodología y criterios de Evaluación Final del Proyecto MDT.
- Anexo 5: Matriz de indicadores, consolidado de los 3 países.
- Anexo 6: Estatutos de constitución de ASOCLIM – Informe de la asesoría jurídica.
- Anexo 6.1: Estatutos de ASOCLIM aprobados en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
- Anexo 6.2: Reglamento Interno – provisional ASOCLIM.
- Anexo 7: Estatutos de constitución – Informe de la asesoría jurídica IMALIMPIA.
- Anexo 7.1: Estatutos de constitución notariados IMALIMPIA.
- Anexo 7.2: Código de ética y buen gobierno corporativo IMALIMPIA.
- Anexo 8: Estados financieros ASOCLIM.
- Anexo 9: Estados financieros IMALIMPIA.
- Anexo 10: Presupuesto ejecutado proyecto MDT.
- Anexo 11: Índice de eficacia de resultados e indicadores
- Anexo 12: Índice de eficacia del objetivo específico