



# Informe Final RISE

Programa digital RISE para el fortalecimiento de habilidades y capacidades sobre salud, finanzas, género y derechos laborales de las y los trabajadores en la industria de confección textil en Guatemala

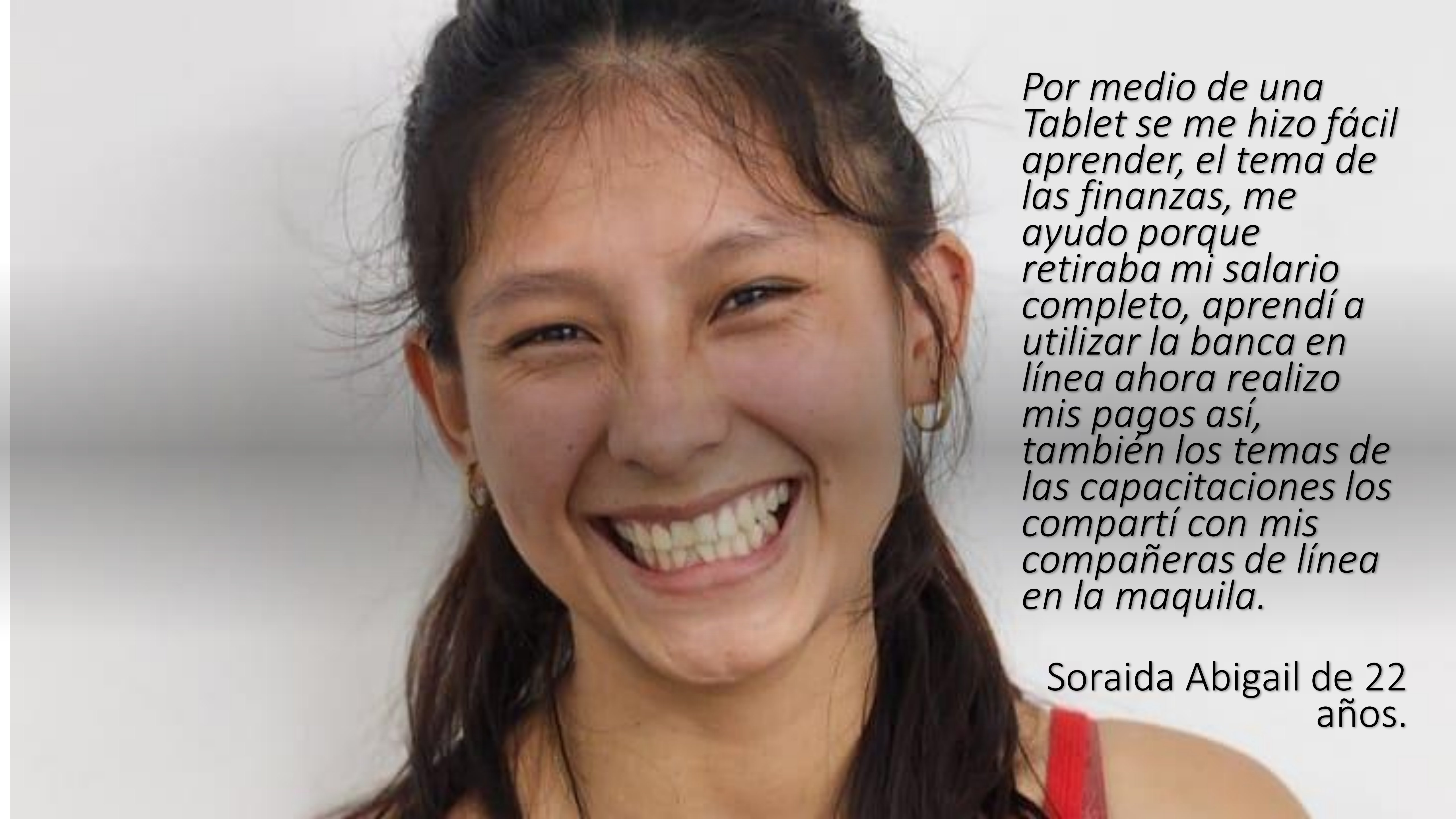


NORDSTROM

Marcas



Industria de la confección en Guatemala



*Por medio de una Tablet se me hizo fácil aprender, el tema de las finanzas, me ayudo porque retiraba mi salario completo, aprendí a utilizar la banca en línea ahora realizo mis pagos así, también los temas de las capacitaciones los compartí con mis compañeras de línea en la maquila.*

Soraida Abigail de 22 años.

## 1. Descripción general del proyecto

1.1. Antecedentes

1.2. Enfoque RISE

1.3. Objetivos

1.4. Actividades

1.5. Limitaciones

## 2. Impacto del proyecto

2.1. Metodología de Monitoreo y Evaluación

2.2. Principales Resultados del Proyecto

## 3. Lecciones aprendidas

3.1. Desafíos

3.2 Recomendaciones

4. Conclusión

5. Anexo



# 1. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO



# Proyecto de RISE

Es un programa digital de RISE que se centra en contribuir a eliminar las barreras que generan desigualdades de género, promover el empoderamiento y el acceso a la información, formación, principalmente de las mujeres trabajadoras del sector textil/maquilas, así mismo el ejercicio de sus derechos laborales en el lugar de trabajo, el programa aporta en reforzar los conocimientos los trabajadores/as frente a diversas crisis, facilitando el conocimiento, acceso y uso de herramientas digitales.

El desarrollo de la experiencia fue en el marco de la colaboración entre RISE, Nordstrom, Ralph Lauren y Target, como un programa piloto en CA, particularmente en la industria de confección en Guatemala. La implementación de dicha experiencia fue aplicada en las industrias de confección; Daontex S.A, Plaza Trading, Shinwon, por un periodo de seis meses, utilizando la metodología de formador de formadores.

## Objetivos del proyecto

Fortalecer las habilidades y capacidades sobre salud, finanzas, género y derechos laborales de las y los trabajadores de tres industrias de confección (Daontex S.A, Plaza Trading, Shinwon), con énfasis en mujeres trabajadoras.

Para lograr estos objetivos del Proyecto, se utilizó la siguiente estrategia

- Contextualización de los contenidos de los módulos de RISE
- Elaboración y grabación de **spots** informativos sobre los módulos de RISE.
- Evaluación de Necesidades de las tres maquilas sujetas del proyecto
- Línea de Base inicial y final.
- Proceso de formación mediante la metodología de Formador de Formadores.
- Fortalecimiento de capacidades a 300 trabajadoras/trabajadores y 30 gerentes.
- Capacitaciones de actualización y seguimiento al proceso de formador a formadores
- Planes de seguimiento/**sostenibilidad** generada por las maquilas
- Reflexión y cierre del proceso en cada maquila **que incluyó la presentación de resultados a Marcas y a nivel de las maquilas.**






## Acciones estratégicas desarrolladas



- ❑ Adaptar y contextualizar los módulos y materiales educativos de RISE para Latinoamérica.
- ❑ Desarrollar un diagnóstico de Necesidades con las tres industrias textiles de intervención.
- ❑ Diseño e implementar spots informativos sobre los módulos de salud, finanzas, relaciones armoniosas, manejo del stress, género y derechos laborales de las y los trabajadores.
- ❑ Liderar los procesos de actualización, formación de las trabajadoras y trabajadores, así como formación gerentes/supervisores/as, jefes/as.
- ❑ Realización de base de línea inicial y final del proceso de formación.
- ❑ Videos sobre buenas prácticas en las tres maquilas de intervención.
- ❑ La generación de historias de vida.
- ❑ Planes de seguimiento al proceso a lo interno de las maquilas.

# Alcance del programa digita RISE

Se fortalecieron los conocimientos y capacidades de 312 trabajadores/as [4% adicional de la meta establecida], gerentes/supervisores/as jefes/as de línea y Comités RISE, mediante el programa digital compuesto por 8 módulos (salud; incluido capsulas sobre salud sexual y reproductiva, finanzas, relaciones armoniosas; incluido la equidad de género y violencia de género). Al final del proceso, las maquilas asumieron el compromiso de la continuidad del programa estableciendo un plan de sostenibilidad y seguimiento a lo interno, para que los contenidos sigan siendo difundidos en el ámbito laboral y motivar a las y los trabajadores para compartir los conocimientos adquiridos en el ámbito familiar y comunidad.

	<b>312</b> trabajadores y trabajadoras
	<b>75</b> supervisores/as jefes de línea
	<b>2,486</b> (1,350 trabajadora y 1,136 trabajadores ) de diferentes líneas en el proceso de difusión.



# Proceso de difusión RISE



2,659 trabajadoras y trabajadores que recibieron el material de difusión

En los procesos de difusión se facilitaron adicional a los spots informativos, flyers impresos sobre nutrición, prevención de Infecciones de Transmisión sexual y métodos de planificación familiar, estos materiales se distribuyeron de forma personalizada entre las y los trabajadores de las maquilas.



Las y los trabajadores replicaron los contenidos de formación con 300 trabajadores.



1



1



2



3



1





# Desafíos y acciones de mitigación



Durante la implementación del proyecto, el equipo de CARE enfrentó los siguientes desafíos, los cuales requirieron negociación y adaptación para cumplir con el alcance.

	Desafíos	Medidas adoptadas para mitigarlos
1	Las temporadas altas de producción y rotación del personal, repercutió en que más del 40% de los trabajadores y trabajadoras fueron sustituidos en las primeras sesiones de formación.	Se estableció una comunicación constante con la gerencia para enfatizar sobre la importancia que se mantenga a los mismos trabajadores y trabajadoras dentro del proceso, dado que los módulos tienen una secuencia de aprendizaje y estos cambios dificultan el proceso de inicio y finalización de cada módulo.
2	El equipo técnico de proyecto requirió un rol permanente de acompañamiento a los formadores de formadores/as dado que al inicio no estaba contemplado, sin embargo, fue demandado y necesario realizar.	Se realizaron reuniones de seguimiento por módulo para evaluar las dificultades que presentaban los Formadores de Formadores e incentivar al comité para un acompañamiento directo en los procesos como corresponsables y <b>a su vez su participación activa en los procesos de formación.</b>
3	La conectividad a la red de internet en algunas etapas fue débil e impactó en la sincronización instantánea de los módulos de formación establecidos en el programa digital, lo cual no permitía contar con la certeza de capacitación a los trabajadores/es	Se implementó una coordinación y comunicación constante de acompañamiento para garantizar el cumplimiento de la formación a través de la generación de listados comprobables de asistencia de las y los trabajadores en las sesiones de capacitación
4	Fortalecer los canales de coordinación a lo interno y externo de la fábrica para garantizar que los y las trabajadoras pudiesen participar en los entrenamientos/capacitaciones	Se promovió la participación del área de dirección de la fábrica desde el inicio del proceso y en las reuniones diversas de seguimiento para fortalecer el compromiso y corresponsabilidad. Reuniones de seguimiento y coordinación con RRHH y gerencia para que fortalezca la información a los supervisores/as sobre la duración del proceso de capacitación, así como, garantizar los permisos respectivos para los y las trabajadoras.
5	La dinámica de coordinación en cada una de las fábricas fue diferenciada, algunas lentas y otras medianamente ágiles, por lo que, crear un mecanismo de seguimiento y compromiso de los Gerentes/as de Fabrica fue fundamental	Promover la participación de la Gerencia de fábrica en la planificación y seguimiento, fue un aspecto exitoso que permitió agilizar las acciones de formación
6	El contexto político en Guatemala tuvo una repercusión en el cumplimiento de las actividades en tiempo, particularmente por las actividades de resistencia ante golpe técnico de Estado <b>ante el resultado electoral del nuevo gobierno</b> , dicha situación implicó suspender algunas acciones porque no fue posible movilizarse de manera normal <b>(bloqueos de carreteras y plantones)</b>	Las diferentes actividades de resistencia ante el intento de un golpe de Estado, requirió cierres de carreteras principales y por temas de seguridad se solicitó la ampliación del proyecto para no colocar en riesgo al personal de CARE y de las fábricas.



# 2. IMPACTO DEL PROYECTO

# Metodología de seguimiento, evaluación e impacto



CARE®

RISE

Reimagining Industry to Support Equality

Se realizó un diagnóstico de necesidades para conocer la situación y condición de las mujeres y hombres dentro del sector textil en Guatemala, algunos resultados relevantes son:

- ❑ La participación de las mujeres en las maquilas ha disminuido considerablemente en la última década, pasando del 80% al 35%. Esta disminución se atribuye a diferentes causas; las empresas y los gobiernos suelen dar prioridad a la contratación de hombres por los prejuicios y estereotipos machistas sobre la contratación de mujeres, principalmente por las diferentes maquinarias industriales que utilizan en las fábricas, la línea de planchado también lo ocupan los hombres por que se argumenta que sufren menos enfermedades articulares que las mujeres, entre otras causas que son reforzados por los prejuicios patriarcales.
- ❑ La violencia en el lugar de trabajo es una realidad cotidiana. El 72% de los encuestados/as declararon vivir o haber vivido situaciones violentas en sus lugares de trabajo\*\*, el 76% de las encuestadas declaran haber sufrido este tipo de violencia, frente al 53% de los encuestados. \*\*
- ❑ Las mujeres procedentes de comunidades indígenas se enfrentan a mayores niveles de desempleo, salarios más bajos y discriminación racial

## Acciones de seguimiento y evaluación

- ❑ Se integraron criterios técnicos y metodológicos en el proceso de medición del alcance/impacto del programa RISE en las maquilas, estableciendo los parámetros de valoración por medio de estudios de Línea Inicial y una Línea Final. La muestra para ambos procesos fueron 50 trabajadoras/trabajadores de los cuales el 75% fueron mujeres y 25% hombres, para la Línea Inicial, el criterio de selección se aplicó que el 50% del número global fueron designados por la maquila y el 50% seleccionados aleatoriamente por el equipo de CARE entre los trabajadores de las diferentes líneas de producción o áreas de trabajo. En cuanto a la Línea Final el criterio aplicado fue la participación de las mismas y mismos trabajadores/as entrevistados/encuestados/as en la Línea Inicial y para los casos de rotación laboral en las maquilas se integraron nuevos trabajadoras y trabajadores en la muestra con el criterio de haber participado en los módulos de formación a fin de obtener datos confiables para el análisis comparativo del inicio y final del proceso.
- ❑ Para las acciones de seguimiento se aplicaron encuestas puntuales para la valoración de los aprendizajes, que establecieron los parámetros y contenidos de las sesiones de retroalimentación para los y las participantes **que contribuyó una mejora continua** de la metodología de Formador de Formadores. Evidencia del alcance e impacto en las y los trabajadores que participaron en el programa RISE a través de la documentación de cuatro historias de vida [2 historias en cada maquila] de las cuales fueron tres mujeres participantes y un hombre, quienes compartieron su experiencia y aprendizaje relacionado a los temas abordados en los cuatro módulos. Tres vídeos que reflejan el aporte del programa en el fortalecimiento de los conocimientos de las y los trabajadores de las maquilas, que encausó en el cambio de acciones/conductas cotidianas principalmente en temas de finanzas como la importancia del hábito del ahorro, manejo de plataformas digitales financieras y construcciones de relaciones armoniosas

\*Reflexiones y testimonios de una conferencia impartida por la profesora Ana Silvia Monzón, reconocida socióloga, académica feminista y docente de Guatemala..

\*\*STICCO, Georgina 2022. La Violencia Laboral en Guatemala en el Marco del Convenio 190 de la OIT..

# Metodología de seguimiento y evaluación

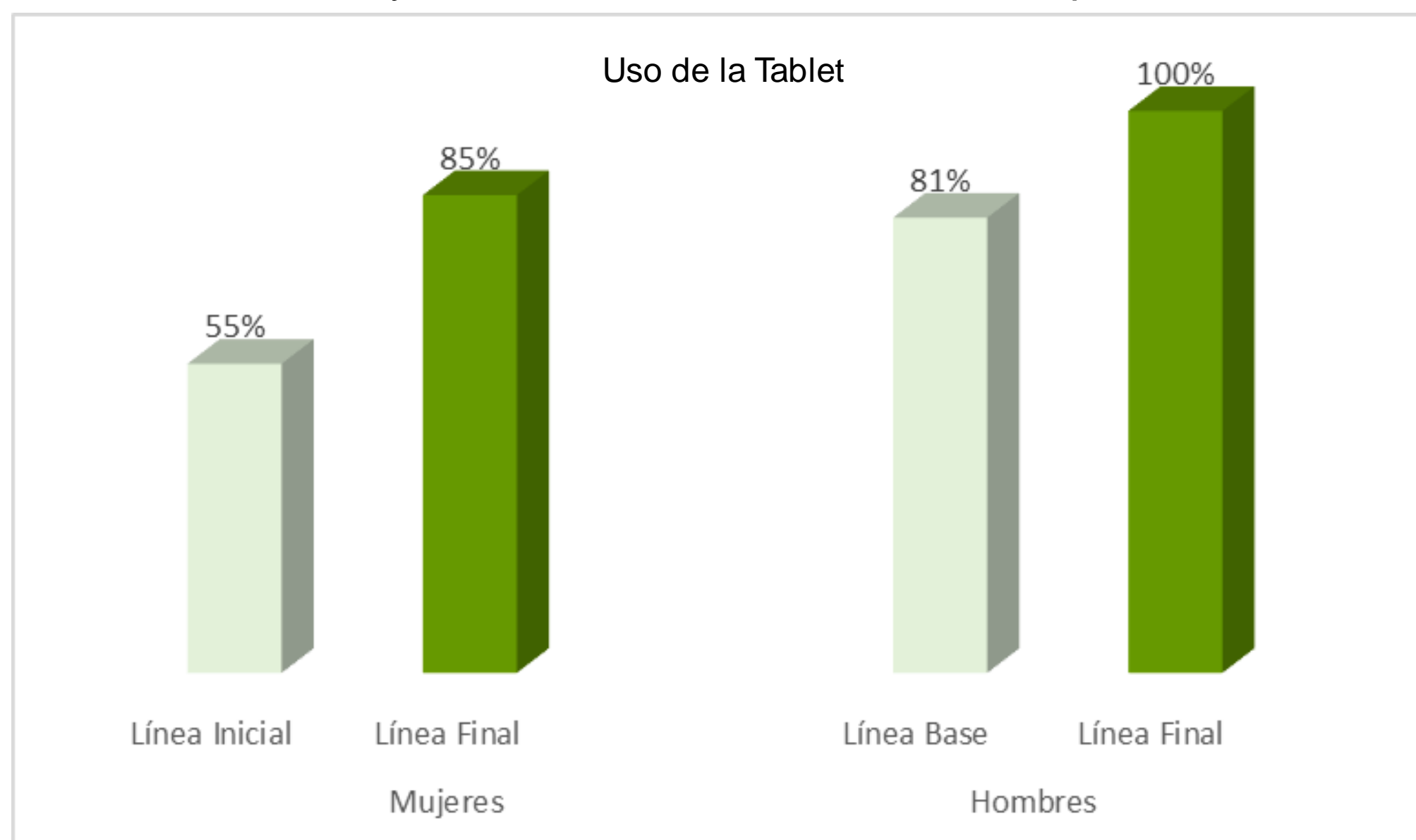


# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## COMO USAR LA TABLET

Al inicio del programa, las y los trabajadores de las maquilas que participaron en el proceso de formación, evidenciaron conocimientos y habilidades básicas en el manejo de las Tablets y dispositivos móviles. Al finalizar el proceso las y los trabajadores mostraron un mejor nivel de confianza y mayores conocimientos/habilidades en el uso de estos dispositivos debido a que los contenidos de los módulos se desarrollaron interactivamente a través de la App de RISE:

1. Al inicio del proceso el 55% de las mujeres indicaron tener la habilidad del uso de una Tablet, después de la formación el porcentaje aumentó a 85% de mujeres, en el caso de los hombres el 81% indicaron tener esa habilidad al inicio y el 100% de ellos al final de la capacitación.



Las sesiones de *actualización* de los módulos con los Formadores de Formadores, permitió identificar el alcance de los contenidos, metodología y uso de la tecnología con las y los trabajadores, expresaron:

*...qué la mayoría de los y las trabajadoras están contentos con la actividad y se muestran interesados en aprender, han manifestado que, aunque tienen miedo de tocar la Tablets, con la explicación de uso, se sienten [las y los trabajadores] más seguros y más cómodos/as al usarla.*

*Fue una buena experiencia porque se aprenden nuevas cosas y fue fácil poder utilizar la Tablet porque se explicó muy bien el tema.*

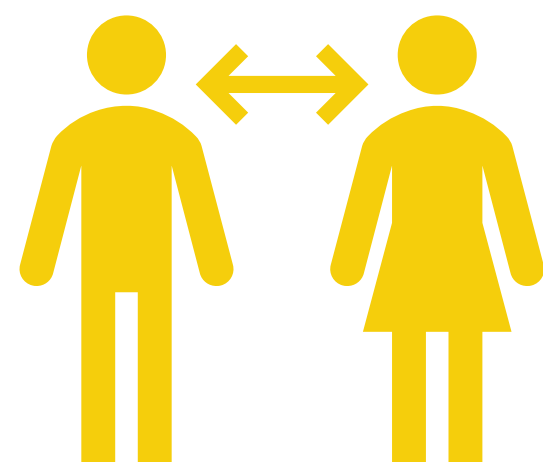
# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## HIGIENE Y SALUD

Las prácticas de higiene como el lavado de manos, uso de la mascarilla y distanciamiento social, siguen siendo las mismas medidas y mecanismos de protección contra el COVID-19, sin embargo, a nivel de las disposiciones de salubridad nacional, se han eliminado las restricciones frente al COVID-19, trasladándose a la ciudadanía la responsabilidad de protegerse.



Sobre el uso de la mascarilla como medida de protección, **indicaron** el 79% de mujeres al inicio del programa y el 82% al finalizar el proceso de formación, en el caso de los hombres el 68% en la Línea Inicial y el 76% respectivamente.



El distanciamiento social como medida de prevención fue indicado por el 69% de mujeres al inicio del programa y 81% al finalizar el proceso de formación, en el caso de los hombres el 73% en la Línea Inicial y el 76% respectivamente.



El lavado de manos como medida de prevención ante la propagación de enfermedades, el 75% de mujeres al inicio del programa lo aplicaba y 81% al finalizar el proceso de formación, en el caso de los hombres el 68% en la Línea Inicial y el 70% respectivamente.



El abordaje en el programa de formación permitió profundizar con las y los trabajadores temas de higiene y salud general, la importancia de compartir con sus familias el correcto lavado de manos e higiene general al cual solicitaron material de apoyo [Flyers].

Sobre el COVID indicaron que la información llegó con demora por lo que refirieron: *el tema está muy bueno ya que entraron en pánico cuando inició la pandemia.*

***Los conocimientos que adquirí durante la capacitación fueron sobre COVID, higiene, como lavarse las manos y como administrar el dinero.***

***Después de recibir las capacitaciones, compartí lo aprendido con mi familia, el tema financiero es algo que mi madre nos ha enseñado, que ahorrar es bueno y que hay que hacerlo.***

***Es la primera vez que participo en un proceso de capacitación digital, me llamó la atención el tema de cómo administrar el dinero y eso me motiva a pensar en ahorrar a futuro.***

***Para mí la mejor forma de recibir una capacitación es presencial y los tiempos que duran los módulos me parecen bien, con el módulo de salud familiar aprendí sobre métodos anticonceptivos, me gustaría aprender más sobre los métodos de planificación, saber cómo funcionan y cual funciona mejor. - durante el proceso me sentí apoyada porque las personas que estuvieron capacitando ayudaban a que el aprendizaje con las tablets fuera más fácil, explicaban bien los módulos y nos indicaban como manejar la aplicación.***

***De los módulos de la aplicación me interesé más en los temas de higiene, la importancia de lavarse las manos, lavar los alimentos. Del módulo sobre el manejo del estrés y relaciones armoniosas, aprendí que debe hacer un balance en las responsabilidades de las tareas del hogar.***

***Priscila, trabajadora***



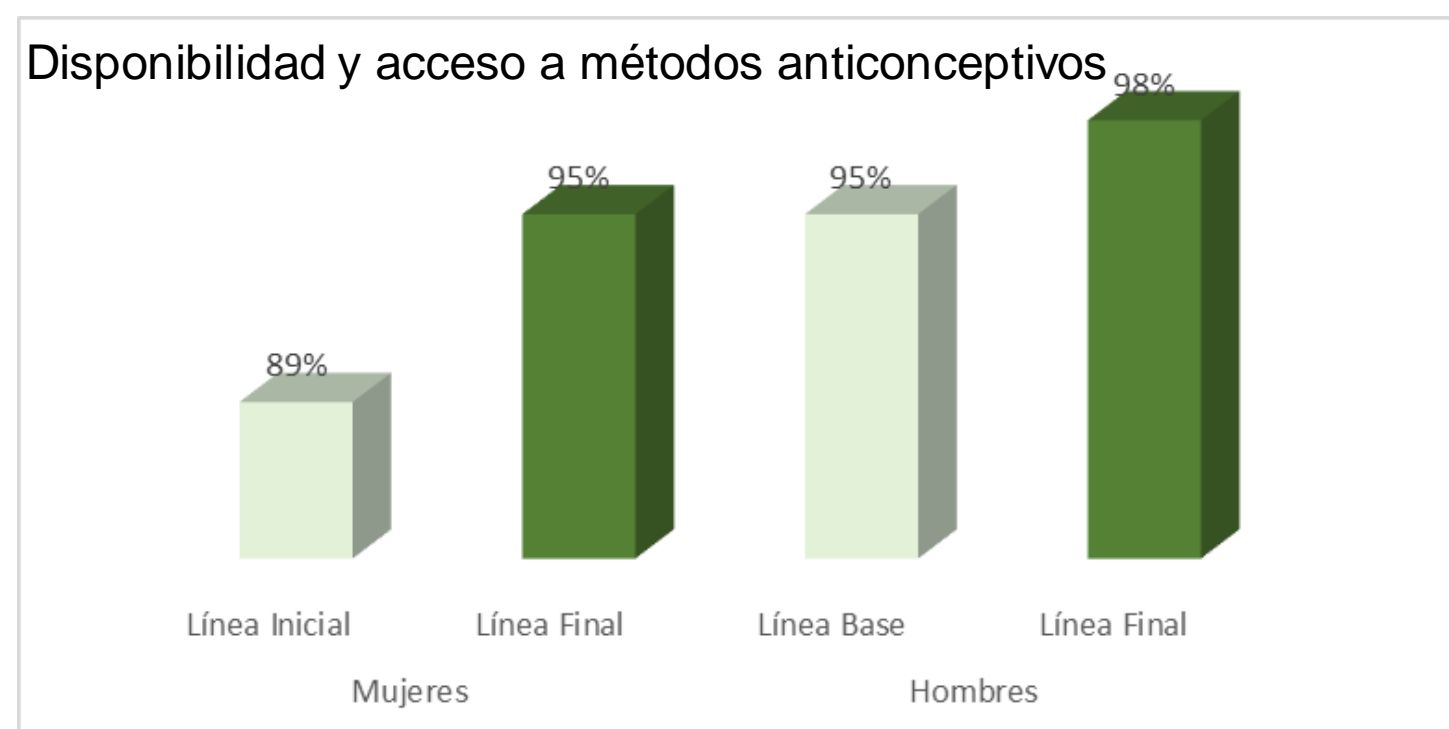
# IMPACTOS DEL PROGRAMA



## SALUD FAMILIAR

### Disponibilidad de los servicios y productos modernos de planificación familiar (condones, píldoras, DIU, etc.).

Al inicio del programa de formación, las y los trabajadores participantes indicaron sobre la disponibilidad y acceso a métodos anticonceptivos, en el caso de las mujeres el 89% y al cierre de la formación el 95%, en el caso de los hombres al inicio el 95% y al final el 98%, hubo un aumento de 6 puntos porcentuales para las mujeres y 3% para los hombres.

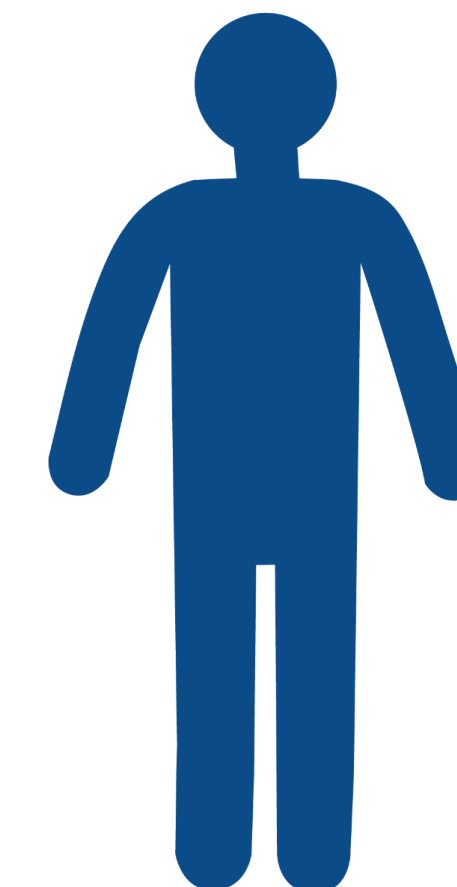


Al indagar el tipo de métodos que utilizan, en promedio el 35% de mujeres y 12% hombres no respondieron, porque no tienen una pareja, así como un indicativo que para las mujeres sigue siendo un desafío y un tema sensible abordar sobre los métodos de anticoncepción.

### Trabajadoras y trabajadores que no respondieron sobre el uso de métodos de planificación familiar



En caso de las mujeres la línea inicial el 34% y en la línea final el 35%



En el caso de los hombres en la línea inicial el 22% y en línea final el 13%

### ¿Cuánto es el tiempo mínimo que considera usted, debería asignarse a la lactancia materna?

Sobre la temporalidad de la lactancia materna el 56% de las mujeres en la línea inicial y el 74% en la línea final.

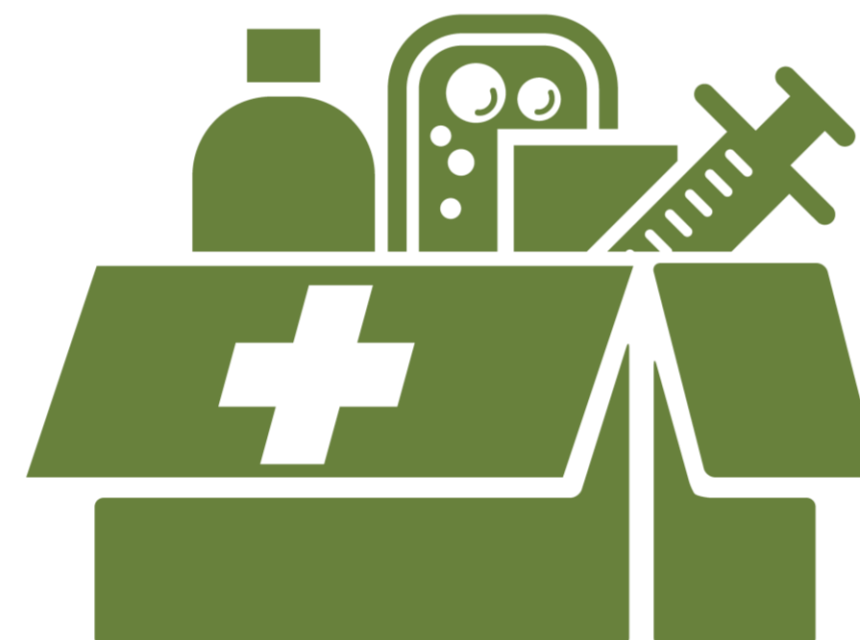
En el caso de los hombres el 50% en la línea inicial y el 56% en la línea final.

Esto evidencia que se cuenta con mayor información sobre el tiempo mínimo para la lactancia materna



### Métodos de planificación familiar que está utilizando

En el caso de las mujeres, las inyecciones y algún tipo de implante en un 9%, y las pastillas en un 12%, para los hombres el condón es el método más utilizado en un 39%, las inyecciones el 11% para ambos, y ninguno reportó el uso de la vasectomía, así como la práctica del método anticonceptivo natural. Manteniéndose los métodos con mayor uso tanto en la 'Línea Inicial y Línea Final.







*Conocí el programa de RISE por medio de la enfermera de la maquila, durante las capacitaciones aprendí a usar la Tablet porque no sabía, también a como ahorrar y a compartir la información con mi familia. De los módulos que recibí el que más me llamó la atención fue el de ahorro, el de salud y como usar la banca en línea. No sabía cómo administrar mi dinero, antes sacaba el dinero con mi tarjeta, pero después de la capacitación ya no, ahora lo hago por medio del teléfono.*

*En el módulo de relaciones armoniosas y manejo del estrés aprendí sobre prevención de la violencia, que la mujer no debe dejar que la humillen, no debe agachar la cabeza, las mujeres también podemos salir adelante y defendernos, no necesitamos que alguien venga y nos violente.*

*Con respecto al tema del abuso laboral, si hubo cambios porque yo estaba realizando otras cosas que no tenía que hacer, era un trabajo más para hombre, pero ahora ya no, me cambiaron de área, no fue por decisión del supervisor de línea, fue con el apoyo del gerente de personal.*

*También he visto cambios en las relaciones entre las y los compañeros de trabajo, porque a veces están alterados todos, así como estresados y ahora están más tranquilos, hay mejor comunicación y antes no era así.*

*Olimpia Magdalena Sipac de León.*

*Formadora de Formadores*

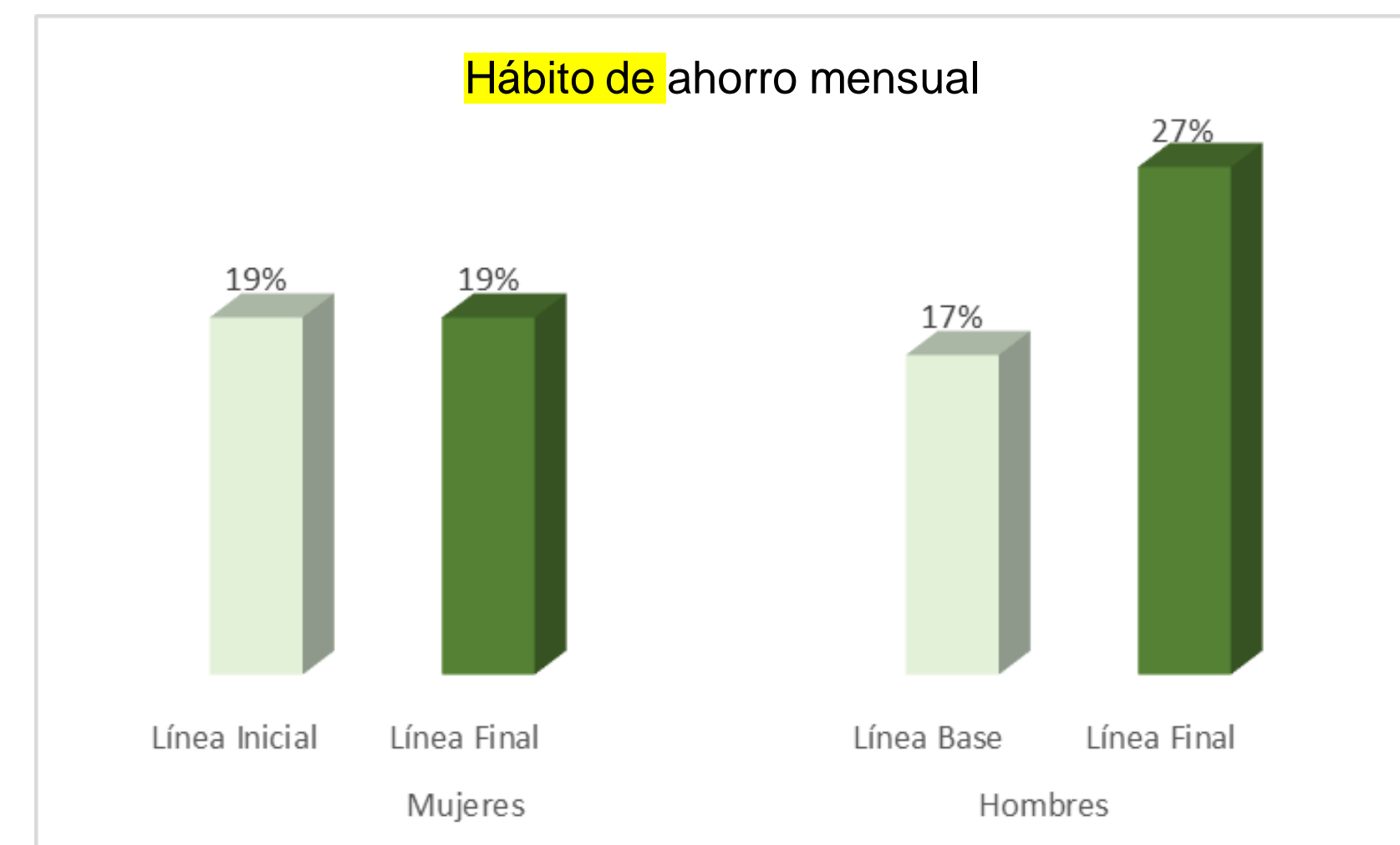
# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## GESTION DE LAS FINANZAS

### Habito de ahorro mensual

Al inicio del programa los hábitos de ahorro de las y los trabajadores de las maquilas, de acuerdo con los parámetros de medición, los datos al inicio y final del programa son los siguientes:

1. Ahorro mensual; las mujeres el 19% en la línea inicial y 19% en la línea final, en el caso de los hombres el 17% en la línea inicial y 27% en la línea final.
2. Ahorro en la mayoría de los meses; las mujeres el 20% en la línea inicial y 28% en la línea final y el 19% de hombres en la línea inicial y el 18% en la línea final
3. Un ahorro ocasional; las mujeres el 24% en la línea inicial y 21% en la línea final y el 44% de hombres en la línea inicial y el 32% en la línea final
4. No tiene el hábito del ahorro; las mujeres el 13% en la línea inicial y 13% en la línea final y el 13% hombres en la línea inicial y el 17% en la línea final.



### Las razones principales por las que no se ahorra.



	Línea inicial	Línea final
<b>Mujeres</b>		
Gastos personales	15%	19%
Gastos familiares	21%	33%
Monto salarial no es suficiente	22%	20%
<b>Hombres</b>		
Gastos personales	17%	38%
Gastos familiares	38%	40%
Monto salarial no es suficiente	15%	20%

Las razones por las que las y los trabajadores no tienen las condiciones adecuadas para mantener el hábito del ahorro ha aumentado al cierre del programa, esto puede deberse al aumento del costo de la canasta básica e inflación de precios, sin embargo, expresaron que es importante ahorrar.

El hábito del ahorro en el caso de las mujeres en la línea final del programa se ha mantenido y en el caso de los ha aumentado 10 puntos porcentuales.



En una maquila se elaboraron alcancías y se distribuyeron con las y los trabajadores durante la capacitación, para incentivar el ahorro, un trabajador expresó: *que estaba muy contento con lo que estaba aprendiendo y que le regalaría la alcancía a su hijo para motivarlo también a ahorrar.*

# IMPACTOS DEL PROGRAMA

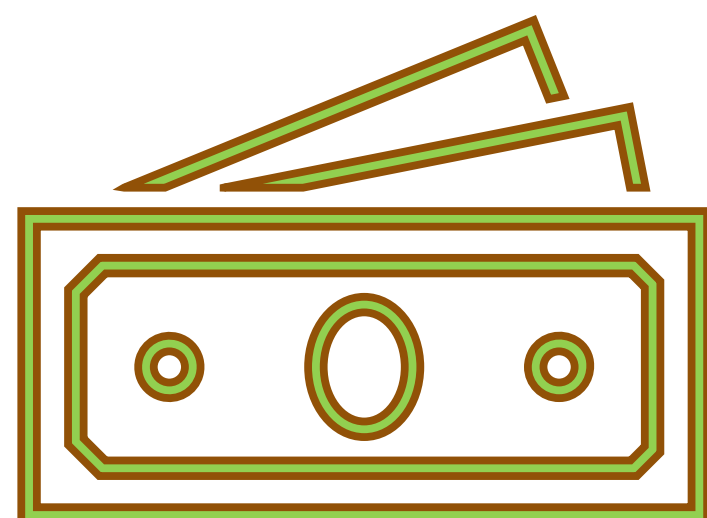
## SERVICIOS FINANCIEROS DIGITALES

### Modalidad de pago de salarios

La principal forma de pago en las maquilas de acuerdo con la información recopilada, un alto porcentaje [96% de las mujeres y 94% de los hombres] es a través de depósito a una cuenta bancaria, sin embargo, se identificaron otras modalidades de pago:

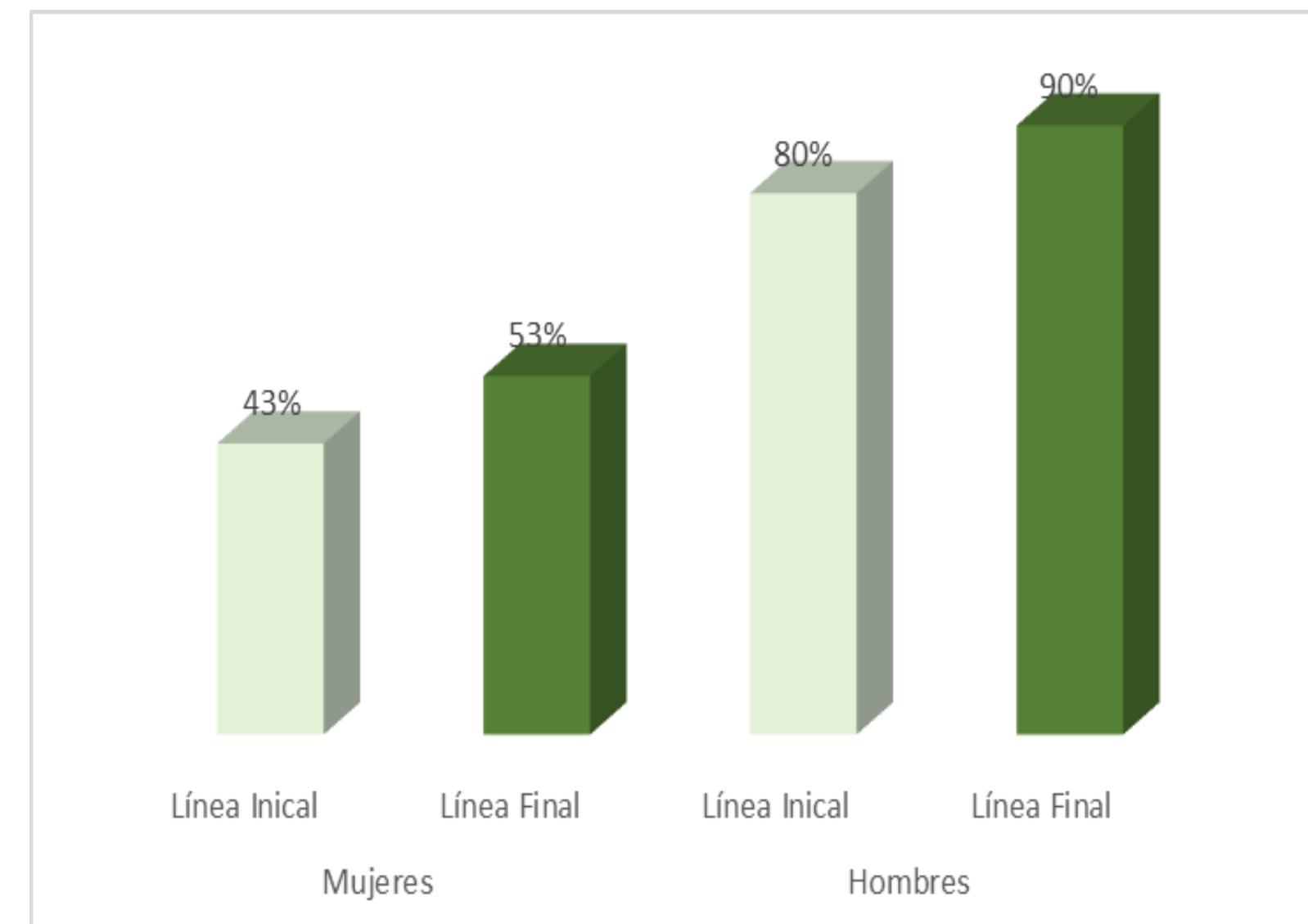
1. Pago en efectivo en la línea inicial 2% de las mujeres y 0% en la línea final y en el caso de los hombres el 0% en la línea inicial y el 4% en la línea final.
2. Transferencia móvil en la línea inicial 2% de las mujeres y en la línea fina 0% y en el caso hombres 0% en la línea inicial y línea final.
3. Pagos con cheque 1% de las mujeres en la línea final únicamente y para los hombres el 0% en la línea inicial y línea final.

### Principales transacciones realizadas desde los servicios digitales financieros



Las principales transacciones tanto para mujeres y hombres en la aplicación financiera es el pago de servicio eléctrico, tiempo de aire/internet móvil [a celulares], transferencia a familiares y amigos, pago de alimentos, alquileres, créditos, gastos de estudios [pago de colegiatura] y servicios médicos.

### Uso de servicios financieros digitales



El uso de una aplicación móvil financiera aumentó al cierre del programa de formación:

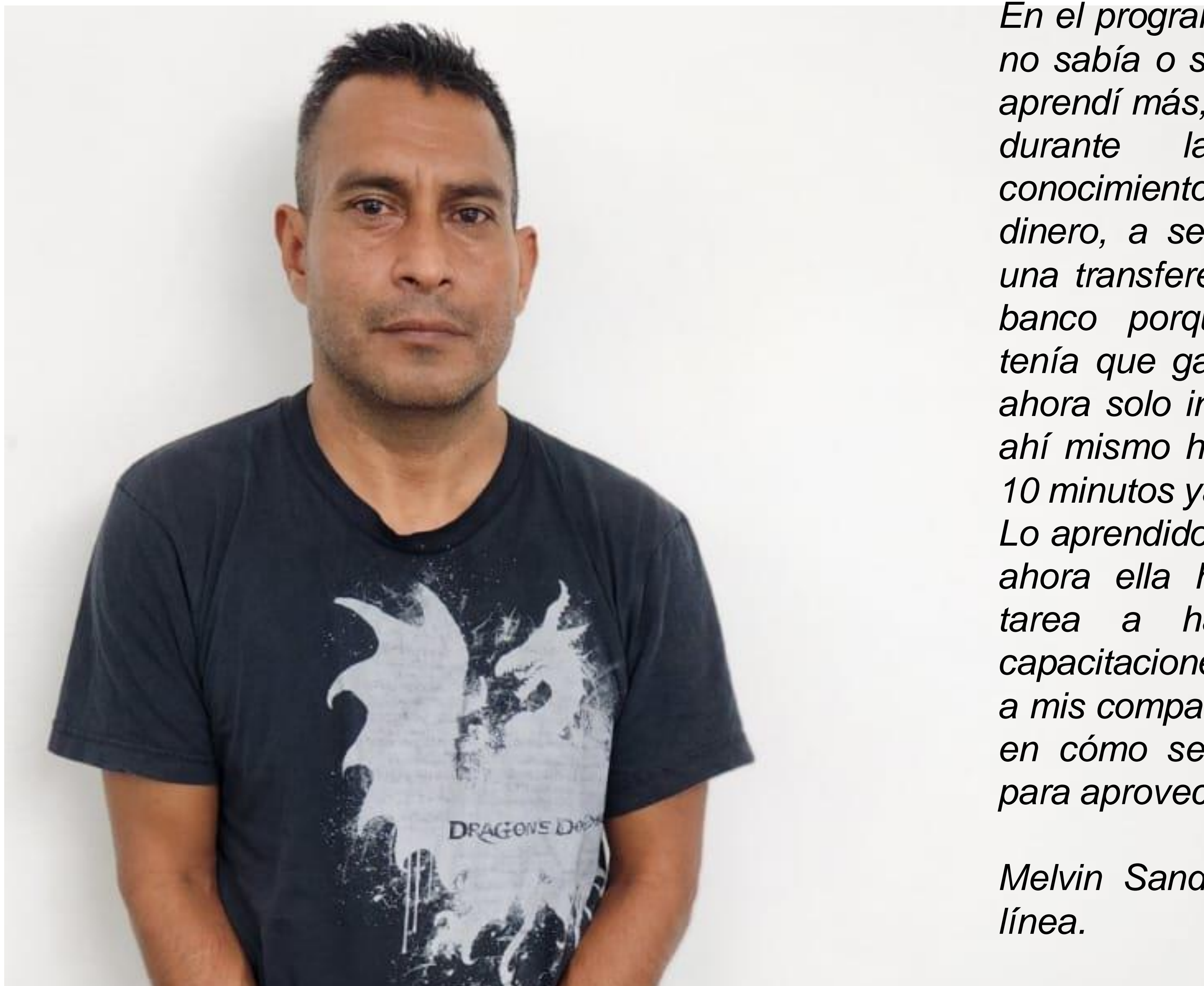
- Mujeres en la línea inicial un 43% hacían uso de servicios financieros digitales y en la línea final el 53%.
- Hombres en la línea inicial un 80% utilizaba los servicios financieros digitales y en la línea final el 90%.

En los eventos de formación, todas y todos los participantes estuvieron de acuerdo en que el uso de la banca en línea y el uso de las cuentas digitales es más seguro y fácil, además que ya lo utilizan después de conocer como hacerlo.

*En el programa RISE aprendí cosas que no sabía o sabía poco, ya con la Tablet aprendí más, es eficiente y muy práctico, durante la capacitación, adquirí conocimientos sobre manejar mejor mi dinero, a ser más eficiente para hacer una transferencia, ya no tengo que ir al banco porque me quedaba retirado, tenía que gastar en transporte, tiempo y ahora solo ingreso a mi teléfono móvil, ahí mismo hago la transferencia en 5 o 10 minutos ya está listo...*

*Lo aprendido lo compartí con mi esposa, ahora ella hace pagos en línea, una tarea a hacer después de estas capacitaciones sería capacitar yo mismo a mis compañeros de trabajo y mi familia en cómo se maneja un teléfono móvil para aprovecharlo más.*

*Melvin Sandoval Dávila, Supervisor de línea.*

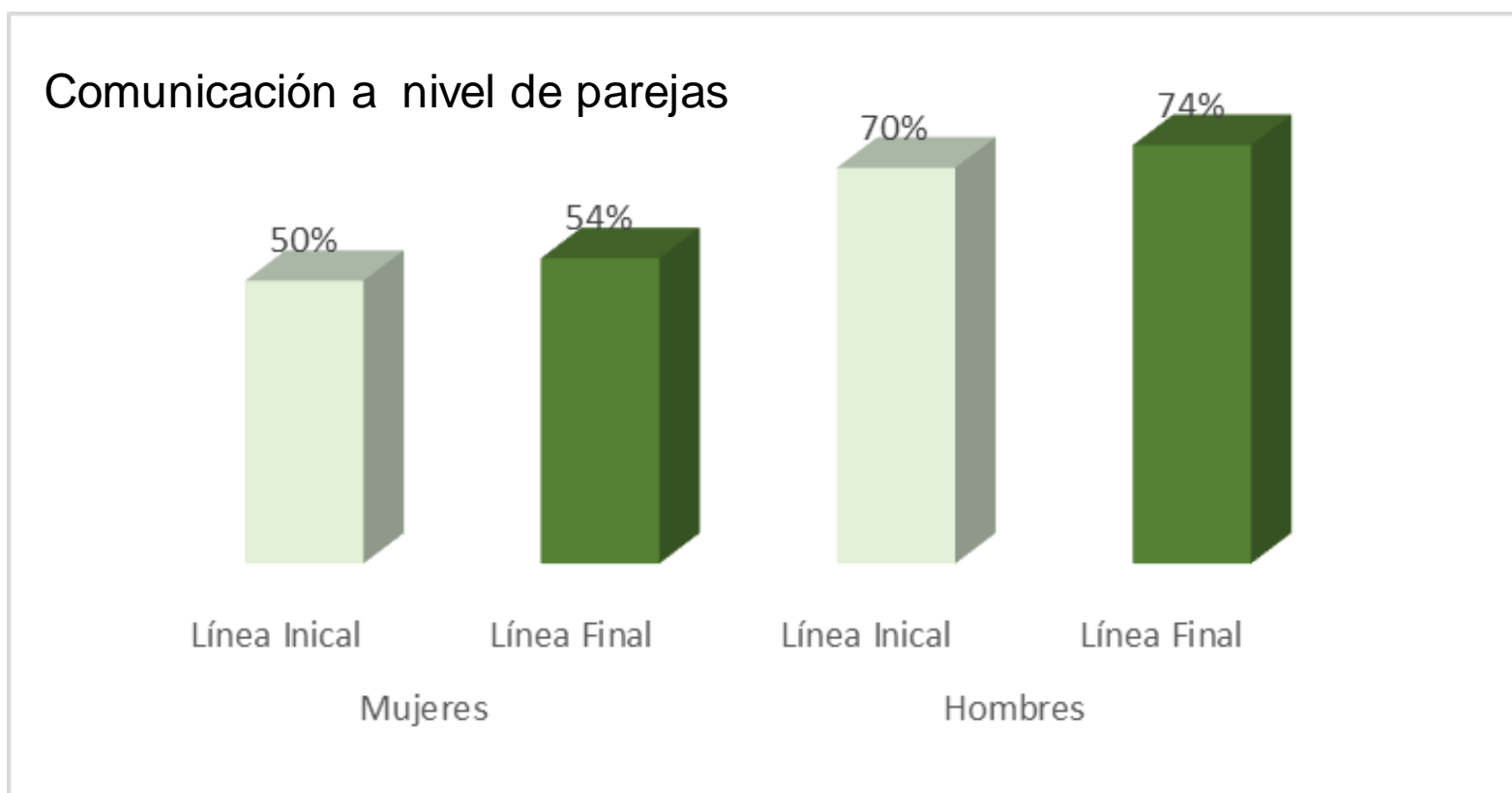


# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## CONSTRUYENDO RELACIONES ARMONIOSAS

Respecto a la construcción de relaciones armoniosas, al inicio del programa la seguridad de expresar a su cónyuge o pareja los problemas en casa, un número considerable tiene la confianza, al finalizar el programa ha habido un aumento porcentual mínimo, un porcentaje considerable del 29% [promediado] de trabajadoras y trabajadores no tienen con una pareja al momento de implementar el proceso de formación.

1. Las mujeres en la línea inicial el 50% tiene confianza de compartir con sus parejas sus problemas y en la línea final el 54%.
2. Los hombres en la línea inicial el 70% tiene confianza de compartir con sus parejas sus problemas y en la línea final el 74%.

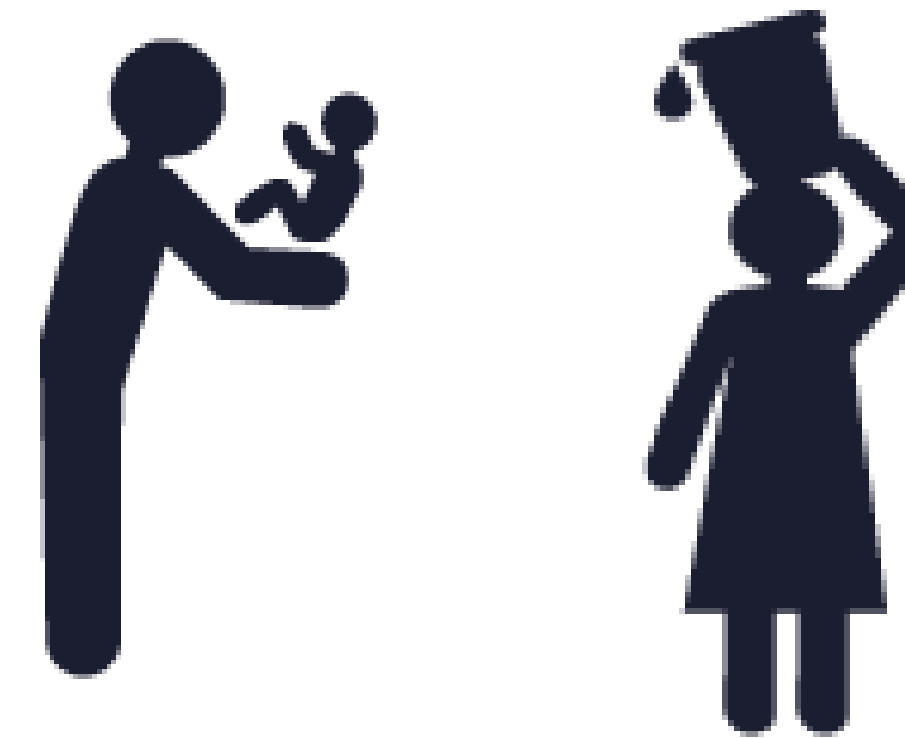


El 28% de las trabajadoras participantes en el programa no tienen ningún cónyuge o pareja.



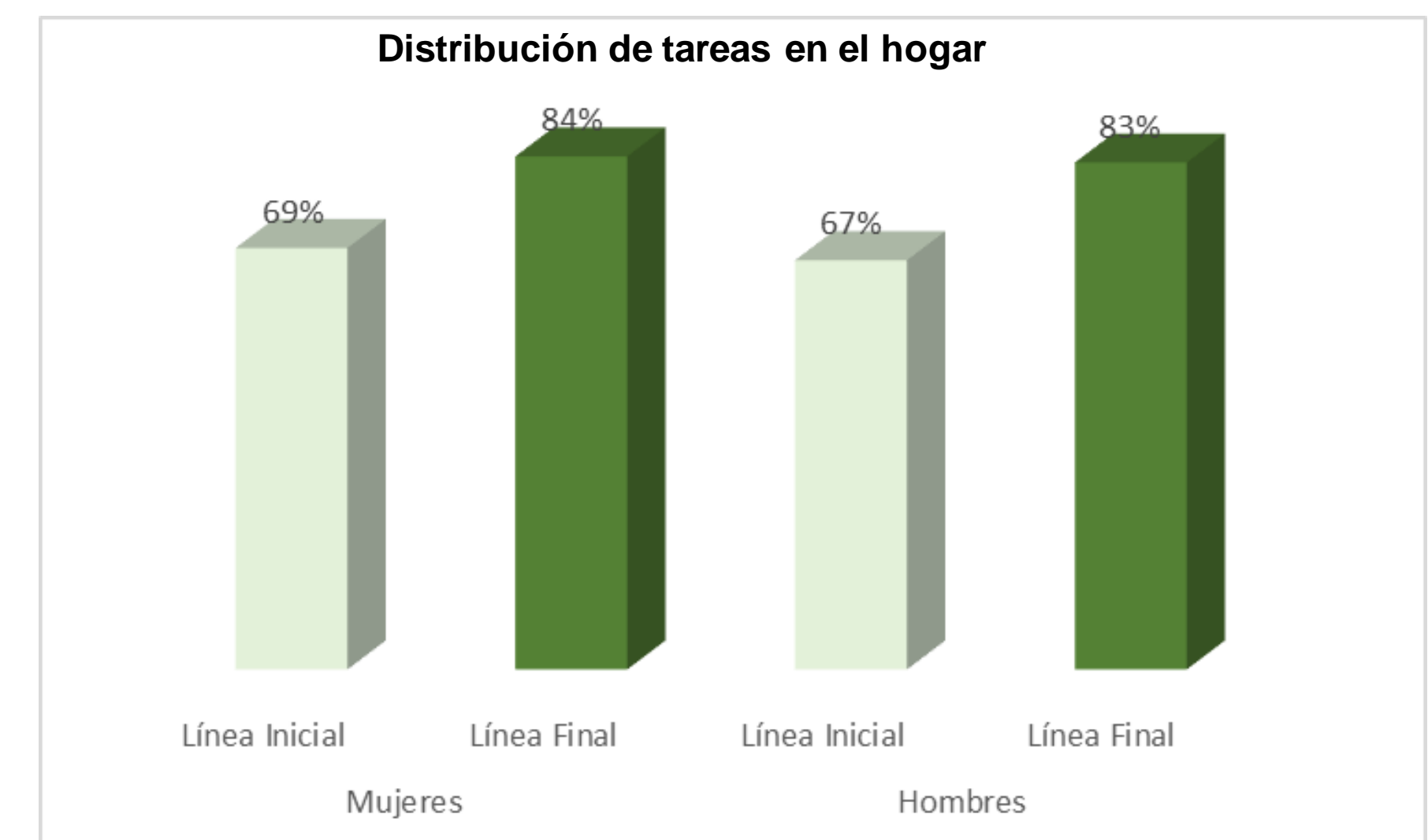
El 30% de los trabajadores participantes en el programa no tienen ningún cónyuge o pareja.


**La comunicación es importante para resolver los problemas ya sea en el hogar o en el trabajo...** refieren las y los trabajadores en los eventos de actualización con el grupo de Formador de Formadores



## La asignación de tareas en el hogar

Sobre la asignación de las tareas en el hogar, al inicio del programa un porcentaje considerable estaba de acuerdo con la afirmación que son las mujeres las que deben ocupar más tiempo. Para el cierre del programa ha cambiado su percepción y un 84% de las mujeres rechazan que sean ellas las que ocupen más tiempo en las tareas en el hogar y para el caso de los hombres un 83% están en desacuerdo que sean las mujeres que ocupen más tiempo en las tareas en el hogar.





*Conocí del programa de formación de RISE, porque la empresa me eligió para que me capacitara, por medio de Recursos Humanos, durante la capacitación aprendí muchas cosas, entre esas a cómo tratar a mis compañeros y como usar una Tablet. Esos conocimientos los compartí con mis hermanos y con compañeros de trabajo.*

*De todos los módulos que recibí, el de salud familiar me llamó la atención, hablaron de los métodos anticonceptivos, fue el que más me interesó porque me enteré de muchas cosas que no sabía, uno de los cambios en mi vida, considero que fue el trato con mi esposa, porque ahora sé cómo hablarle, expresarme y como abordar los temas cuando hay un problema.*

*Si tuviera la oportunidad de volver a replicar el curso en un futuro o de aplicarlo, les mostraría a más personas cómo es el programa RISE, la mejor manera de aprender en las capacitaciones es de forma presencial, en el proceso de capacitación donde se habló de género y prevención de violencia, aprendí a cómo solucionar los conflictos, también lo aprendido en el módulo donde habla de las responsabilidades en el hogar, ahora lo aplico en mi casa y le ayudo a mi esposa.*

*He notado bastante los cambios con mi pareja y también dentro de la maquila, ha habido cambios entre los compañeros trabajadores y las trabajadoras, hay más respeto, ahora ya saben cómo expresarse con las mujeres, no hacerlo de una mala forma, después de las capacitaciones que recibí, ahora los supervisores ya saben cómo pedir las cosas de mejor manera.*

***Freddy Josué Cifuentes, Trabajador y Formador de Formadores.***

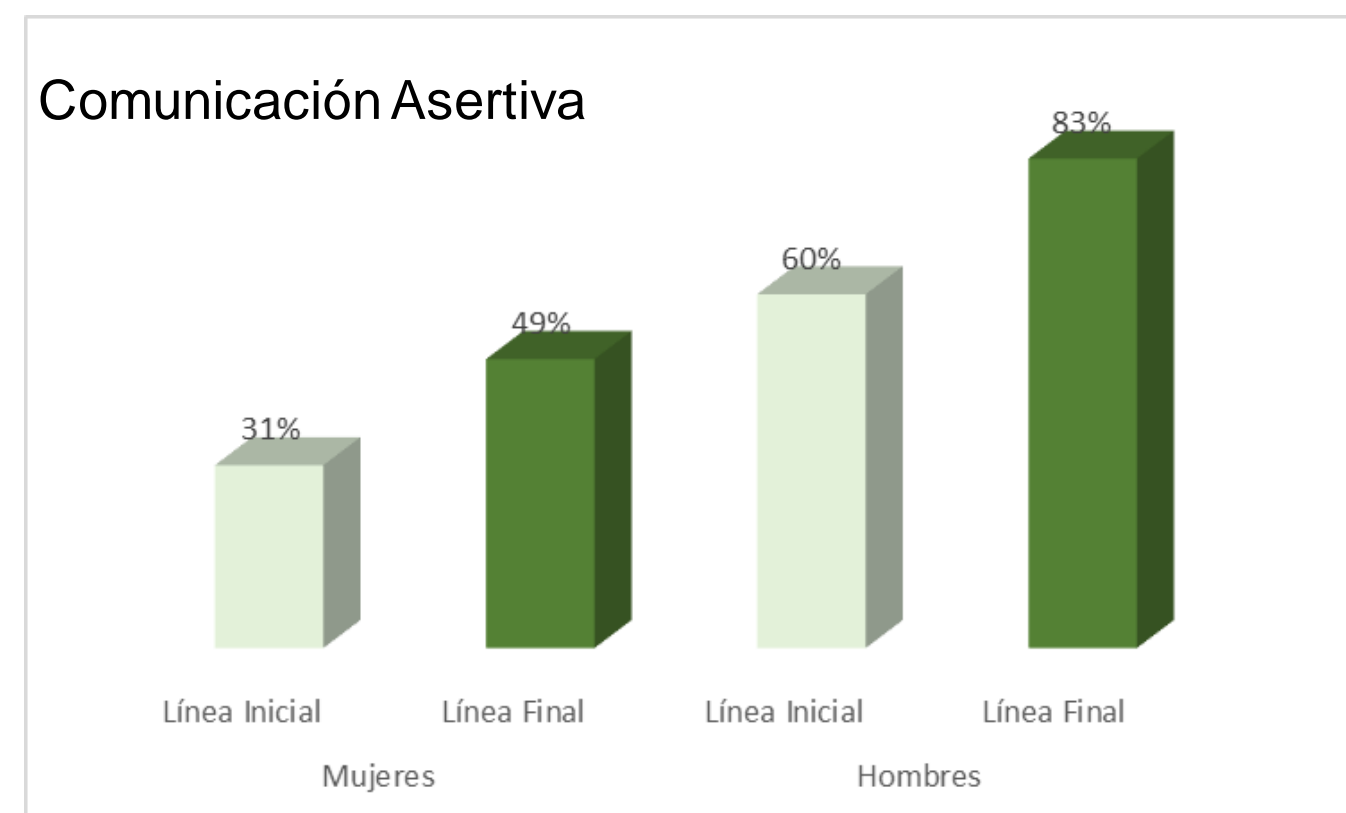
# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## CONSTRUYENDO RELACIONES ARMONIOSAS

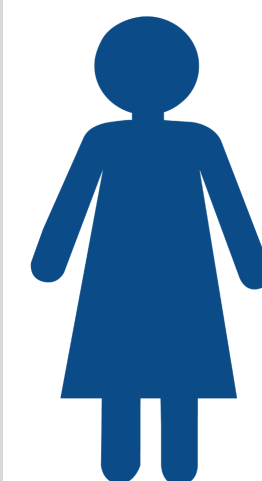
### Comunicación asertiva para comunicar las necesidades a otras personas

La comunicación asertiva es un aspecto fundamental para mantener las relaciones armoniosas, al inicio de la formación, la seguridad de comunicar de manera asertiva en el caso de las mujeres y hombres participantes era débil, después de participar en el programa, la percepción en comunicar de manera asertiva ha aumentado en un porcentaje considerable para las y los trabajadores participantes:

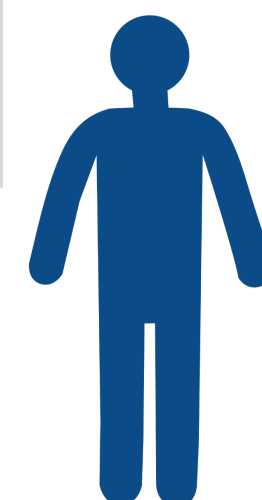
1. Las mujeres en el inicio del programa reflejan un 31% de ellas tener la seguridad de comunicar sus necesidades asertivamente y un 49% al final del proceso.
2. Los hombres en el inicio del programa reflejan un 60% tener la seguridad de comunicar sus necesidades asertivamente y un 83% al final del proceso.



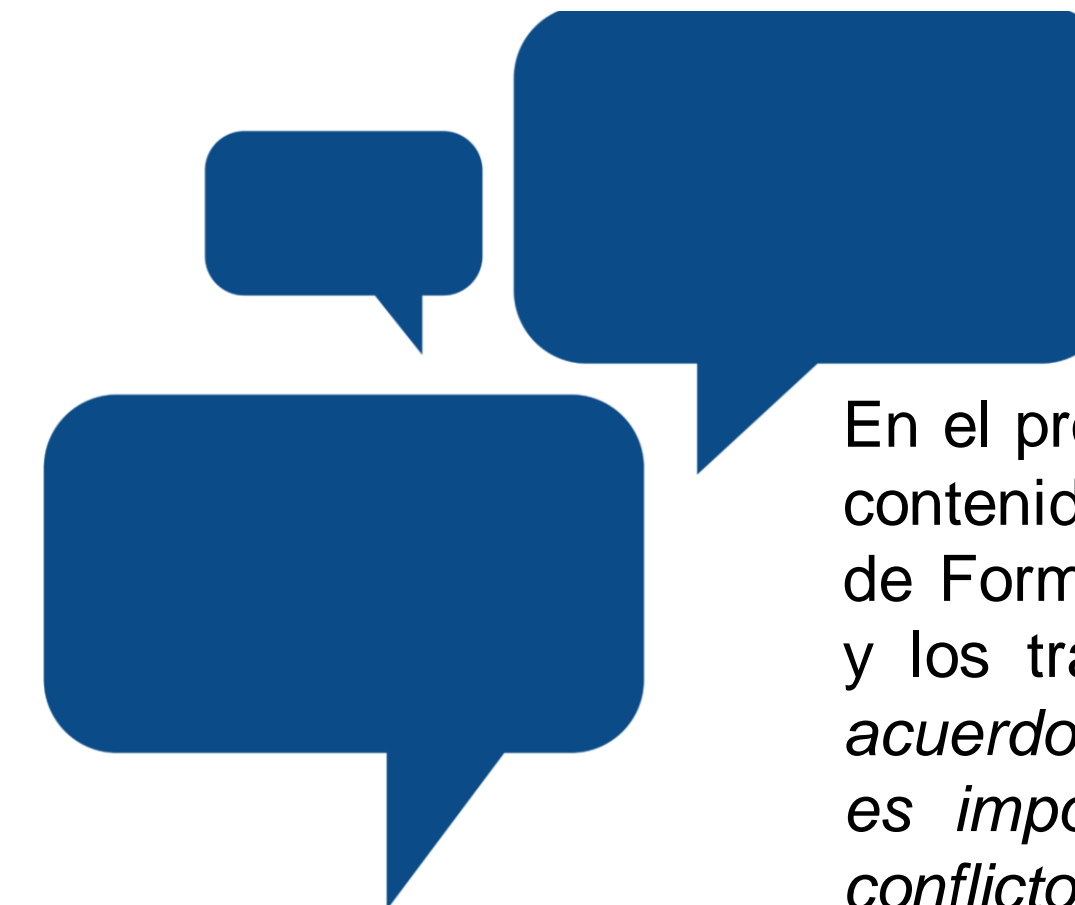
### Seguridad para abordar con un gerente o superior sobre un problema en el trabajo



- El nivel de confianza de las mujeres en la línea inicial fue el 38% y el 38% en la línea final, situación que se mantuvo.



- El nivel de confianza de los hombres en la línea inicial el 37% y el 38% en la línea final.



En el proceso de actualización de contenidos con los Formadores de Formadores, refirieron que las y los trabajadores *estuvieron de acuerdo en que la comunicación es importante para resolver los conflictos de forma armoniosa*

### Toma de decisiones equitativas entre mujeres y hombres

- Las mujeres al inicio del proceso han indicado su desacuerdo en la toma de decisiones exclusiva para los hombres en un 78%, al finalizar el programa ha aumentado a un 92%.
- Los hombres al inicio del proceso indicaron su desacuerdo en la toma de decisiones exclusiva para los hombres 67%, al finalizar el programa ha aumentado a un 100%.



El programa sensibilizó de manera significativa a los hombres en cuanto a la toma de decisiones equitativas entre mujeres y hombres

# IMPACTOS DEL PROGRAMA

## MANEJO DEL ESTRÉS

### Actitud frente a situaciones difíciles

Al inicio del programa, los mecanismos de toma de decisión frente a una dificultad, las y los trabajadores han mantenido las mismas prácticas, con un aumento porcentual mínimo, pero significativo en un contexto social, familiar en la que pueden enfrentar situaciones de alto impacto y cambiantes por diversos factores.

#### Tomar la decisión rápida y por cuenta propia

- Las mujeres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 8% y en la línea final en un 7%.
- Los hombres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 11% y en la línea final en un 14%.

#### Reflexionar y tomar la decisión por cuenta propia

- Las mujeres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 33% y en la línea final en un 43%.
- Los hombres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 42% y en la línea final en un 44%.

#### Reflexionar y buscar un consejo para tomar la decisión

- Las mujeres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 22% y en la línea final en un 50%.
- Los hombres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 25% y en la línea final en un 49%.

#### Evitar el problema

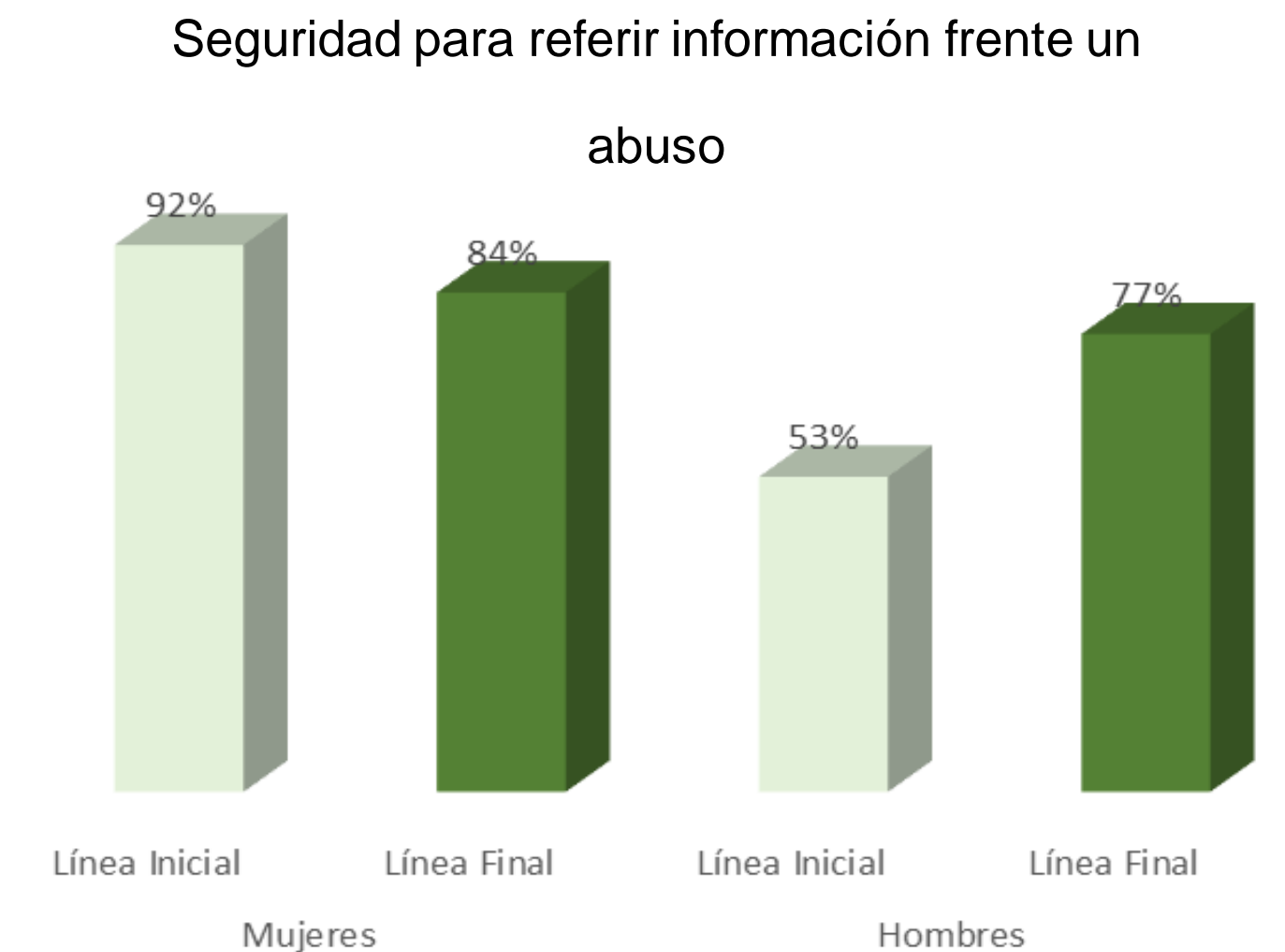
- Las mujeres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 31% y en la línea final en un 36%.
- Los hombres en la línea inicial emplean este mecanismo en un 11% y en la línea final en un 33%.

### Manejo de información sobre como accionar frente a un abuso de una compañera de pareja o familiar.

Lo relacionado a orientar a alguna persona en el trabajo sobre la violencia que pudiera estar enfrentando:

El 92% de las mujeres en la línea inicial indicó contar con información para poder apoyar y el 84% en el cierre del proceso, esto puede atribuirse a que las mujeres toman conciencia más amplia sobre la dimensión de la violencia de género desde su situación personal, **la diferencia de los seis puntos porcentuales es el reflejo de la rotación de personal femenino en las maquilas.**

En el caso de los hombres el 53% en la línea inicial indicó contar con información para poder apoyar y el 77% en el cierre del proceso



### ¿Hay momentos en un trabajador merece que su supervisor le grite?

Sobre el planteamiento las y los trabajadores respondieron qué:

- Las mujeres indicaron en un 48% en la línea inicial y un 49% en la línea final, estar en desacuerdo con este tipo de acciones.
- Los hombres indicaron en un 47% en la línea inicial y un 44% en la línea final, estar en desacuerdo con este tipo de acciones.





**Objetivo**

Analizar e implementar un programa dixital para o desenvolvemento de habilidades e competencias sobre cloud, comercio electrónico e análise de datos e ferramentas de colaboración en Galicia, con obxectivo de promover a innovación e a competitividade das pemes e autónomos.

Procesos de formación con:

- Cloud (AWS, Azure, GCP)
- Comercio electrónico
- Análisis de datos
- Herramientas de colaboración

# 3. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

## LECCIONES APRENDIDAS DEL PROYECTO

- La importancia de trabajar de manera equitativa y facilitar las condiciones de diálogo entre pares, para generar condiciones de relacionamiento respetuosos y armoniosas, así como la prevención de situaciones que afecte su desarrollo personal en su ejercicio laboral, permite generar condiciones de cambios significativos.
- El proceso de formación permitió identificar nuevos liderazgos, conocer fortalezas y limitaciones que enfrentan las y los trabajadores, permitiendo establecer espacios laborales más inclusivos, justos y creativos para el avance y crecimiento personal de los y las participantes.
- El abordaje específico de la prevención de violencia de género, la promoción de la salud sexual y reproductiva, son ventanas de oportunidad de trabajo con las trabajadoras y trabajadores para crear condiciones equitativas, desnormalización de las violencias, mecanismos de auto-cuidado, ejercicio de derechos y de respeto que fortalezca el trabajo en las fábricas.
- La importancia de realizar alianzas estratégicas con instituciones financieras para conocer el manejo de servicios financieros digitales y aspectos relacionados a los créditos permite contribuir en la prevención de actos delictivos en contra de los trabajadores/as, seguridad en sus gestiones financieras y uso del tiempo en otras actividades que fortalecen sus diversos ámbitos de vida; sociales y familiares.
- Considerar un área psicológica en las fábricas o facilitar procesos desde un enfoque psicosocial dirigido a trabajadores/as puede ser una ventana de oportunidad para contribuir de manera profunda al manejo del estrés, la capacidad de resiliencia ante diversos conflictos internos y externos al ámbito laboral, y otros aspectos que aporten a mejores condiciones emocionales de los trabajadores/as.





## Recomendaciones

1. **Que el programa de RISE complemente** la formación digital con amplias sesiones de formación presencial para las y los trabajadores, con énfasis en la prevención de Violencia Basada en Género
2. **En el marco del programa**, se sugiere que, dentro del proceso de implementación de iniciativas en coordinación con gerentes/supervisores/as jefes/as de las maquilas, se adecuen los horarios y las metas de producción para el personal que participa en el proceso de capacitación
3. **El programa considere** implementar procesos pilotos sobre masculinidades positivas en las maquilas en donde mayoritariamente los trabajadores son hombres, promoviendo así el cambio de imaginarios y estereotipos relacionadas a los roles de género, normas sociales establecidas y prevención de la violencia de género.
4. Proporcionar a las y los trabajadores espacios más amplios para el fortalecimiento de sus conocimientos, principalmente sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos, para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y manejo/tratamiento de enfermedades que les afecte en su ámbito laboral .
5. Se recomienda que las marcas impulsen y garanticen Espacios Amigables de Lactancia Materna para las mujeres, como un beneficio mediante el uso de un espacio físico, seguro y apropiado, que facilite el ejercicio del derecho de la madre trabajadora.
6. Se recomienda a las marcas impulsar procesos de sensibilización dirigidos específicamente a supervisores y jefes sobre equidad e igualdad de género, prevención de la violencia de género y masculinidad positiva, que permita aumentar el liderazgo de las mujeres.
7. Se recomienda a las marcas realizar procesos de sensibilización dentro de las maquilas sobre las políticas internas con énfasis en la política y ruta de denuncia sobre cualquier tipo de incidente o acoso/violencia sexual dentro del lugar de trabajo.
8. Fortalecer las clínicas médicas dentro de las maquilas, que garanticen las necesidades de las y los trabajadores, como también considerar áreas de contención psicológica.

## La voz de las trabajadoras y trabajadores participantes

Las nueve personas que capacité se veían muy interesadas en el tema de capacitación y sí les gusto aprender por medio de la tablets

Formador de formador 

Las personas han aprendido y comprendieron como tener un mejor manejo de sus ingresos económicos.

Formador de formador 

Es importante ahorrar, todos deben aportar en los gastos de la casa y la familia, no siempre se puede ahorrar porque no da el salario.

Formador de formador 

Los participantes realizaron preguntas sobre los métodos anticonceptivos, el proceso de la vasectomía, relaciones sexuales durante el embarazo, hasta que mes se pueden tener relaciones sexuales y se solventaron con el apoyo de la enfermera en la maquila

Formador de formador



Las y los trabajadores comentaron que se deberían de hacer capacitaciones más frecuentes acerca de las políticas de prohibición de acoso y abuso laboral, para que todos los trabajadores conozcan las rutas de denuncia y los procedimientos a seguir.

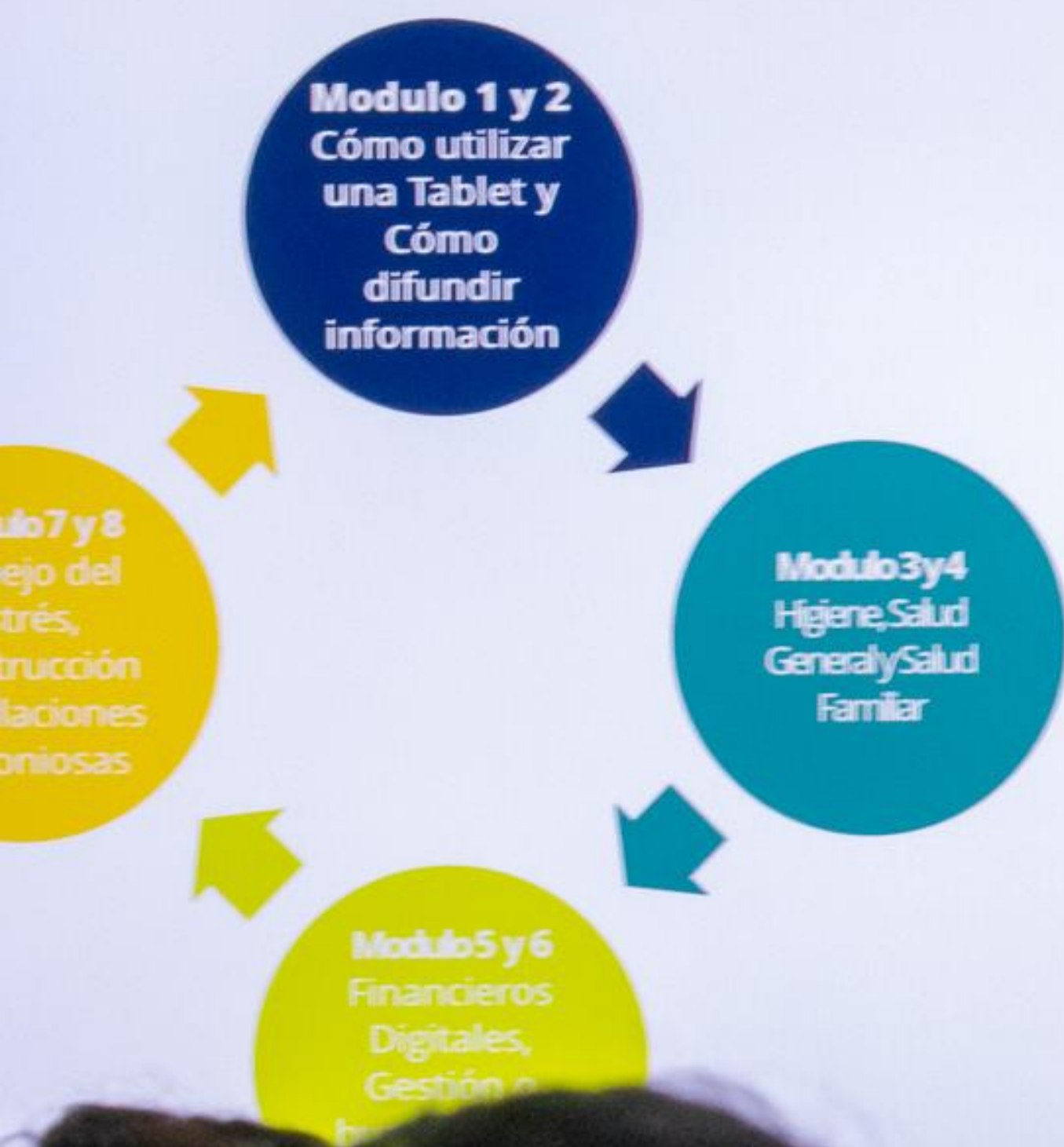
Formador de formador 





Una persona sufrió acoso y denunció a su agresor, le dieron seguimiento a su denuncia y la persona fue despedida, manifiesta que se siente satisfecha por la forma en que recibió apoyo y se resolvió el incidente; caso previo al programa y experiencia de como se ha aplicado sus protocolos

Formador de formador

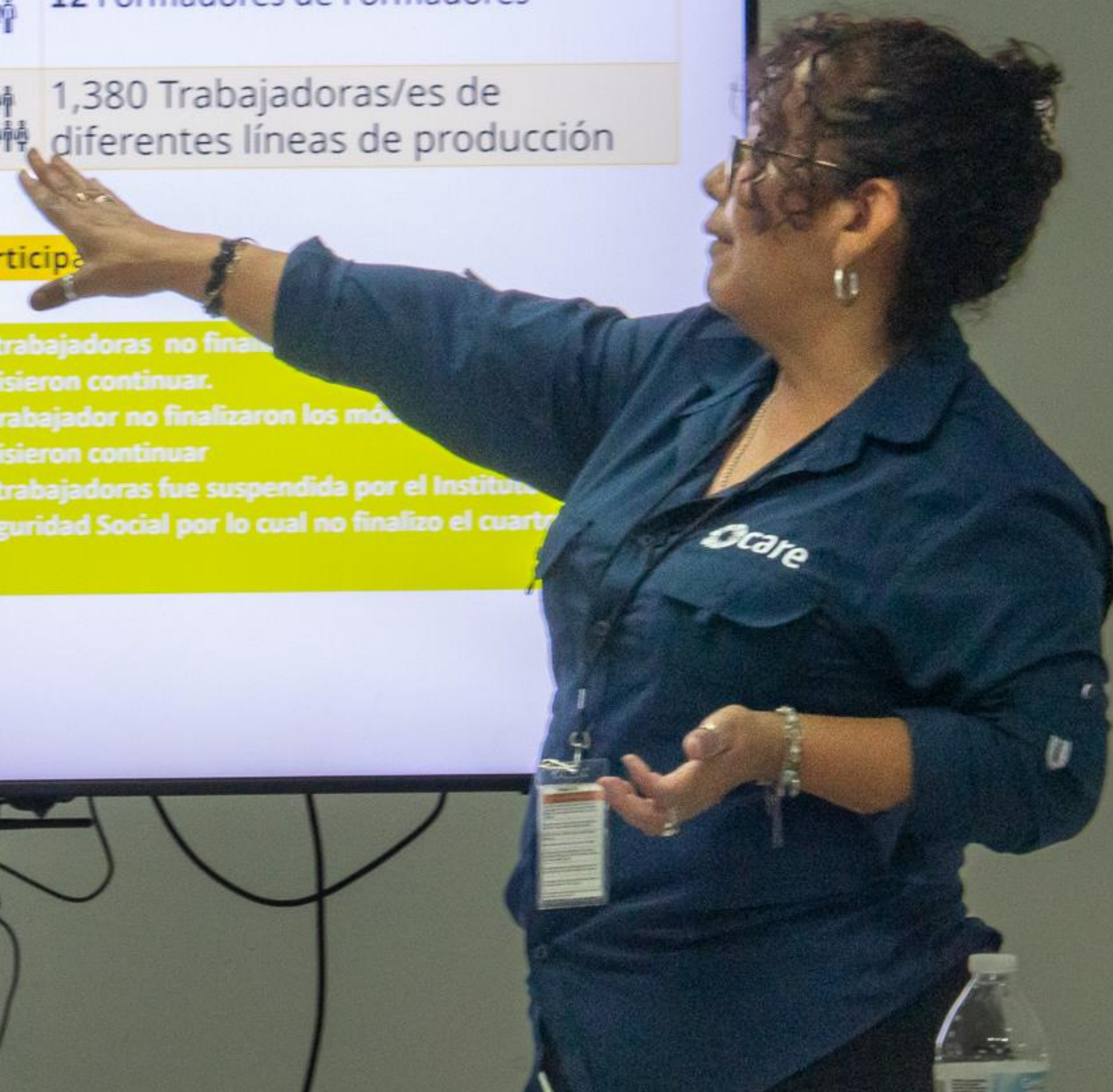


# Actividades del Programa



	98 Trabajadores y trabajadoras
	31 Supervisores/as jefes de línea
	12 Formadores de Formadores
	1,380 Trabajadoras/es de diferentes líneas de producción

- Participación**
- 1 trabajadoras no finalizaron el módulo y quisieron continuar.
  - 1 trabajador no finalizaron los módulos y quisieron continuar
  - 1 trabajadoras fue suspendida por el Instituto de Seguridad Social por lo cual no finalizó el cuarto módulo.



# Cambios significativos en la implementación del proyecto RISE



Aumento en la percepción de trabajadores y trabajadoras, en cuanto a la importancia de asignar y distribuir de forma equitativa las tareas del hogar



El conocimiento y habilidades en el uso de la Tablet mediante la aplicación digital, mejoró/aumentó en las trabajadoras y trabajadores



La percepción de las trabajadoras y los trabajadores, sobre la importancia de las relaciones armoniosas, indicaron haber una mejora en la comunicación y relacionamiento en el ámbito laboral y personal



Se visibilizó mayor conciencia tanto de los trabajadores como las trabajadoras sobre la salud sexual y reproductiva, particularmente la necesidad en el conocimiento y uso equitativo de los métodos anticonceptivos



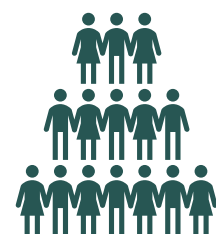
Aumento en el conocimiento de los protocolos internos en las maquilas, relacionado a denuncia en casos de violencia o acoso como también otros mecanismos externos



Las trabajadoras aumentaron su nivel de conocimiento y conciencia sobre la violencia de género e identificarla como NO normal y no tolerable.



Las prácticas de ahorro y el uso de los servicios financieros digitales fueron considerados por los trabajadores y trabajadoras como actividades fundamentales e importantes en su vida, dado que les aporta seguridad, previniendo actos delictivos, especialmente asaltos y robos, así mismo el manejo de tiempos.



Gerentes, supervisores y/o jefes de área demostraron la importancia de la comunicación y relaciones armoniosas con los trabajadores y trabajadoras para promover espacios más efectivos.

## CONCLUSIONES

- ✓ La maquila se ha convertido en un espacio laboral importante para un número considerable de personas, por lo que es importante encaminar esfuerzos para ampliar programas como RISE, que responda a las demandas de las y los trabajadores desde su propio contexto en países como Guatemala.
- ✓ Los temas abordados como el estrés, el tema de la salud familiar y las relaciones armoniosas en el programa digital, generaron espacios importantes y de aprendizaje para los trabajadores/as de las fábricas, dicha experiencia demuestra que, si se atienden las necesidades y demandas a lo interno de las maquilas, se puede generar un mayor impacto en el desempeño de sus colaboradores/as.
- ✓ El acceso a la información y formación sobre el uso de políticas de salvaguarda como la prevención de violencia y acoso en el lugar de trabajo, aporta a la generación de confianza y compromiso en el ámbito laboral. Con la iniciativa desarrollada las trabajadoras y trabajadores aplicaron la denuncia, y en respuesta a ello, los roles de gerencia y supervisores reflexionaron sobre los tratos y malas prácticas machistas y sexistas que se invisibilizaba dentro de la maquila, así como el favoritismo dentro de las líneas de trabajo, situación que marcó un hito importante dentro del contexto interno.
- ✓ La capacitación de RISE permitió cambios positivos significativos en el lugar de trabajo y en el ámbito familiar, mediante el aumento de conocimientos, habilidades, uso y acceso a la tecnología y, particularmente reflexionar sobre sus necesidades para espacios más equitativos e inclusivos.
- ✓ El sistema patriarcal y otras formas de opresión instalado en la sociedad no excluye el ámbito laboral de las fábricas. Los programas como RISE, son un mecanismo de mitigación que aporta a los trabajadores/as conocimientos, habilidades, y cambio de actitudes internalizados, como el machismo, la discriminación entre otras opresiones y violencias, que aumenta y exacerba las desigualdades de género. La voz de los trabajadores/as especialmente mujeres, afirman la necesidad de colocar programas internos en las fábricas que aporte a mejorar sus habilidades/conocimientos, desnormalizar las violencias y otros problemas que enfrentan para espacios más seguros y equitativos.



*Estoy muy feliz, nunca pensé que podría utilizar una Tablet y aprender sobre diferentes temas, ahora termine mi curso, ya tengo mi diploma, seguiré enseñando lo que aprendí a mis compañeras.*



*Las capacitaciones nos ayudaron a que las compañeras convivieran y compartir lo que han aprendido con otras trabajadoras de la línea para mejorar su salud y ahorrar más su salario cada mes.*

**Participante del proceso**





¡Gracias!



ANEXOS

## Diagnóstico de Necesidades en tres industrias textil en Guatemala



[https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/person/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EVeDqbVXfidNpI4ltrp-LH0BWIq6QCCanKXlqaTUd0okwA?e=rNWCU5](https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/person/lilian_deleon_care_org/EVeDqbVXfidNpI4ltrp-LH0BWIq6QCCanKXlqaTUd0okwA?e=rNWCU5)



# Materiales de comunicación

- RISE desarrolló materiales de Información, Educación y Comunicación para este proyecto el cual se realizaron copias impresas para las tres maquilas y los spots informativos para la difusión dentro de las industrias textiles.

- **Spot y Guiones finales:**

- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/Ej8hChZkNVMsYCK6G1Ihh8BYSYMwmnk5LiVqWEf2GgDow?e=rA7pPY](https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian_deleon_care_org/Ej8hChZkNVMsYCK6G1Ihh8BYSYMwmnk5LiVqWEf2GgDow?e=rA7pPY)

- **Material impreso:**

- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EhTJuQB41sZPjVp7ucUQZBABnt68wGYt2ccMi-K5Mz0d8Q?e=W7S8LC](https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EhTJuQB41sZPjVp7ucUQZBABnt68wGYt2ccMi-K5Mz0d8Q?e=W7S8LC)



# VIDEOS DE BUENAS PRÁCTICAS

## RISE





**Proyecto HerEssential**

**Formación en Shin Won**





**Listados de participantes dentro del proceso de formación:**

- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EhNCne0ena9Gg\\_yL9S-3MZgBeGcf9aVUzt8cjcVm26Kalw?e=sK9sF9](https://careinternational-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EhNCne0ena9Gg_yL9S-3MZgBeGcf9aVUzt8cjcVm26Kalw?e=sK9sF9)

**Nota: Esta información es confidencial.**

**Actas de Donación de equipo:**

- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EfhHyhS76J9OgBLIySDV\\_fgBjTOzviW5HP852mRmBHLLxw?e=1pDrkh](https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EfhHyhS76J9OgBLIySDV_fgBjTOzviW5HP852mRmBHLLxw?e=1pDrkh)
- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EaxJ7LiPSatAsNZ7YIk4luEB7JiTweXkNLDI-8IKIfSjJw?e=QzOKiG](https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EaxJ7LiPSatAsNZ7YIk4luEB7JiTweXkNLDI-8IKIfSjJw?e=QzOKiG)
- [https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EZv6GTffaB1LkeGzMeVri94BHcPn1hVXACF2cqSfes8gGQ?e=0OyhQc](https://careinternational-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EZv6GTffaB1LkeGzMeVri94BHcPn1hVXACF2cqSfes8gGQ?e=0OyhQc)



## Planes de fortalecimiento por industria maquiladora

Plaza Trading : [https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EbUti7RKwSVPpnPcK\\_yHWZwBbbzCvYgfeISJ9r7h05-FyA?e=jaXE7M](https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EbUti7RKwSVPpnPcK_yHWZwBbbzCvYgfeISJ9r7h05-FyA?e=jaXE7M)

SHINWON: [https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EaCF3SzHnplOrm93VK6D0rcBpiZRm3-GGJPpca2-imdRVw?e=XDg41b](https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EaCF3SzHnplOrm93VK6D0rcBpiZRm3-GGJPpca2-imdRVw?e=XDg41b)

STARTEX: [https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian\\_deleon\\_care\\_org/EdLus1om\\_8VFqaGvCkxBNrsBkWJfj2yE7QiV600t-P7TVQ?e=yWvHW](https://careinternational-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/lilian_deleon_care_org/EdLus1om_8VFqaGvCkxBNrsBkWJfj2yE7QiV600t-P7TVQ?e=yWvHW)