

PROYECTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD DEL IMPACTO EN LAS MUJERES TRABAJADORAS ORGANIZADAS EN MT, EL SALVADOR



Tania Muñoz Somolinos

**Trabajo Fin de Master
II Master Cooperación al Desarrollo, 2013
Universidad de Castilla la Mancha**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO.....	4
ENTIDAD LOCAL.....	11
PROYECTO OBJETO DE EVALUACIÓN.....	16
JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS.....	20
ACTIVIDADES REALIZADAS.....	21
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD DEL IMPACTO.....	27
HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXO I: TÉRMINOS DE REFERENCIA.....	48
ANEXO II: ENCUESTA.....	62

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado de las prácticas en terreno del II Master de Cooperación al Desarrollo de la Universidad de Castilla la Mancha.

Consiste en una parte de la formulación de una evaluación de impacto sobre las beneficiarias del proyecto “Mujeres organizadas ejerciendo ciudadanía para la defensa de sus derechos humanos y laborales en El Salvador”, que ejecuta la organización Mujeres Transformando en los municipios de Santo Tomás y El Congo.

El trabajo incluye un análisis del contexto en el que se enmarca el proyecto a evaluar, así como de la organización encargada de ejecutarlo; los Términos de Referencia para la evaluación; las preguntas clave y criterios que se utilizarán para evaluar la sostenibilidad del impacto; y un conjunto de herramientas elaboradas para la realización de la evaluación.

La otra parte del proyecto de evaluación es el trabajo de la alumna Eloisa Nortes con quién realice las prácticas en terreno (el análisis de evaluabilidad, las preguntas clave y criterios para la evaluación del impacto producido y las herramientas de evaluación que realizamos conjuntamente).

CONTEXTO

1. MARCO GEOGRÁFICO

El Salvador cuenta con una extensión de 20.742 km², y se encuentra rodeado por el océano Pacífico al sur, por Honduras, Guatemala y Nicaragua en el norte, este y oeste respectivamente.

El país está dividido en 14 departamentos, agrupados en tres zonas geográficas: Occidental, Central y Oriental, las cuales comprenden 262 municipios. Los 14 departamentos son: Ahuachapán, Santa Ana, Sonsonate, Chalatenango, La Libertad, San Salvador (la capital), Cuscatlán, La Paz, Cabañas, San Vicente, Usulután, San Miguel, Morazán, La Unión.

La población de El Salvador es de 5, 744,113 habitantes; el área metropolitana de San Salvador tiene una población de 1, 566,569 habitantes. Aproximadamente el 37% de la población salvadoreña vive en zonas rurales, la migración del campo a la ciudad, dado las pocas oportunidades de sobrevivencia que presenta el campo por la crisis de la agricultura.

2. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

La economía salvadoreña que desde su origen ha sido eminentemente agrícola, comenzó a experimentar cambios profundos en su estructura a partir de 1989. La implementación de un programa de ajuste estructural en 1989 que se orientó a modificar la estructura productiva del país propició el cambio hacia a una economía exportadora de bienes no tradicionales (como la maquila de productos textiles). Así mismo se adoptaron medidas orientadas a materializar el proceso de privatización de las empresas públicas, las reformas institucionales orientadas a impulsar el proceso de liberalización y establecimiento de la economía de mercado.

La consolidación del modelo de economía de mercado neoliberal a través de los programas de ajuste estructural aplicados por los gobiernos de los países centroamericanos durante las últimas décadas, propician la entrada en procesos de integración económica como son los Tratados de Libre Comercio.

Las demandas de la población por mejoras en la economía son cada vez más, pero El Salvador no tiene la capacidad productiva ni para satisfacer a su pueblo y se endeuda cada vez más, el déficit fiscal es insostenible, la incapacidad del Estado para operar con recursos propios es preocupante, la deuda pública va en aumento y las remesas siguen siendo importantes para el sostenimiento de la economía.

3. INDICADORES DE DIMENSIÓN SOCIAL

3.1. El empleo

En cuanto a igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, existe un alto déficit en términos de género; especialmente son las mujeres quienes tienen una menor participación en el empleo, solo un 45.2% de las mujeres en edad de trabajar están empleadas, en tanto que la tasa de los hombres es del 73.7%, lo que repercute en una mayor dependencia económica de las mujeres.

Las mujeres no sólo se ven discriminadas en su inserción al trabajo remunerado, una vez insertadas en la esfera productiva del mercado se enfrentan a proceso de discriminación salarial, según los indicadores, los hombres ganan un 18% más que las mujeres.

La existencia de brechas salariales repercute en la capacidad de compra diferenciada en términos de género, la permanencia de prácticas de discriminación salarial afecta especialmente a los hogares liderados por mujeres o en donde las mujeres son las principales proveedoras de los ingresos, ya que estos tendrían una menor cobertura en comparación a los hombres.

3.2. Distribución del ingreso y la pobreza

El Salvador se ha caracterizado a lo largo de su historia, por presentar una *distribución del ingreso altamente concentrada*. Así, el 20% de las familias más ricas acaparan el 52% del total de ingresos del país; mientras, el 20% de las familias más pobres, únicamente poseen el 4.2% del total de ingresos.

3.3. Educación

La educación que es la que permite a la fuerza de trabajo el acceso a mejores oportunidades de empleo y salarios, El Salvador ocupa el lugar 121 de 136 países, lo que claramente manifiesta un total freno al desarrollo.

En el país la población analfabeta asciende a 11% en el área urbana y 26% en la zona rural. Del total de personas analfabetas, las mujeres representan un 57% con relación a los hombres. Los hombres tienen 7 puntos arriba en alfabetización en comparación con las mujeres.

4. SISTEMA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES

4.1. Acceso a la justicia en sede administrativa.

Existe gran debilidad en el ejercicio de la inspección laboral, debido a una multitud de factores como la limitación de recursos, la realización de inspecciones con mucha dilación en tiempo y oportunidad, escasa participación de trabajadores y trabajadoras en

los procesos de inspección o imposición de multas que no son proporcionales a las violaciones y al poder adquisitivo de las fábricas.

La funcionaria actual del Ministerio de Trabajo, está dando muestras de apego a derecho en sus funciones, lo que beneficiaría los procesos de inspección en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

4.2. Acceso a la justicia en sede judicial

De los casos no resueltos en vía administrativa, menos del 10% pasan a sede judicial. La jurisdicción del trabajo sólo cuenta con los juzgados y tribunales especializados en las ciudades más importantes de los países. Las trabajadoras y trabajadores de la maquila que deciden tramitar un proceso judicial enfrentan problemáticas del proceso en sí mismo y de su propia condición socio-económica.

Las y los trabajadores tienen que asumir los costes del proceso judicial, por ejemplo, la movilización del personal judicial para realizar embargos, citaciones, emplazamientos, proporcionar y movilizar testigos/as, pago de peritos, tasadores de bienes, etc. Los procedimientos judiciales se estancan, retrasan excesivamente o sufren de acciones no apegadas a derecho que retardan e incumplen la justicia laboral.

Estos términos judiciales y las dilaciones en los trámites permiten el abandono de los juicios individuales o las transacciones extrajudiciales en las que se sale perjudicando el patrimonio de las y los demandantes al renunciar y dar carta de solvencia al patrono por una cuantía menor a su cálculo real de derechos

4.3. Derecho a la Integridad Personal

La discriminación de la mujer en la industria de la confección comienza incluso antes de iniciarse la relación contractual, cuando se solicita a las aspirantes un examen para comprobar si está o no embarazada. También son habituales los hostigamientos y el acoso laboral cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez.

La obligatoriedad de cumplir meta o adaptarse a formas de trabajo distintas a las que determina la ley; supone para las obreras prolongar la duración de la jornada y acelerar su ritmo de producción generándose implicaciones para su vida que determinan la exposición a un conjunto de riesgos y exigencias que les producen daños a su integridad personal.

En las zonas rurales, las mujeres trabajadoras agrícolas sufren de acoso sexual, discriminación por raza, género, condición social. Además no se les protege con el equipo necesario para hacer trabajos contaminantes; están expuestas a pesticidas, herbicidas y otras sustancias agrícolas tóxicas.

4.4. Violación a la libertad de asociación.

Las libertades de asociación se orientan a fortalecer la creación de sindicatos y al ejercicio de la misma impulsando los derechos a organizarse, a la contratación colectiva y a la huelga. A partir de la ratificación del país de los convenios 97 y 98, se ha facilitado la sindicalización del trabajador/a de las instituciones públicas y Alcaldías, aún cuando la legislación secundaria no les garantiza fuero sindical.

En El Salvador históricamente existe una cultura de débil promoción y tutela a la libertad de asociación, hoy por parte del Ministerio se percibe la posibilidad de espacios de apertura para ir cambiando esta situación, más en los ámbitos de trabajadores/as del estado, ya que las empresas privadas, y sobre todo el sector de la industria de la maquila, que presentan un ejercicio arraigado de entorpecimiento a la sindicalización, a la fecha no existen sindicatos no patronales fortalecidos, en ninguna maquila, mucho menos contratación colectiva.

5. EL MOVIMIENTO SOCIAL Y SINDICAL

El movimiento social en Centroamérica se debilitó a partir de los años noventa, cuando las privatizaciones liquidaron fuertes sindicatos públicos y el abandono a la agricultura afectó al movimiento campesino y provocó una fuerte emigración, sobre hacia Estados Unidos, la cual se mantiene.

Los empleados y empleadas estatales, uno de los sectores más activos durante los años de guerra en Centroamérica, constituyen una minoría de la población laboral y, dada la política de privatización, muchos se han ido al exterior o han engrosado la economía informal.

Por otra parte, un porcentaje alto del empleo en la industria se concentra en las maquilas, donde casi no hay organización sindical y el empleo en el comercio y los servicios, donde prácticamente no hay sindicatos y se trabaja para sobrevivir, duplica el de la industria.

El nivel de organización laboral existente es bajo e indica que por cada 100 empleados, 5 están afiliados a un sindicato o que la negociación de un contrato colectivo de trabajo no alcanza a 5 a nivel nacional. Del total de personas afiliadas, sólo un 9% son mujeres.

Esa estructura social, muy distinta a la de hace 20 años, es la que explica, en parte, la relativa pasividad del sector laboral en la región y el mayor deterioro de sus condiciones de vida. Sin embargo, en los últimos años, ante los efectos de las políticas neoliberales y las negociaciones del TLC con Estados Unidos, se registró un repunte de las luchas sociales, el fortalecimiento de algunas organizaciones y la conformación de bloques sociales en cada país de la región.

Aún así, el movimiento de trabajadoras y trabajadores necesita seguir creciendo, recuperar el terreno perdido, adaptarse a la nueva coyuntura nacional e internacional, y sobre todo ser capaz de ofrecer a mujeres y hombres alicientes para ingresar al movimiento y quedarse para realizar el cambio.

6. LA SITUACIÓN DE LA MAQUILA DE LA CONFECCIÓN EN EL SALVADOR

La industria de la maquila de la confección es una industria caracterizada por el ensamble de piezas de vestir en que intervienen redes de empresas que desarrollan distintas fases del proceso de producción de prendas de vestir y que se ubican en diferentes países. El gobierno de El Salvador ha potenciado este tipo de inversión a lo largo de la década de los 90, y representa hoy en día, uno de los principales rubros de exportación.

Se trata de una industria que cuenta con 264 empresas funcionando y con más de 80,000 trabajadores y trabajadoras empleados. Un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo empleada en este sector proviene de mujeres jóvenes, pues cerca de la mitad de la población trabajadora son personas en edades que oscilan los 18 a 34 años, de las cuales el 61.08% son mujeres.

6.1. Principales características de la maquila

6.1.1. Protección de las inversiones en detrimento de la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Mientras se puede identificar un avance sustancial en cuanto a la legislación que promueve y protege las inversiones en maquila, esto no es correspondiente con avances en el plano del respeto y protección de derechos laborales. Así, las leyes relacionadas con zonas francas y promoción de inversiones fueron renovadas en la década de los noventa, creando además un marco institucional importante con la constitución de una oficina que centralizaba los trámites realizados por inversionistas y un marco de protección internacional con la suscripción de convenios internacionales para la protección de las inversiones.

Aunque la legislación laboral ha tenido modificaciones importantes, y la legislación de zonas francas contiene referencias específicas a derechos laborales, no ha existido un mayor desarrollo de esta legislación en los últimos 5 años para superar sus vacíos y asegurar la protección efectiva de los derechos de las trabajadoras de las maquilas. Por el contrario, ha existido en los últimos años una tendencia a propugnar propuestas de reformas que flexibilicen las normas laborales vigentes (LERE y Ley de Aprendizaje en el caso de El Salvador). Es decir, en el balance, los gobiernos han mostrado una mayor preocupación por proteger a los inversionistas que a las trabajadoras.

6.1.2. El crecimiento de la productividad y el empuje de la maquila en la década de los 90, no ha significado un mejoramiento de los derechos de las trabajadoras.

No obstante, que la industria de la confección creció sustancialmente en la década de los 90', constituyendo actualmente el principal rubro de exportación, que hace suponer un aumento de la productividad de las empresas dedicadas a esta actividad, las condiciones existentes para las trabajadoras no han mejorado.

Frente a un crecimiento exponencial de las empresas en la última década en más del 100% y un aumento en la captación de la inversión extranjera en los últimos 5 años; al confrontarlo con el plano laboral, se constata que el salario mínimo solo varió una vez en los últimos 5 años con un leve aumento para la maquila de un 5%. El aumento de la productividad significa para las empresas un aumento de sus capacidades de respuesta, pero conlleva desde el lado de las trabajadoras un aumento en las metas exigidas y la extensión de las jornadas de trabajo, pero sin garantías de que la actividad extraordinaria redunde en beneficios económicos para ella. A la larga estos procesos intensivos desgastan la capacidad física de las trabajadoras en pocos años.

Es decir, mientras las empresas maquileras han tenido la posibilidad de aumentar su producción, y por lo tanto, sus ganancias; esto no se ha expresado en mejoras hacia las trabajadoras en términos de mejores condiciones de trabajo e ingreso. Por el contrario, generalmente las trabajadoras no logran cubrir ni siquiera sus necesidades básicas, si se toma en cuenta que los salarios mínimos solo cubren el 30% de la canasta básica¹.

6.1.3. La existencia de prácticas violatorias a derechos laborales y su relación con la violación a otros derechos humanos.

Las investigaciones realizadas a partir de las denuncias de las trabajadoras demuestran la existencia de prácticas reiteradas de violaciones a derechos laborales en los centros de trabajo, que contradicen no solo las obligaciones y los compromisos establecidos en la legislación laboral local, sino además las establecidas en instrumentos internacionales ratificados por el país.

El recuento de las violaciones se enfrenta a la carencia de información y de registros confiables en las diferentes instituciones que recepciona denuncias. La construcción supletoria de los datos a partir de las trabajadoras y de otras fuentes, indica la existencia de una cifra negra. A pesar que más de 50,000 trabajadoras laboran en la maquila solo 653 habían denunciado a empresas ante los principales tribunales laborales.

Estas prácticas se caracterizan por afectar la mayoría de derechos laborales reconocidos en la legislación, y se relacionan con la naturaleza mecánica y rutinaria, poco sensible a la naturaleza humana, que caracteriza a los procesos clásicos de producción que subsisten en las empresas de maquila. Se trata de violaciones que se suceden a diario y que impactan en diversa forma a las trabajadoras.

Mientras que las violaciones al derecho al trabajo por la vía del despido arbitrario y el no pago de prestaciones o salarios son los aspectos en que las mujeres se encuentran más compelidas a demandar administrativa o judicialmente; hay una sensibilidad por los aspectos que afectan su salud y condiciones de trabajo.

Las deficientes condiciones de salubridad e higiene y la insuficiente infraestructura resultan aspectos apuntados por las trabajadoras y que les generan afectaciones a su salud física y mental. Las violaciones, sin embargo, no solo afectan el entorno de derechos laborales de las trabajadoras, sino se extienden hacia afectaciones a otros derechos humanos tan sensibles como la salud y la protección de la familia.

6.1.4. La estrategia de generación de empleo a través de los incentivos a la inversión maquilera favorece el acceso de ingresos para las mujeres, pero afecta otros derechos vitales como la seguridad social, la estabilidad laboral y otros.

Aunque las estrategias de gobierno se han centrado en la promoción de la inversión maquilera, como forma de generar nuevos y mejores empleos, la práctica demuestra la debilidad de esta estrategia, cuando lo que se genera es un aprovechamiento y menoscabo de la situación de pobreza de las mujeres.

La maquila constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres, junto con los oficios domésticos y el comercio informal. Sin embargo, las mujeres encuentran pocos empleos en otros rubros de la economía. Por ejemplo, sólo un 10% de mujeres ocupan puestos públicos importantes.

Esto contrasta con la baja calidad del empleo. Más del 70% de las mujeres que laboraban en la industria manufacturera lo han hecho en puestos de obreras frente a menos del 10% que laboran en puestos ejecutivos; en contraposición con los empleos de los hombres que son mayores en puestos ejecutivos que las mujeres; y menores en puestos de obreros. Esto supone una diferencia entre el ingreso de mujeres y hombre por la vía del acceso discriminatorio a puestos de trabajo, pero también cimentado por las diferencias salariales entre los puestos la maquila textil y otras industrias.

6.1.5. Existe un marco institucional débil en la protección de los derechos laborales

Ni el Ministerio de Trabajo, principal responsable de delimitar las políticas laborales y proteger en el ámbito administrativo los derechos laborales; ni el Ministerio de Economía, que tiene atribuciones para sancionar a empresas que violan derechos laborales, han asumido en forma responsable sus roles. Muestra de ello es que ninguna empresa ha sido suspendida hasta la fecha por violar derechos laborales.

Existe una marcada debilidad de las instituciones, incluidos los tribunales laborales, que se denota no sólo en la carencia de recursos para hacer frente a sus funciones; sino también en su poco peso para regular y controlar la actuación de empresas que violen las leyes laborales. Esto provoca un marco de impunidad en el campo de la maquila, que permite la flexibilización de facto o de hecho.

ENTIDAD LOCAL

Nombre de la entidad: Asociación Mujeres Transformando

Sede social:

El Salvador, Centro América
Barrio Las Mercedes, C. Alberto Masferrer No. 163
Santo Tomás, San Salvador

Mujeres Transformando es una organización feminista y todo su trabajo está planificado y ejecutado desde la visión de los derechos humanos de las mujeres, para contribuir a la transformación de la condición y posición de las mismas.

La organización viene trabajando en el municipio de Santo Tomás desde el año 2003; la razón es el alto número de obreras de la maquila textil que viven en el municipio. En su inicio fue diseñada una estrategia organizativa por lugar de residencia les permitió llegar a contar con cuatro grupos organizados y un Comité Municipal de Trabajadoras de Maquilas de Santo Tomás; espacio de incidencia política de las obreras además de participación y representación de los diferentes grupos de obreras organizados.

Dicha estrategia de organización de obreras de la maquila ha sido ampliamente reconocida a nivel nacional e internacional, consolidando la posición de Mujeres Transformando como organización experta en derechos laborales y organización de obreras de la maquila textil.

1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Asamblea de socias: Es la máxima autoridad de la asociación; aprueba planes y presupuestos de la asociación, entre otras. Actualmente está conformada por 30 socias.

Junta directiva: Está conformada por representantes de cada uno de los comités de mujeres, ya sean de trabajadoras de maquilas o comunitarios, que llevan más de un año organizados. Actualmente está conformada por 8 mujeres.

Coordinadora general: Es la persona delegada por la asociación para dar seguimiento a la ejecución del plan de trabajo según directrices del plan estratégico de la asociación, así como de los recursos humanos, gestión financiera y ejecución de presupuestos.

Administración/Contabilidad: Responsable del cumplimiento de los procesos administrativos contables de la institución.

Colectiva de Coordinación: Instancia conformada por las coordinadoras de las unidades de organización/incidencia, ciudadanía, administración /contabilidad y la coordinadora general.

Unidad de Organización: Responsables de desarrollar procesos de fortalecimiento personal desde una perspectiva de salud mental, talleres de género, implementar los

huertos familiares con la finalidad de apoyar los procesos organizativos. Su población meta son las mujeres pobladoras de comunidades y trabajadoras de maquila del municipio de Santo Tomás.

Unidad Autonomía Económica para las mujeres: En la actualidad se encuentra en un proceso de definición sobre su contenido.

Unidad de Ciudadanía: Encargadas de desarrollar la asesoría y representación legal en diferentes materias, talleres de derechos laborales, incidencia organizativa de las trabajadoras de maquilas y las relaciones con las instancias tuteladoras de derechos laborales, así como también de alimentar periódicamente el Observatorio de las Mujeres por la Justicia Laboral.

MT cuenta además con personal contratado y el apoyo de las socias en calidad de voluntarias.

El personal contratado, formado en género, está compuesto por:

- 2 Abogadas: Asistencia y asesoría legal, formación en derechos laborales.
- 2 Psicólogos: Responsables del área de Salud Mental.
- 1 Trabajadora Social: Responsable del área de Organización e Incidencia.
- 1 Administradora.
- 1 Coordinadora General.

En cuanto al personal voluntario:

- 8 mujeres, miembros de la Junta Directiva de Mujeres Transformando y lideresas comunitarias.
- 20 mujeres, trabajadoras de maquilas, del Comité Municipal de Trabajadoras de Maquilas.
- Otras mujeres, lideresas comunitarias, y miembros activas de la Asociación.

2. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

Misión: “Ser una organización feminista que contribuya a la deconstrucción del patriarcado y las relaciones de poder que violentan el cuerpo y la vida de las mujeres.”

Visión: “Mujeres del Municipio de Santo Tomás organizadas que defienden sus derechos humanos y su autonomía.”

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Promover y potenciar la organización de las mujeres y particularmente de las trabajadoras de la maquila para fortalecer su liderazgo y su participación en la transformación de las relaciones inequitativas de poder entre hombres y mujeres.
2. Contribuir a la construcción de ciudadanía desde y para las mujeres a fin de fortalecer la cultura de defensa y respeto de sus derechos humanos.

3. Propiciar la identificación de alternativas económicas para la generación de ingresos para las mujeres del municipio de Santo Tomas e implementarlas en un proceso escalonado con la finalidad de contribuir a mejorar sus condiciones de vida.
4. Fortalecer el desarrollo organizacional de mujeres transformando con la finalidad de obtener resultados eficaces y eficientes en nuestro quehacer.

4. ESTRATEGIAS

- Capacitación
- Asesoría y acompañamiento legal en los ámbitos laboral, penal, familiar y registral.
- Atención emocional individual y colectiva
- Investigación
- Incidencia: que implica desde elaboración de propuestas a nivel municipal, articulación a esfuerzos a nivel nacional, movilización.
- Huertos caseros como soporte al trabajo organizativo en las comunidades.
- Monitoreo de las violaciones a los derechos de las mujeres.
- Alianzas con actores y actoras a nivel local y nacional.
- Organización

5. COBERTURA GEOGRÁFICA

La Asociación Mujeres Transformando desarrolla su trabajo en el Departamento de San Salvador, específicamente en el Municipio de Santo Tomás, pero su cobertura es a nivel nacional

6. POBLACIÓN PARTICIPANTE

La población participante directa de la asociación son mujeres y jóvenes que viven en el municipio, ya sea en la zona urbana, semi-urbana o rural, sufriendo condiciones de pobreza extrema. Las beneficiarias indirectas son las familias de esas mujeres y esos jóvenes, así como el conjunto de la población del municipio ya que con el trabajo de MT se contribuye a la promoción de la equidad de género, la cultura de la no-violencia y la democracia local

7. ALIANZAS Y REDES A LAS QUE PERTENECE

- Concertación por un Empleo Digno para la Mujer (CEDM)
- Red de Educación Popular Entre Mujeres (REPEM)
- Unión de Organizaciones Locales de Mujeres de El Salvador
- Mesa de Género del Municipio de Santo Tomás
- Campaña Regional Contra la Flexibilidad Laboral
- Concertación Feminista Prudencia Ayala (CFPA)

Mujeres Transformando coordina su trabajo además de con estas redes, con el Comité Municipal de Maquilas de Santo Tomás, Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador, Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila, comité Nacional Laboral, Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador, Grupo de monitoreo independiente de El Salvador, Instituto de DDHH de la UCA, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Procuraduría de Derechos Humanos.

8. GRUPOS ORGANIZADOS EN MT

Comité de Trabajadoras de Maquilas comunidad Oasis.

Se trata del primer grupo fundado por MT y está compuesto por 20 trabajadoras. La comunidad donde viven está dentro del sector urbano marginal del municipio de Santo Tomás. Este grupo ha recibido el programa básico de salud mental y el de derechos laborales.

Comité de Trabajadoras de Maquilas comunidad Santa Isabel.

Este comité lo conforman un grupo compuesto por 15 trabajadoras y es el segundo grupo más antiguo de MT. La comunidad donde viven están en los límites entre San Marcos y Santo Tomás y han recibido el programa básico de salud mental y el de derechos laborales.

Comité de Trabajadoras de Maquilas comunidad Retana.

Éste es un grupo compuesto por 15 trabajadoras. La comunidad donde viven está ubicada sobre la carretera a Comalapa (aeropuerto) y han recibido los programas básicos de salud mental y derechos laborales.

Comité de Trabajadoras de Maquilas comunidad Casitas.

Este comité está compuesto por 20 trabajadoras y se encuentra ubicado en uno de los cantones más grandes del municipio y en la zona rural. Las mujeres que conforman el Comité de Casitas son bordadoras, quienes trabajan en sus casas para una fábrica que exporta ropa de niños y niñas.

Comité Municipal de Trabajadoras de Maquilas de Santo Tomás.

Se trata de un espacio organizativo y de incidencia de las trabajadoras de maquilas a nivel municipal. Tiene tres años de haber sido fundado y en él participan trabajadoras en representación de los grupos a los que pertenecen.

Comité Comunal La Ermita

Está compuesto por 30 mujeres que han recibido el programa básico de género y además el de fortalecimiento personal a través de la metodología de autoayuda.

Comité Comunal La Guadalupe

Está compuesto por 20 mujeres que han recibido el programa básico de género y además el de fortalecimiento personal a través de la metodología de autoayuda.

Comité Comunal Cuapa

Está compuesto por 35 mujeres que han recibido el programa básico de género y además el de fortalecimiento personal a través de la metodología de autoayuda.

Comité Comunal Lomas de Edén

Está compuesto por 30 mujeres que han recibido el programa básico de género y además el de fortalecimiento personal a través de la metodología de autoayuda.

Comité Comunal La Bomba

Está compuesto por 35 mujeres que han recibido el programa básico de género y además el de fortalecimiento personal a través de la metodología de autoayuda.

Mujeres Transformando hasta la fecha ha gestionado y ejecutado diversos proyectos orientados a la organización, la formación de liderazgo, la incidencia política y, en momentos de coyuntura, proyectos de emergencia y de vivienda permanente

PROYECTO OBJETO DE LA EVALUACIÓN

Título: “Mujeres organizadas ejerciendo ciudadanía para la defensa de sus derechos humanos y laborales en El Salvador”

ONG Responsable: Mujeres Transformando

País / Área geográfica: El Salvador



Localización exacta:

El proyecto se ejecuta en dos municipios; uno ubicado al occidente del país y cercano a las grandes zonas francas: American Park y Export Salva; en este municipio han una gran cantidad de obreras de la maquila textil que se movilizan hacia las zonas francas de la carretera CA1 que atraviesa todo el país, este municipio está cercano a la cabecera del departamento de Santa Ana que queda a 65 kilómetros de la ciudad de San Salvador.

El otro municipio donde se ejecuta el proyecto es el municipio de Santo Tomás; sede histórica de Mujeres Transformando; al igual que el municipio del Congo esta cercano a dos grandes zonas francas de la región central del país como son la Zona Franca Internacional y la Zona Franca San Marcos, es a estos dos lugares que las obreras se trasladan a laboral, este municipio forma parte del Gran San Salvador y está a 15 kilómetros de la ciudad capital sobre la carretera que conduce al aeropuerto internacional de Comalapa. Para su administración, Santo Tomás se divide en 9 cantones y 14 caseríos. El municipio limita al Norte con Ilopango y Soyapango; al Este, Santiago Texacuangos; al Sur, Olocuilta, y al Oeste, Panchimalco y San Marcos.



MUNICIPIO DE SANTO TOMÁS

MUNICIPIO DE EL CONGO



Breve descripción

El proyecto busca Fortalecer la organización y liderazgos de las mujeres organizadas en MT para generar estrategias de incidencia política y de defensa de sus derechos. El proyecto contempla 3 resultados: fortalecer la base organizativa de las obreras de la maquila, incrementar los conocimientos y el liderazgo y aumentar la eficiencia del trabajo realizado por MT todo esto para incidir de manera más activa en la lucha por la defensa de los derechos laborales humanos de las mujeres.

Duración del proyecto: 24 meses (del 1 de Noviembre de 2011 al 1 de Noviembre de 2013)

Coste total: 160.068,98 euros

Población beneficiaria

La población beneficiaria directa son mujeres que viven en ambos municipios, ya sea en la zona urbana, semi urbana o rural, sufriendo condiciones de pobreza extrema. Las beneficiarias indirectas son las familias de esas mujeres y esos jóvenes, así como el conjunto de la población del municipio.

Objetivo, resultados y actividades

Objetivo específico:

Potenciar la organización de las trabajadoras de maquilas organizadas en MT para la incidencia política y la defensa de sus derechos a través del fortalecimiento de sus liderazgos y la toma de conciencia de género discriminado en una sociedad patriarcal.

Resultado 1:

Fortalecida la base organizativa de trabajadoras de maquilas organizadas en MT para incidir en el respeto y goce de derechos humanos laborales y libertad de asociación.

Actividades del Resultado 1:

A.1.1. Ampliada la base organizativa de las trabajadoras de maquilas.

A.1.2 Talleres de Programa Básico de Capacitación en Derechos Laborales.

A.1.3 Talleres de Fortalecimiento Personal.

A.1.4. Encuentros de trabajadoras de la maquila textil.

A.1.5. Convivio de mujeres MT.

A.1.1.6. Coordinación y seguimiento

Resultado 2:

Liderazgos de las mujeres fortalecidos para realizar sus demandas ante tomadores de decisión, en el ejercicio de su ciudadanía.

Actividades del Resultado 2:

A.2.1. Talleres de Fortalecimiento Personal y Género.

A.2.2. Jornadas de análisis y debate con el Comité Municipal de Trabajadoras de Maquila.

A.2.3. Jornadas de capacitación de Colectiva de Lideresas Comunales

A 2.2.4. Estrategia de Monitoreo de Cumplimiento de Códigos de Conducta y Derechos Laborales.

A 2.5. Acciones de Movilización

A.2.6. Coordinación y seguimiento

Resultado 3:

Fortalecida la sostenibilidad de los procesos institucionales en defensa de los derechos humanos laborales de las mujeres, a través de procesos de auto cuidado y desarrollo de herramientas gerenciales.

Actividades del Resultado 3:

A3.1. Proceso de autocuidado.

A.3.2. Reingeniería institucional.

A.3.3. Coordinación y seguimiento

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL TRABAJO

1. JUSTIFICACIÓN

Tras confirmar nuestra participación con Mujeres Transformando para la realización de las prácticas del Master, la organización nos propuso la realización de una evaluación, con el fin de conocer el impacto real sobre las beneficiarias, generado por la intervención, así como la sostenibilidad de los logros conseguidos.

Al llegar allí nos encontramos con que el proyecto aún no había finalizado y decidimos junto con la organización que lo más oportuno y beneficioso era que nuestro trabajo consistiera en realizar la Formulación de un Evaluación de impacto para ser ejecutada pasado un tiempo de la finalización del proyecto.

Seguidamente decidimos como repartir el trabajo, quedando de la siguiente manera:

Eloisa se encargaría de realizar el análisis de evaluabilidad y la matriz de evaluación con las preguntas e indicadores que dan respuesta al impacto alcanzado.

En mi caso, elaboraría los Términos de Referencia de la evaluación y la matriz de evaluación con las preguntas e indicadores que dan respuesta a la sostenibilidad de los cambios producidos.

Por último nos encargaríamos de elaborar las herramientas adecuadas para dar respuesta a los criterios y preguntas de la evaluación de manera conjunta.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

- Elaborar los Términos de Referencia para la realización de una evaluación de impacto
- Determinar las preguntas clave e indicadores que darán respuesta a la sostenibilidad del impacto identificado
- Elaborar las herramientas que darán respuesta a los criterios y preguntas planteados

ACTIVIDADES REALIZADAS

A. Fase previa

En un primer momento contactamos con Mujeres Transformando (ONG Local) para proponer la realización de las prácticas del II Master en Cooperación al Desarrollo, que fue aceptada. Posteriormente mantuvimos contacto con la organización hasta definir la acción a realizar, con el objetivo de que estuviera enmarcada en las prácticas del Master y a su vez pudiera ser de utilidad para la organización.

En segundo lugar nos reunimos con la tutora del proyecto, Laura Mora, con el objetivo de definir los proyectos, y realizamos el borrador del proyecto que fue aceptado.

Los meses previos a la llegada a terreno realice la lectura de los documentos facilitados por la organización y documentos sobre el contexto en el que se enmarca el proyecto.

B. En terreno

Las actividades realizadas en terreno para la elaboración del proyecto se detallan a continuación:

1. ASISTENCIA A TALLERES

Durante nuestra estancia en terreno asistimos a diferentes talleres de las Comunidades de Santo Tomás, que se imparten a los grupos de maquiladoras, bordadoras y trabajadoras por cuenta propia. De esta forma pudimos observar diversos aspectos como el nivel de participación, la metodología utilizada, los temas impartidos, la actitud de las participantes, las relaciones entre las mujeres y con la facilitadora, la adecuación de los espacios, la accesibilidad, etc.



A continuación se detallan los objetivos y contenidos de los talleres:

Talleres de Fortalecimiento personal y Género, que tienen como objetivo fortalecer la autoestima, autonomía e identidad de género de las lideresas comunales. Los contenidos de los talleres son:

- Definiendo como valor el Ser Mujer
- Autonomía del cuerpo como un derecho
- Maternidad
- Autodefensa Feminista
- El amor romántico
- Asertividad
- La doble o triple jornada
- Elementos de discriminación cotidiana
- Violencia de género

Talleres del Programa Básico de Capacitación de Derechos Laborales, que tienen como objetivo dotar de conocimientos en derechos laborales a las trabajadoras de la maquila textil. Los contenidos de los talleres son:

- La Ley de Ahorro para Pensiones
- Previsión y Seguridad Social
- Maternidad
- Ley General de Prevención de Riesgos
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- El despido
- Metas de producción, jornada de trabajo y salario
- Derechos y obligaciones
- El contrato de trabajo
- Interrupción y suspensión del contrato de trabajo

Talleres de Fortalecimiento personal, que tienen como objetivo fortalecer la autoestima, autonomía e identidad de las trabajadoras de la maquila textil. Los contenidos de los talleres son:

- Autoestima
- Autonomía del cuerpo como un derecho
- Maternidad
- Autodefensa Feminista
- El amor romántico
- Asertividad
- La doble o triple jornada
- Elementos de discriminación cotidiana
- Violencia de género

2. ASISTENCIA A JORNADAS DE ANÁLISIS DEL CMTM Y ESTRATEGIA DE MONITOREO

También asistimos a una de las jornadas con el Comité Municipal de Trabajadoras de Maquila y a uno de los monitoreos de cumplimiento de Códigos de Conducta. A continuación se detallan los objetivos de los mismos:

Jornadas de análisis y debate con el Comité Municipal de Trabajadoras de Maquila, que tienen como objetivo dotar a las mujeres de habilidades, criterios y herramientas analíticas para hacer análisis de la realidad nacional de manera efectiva y práctica que conlleve a dar posicionamiento público ante temas de coyuntura desde las mujeres, fortaleciendo al mismo tiempo el liderazgo de las trabajadoras de la maquila textil y en última instancia que estén capacitadas para que puedan transmitirlo al resto de compañeras de sus organizaciones. Los contenidos de las jornadas son:

- El aporte de las mujeres en la historia de la humanidad
- Maternidad
- La economía salvadoreña a partir de la última década del siglo XX
- Análisis de coyuntura: explotación y organización de las obreras

Estrategia de Monitoreo de Cumplimiento de Códigos de Conducta y Derechos Laborales, que tiene como objetivo contar con información de la situación de cumplimiento de códigos de conducta y derechos laborales de marcas transnacionales que confeccionen su producción en El Salvador. Las trabajadoras recopilan la información sobre las violaciones que se cometen en el interior de las fábricas, que posteriormente se sistematiza y se elabora un informe por parte de la Unidad de Ciudadanía de las Mujeres de MT.

3. PARTICIPACIÓN EN INTERCAMBIO DE INICIATIVAS

Participamos en un Intercambio de iniciativas económicas con mujeres de diferentes grupos que participan en MT, el objetivo era conocer e intercambiar experiencias con otras mujeres organizadas.

El intercambio tuvo una duración de dos días, y visitamos diversas organizaciones que estaban llevando a cabo iniciativas de economía solidaria; que contaban su experiencia al resto de mujeres: cómo se habían organizado, las dificultades con las que se encontraron en un inicio, los logros conseguidos, etc.

En la actividad participaron organizaciones como Mujeres Transformando, APADEIM, Unión de Mujeres, Cooperativa de Unión de Mujeres, FEASIES (Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador), Colectiva Feminista y la Asociación de Mujeres Huizucareñas.

FOTOS DEL INTERCAMBIO DE INICIATIVAS



De esta forma estuvimos en contacto con las mujeres beneficiarias de las diferentes comunidades durante toda nuestra estancia en terreno.

El calendario de talleres y actividades del mes es el siguiente:

LUNES 5	MARTES 6	MIÉRCOLES 7	JUEVES 8	VIERNES 9	SÁBADO 10	DOMINGO 11
Feriado	Feriado	Feriado	Panchimalco (bordadoras) Lomas de Edén (cuenta propia)	Bomba (cuenta propia) Santa Cruz-Michapa (bordadoras) Casitas (maquila)	Santa Isabel (maquila)	
LUNES 12	MARTES 13	MIÉRCOLES 14	JUEVES 15	VIERNES 16	SÁBADO 17	DOMINGO 18
El Paisnal (bordadoras)	La Ermita (cuenta propia) Guadalupe (cuenta propia)	Retana (maquila) Oasis (maquila)	Tenalcingo (bordadoras)			
LUNES 19	MARTES 20	MIÉRCOLES 21	JUEVES 22	VIERNES 23	SÁBADO 24	DOMINGO 25
Cuapa (cuenta propia)			Panchimalco (bordadoras) Lomas de Edén (cuenta propia)	Intercambio experiencias Santa Cruz-Michapa (bordadoras) Casitas (maquila)	Intercambio experiencias Santa Isabel (maquila)	Comité Municipal de Trabajadoras de Maquila Monitoreo de Cumplimiento de Códigos de Conducta y Derechos Laborales
LUNES 26	MARTES 27	MIÉRCOLES 28	JUEVES 29	VIERNES 30	SÁBADO 31	
El Paisnal (bordadoras)	La Ermita (cuenta propia) Guadalupe (cuenta propia)	Retana (maquila) Oasis (maquila)	Tenalcingo (bordadoras)			

4. ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE EVALUACIÓN

La propuesta de evaluación incluye:

- Informe de Evaluabilidad (elaborado por la compañera Eloisa Nortes)
- Términos de Referencia (ver anexo I)
- Matriz de Evaluación, compuesta por:
 - Matriz para el criterio de Impacto (elaborado por la compañera Eloisa Nortes)
 - Matriz para el criterio de Sostenibilidad (detallada en el siguiente punto)

5. ELABORACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN

Elaboramos una serie de herramientas para dar respuesta a los criterios y preguntas planteados en la Matriz de Evaluación. (ver herramientas)

6. REALIZACIÓN DE TALLERES PARTICIPATIVOS

Realizamos dos de los talleres participativos elaborados para la evaluación, en concreto los Talleres del grupo focal. (ver herramientas)

7. VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Validamos la encuesta elaborado en uno de los grupos de mujeres con el objetivo de asegurarnos que la estructura y el formato es adecuado, e introducir las modificaciones necesarias. (ver herramientas)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD DEL IMPACTO

PREGUNTAS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	ACTORES
<p>1. ¿Qué evidencia existe que las mujeres se mantienen organizadas para la defensa de sus derechos una vez finalizada la intervención?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 90% de las mujeres ven la necesidad de estar organizadas para lograr que se respeten sus derechos como mujeres y como trabajadoras. (I.1A) - Un 80% de las mujeres cuenta con las capacidades, habilidades y competencias para ser sujetas activas tanto del desarrollo individual como de sus pares (I.1B) - Para un 80% de las mujeres estar organizada y continuar en la lucha para la defensa de sus derechos humanos y laborales es una prioridad (I.1C) - El 70% de las mujeres han visto fortalecido su sentido de pertenencia a la Asociación, y la apropiación de los principios institucionales desde la práctica cotidiana (I.1D) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas a beneficiarias - Cuestionario (20) - Taller participativo - Documento de capacitación - Registro y listado de mujeres capacitadas y atendidas - Expedientes y seguimiento del desarrollo de las mujeres - Cuestionario (21) - Entrevistas a beneficiarias - Taller participativo - Entrevistas a beneficiarias - Entrevistas a personal MT - Cuestionario (8,13) - Taller participativo 	<p>Mujeres beneficiarias</p>

<p>2. ¿En qué medida los logros identificados en el ámbito laboral tienen a ser sostenibles al finalizar la intervención?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 80 % de las mujeres organizadas continúan participando en la estrategia de monitoreo de cumplimiento de códigos de conducta y derechos laborales dentro de tres zonas francas de El Salvador. (I.2A) - Aumenta en un 20 % las mujeres que denuncian las violaciones de derechos laborales aconsejadas por otras mujeres organizadas. (I.2B) - Un 60% de las mujeres que han experimentado mejoras laborales las relaciona directamente con las actividades de la intervención (I.2C) - Para un 40% de las mujeres el miedo a perder su trabajo ha dejado de suponer un impedimento para reclamar sus derechos como trabajadoras (I.2D) 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro y listado de mujeres que participan en la Estrategia de Monitoreo - Documento del Monitoreo de cumplimiento de Códigos de conducta - Cuestionario (1) - Registro o documento de demandas y/o denuncias - Entrevistas a beneficiarias - Cuestionario (9, 20) - Entrevistas a las beneficiarias - Cuestionario (2, 21) 	<p>Mujeres beneficiarias</p>
<p>3. ¿En qué medida los logros identificados en el ámbito personal tienen a ser sostenibles al finalizar la intervención?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un 80% de las mujeres han fortalecido su toma de conciencia de género discriminado al finalizar la intervención (I.3A) 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa: Lenguaje y actitudes no sexistas por parte de las mujeres - Taller participativo - Cuestionario (13,14) 	<p>Mujeres beneficiarias</p>

<p>3. ¿En qué medida los logros identificados en el ámbito personal tienen a ser sostenibles al finalizar la intervención?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un 80% de las mujeres se valoran más a sí mismas (I.3B) - Un 80% de las mujeres ponen en práctica los conocimientos adquiridos en su vida cotidiana (I.3C) 	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa - Registro y listado de mujeres que se sienten que se valoran más - Cuestionario (13,14) - Documento de capacitación - Registro y listado de mujeres capacitadas y atendidas - Expedientes y seguimiento del desarrollo de las mujeres - Cuestionario (13,14) 	<p>Mujeres beneficiarias</p>
<p>4. ¿Qué evidencia existe de que los factores religiosos no comprometen la sostenibilidad de los cambios identificados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un 40% de las mujeres rechazan la actitud de la Iglesia por considerarla contraria a sus principios y valores, los cuales comparten con la organización (I.4A) - Un 40% de las mujeres practicantes consideran compatibles sus prácticas religiosas con su participación en la organización (I.4B) - Un 70% de los pastores pertenecientes a las Iglesias de las Comunidades donde se desarrolla el proyecto no expresa un rechazo abierto sobre las actividades de MT (I.4C) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista a beneficiarias - Cuestionario (2,4,17) - Taller participativo - Entrevista a beneficiarias - Cuestionario (2,4,17) - Taller participativo - Entrevistas a beneficiarias - Entrevistas a Pastores de las Iglesias de las comunidades objeto de la intervención 	<p>Mujeres beneficiarias</p> <p>Pastores de las Iglesias de las Comunidades objeto de la intervención</p>

<p>5. ¿Qué evidencia existe de que el entorno comunitario no compromete la sostenibilidad de los cambios identificados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 80% de las mujeres no reciben presiones por parte de su comunidad (I.5A) - El 40% de las mujeres reciben apoyo por parte de sus vecinos/as de la Comunidad (I.5B) - Un 60% de las mujeres organizadas han prestado apoyo a otras mujeres de su comunidad (I.5C) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista a beneficiarias - Cuestionario (2,4,17) - Taller participativo - Entrevista a beneficiarias - Entrevistas vecinos de las comunidades - Entrevista a beneficiarias - Entrevistas a otras mujeres de las comunidades 	<p>Mujeres beneficiarias Comunidades</p>
<p>6. ¿En qué medida el entorno familiar no compromete la sostenibilidad de los cambios identificados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El 80% de las mujeres reciben apoyo de su familia extensa (I.6A) - Para un 70% de las mujeres la carga de trabajo productivo y reproductivo no supone una dificultad para su participación en la intervención (I.6B) - Un 50% de las mujeres que sufrieron rechazo por parte de las familias al iniciar su participación manifiesta que han experimentado cambios positivos en la actitud de su familia ante el hecho de estar organizada (I.6C) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista a beneficiarias - Entrevistas a familiares de las mujeres beneficiarias - Taller participativo - Entrevista a beneficiarias - Cuestionario (2,4,17) - Entrevista a beneficiarias - Entrevistas a familiares de las mujeres beneficiarias - Taller participativo 	<p>Mujeres beneficiarias Familias de las mujeres beneficiarias</p>

<p>6. ¿En qué medida el entorno familiar no compromete la sostenibilidad de los cambios identificados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 800 familias se han visto indirectamente beneficiadas gracias a la intervención (I.6D) 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro y listados de mujeres que han participado en la intervención 	
<p>7. ¿Se han desarrollado capacidades y conocimientos en las mujeres suficientes para el mantenimiento del objetivo específico?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un 80% de las mujeres tienen las capacidades, habilidades y competencias para ser sujetas activas tanto del desarrollo individual como de sus pares (I.7A) - Un 80% de mujeres ponen en práctica los conocimientos adquiridos (I.7B) - Un 80% de las mujeres replican los conocimientos adquiridos (I.7C) - Aumenta en un 30% las mujeres nuevas integrantes a los grupos como producto de las replicas (I.7D) 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de capacitación - Registro y listado de mujeres capacitadas y atendidas - Expedientes y seguimiento del desarrollo de las mujeres - Cuestionario (8,13) - Registro y listado de mujeres que han replicado las capacitaciones y/o asesorías - Cuestionario (8) - Registro y listado de mujeres que han replicado las capacitaciones y/o asesorías y de las beneficiarias de éstas 	<p>Mujeres beneficiarias</p>

<p>8. ¿En qué medida la formación de lideresas comunales está contribuyendo al mantenimiento del objetivo de la intervención?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentan en un 30% los Grupos de Lideresas Comunales (I.8A) - Las mujeres pertenecientes a los Grupos de Lideresas Comunales son consideradas personas de referencia por un 80% de las mujeres de su comunidad y/o grupo. (I.8B) - Un 80% de las mujeres consideran que los Grupos de Lideresas contribuyen a fortalecer y mantener la cohesión grupal (I.8C) 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro y listado de mujeres pertenecientes a los Grupos de Lideresas Comunales - Entrevista a beneficiarias - Entrevista a beneficiarias 	<p>Mujeres beneficiarias</p> <p>Grupos de Lideresas Comunales</p>
--	---	--	---

HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN

En el siguiente cuadro se detallan las herramientas elaboradas para la realización de la evaluación de impacto. Todas las herramientas han sido elaboradas conjuntamente con mi compañera en las prácticas, Eloisa Nortes.

Herramientas	Objetivos de la herramienta	Participantes: número, colectivo	Extracción de datos
Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el grado de adquisición de conocimientos y la percepción que las beneficiarias tienen de ello. - Conocer el grado de adquisición de capacidades y la percepción que las beneficiarias tienen de ello. - Conocer la valoración de las beneficiarias de las actividades que lleva a cabo MT. - Obtener datos acerca del impacto de algunas actividades que desarrollo MT. - Conocer los factores internos y externos a MT que pueden dificultar la participación de las beneficiarias. 	<p>Realizar cuestionario a cada una de las participantes, en todos los grupos. De forma anónima (para ello se aconseja llevar una especie de urna que fomente el anonimato). Realizarlo en la última sesión de la intervención.</p> <p>Total participantes: 20 aprox. en cada grupo</p> <p>Tiempo estimado: 30 minutos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Extraer datos media por grupos.</i> - <i>Comparación de cifras por tiempo de antigüedad en la intervención, estableciendo tres grupos; menos de un año, de uno a cinco años y más de cinco años.</i> - <i>También existe la posibilidad de realizar la comparación en base al colectivo al que formen parte (maquiladoras, Trabajo por cuenta propia, ...).</i> - <i>O comparación por situación geográfica (diferenciando los municipios de Santo Tomás y del Congo)</i>
Dinámica grupal en talleres	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer desde la perspectiva de las participantes cómo está influyendo la intervención sobre el desarrollo de sus comunidades. - Identificar la sostenibilidad de los cambios producidos por la intervención. 	<p>2 dinámicas adaptadas de Philips 6x6 Realizarlas con todas las participantes de cada grupo</p> <p>Realizarlo también en la última sesión de la intervención.</p> <p>Total participantes: 20 aprox. en cada grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Extraer conclusiones por grupos.</i> - <i>Comparación de conclusiones grupales por tiempo de antigüedad en la intervención, estableciendo tres grupos; menos de un año, de uno a cinco años y más de cinco años.</i> - <i>También existe la posibilidad de realizar la comparación en base al</i>

		Tiempo estimado: 45 minutos por cada dinámica.	<i>colectivo al que formen parte (maquiladoras, Trabajo por cuenta propia, ...).</i> - <i>O comparación por situación geográfica (diferenciando los municipios de Santo Tomás y del Congo)</i>
Taller participativo en grupo focal	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el grado de impacto que se está produciendo. - Identificar los factores externos e internos a la organización y a la intervención que han estado contribuyen u obstaculizando la consecución de los objetivos del proyecto. - Establecer las relaciones causales y el grado de intensidad que se dan entre los mismos. 	2 dinámicas grupales: árbol de situación Diagramas de Ven y de impacto. 2 Participantes de los distintos grupos: <ul style="list-style-type: none"> - Maquiladoras: 2 grupos - Bordadoras: 2 grupos - Trabajadoras por cuenta propia: 2 grupos - Comunidades del Congo: 2 grupos - Comité de mujeres trabajadoras de la maquila: 1 grupo - Liderezas comunales: 1 grupo Total participantes: unas 20 participantes Tiempo estimado: jornada de 4 horas.	<i>Extraer datos cualitativos en l que se muestra una representación de todas las variables que se pueden dar en las características de las participantes: municipio, tiempo de participación y colectivo de trabajo</i>

<p>Entrevistas en profundidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el grado de satisfacción y las relaciones existentes entre los entrevistados y los objetivos del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotoras/ facilitadores. - Coordinación/ dirección técnica de la intervención. - Órganos de gobierno de la institución - Agentes claves de las comunidades: juntas de las comunidades, párrocos o pastores, agentes políticos,... 	<p><i>Aportes para el análisis del resultado 3 mayoritariamente.</i> <i>También como conocedoras de la transformación de las mujeres</i></p>
<p>Entrevistas en profundidad a beneficiarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las percepciones de las beneficiarias sobre su propio fortalecimiento individual y colectivo. - Indagar en el grado de organización adquirido en las participantes. - Conocer las percepciones, sobre todo de la influencia de factores externos, pero también internos, en un posible cambio en las mujeres. 	<p>Entrevistas a realizar: 2 Participantes de los distintos grupos: -Maquiladoras: 2 grupos -Bordadoras: 2 grupos -Trabajadoras por cuenta propia: 2 grupos. -Comunidades del Congo: 2 grupos -Comité de mujeres trabajadoras de la maquila: 1 grupo -Liderezas comunales: 1 grupo</p> <p>Total entrevistadas 20 mujeres</p>	<p><i>Los datos serán analizados en su conjunto, como un global representativo de la población a la que se atiende con el proyecto.</i></p>
<p>Observación directa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Visualizar los cambios que se producen en los grupos en función del momento del proceso en el que se encuentran. - Contextualizar la intervención. 	<p>Se intentará conocer y estar presente en el máximo número de talleres que sea posible.</p>	<p><i>Aporte mayormente cualitativo que apoye la justificación de datos obtenidos a través de otras técnicas</i></p>

<p>Análisis documental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el grado de impacto que tiene el proyecto como elemento transformador de la realidad. - Indagar en los Obstáculos que se producen en el contexto Salvadoreño. 	<p>Análisis completo de todos los documentos disponibles</p>	<p><i>En función de cada documento</i></p>
-----------------------------------	--	--	--

1. CUESTIONARIO

Elaboramos un cuestionario para dar respuesta a algunos de los indicadores planteados en la matriz de evaluación. (El cuestionario completo figura en anexo II).

En el siguiente cuadro se detallan los indicadores referidos al criterio de sostenibilidad a los que da respuesta a algunas de las preguntas planteadas en el cuestionario:

Indicadores	Preguntas cuestionario
El 90% de las mujeres ven la necesidad de estar organizadas para lograr que se respeten sus derechos como mujeres y como trabajadoras. (I.1A)	20
Un 80% de las mujeres cuenta con las capacidades, habilidades y competencias para ser sujetas activas tanto del desarrollo individual como de sus pares (I.1B)	21
El 70% de las mujeres han visto fortalecido su sentido de pertenencia a la Asociación, y la apropiación de los principios institucionales desde la práctica cotidiana (I.1D)	8 13
El 80 % de las mujeres organizadas continúan participando en la estrategia de monitoreo de cumplimiento de códigos de conducta y derechos laborales dentro de tres zonas francas de El Salvador. (I.2A)	1
Un 60% de las mujeres que han experimentado mejoras laborales las relaciona directamente con las actividades de la intervención (I.2C)	9 20
Para un 40% de las mujeres el miedo a perder su trabajo ha dejado de suponer un impedimento para reclamar sus derechos como trabajadoras (I.2D)	21 2 4
Un 80% de las mujeres han fortalecido su toma de conciencia de género discriminado al finalizar la intervención (I.3A)	13
Un 80% de las mujeres se valoran más a sí mismas (I.3B)	13 14
Un 80% de las mujeres ponen en práctica los conocimientos adquiridos en su vida cotidiana (I.3C)	13 14
Un 40% de las mujeres rechazan la actitud de la Iglesia por considerarla contraria a sus principios y valores, los cuales comparten con la organización (I.4A)	2 4 17
Un 40% de las mujeres practicantes consideran compatibles sus prácticas religiosas con su participación en la organización (I.4B)	2 4 17
El 80% de las mujeres no reciben presiones por parte de su comunidad (I.5A)	2 4 17
Para un 70% de las mujeres la carga de trabajo productivo y reproductivo no supone una dificultad para su participación en la intervención (I.6B)	2 4 17
Un 80% de mujeres ponen en práctica los conocimientos adquiridos (I.7B)	8 13
Un 80% de las mujeres replican los conocimientos adquiridos (I.7C)	8 13

2. DINÁMICA GRUPAL EN LOS TALLERES

Se elaboró una dinámica para realizar con todos los grupos organizados en MT con el objetivo de dar respuesta a algunos indicadores de los criterios de impacto y sostenibilidad.

La ficha de las dinámicas es la siguiente:

TÉCNICA PHILISPS 6X6

Objetivos:

- Conocer desde la perspectiva de las participantes cómo está influyendo la intervención sobre el desarrollo de sus comunidades.
- Identificar la sostenibilidad de los cambios producidos por la intervención.

Desarrollo:

Se divide el grupo en subgrupos de 6 personas que discuten sobre el tema planteado por la facilitadora durante seis minutos; después una portavoz de cada grupo expone las conclusiones a las que han llegado y la facilitadora las anota en la pizarra. Una vez conocidas todas las aportaciones, se debate sobre ellas en plenario hasta llegar a un consenso general o a la votación o decisión por mayoría.

Duración: 10 minutos de explicación, 10 minutos de organización de grupos y debate interno, 15 minutos de exposición y 20 minutos de reformulación. Total: 55 minutos

Participantes: 20 aproximadamente

3. TALLERES PARTICIPATIVOS CON GRUPO FOCAL

Los talleres participativos con grupo focal elaborados son un **Árbol de Problemas grupal** y un **Diagrama de Impacto**.

El **grupo focal** esta formado por mujeres integrantes de los diferentes grupos con los que interviene MT: trabajadoras de maquila, bordadoras, trabajadoras por cuenta propia, mujeres pertenecientes al Comité Municipal de Trabajadoras de la Maquila y mujeres pertenecientes a los Grupos de Lideresas Comunales. Se cuenta con la presencia de mujeres pertenecientes a los grupos del Municipio de Santo Tomás y del Municipio de El Congo.

Entre las participantes habrá mujeres que llevan más de 8 años organizadas en MT y mujeres con un recorrido de menos de 2 años.

En este caso los talleres los realizamos nosotras en una jornada de 4 horas con el grupo focal en cuestión convocado por la organización. A continuación se muestran las fichas de cada uno de los talleres y el análisis extraído de los mismos.

ÁRBOL DE PROBLEMAS GRUPAL

Objetivos:

- Identificar los principales problemas e inconvenientes con los que se encuentran las mujeres en el desarrollo de sus derechos como mujeres y como trabajadoras, o que puedan afectar al mantenimiento de los logros conseguidos.
- Establecer las relaciones causales de los mismos.

Desarrollo:

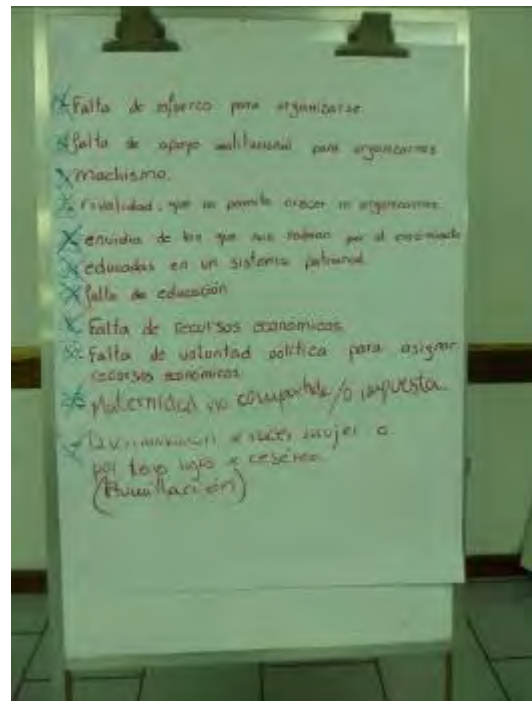
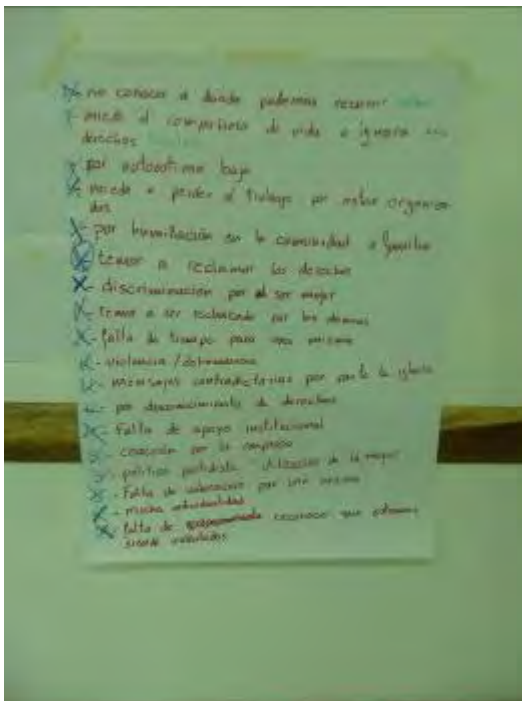
- Explicación de los objetivos y del desarrollo de la actividad a las participantes
- Se realiza una lluvia de ideas de cuales consideran que son los mayores inconvenientes/problemas que existen en su entorno para desarrollar sus derechos como mujeres y trabajadoras, o que puedan afectar en su participación en la intervención. Las ideas se irán escribiendo en un papelógrafo visible para todas las participantes.
- Se reparten tarjetas a las participantes, que utilizarán para ir anotando cada punto de la lluvia de ideas una vez analizado y debatido entre todas las participantes.
- Para finalizar se determina entre todas las relaciones causales de los factores identificados y se coloca en un panel formando un árbol de problemas con la participación de todas las mujeres.

Duración: 5 minutos de explicación, 20 minutos para la lluvia de ideas, 30 minutos para debatir e ir anotando las ideas y 35 para construir el árbol de problemas. Total: 90 minutos

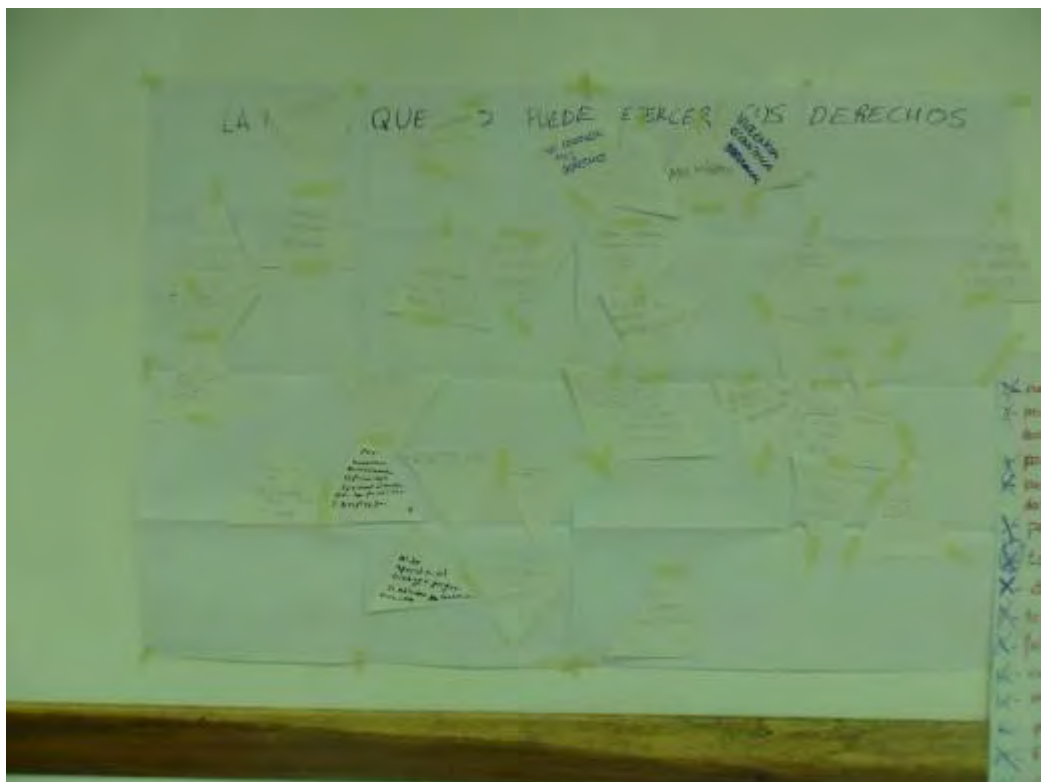
Número de participantes: 20 aproximadamente

Análisis del árbol de problemas grupal

En primer lugar se realizaron una lluvia de ideas de cuales consideran que son los mayores inconvenientes/problemas que existen en su entorno para desarrollar sus derechos como mujeres y trabajadoras, o que puedan afectar en su participación en la intervención.



En segundo lugar, según iban analizando y debatiendo cada una de las ideas las colocaron en el panel estableciendo las relaciones causales de los factores para la construcción del árbol de problemas.



El árbol de problemas resultante es el siguiente:

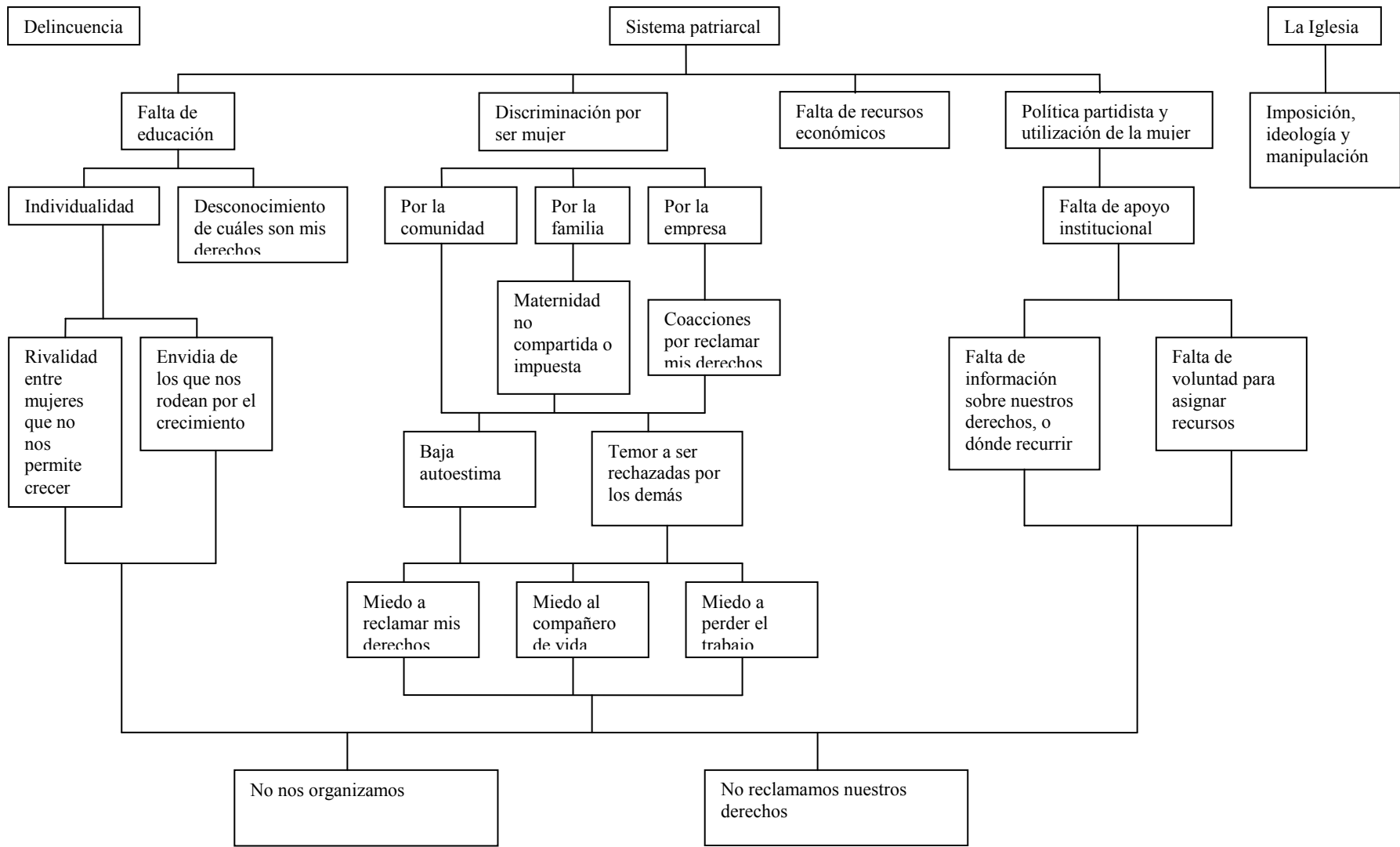


DIAGRAMA DE IMPACTO

Objetivos:

- Identificar los factores positivos y negativos, tanto externos como internos de la propia organización y de las mujeres beneficiarias que pueden contribuir u obstaculizar en la defensa de sus derechos.
- Determinar las correlaciones existentes entre los factores, y el alcance de los mismos.

Desarrollo:

- Explicación de los objetivos y del desarrollo de la actividad a las participantes
- Se divide la pizarra en cuatro partes: En vertical se separa por factores internos y externos y en horizontal por positivos y negativos. En el centro se sitúa la mujer ejerciendo sus derechos como mujer y como trabajadora
- Se realiza una lluvia de ideas de los diferentes factores que entran en juego y se van colocando en la columna correspondiente.
- Se analizan los factores entre todas las participantes y se valora el alcance de los mismos
- Se establecen las relaciones entre los factores.

Duración: 10 minutos de explicación, 20 minutos de lluvia de ideas, 30 minutos de consenso y 30 minutos de establecer relaciones. Total: 90 minutos.

Participantes: 20 aproximadamente

Análisis del Diagrama de Impacto

En primer lugar se hizo una breve explicación del desarrollo y objetivos de la actividad, después dividimos la pizarra en cuatro partes: En vertical los factores internos y externos y en horizontal los positivos y negativos. En el centro se situamos a la mujer ejerciendo sus derechos como mujer y como trabajadora.

Se realizó una lluvia de ideas de los diferentes factores que entran en juego y se fueron colocando en la columna correspondiente, quedando de la siguiente manera:

Diagrama de Impacto resultante del taller

Factores externos positivos identificados	Factores externos negativos identificados
<p>El respaldo que reciben de MT.</p> <p>Visualización de su trabajo.</p> <p>Un mayor apoyo en su entorno familiar y comunitario.</p> <p>Las conquistas en materia laboral y personal de las propias mujeres o de sus pares contribuyen a reforzar un cambio en su actitud y su posicionamiento.</p>	<p>Falta de apoyo de las instituciones municipales.</p> <p>Presión laboral.</p> <p>Críticas por parte de la comunidad.</p> <p>La carga de trabajo puede obstaculizar la participación.</p> <p>Actitud negativa inicial del esposo.</p> <p>Operatividad de ciertos discursos de la iglesia.</p>
Factores internos positivos identificados	Factores internos negativos identificados
<p>La coherencia de MT entre la teoría y la práctica.</p> <p>Los temarios y contenidos impartidos.</p> <p>El acompañamiento y mediación de la facilitadora.</p> <p>Las mujeres facilitadoras y su motivación.</p> <p>El interés personal de las mujeres.</p> <p>La inclusión de hijas de mujeres que llevan tiempo participando en MT como valor para promover la participación y la no discriminación.</p>	<p>Escasa participación.</p> <p>Los cambios de facilitadora.</p> <p>Rechazo hacia los cambios.</p> <p>Falta de interés.</p> <p>Conflictos en algunos grupos.</p>

Por último se analizaron todos los factores, valorando el alcance de los mismos, y se establecieron las relaciones.

Conclusiones del Diagrama de Impacto

Las mujeres señalaron como un factor que puede producir un impacto negativo los **discursos de la Iglesia** que demonizan la actividad de MT, y califica a las mujeres organizadas como “malas mujeres”. Consideran que puede afectar a algunas mujeres que, debido al vínculo que tienen con la Iglesia, no ven compatible su participación en las actividades de MT con su pertenencia a la comunidad religiosa. Parece que esto ocurre con mayor frecuencia con mujeres con un corto recorrido en la participación.

Algunas mujeres creen que esta incompatibilidad no es real, y que está relacionada con la **falta de interés** de algunas mujeres. Es decir, entendían que los discursos de la Iglesia afectan a la participación cuando no hay un compromiso firme y una motivación real para continuar organizadas en la lucha por el respeto a sus derechos. Como prueba, varias mujeres afirmaron que sus prácticas religiosas no eran incompatibles con su participación en la organización. No obstante, un número considerable de ellas aseguraron ser creyentes, pero subrayaron también su rechazo a la Iglesia como institución y a su discurso.

Se señaló la **actitud negativa inicial del esposo** como un factor que podía alejar a las mujeres del proyecto; sin embargo, se identificaron varios casos de mujeres que, con el tiempo, habían asistido a **cambios positivos en la actitud de la familia** en relación a su pertenencia a la organización.

Así, se pudo identificar cómo el **apoyo** que reciben algunas mujeres de parte de su **familia extensa** tiene un impacto positivo y hace que se sienten más motivadas para continuar con la lucha por el respeto de sus derechos.

Otro factor externo negativo es la **presión laboral** ejercida por el empresario. Por el hecho de estar organizada, reclamar sus derechos o denunciar las violaciones de derechos laborales en las maquilas, los empresarios actúan con acosos y amenazas con el fin de que cesen en su reivindicación. Las mujeres denunciaron que esto puede provocar el rechazo de muchas mujeres a la participación en las actividades por miedo a perder su puesto de trabajo. La **falta de participación** provocada por este factor sería más notable en aquellas actividades que implican una mayor visibilidad, como las marchas, manifestaciones u otros actos de presión.

En algunos casos se habló de que la **comunidad** puede jugar un papel negativo. En numerosas ocasiones, las mujeres reciben críticas por parte del resto de vecinos de sus comunidades por el hecho de estar organizadas y pertenecer a una organización como MT. Sin embargo, también se hizo hincapié en que cuando hay un interés real por parte de las mujeres en participar en la organización este factor no es tan condicionante; es decir, las mujeres son capaces de ignorar los comentarios y críticas de su comunidad y priorizar el hecho de continuar organizadas.

También se señaló la **carga de trabajo** como un factor que determina la participación de las mujeres. Muchas mujeres se sienten sobrecargadas, tanto por su trabajo productivo como reproductivo (triple jornada), lo que puede afectar a su involucración.

Se señalaron las **Instituciones Municipales** como un factor negativo. Algunas mujeres sienten que no cuentan con el apoyo de las mismas. En este caso, hubo una clara

disensión entre las mujeres de Santo Tomás, que resaltaron sus dificultades en la interlocución con las instituciones del Municipio, y las mujeres pertenecientes al Municipio de El Congo, que afirmaron haber recibido apoyos y la concesión de un espacio para sus reuniones.

Al hablar de factores internos de la propia organización, así como de las mujeres que pudieran llegar a ser un obstáculo para la intervención, se recordaron algunos **conflictos entre las mujeres**. Algunas mujeres no se sienten cómodas y prefieren no participar, por lo que parece necesario fomentar la cohesión del grupo

Se discutió también en qué medida el **cambio de facilitadora** el pasado mes de febrero había afectado la **participación** de algunos grupos. El impacto fue mayor en los grupos que llevaban menos tiempo conformados, lo que fue puesto en relación con el **interés** y motivación de las mujeres. Muchas veces la no aceptación de los cambios está relacionada con una falta de interés real.

Como factores externos positivos señalaron la visualización del trabajo que realiza MT a nivel nacional e internacional.

Las mujeres valoraron muy positivamente los **logros conseguidos** por ellas y por sus pares como un refuerzo que pudiera llegar a transformar su propia actitud, más positiva tras cada conquista, así como su posicionamiento frente al hecho de continuar organizadas para seguir luchando por el respeto de sus derechos. Además, ayuda a despertar el interés de otras mujeres.

Como factores internos positivos destacaron los **conocimientos que se imparten** desde MT a las mujeres, tanto en fortalecimiento personal como en materia de derechos laborales.

También valoraron muy positivamente a las **facilitadoras** que imparten los talleres, a las que tienen por personas de referencia que las acompañan en los procesos y desempeña labores de mediación. Hicieron ver que la actitud motivadora de las facilitadoras las impulsa a continuar cuando se sienten más débiles o vulnerables.

Preciaron que se hubieran incluido en los **grupos a las niñas de 12 a 15 años**, que en su mayoría son hijas de mujeres que llevan varios años participando en MT, en la medida en sirve para promover la participación y la no discriminación.

Por último, comentaron que la **coherencia de MT entre la teoría y la práctica** era muy positiva.



BIBLIOGRAFÍA

- El ciclo del proyecto de cooperación al desarrollo**, CIDEAL, 2010
- La gestión de la cooperación al desarrollo**, CIDEAL, 2012
- Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española**, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, 2007
- Metodología de Evaluación de la Cooperación Española I y II**, Ministerio de Asuntos Exteriores, 2001
- Seguimiento y Evaluación: Instrumentos, métodos y enfoques**, Banco Mundial, 2004
- Evaluación del impacto de los proyectos de desarrollo en la pobreza**, Banco Mundial, 2000
- Metodología evaluación de impacto**, Gobierno de Chile, 2005
- Un vistazo a la maquila en El Salvador (artículo)**, OMAL, 2011
- Multinacionales, impactos y desigualdades de género (artículo)**, OMAL, 2011
- Informe sobre explotación en las maquilas de El Salvador “A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de \$25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador”**, OMAL, 2011
- Impactos estructurales de los TLC y sus efectos en las mujeres trabajadoras**, Instituto Sindical para América Latina y Caribe (ISACC), Informe 2007-2011
- Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador**, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, FESPAD, 2003
- Informe Nacional sobre la situación de la mujer en la República de El Salvador**, Comisión interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos CIM-OEA
- Código de Trabajo de la República de El Salvador**
- Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización**, República de El Salvador
- “Mujeres Transformando vidas de mujeres” (artículo)**, Revista Pueblos n° 53, 2012
- “El Salvador. Una oportunidad para dignificar las condiciones de las obreras de la maquila” (artículo)**, Revista Pueblos n° 55, 2013

