



Proyectos Siwa S.L.

Evaluación Final Externa del proyecto:

**“Trabajo decente para las mujeres de Perú.
Proyecto de capacitación, fortalecimiento organizativo y promoción de la
equidad de género en el ámbito laboral”**

(III Fase)

Informe Final

Mayo de 2012



Generalitat de Valencia

Expte. 1118/2008



Trabajadora ambulante

ÍNDICE



LISTADO DE ACRÓNIMOS.....	4
FICHA DESCRIPTIVA DEL PROYECTO.....	4
0. RESUMEN EJECUTIVO.....	5
I. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	5
II. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN Y DE LOS DISTINTOS ACTORES.....	5
III. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	7
IV. CONCLUSIONES.....	9
V. RECOMENDACIONES	11
1. MARCO DE EVALUACIÓN.....	13
1.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	13
1.2 ASPECTOS Y LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN.....	13
1.3 NIVELES DE UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DESTINATARIOS	
2. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	16
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y RESUMEN DE ANTECEDENTES.	16
2.2. ESTRUCTURA DE GESTIÓN.....	17
2.3. LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	18
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN.	19
3.1. ENFOQUE DE TRABAJO.....	19
3.2. EQUIPO EVALUADOR	19
3.3. FASES DE LA EVALUACIÓN.....	20
3.4. PRINCIPALES HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS UTILIZADAS.	22
3.5. DOCUMENTACIÓN REVISADA.	23
4. ANÁLISIS DE LA INTERVENCIÓN Y DE LOS DISTINTOS ACTORES.	26
4.1. FORMULACIÓN	26
4.2. EJECUCIÓN.....	27
4.3. SEGUIMIENTO.....	31
5. EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	34
5.1. ESTUDIO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	34
5.1.1. PERTINENCIA	34
5.1.2. EFICACIA.....	36
5.1.3. EFICIENCIA	42
5.1.4. IMPACTO	44
5.1.5. VIABILIDAD	48
5.2. RESUMEN: DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DEL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN.	51
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
6.1. CONCLUSIONES.....	53
6.2. RECOMENDACIONES.	55
7 ANEXOS	57
7.1 RELACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES DEL PERÚ QUE HAN INTERVENIDO EN EL PROGRAMA	57
7.2 DOSSIER FOTOGRÁFICO	60



Listado de Acrónimos.

ADC	Asociación de Desarrollo Comunal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú

Ficha descriptiva del proyecto.

Título del proyecto:	“Trabajo decente para las mujeres de Perú. Proyecto de capacitación, fortalecimiento organizativo y promoción de la equidad de género en el ámbito laboral. (III Fase).”	
Sectores Cooperación:	42010: Mujer y Desarrollo 15063: Derechos Humanos 15050: Fortalecimiento Sociedad Civil	
País de ejecución:	Perú	
Lugar de ejecución:	Departamento de Lima. Provincias de Arequipa, Barraca, Huancayo, Huaura, Huaral, Lima y Provincia Constitucional del Callao.	
ONG:	Fundación Pau i Solidaritat PV	
Contraparte local:	ADC	
Financiador:	Generalitat de Valencia	
Periodo de ejecución:	01/12/2008 – 01/12/2010 (ampliado a 01/12/2011)	
Coste total del proyecto:	460.551,79 €	100,00 %
Importe Subvencionado:	363.114,31€	78,84 %
Aportación ONGD:	18.587,20 €	4,04 %
Aportación Contraparte:	19.424,91 €	4,22 %
Aportación beneficiarias:	59.425,37 €	12,90 %



0. Resumen ejecutivo

I. Objetivos de la evaluación

El objetivo primario de la presente evaluación es valorar en qué medida y grado la intervención ha conseguido la mejora de las condiciones para alcanzar:

- Trabajo decente para las mujeres de Perú.

Para ello, además del objetivo primario, la evaluación ha perseguido 3 metas paralelas:

- La identificación de posibles debilidades y deficiencias en el proceso de implementación, y aislar sus componentes y factores causales.
- La concepción de una visión multidimensional de las acciones realizadas, que sirva para analizar la efectiva calidad de los impactos generados.
- La facilitación de sugerencias y recomendaciones concretas a Pau i Solidaritat y a su contraparte local ADC, para el mantenimiento y/o mejora de los impactos ocurridos tras la intervención realizada.

II. Análisis de la intervención y de los distintos actores.

FORMULACIÓN

Como carácter general se considera que el diseño de la intervención y su estructuración por componentes es adecuado a la visión estratégica que se ha adoptado, concretamente con su orientación dirigida *“a fortalecer la equidad de género y las capacidades de las organizaciones comprometidas en lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo”*¹.

Las relaciones causa-efecto entre actividades y resultados previstos es lógica y clara, y la división en componentes en el marco estratégico de la acción es adecuada.

Finalmente, aunque la lógica del proyecto es clara y bien definida a nivel de actividades y resultados, opinamos que se ha formulado un objetivo específico generalista y de difícil medición.

EJECUCIÓN

- Se han generado modificaciones en los tiempos programados de las actividades, y se ha ampliado el periodo de ejecución de 24 a 36 meses, con el conocimiento y la aceptación por parte de la entidad donante.

¹Documento narrativo del proyecto, pp.10.



- Ha habido resistencia por parte de algunos dirigentes sindicales frente al trabajo de género programado, y esto, entre otros motivos, ha influido negativamente en el cronograma de algunas de las acciones implementadas.
- Las Centrales Sindicales presentan diferencias y contrastes entre ellas que ha habido que consensuar y que también han influenciado la fase de planificación y gestión de las actividades, sobre todo en la selección de las participantes en talleres y capacitaciones.
- Ha habido una diferencia en la ejecución presupuestaria y en el grado de actividades implementadas entre los primeros dos años y el último año de ejecución.
- Han sido remarcables y muy positivas la generación de sinergias y relaciones institucionales generadas por ADC durante la implementación del proyecto y que han favorecido notablemente los impactos del proyecto. Estas sinergias se han dado a nivel local, nacional, regional e internacional.
- Han habido algunas dificultades durante la ejecución de las actividades ligadas a la capacitación y a la formación, debido a que a menudo las participantes enumeraban casos de violencia de género o compartían problemas y/o historias personales relacionados con actitudes discriminatorias por razón de género tanto en sus hogares como en sus ámbitos de acción pública. Este aspecto fue detectado por ADC que reacciono con rapidez y sensibilidad adaptando en unos casos e incluyendo en el temario de las capacitaciones en otros, estos temas cotidianos y de gran preocupación en el colectivo de beneficiarias.

SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento y autoevaluación de las acciones está bien estructurado y enmarcado en el ciclo del marco lógico que se utiliza como metodología de diseño de la intervención. Se han diseñado indicadores que permiten evaluar el alcance de los resultados previstos, y del objetivo específico que se pretendía conseguir.

Los indicadores de los resultados son oportunos, presentando excepcionalmente, alguna debilidad con respecto a su formulación y a su complejidad para la medición de los resultados.

Con respecto al O.E. todos los indicadores incorporados se configuran como indicadores indirectos para evaluar si efectivamente se ha reducido la discriminación e inequidad de género en ámbito laboral, y su medición nos permite observar el efectivo **fortalecimiento y/o sensibilización** de los grupos meta con los que se ha trabajado, pero sólo indirectamente puede hacer entender cómo y cuánto se ha contribuido a lo que afirma el O.E.



Creemos que la lógica del diseño y paralelamente la lógica seguida en el diseño de los indicadores es apropiada para la evaluación del proyecto, los indicadores diseñados se han configurado como apropiados, considerando la estrategia generalista que persigue el proyecto.

III. Evaluación del programa.

PERTINENCIA

Consideramos que el presente proyecto ha sido pertinente tanto en su diseño como en su ejecución, con respecto al ámbito de intervención y a los contextos de acción. Los componentes están bien estructurados y enmarcados en una estrategia común coherente en todos sus aspectos. Es importante la alineación con los contextos políticos nacional, regional e internacional, a través de la creación de sinergias y la focalización en temas de agendas comunes al contexto político en el ámbito de intervención.

EFICACIA

Los resultados se han alcanzado satisfactoriamente, superando los objetivos previstos en la mayoría de los casos, y a través de la implementación de un alto número de actividades no previstas, resultado de la calidad de sinergias creadas y el trabajo llevado a cabo con las organizaciones sindicales.

Es oportuno añadir que, aunque no tenemos dudas en afirmar que los alcances obtenidos han sido adecuados con respecto a la línea estratégica del proyecto, el O.E es tan generalista que no permite analizar cuantitativamente su definición, “reducir la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral de Perú.”

EFICIENCIA

Todas las actividades y recursos se han utilizado de manera óptima y eficiente en todo momento. En particular consideramos muy oportuna la gestión que se ha hecho de los espacios y de los encuentros para conducir actividades múltiples o para dar seguimiento a los procesos inducidos. Así mismo, por la naturaleza estratégica del presente componente, la elección de los espacios y de las sinergias establecidas con actores locales y nacionales, se configuran no sólo como meros aspectos logísticos, sino como factores esenciales para la eficacia de las acciones. En tal sentido también consideramos que se ha hecho una gestión impecable de tales factores.

En cuanto a la estructura de gestión y metodologías empleadas, se consideran adecuadas para el contexto y las poblaciones meta. Particularmente queremos subrayar la bondad y la particular efectividad de los Círculos de Estudios, metodología que consideramos muy efectiva con un coste



comparativamente bajo con respecto a otras metodologías aplicables para el empoderamiento de la población.

En cuanto al acceso equitativo de hombres y mujeres a las acciones, no hemos visto restricciones para la participación, aunque la propia visión estratégica del componente dirigía la mayoría de las acciones a las mujeres.

IMPACTO

Aunque consideramos que la calidad del refuerzo llevado a cabo se podrá analizar en el largo plazo y que dependerá también de factores contextuales a nivel del nuevo proceso político que está afrontando Perú y a nivel de factores socio-económicos macro, no tenemos dudas en afirmar que el trabajo llevado a cabo ha generados beneficios directos en los colectivos meta.

Se ha reforzado de forma visible y medible las Secretarías de Mujeres, la Red de Vigilancia y las organizaciones de trabajadoras del sector informal y de trabajadoras del hogar con las que se ha trabajado.

Ha habido un alto grado de apropiación y empoderamiento, observado de manera transversal en todas las mujeres entrevistadas durante la evaluación. Y se ha reforzado y generado nuevas sinergias entre organizaciones sindicales, organizaciones de base y sus Centrales y autoridades tanto a nivel local como a nivel nacional.

VIABILIDAD

En cuanto a la viabilidad son dos las vertientes en las que nos queremos centrar la continuación de las actividades por parte de las organizaciones actoras y la permanencia de los efectos positivos generados por el proceso.

1. En cuanto a la continuación de las actividades, se ha podido observar la presencia y generación de elementos que permiten afirmar que muchas de las actividades de refuerzo y procesos generados se podrán mantener y replicar en el seno de las organizaciones sindicales. Sin embargo al momento no hay recursos asignados o presencia de convenios formales que puedan apoyar las acciones, sino compromisos claros de las organizaciones sindicales y sobre todo de algunas centrales, como el CUT, y de ciertas instituciones. La presencia de ADC se configura como fundamental para que se pueda mantener un apoyo a continuidad de los procesos generados.
2. De la misma manera se han podido observar muchos aspectos que nos hacen concluir que el refuerzo efectuado y el proceso de transversalización del género han tenido un impacto muy



alto en el ámbito de la intervención, lo que nos hace afirmar que habrá una permanencia de los efectos positivos generados en el proceso. Se ha elevado a la agenda pública nacional el tema de trabajo decente para las mujeres y, siempre a nivel nacional, se ha dado visibilidad a la problemática existente en el ámbito de las trabajadoras del sector informal y las trabajadoras del hogar.

Tras estas consideraciones, nos parece oportuno concluir que, según nuestro análisis, se han gestionado las actividades y se han implementado las opciones de intervención más oportunas en términos de viabilidad para un proceso de fortalecimiento organizativo con enfoque de género.


IV. Conclusiones

A continuación presentamos las conclusiones generales de nuestra evaluación externa, considerándose como puntos de reflexión y en ningún caso con carácter determinante. Las presentamos con afán de que sean un elemento en favor de la mejora continua en el diseño y la implementación de proyectos y acciones futuras en el contexto, y como posibilidad para analizar posibles vertientes de intervención.

- De forma general entendemos que el proyecto se ha implementado tal como estaba previsto en su fase de diseño, de manera coherente y meticulosa en todas sus componentes y fases. El diseño inicial es pertinente y basado en una fotografía real del contexto de la intervención y de los colectivos metas, lo que ha permitido un desarrollo adecuado de toda la estrategia de intervención. Queremos subrayar la labor de la contraparte ADC que a nuestro parecer es una organización que tiene una visión poco común y muy efectiva de concebir el trabajo de género, y que en todo momento tiene la visión clara y la precisión analítica y operativa para incorporar la gestión transversal de género en todos los ámbitos cotidianos.
- La transversalidad significa un compromiso con la construcción de organizaciones más democráticas, con una cultura no discriminatoria, con prácticas y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y una mayor justicia en todos los campos, este tema se ha trabajado con rigor en todas las actividades del proyecto
- El proyecto pretendía elevar el grado de empoderamiento de las mujeres trabajadoras, tanto en sus esferas personales cuanto en las esferas públicas y políticas, para que se genere un cambio en las visiones tradicionales de género en el país. Como tal creemos que se ha hecho un trabajo importante al respecto, efectivo y sólido, que seguramente permitirá una permanencia de los beneficios generados.
- Los impactos de la intervención efectivamente han incidido en factores que de una forma positiva contribuirán a la eliminación de la discriminación de género, para que las mujeres puedan ejercer todos sus derechos y sean consideradas protagonistas del desarrollo.



- Se ha contribuido a que los proyectos y servicios que brindan los sindicatos mejoren en calidad, y permitan disminuir las desigualdades, respondiendo a las necesidades de la diversidad de la población sin discriminación alguna, a la vez que se ha promovido el desarrollo local implicando a las municipalidades, haciéndolas participativas y cercanas a la ciudadanía, en particular a las mujeres y los problemas específicos que ellas presentan.
- Ha habido una apertura de nuevos campos de análisis de intervención al hacer visibles espacios de decisión subestimados, como por ejemplo, las decisiones que se toman en el hogar, el uso de recursos y tiempo, el impacto de las actividades en la micro-economía social.
- Se ha conseguido la elaboración y puesta en marcha buenas prácticas de género para el avance hacia la igualdad y la equidad (entendidas como un sistema de actividades conectadas entre sí, que son realizadas por distintos actores sociales, siendo lideradas por ADC, que tengan un impacto visible, de amplio alcance y con capacidad de multiplicarse).
- Se han acatado los aspectos de género esenciales para lograr mejorar la gestión organizativa, la prestación de los servicios, concienciación sobre la importancia de la incorporación de la transversalidad de género en todo el quehacer de cualquier organización y/o institución para alcanzar un mayor y más justo desarrollo social.
- Ha habido un esfuerzo importante para elevar la visibilidad y el impacto en todas las zonas de implementación, obteniendo un buen grado de difusión tanto de los contenidos como de la necesidad de ampliar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y en los procesos políticos dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo de la población, así como de las necesidades de las mujeres trabajadoras del sector informal y del hogar.
- Se han generado sinergias y se han visibilizado oportunamente las contradicciones en las centrales sindicales en cuanto a cuestiones de género, a la par que se ha contribuido a construir un marco de encuentro transversal para la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Con respecto a los cambios de actitudes de los hombres en el ámbito familiar y en el ámbito sindical, como respuesta a la mayor y más consciente participación femenina en las labores sindicales, aunque no se hayan diseñado indicadores específicos para la medición de los efectos hemos constatado que todas las mujeres entrevistadas se lamentan de la lentitud de los avances que en este aspecto se van produciendo.
- En relación con lo anterior sin embargo hemos podido comprobar que algunas mujeres que han participado en las actividades diseñadas, replican los conocimientos en sus hogares generando cambios a nivel familiar y de su entorno. Hay un claro proceso individual común que parte de la importancia de sí misma y de su trabajo sindical, rediscute y renegocia la



distribución de roles intra-familiares y genera nuevas actitudes con respecto al cuidado en el hogar y su relación con las identidades de género.

V. Recomendaciones

De manera vinculada a las conclusiones recién expuestas detallamos algunas recomendaciones que se entiendan como elementos de análisis, para el seguimiento de los efectos generados por el programa y el mantenimiento de los impactos positivos generados.

Tras lo evaluado consideramos que sería interesante:

- Que se apoye ADC como actor clave en los temas relacionados con trabajo, género y pobreza para que se configure como un referente nacional y mantenga una labor continuada de sinergias y relaciones con las asociaciones de las mujeres trabajadoras del sector informal y del hogar, con las organizaciones sindicales y con las instituciones públicas.
- Que se analice la posibilidad de desarrollar una estrategia que permita medir como y cuanto la mayor participación pública y política de las mujeres incide en las actitudes de los hombres tanto a nivel de hogar como social, para que se potencien labores en esa dirección y se identifiquen posibles oportunidades y limitaciones.
- Que se estudien las posibilidades de incluir el trabajo con los hombres, como por ejemplo acciones que capaciten líderes locales en trabajo de prevención de violencia doméstica y género. Analizar posibles sinergias con programas, proyectos o iniciativas en Perú que estén enfocados al trabajo con hombres.
- Reforzar a nivel nacional el enfoque de género constructivo aplicado en la presente intervención, creando por ejemplo una institución permanente con enfoque de género de formación y actualización en la que participen el máximo número de actores (sindicatos, municipalidad, ministerio de la mujer, policía, etc..) y permita esbozar de manera participativa las líneas generales de un plan de igualdad de género, de tal manera que proporcione una base para la construcción de propuestas integrales de políticas públicas para la mujer.
- A nivel de género, que se analice la posibilidad de complementar los procesos de empoderamiento y refuerzo organizativo, con acciones dirigidas a la violencia de género y al tratamiento y apoyo de los casos específicos de las mujeres con las que se trabaja. Interesante sería la implementación de Centros de Acogida y Emergencia para la Mujer con participación de todos los sindicatos y de las municipalidades.



- Paralelamente, dada las dificultades ligadas a los casos de violencia doméstica o problemas y/o historias personales manifestados y relacionados con actitudes discriminatorias por razón de género, tanto en el hogar como en los ámbitos de acción pública, sería aconsejable reflexionar sobre la posibilidad de incorporar un/a profesional experta en la gestión de los procesos traumáticos de mujeres víctimas de violencia de género y discriminación en el equipo técnico de ADC o como parte de proyectos futuros de esta naturaleza.
- Dar acompañamiento continuo y de manera transversal a las asociaciones con las que se ha trabajado, aprovechando las facilitadoras presentes en las áreas ya formadas con este proyecto y utilizando la metodología de los círculos de estudio para una réplica y difusión continua de los temas tratados.
- Generar a futuro estrategias de trabajo de género complementarias dirigidas a la infancia y a la juventud, sobre violencia, equidad, respeto, empoderamiento y autoestima, a través de los colectivos de mujeres con las que ya se ha trabajado en la presente intervención.



1. Marco de evaluación

1.1 Objetivos de la evaluación

El objetivo primario de la presente evaluación es valorar en qué medida la intervención ha conseguido la mejora de las condiciones para alcanzar:

- Trabajo decente para las mujeres de Perú.

Para la consecución de este objetivo, hemos considerado que la realización del proceso de evaluación, desde sus fases iniciales hasta la entrega del presente informe, tiene que estructurarse de forma que los productos generados sean coherentes, inherentes y activos dentro del ciclo de desarrollo en el ámbito de actuación. Para ello la presente evaluación además del objetivo primario anteriormente mencionado, ha perseguido 3 metas paralelas:

- La identificación de posibles debilidades y deficiencias en el proceso de implementación, y aislar sus componentes y factores causales.
- La concepción de una visión multidimensional de las acciones realizadas, que sirva para analizar la efectiva calidad de los impactos generados.
- La facilitación de sugerencias y recomendaciones concretas a Pau i Solidaritat y a su contraparte local ADC, para el mantenimiento y/o mejora de los impactos ocurridos tras la intervención realizada.

1.2 Aspectos y limitaciones de la evaluación

No se han presentado limitaciones importantes para la conducción de la evaluación en todos sus aspectos. Consideramos oportuno sin embargo señalar que la presente intervención es una tercera fase de un proceso integral y más amplio, que ADC y Pau i Solidaritat han venido implementando en Perú. Los recursos a disposición para la evaluación, enmarcados en la asignación inicial autorizada por la Generalitat de Valencia, han sido suficientes para la focalización del estudio en las actividades y procesos implementados por el presente proyecto, y para el análisis de los resultados y los objetivos asociados. Durante todo el proceso se ha intentado por lo tanto aislar las componentes asociadas con la presente intervención y analizar los factores, tanto en términos de criterios como en términos de diseño y gestión que se han llevado a cabo desde el inicio del presente proyecto.



1.3 Niveles de utilidad de la evaluación en función de los destinatarios

Se delinearán a continuación aspectos de utilidad del presente análisis con referencia a los diferentes actores claves:

Pau i Solidaritat

La presente evaluación se concibe como parte del proceso de identificación-diseño-implementación-evaluación, llevado a cabo por parte de Pau i Solidaritat en la gestión de la presente intervención. Como tal se desarrolla el análisis y se delinearán conclusiones y recomendaciones con el afán de otorgar a Pau i Solidaritat, factores y elementos que puedan servir para completar sus diagnósticos internos sobre el área y la intervención, y que aporten elementos para la continuación de sus actividades en el país y en la zona de actuación. El presente informe se delinea como herramienta para el debate conjunto en fase de gabinete sobre los hallazgos principales delineados.

Con respecto a la acción, consideramos que Pau i Solidaritat tenga que mantener el papel de contraparte y de actor receptor de financiación para la canalización de la ayuda a ADC. Consideramos que los impactos generados relacionados con la cantidad de fondos dedicados para la presente acción son excelentes y que destacan en importancia, considerando la estructural deficiencia de canales de financiación para acciones de esta naturaleza. Para la continuidad de los procesos generados se sugiere abrir espacios de diálogos con actores donantes, para los cuales el presente informe puede servir como elemento de apoyo, y generar sinergias regionales y/o con instituciones y asociaciones sindicales españolas para abrir canales de apoyo e intercambio directamente con las asociaciones sindicales con las que se ha trabajado. En este proceso consideramos oportuno que se involucre ADC, aun llevando a cabo un proceso conjunto de reflexión y análisis de estrategias a seguir.

ADC

Como organización implementadora de las actividades previstas por la intervención y siendo contraparte directa de Pau i Solidaritat también en el diseño e identificación de las acciones, consideramos válido lo antes expuesto en relación a la validez de la presente evaluación para Pau i Solidaritat. Adicionalmente consideramos que el punto de vista externo e independiente que caracteriza el presente análisis, pueda servir a ADC para la obtención de nuevos elementos de análisis de su gestión y de sus estrategias de intervención en Perú.

Como se remarcará y completará a lo largo del presente informe, la acción ha obtenido resultados óptimos y ha mostrado que ADC se ha ido configurando como referente en el país en relación a los temas ligados a género, pobreza y trabajo. Asimismo se han ido evidenciando elementos de gestión



y en términos de estrategias que consideramos deban servir para la reflexión interna en la conducción de sus actividades.

Generalitat de Valencia

Se concibe la presente evaluación en el marco general de ayuda al desarrollo y de emergencia otorgado por la Generalitat de Valencia y de manera más general por el estado español, para que sea un elemento de análisis para la dedicación futura de recursos y definición de estrategias. Como tal el análisis sirva para fomentar la réplica de buenas prácticas señaladas, y evitar la duplicación o repetición de fallos o acciones con impactos negativos en el contexto de intervención.

De manera general, consideramos que la presente intervención se configura como un modelo a repetir en las estrategias dirigidas a la mejora de la equidad de género y, en particular modo, para la reducción de la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral. Específicamente, con el presente proyecto se ha generado un marco nacional importante de trabajo de género, que ha elevado a la agenda pública factores importantes relacionados con la equidad de género. Sin embargo, debido al contexto socio-cultural del país y a las deficiencias estructurales de los sectores de intervención (equidad de género y trabajo decente), se considera que se necesita continuar en esta línea de apoyo. Creemos que se debería continuar por lo tanto a mantener el apoyo a Pau i Solidaritat y ADC, y presentamos el presente informe como elemento de sustento.

Actores de desarrollo y de ayuda de emergencia

En línea con la Declaración de París, consideramos la actividad evaluadora como elementos esenciales para cumplir con aspectos como la Armonización y la Alineación, entre todos. Por tanto el presente informe se considera como un producto para la difusión y conocimiento de la presente acción, y para la mejora de las sinergias de acción entre actores en el Perú.



2. Descripción de la intervención.

2.1. Contextualización y resumen de antecedentes.

La Fundación Paz y Solidaridad es una ONGD dedicada a la cooperación y la educación para el desarrollo, constituida en 1989 por Comisiones Obreras y con presencia en todas las Comunidades Autónomas.

La coordinación en España, del proyecto objeto de esta evaluación la ha llevado a cabo la Fundació Pau i Solidaritat PV, entidad constituida por CCOO PV en 1992, siendo su ámbito de actuación la Comunidad Valenciana.


Desde el año de su creación la Fundació Pau i Solidaritat PV ha desarrollado numerosos proyectos de cooperación internacional al desarrollo recibiendo apoyo de diferentes entidades públicas y privadas, contando en la actualidad con una experiencia de trabajo de más de 100 proyectos de cooperación internacional.

El Proyecto de Cooperación Nº Expte. 1118/2008 “Trabajo Decente para las Mujeres de Perú. Proyecto de capacitación, fortalecimiento organizativo y promoción de la equidad de género en el ámbito laboral (III Fase)”. Cuya finalidad es reducir la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral de Perú, fue cofinanciado por la Generalitat Valenciana (GV) en el marco de la Convocatoria de Subvenciones a proyectos de Cooperación Internacional al Desarrollo de 2008.

La contraparte local del proyecto ha sido la Asociación de Desarrollo Comunal (ADC), constituida formalmente en 1995, su misión institucional es la promoción de la equidad de género y liderazgos femeninos a nivel municipal.

El proyecto objeto de esta evaluación se trata de una tercera fase, que da continuidad a las dos anteriores, habiendo comenzado la primera de ellas en el año 2005, este proyecto retoma los principales logros y da continuidad a las intervenciones realizadas por las organizaciones de trabajadoras/es del Perú, la experiencia de trabajo acumulada por las mujeres trabajadoras, ADC y la OIT a lo largo de estos últimos años.

Las áreas geográficas en las que se implementa el proyecto se encuentran situadas en el Departamento de Lima (República del Perú), y dentro de este Departamento, se llevan a cabo acciones en dos áreas socioeconómicas diferenciadas:

- 
- En el **contexto urbano popular** de la Provincia de Lima, concretamente en los Distritos de San Juan de Lurigancho, Independencia, Villa María del Triunfo, La Victoria y Cercado de Lima; así como en la Provincia Constitucional del Callao.
 - En el **contexto rural** de las Provincias del Norte Chico de Lima, entre las que se encuentran Barranca, Huaral y Huaura, en esta última en los Distritos de Huacho, Santa María, Huaura y Végueta; así como en las provincias del Sur, concretamente en Arequipa, y del centro, en Huancayo.

2.2. Estructura de gestión.

El proyecto se ha implementado por parte de Pau i Solidaritat como ONG gestora y receptora de la financiación por parte de la Generalitat Valenciana, y ADC como contraparte local en la implementación de las actividades.

La intervención se ha gestionado integralmente en terreno por parte de ADC, y acompañado por parte de Pau i Solidaritat a través una comunicación constante, la entrega de informes de seguimientos y a través de visita al Perú por parte de encargadas de Pau i Solidaritat.

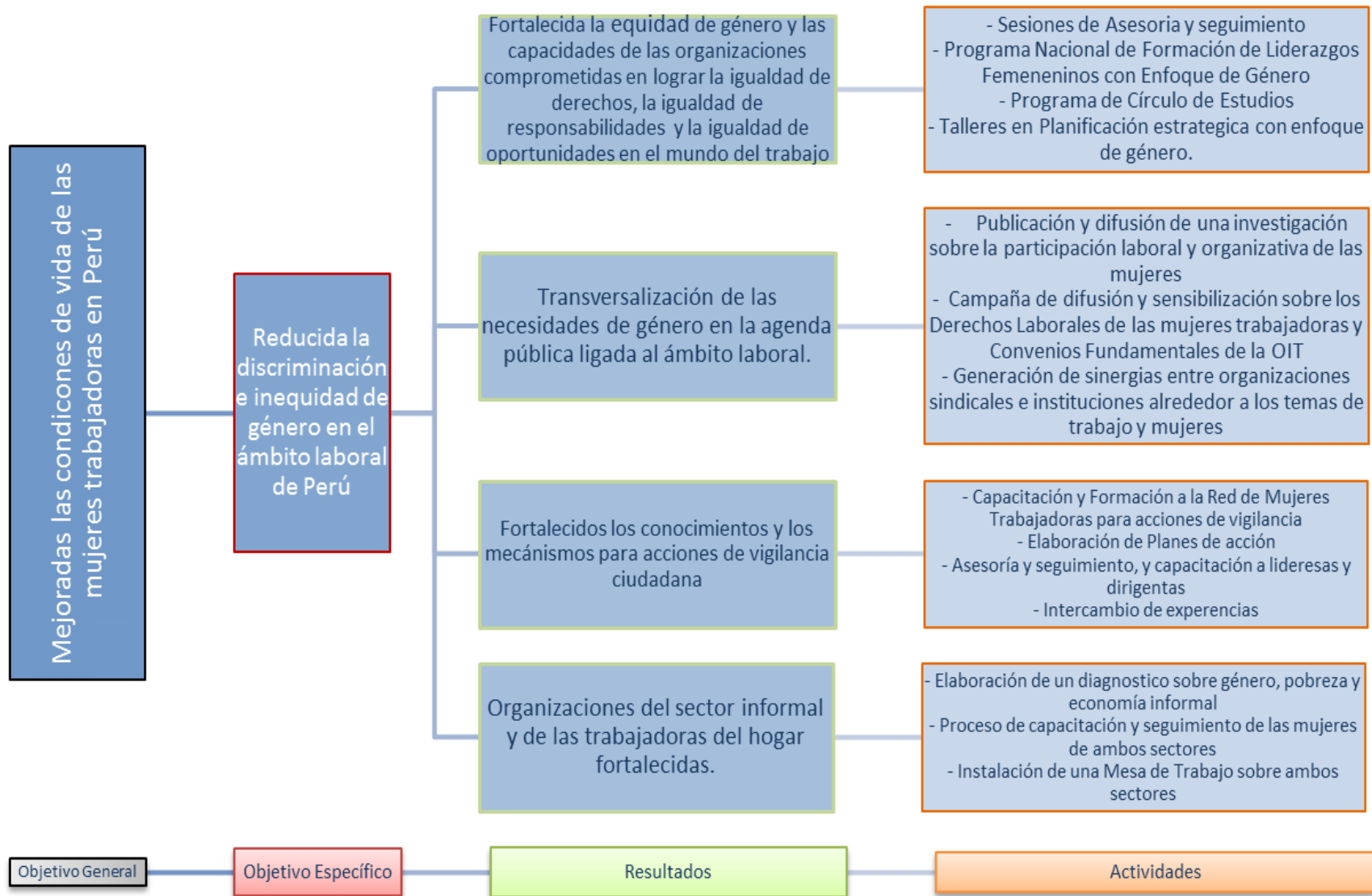
Para la gestión ADC ha establecido una nueva Coordinadora del proyecto con respecto a lo planificado que ha sustituido María Bastidas, presidenta de ADC, la cual se ha reincorporado durante el último año del proyecto asumiendo las competencias del área pedagógica. La Coordinadora, que ha sucesivamente asumido también el rol de Directora Ejecutiva, se ha mantenido a lo largo de la vida del proyecto.

Para el seguimiento y la implementación de las diferentes actividades en las zonas de intervención ADC ha sucesivamente apuntado personal técnico diferente, conformado por pedagogas principalmente dedicadas al apoyo continuo a los colectivos de mujeres, que han ido cambiando durante la vida del proyecto.

Para los servicios técnicos específicos se han contratado asesores externos, que han trabajado bajo la supervisión continua del equipo técnico de ADC.



2.3. Lógica de la intervención





3. Aspectos Metodológicos de la Evaluación.

3.1. Enfoque de trabajo.

La presente evaluación se planifica y diseña a partir de dos enfoques regidores:

- *La evaluación informativa y enfocada a la gestión.*
- *La evaluación conjunta de procesos y resultados.*

Con lo anterior entendemos la aplicación en todo momento de una metodología y un modo de acción que nos inserte como equipo evaluador en el continuum de acción del sistema de cooperación, y aunque externo e independiente, nos caracterice como un actor que comparte el objetivo de que se realice una ayuda efectiva, concreta y coherente. Por lo tanto consideramos antes de todo que nuestra evaluación tiene que diseñarse para que otorgue los elementos informativos necesarios y útiles para la mejora continua en la gestión e implementación de proyectos y programas de desarrollo y de emergencia.

Adicionalmente, la evaluación se inserta como fase en un proceso de gestión de las acciones elaborado a partir del esquema del marco lógico y de la gestión orientada a resultados. Por tanto, en la elaboración del presente informe y en la difusión de los hallazgos, mantenemos los elementos de análisis (indicadores) previstos por el sistema; sin embargo, consideramos que la evaluación tiene que incluir también un análisis de los procesos generados por las acciones que se evalúan y aunque los límites de la presente evaluación no posibilitan un estudio profundo de tales procesos, el equipo evaluador ha aplicado herramienta de trabajo y un enfoque que permitan recoger factores de lecturas que complementen la evaluación por resultados.

3.2. Equipo evaluador

El equipo evaluador ha estado conformado por dos consultores/evaluadores senior y un coordinador interno con experiencia contrastada en metodología de evaluación, fortalecimiento institucional, cooperación internacional, desarrollo socioeconómico y género, expertos en la temática a evaluar y en el contexto y dinámicas sociopolíticas del ámbito geográfico donde se ha desarrollado el proyecto.

Carmen Tejedor responsable de la evaluación, del trabajo de campo y de la redacción del informe de evaluación.



Francesco Michele ha trabajado en las fases de gabinete, visita a terreno y es corresponsable de la redacción del informe de evaluación.

Santiago Tejedor como coordinador interno del equipo, encargado de documentación y editor del informe.

3.3. Fases de la evaluación.

Para la aplicación certera de los criterios de evaluación en analizar la actuación se ha definido un plan de acciones estructurado en fases, que se ha llevado a cabo durante los meses de marzo y mayo 2012, entre España y Perú. Estas diferentes fases nos han permitido racionalizar las componentes administrativas y de gestión, con el objetivo de aplicar desde un primer momento un sistema de análisis de la *evaluabilidad*² efectiva del presente proyecto en el ámbito de actuación. De tal manera que el equipo evaluador de SIWA haya así podido concentrarse ya desde la primera fase en el examen de los siguientes factores inherentes:

- Existencia de elementos críticos,
- Relaciones causa-efectos,
- Aplicación de un principio pluralista y participativo,
- Lecciones,
- Utilidad efectiva de la intervención

En una primera fase, el equipo evaluador estudió la documentación relativa al contexto en el que se desarrolló la intervención y la metodología utilizada en evaluaciones similares; para entender los procesos de implementación y la racionalidad de las acciones, fueron estudiados los documentos de formulación y todos los informes de diseño y monitoreo generados por el proyecto. Finalmente se plasmaron las preguntas de la evaluación y se diseñaron las herramientas para la realización de las actividades de campo y para la sistematización de la información a recopilarse.

Tras este primer estudio, se ha realizado la visita de campo en la que, a través la aplicación de diferentes métodos de análisis, que sucesivamente detallamos, se ha procedido a la recopilación de la información necesaria.

En la última fase, en una primera etapa se ha procedido a sistematizar la información y a elaborar el primer borrador del informe, que sirvió para contextualizar la intervención y validar la

² “Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española, AECID, 2007, pag. 26.



información recogida durante el trabajo del campo. Sucesivamente los resultados preliminares del estudio se presentaron a Pau i Solidaritat e ADC para ser debatidos. En este debate se ha procedido a validar los datos recogidos y a contrastar la interpretación de los resultados con los grupos informantes. Tras esta revisión se redacta y maqueta la versión final del informe y se procede a su entrega.

A continuación se muestra una representación detallada del plan de trabajo, para un mejor entendimiento de las acciones llevadas a cabo y su temporalización.

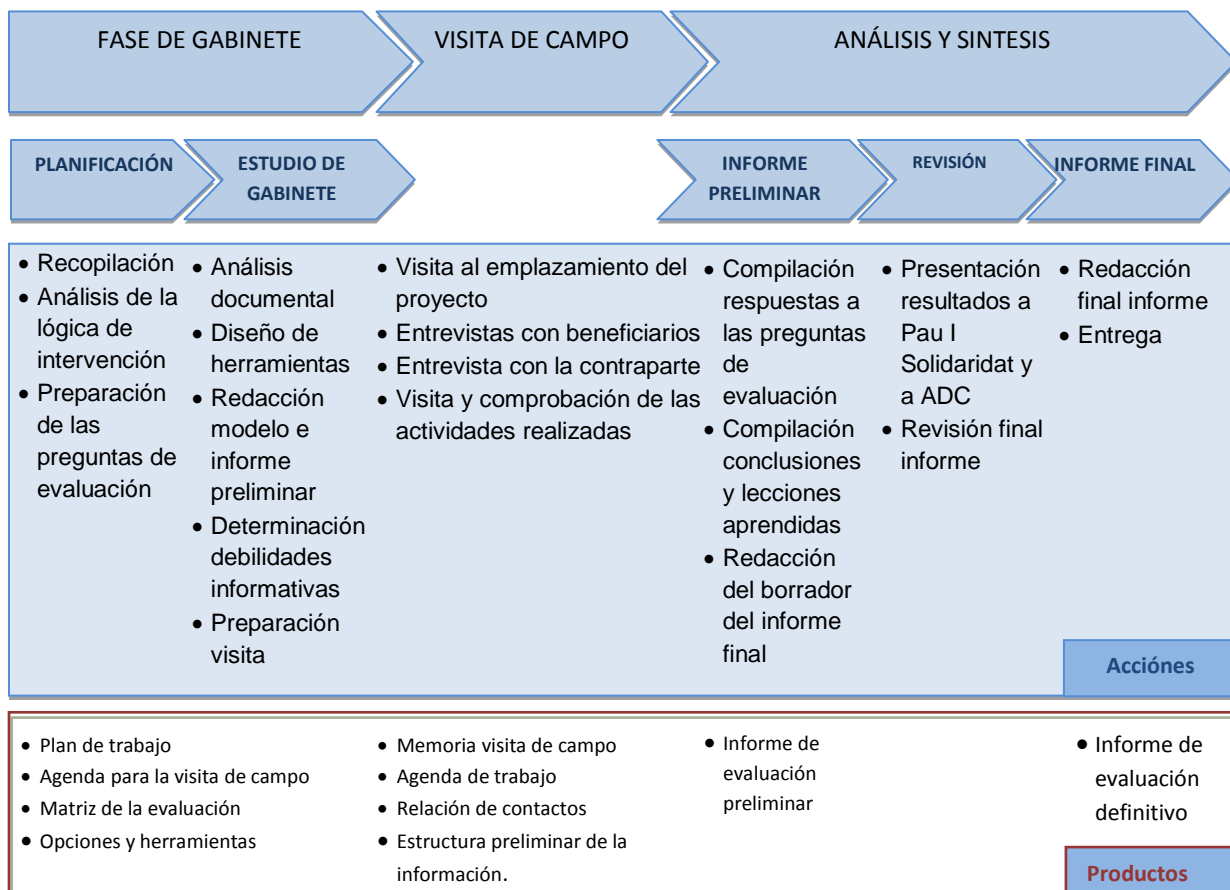


Tabla 02 – Fases del plan de trabajo

Sucesivamente se ha llevado a cabo la fase de trabajo de campo. En esta fase se ha procedido a contrastar la información y recoger datos cualitativos y cuantitativos, según el plan de evaluación elaborado en las primeras fases de gabinete. A continuación presentamos el cronograma de las actividades realizadas durante la visita de campo, y los actores involucrados:




Tabla 03 - Cronograma del trabajo de campo

Día	Lugar	Acción	Quién/Qué
1	Lima	Visita - Observación directa	– Capacitación en la Universidad sobre violencia de género, dirigido a las trabajadoras del hogar, impartido por una mujer policía y organizado por ADC
		Reunión	– Directora de ADC. Introducción y análisis del proyecto
2	Oficina ADC	Reunión	– Coordinadora del proyecto. Presentación de resultados y planificación de la evaluación
		Reunión	– Equipo técnico de ADC
		Reunión (Semi-estructurada)	– Secretarías de la Mujer de organizaciones de base (afiliadas al CUT y a la CATP)
3	Lima	Observación directa Entrevistas informales	– Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas en el impulso de que Perú suscriba el Convenio 189 de la OIT
4	Oficina ADC	Reunión (Semi-estructurada)	– Participantes del Programa de Vigilancia Ciudadana
			– Afiliadas/os y Dirigentes/as de organizaciones sindicales
			– Participantes del Programa de Liderazgos Femeninos
5	Lima	Reunión de conclusiones	– Directora de ADC y Coordinadora del proyecto.

3.4. Principales herramientas y técnicas utilizadas.

- 1) **Revisión Documental;** se ha llevado a cabo principalmente durante las etapas de **Planificación** y **Estudio de Gabinete**, y sucesivamente en la fase de redacción del **Informe preliminar**, donde se ha revisado toda la documentación complementaria obtenida durante la visita de campo. Se ha revisado toda la documentación administrativa, los documentos de formulación y los informes generados por Pau i Solidaritat sobre la implementación de las actividades. Se han revisado documentos de estrategia de desarrollo en el ámbito de actuación³
- 2) **Entrevistas exploratorias,** mantenidas con el equipo de Pau i Solidaritat en Valencia durante la fase de **Planificación**, para obtener marcos de referencias para la conducción de la evaluación. También se realizaron durante la **Visita de campo**, las responsables de ADC, para complementar la exploración llevada a cabo con en sede. Durante estas entrevistas se ha procedido también a coordinar del punto de vista logístico la fase de visita de campo, y del

³ Ver Capítulo 3.4 Documentación Revisada.



punto de vista funcional, todas las componentes que ha conformado la estructura de la evaluación.

- 3) Las **entrevistas semi-estructuradas o de grupo**, han representado la técnica principal aplicada durante la fase de **Visita de Campo**. Toda entrevista se ha construido a partir de un marco analítico constituido por los criterios de evaluación, plasmados en las preguntas de evaluación, y conducido por la Matriz de Evaluación. Como representado en la tabla 03, las entrevistas se han distribuido en un periodo de 5 días, en los que se han encontrado beneficiarios/as, representantes locales y los responsables en terreno del proyecto.
- 4) **Observación cualitativa directa**, aplicada por el equipo de SIWA a lo largo de todo el proceso de evaluación, aunque con mayor rigor durante la fase de **Visita de Campo**. En las fases de análisis en el ámbito de actuación, se ha procedido a visitar actividades y se han comprobado las instalaciones de ADC y sus capacidades técnicas..
- 5) **Herramientas para el análisis cualitativo**, se han aplicado en la fase de **Estudio de Gabinete**, en el que se han definido las herramientas necesarias para el análisis propio de las intervenciones a partir de su real evaluabilidad y la información disponible. Según la metodología interna de trabajo de SIWA, tales herramientas se diseñan en esa primera fase y se aplican durante la fase del **Informe Preliminar**, donde el nivel de información obtenida en terreno permite evitar sesgos analíticos.
- 6) **Análisis cuantitativo**, El análisis estadístico y numérico del proyecto dado las características del mismo, se ha visto circunscrito a la verificación de los indicadores durante la fase de **Visita de Campo**, y sucesivamente durante la fase de **Informe Preliminar**, donde se han contrastado las fuentes de verificación obtenida con la información observada.

3.5. Documentación Revisada.

Durante la fase de preparación de la evaluación y durante las fases de gabinete se ha consultado un conjunto de documentación con el objetivo de generar un sistema de triangulación que funcional para la eliminación de sesgos de evaluación y errores de análisis.

La documentación revisada se detalla a continuación:

- Bases reguladoras de la convocatoria
- Documento narrativo del proyecto y marco lógico
- Documentación administrativas generadas durante la implementación del proyecto.
- Fuentes de verificación generadas por las actividades del proyecto.



- Informe preliminar
- Informe final
- Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012, 2009, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.
- En el marco del Día Mundial del Trabajo Decente - Premiaron ganadores/as del concurso de fotografía: “Inequidades de Género en el Ámbito Laboral – Una Realidad a enfrentar para alcanzar un Trabajo Decente”: <http://igualdadneltrabajo.blogspot.com/2009/10/en-el-marco-del-dia-mundial-del-trabajo.html>
- Las Centrales Peruanas por el Trabajo Decente: http://2008.wddw.org/Las-Centrales-Peruvianas-por-el?id_document=355
- ADC organiza exposición fotográfica itinerante por el Día del Trabajo Decente: http://es.groups.yahoo.com/group/proyectos_humanistas/message/1537
- PRESENTACIÓN DE LA OBRA DE TÍTERES: Trabajo decente para las trabajadoras del hogar http://www.youtube.com/watch?v=0T_7JLWExaQ
- “Situación y perspectivas de las mujeres trabajadoras del sector informal”, ADC
- “Sindicalismo en femenino - Participación de las mujeres en la organización sindical y demandas de género”, ADC
- “La mujer tiene capacidad para muchas cosas – Estudio Cualitativo sobre las trabajadoras a domicilio en la economía informal en Lima, Perú, FDCL

Paralelamente se ha consultado la siguiente documentación durante el proceso de evaluación para enmarcar la presente acción y para diseñar y planificar las herramientas de análisis y el plan de trabajo:

- Manual de Gestión de Evaluaciones de la Cooperación Española, 2007, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.
- BRAWERMAN J., NIREMBERG O. y RUIZ V. (2005), “Evaluar para la transformación. Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales”, Paidós Tramas Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- DG MARKT, Guide to Evaluating Legislation, (2008), UE.
- A handbook of data collection tools: companion to “A guide to measuring advocacy and policy”, pp.13, J.Reisman, A.Gienapp, S.Stachowiak, Organisational Research Services, 2007.



- Orientaciones para la aplicación del marco lógico – Errores frecuentes y sugerencias para evitarlos, CIDEAL, 2003.
- “Un paso más: evaluación del impacto de género”,(2005), Cooperació.
- “Guía Práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española”, 2004, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación
- Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2009
- “Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015”, OIT, 2010
- “Igualdad de género y trabajo decente: convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género”. Ginebra: OIT, 2006



4. Análisis de la intervención y de los distintos actores.

4.1. Formulación

En el presente capítulo se hace una revisión de la formulación según el marco lógico del proyecto, resaltando aspectos que se complementen con el análisis de pertinencia de la intervención que se hace sucesivamente en el informe (ver. Cap. 5.1.1.). Como carácter general y como sucesivamente subrayaremos, se considera que el diseño general de la intervención y su estructuración por componentes es adecuado a la visión estratégica que se ha adoptado, más concretamente con su orientación dirigida *“a fortalecer la equidad de género y las capacidades de las organizaciones comprometidas en lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo”*⁴.

El diseño inicial del marco lógico prevé cuatro resultados, de los cuales tres se dirigen al **fortalecimiento** de estructuras y/o sectores⁵ y uno se configura como un proceso de sensibilización y campaña que sirva de refuerzo y acompañe las actividades implementadas. Observando singularmente la formulación de los resultados, consideramos que todos se han elaborado de forma coherente con las actividades incluidas en fase de planificación para su obtención. En los R.E.1., R.E.3 y R.E.4 se pretende alcanzar el fortalecimiento, respectivamente de las Secretarías de la Mujer, de la Red de Mujeres Trabajadoras y de las organizaciones del sector informal y trabajadoras del hogar, y para ello se incluyen actividades dedicadas de desarrollo organizacional y creación de capacidades (talleres, seminarios, procesos de liderazgos) de manera pertinente. Para el R.E.2, se mencionan los grupos objetos y la sensibilización de dichos grupos objetos sobre “la importancia de ratificar y cumplir los Convenios de la OIT en materia de igualdad y derechos de las trabajadoras”, lo cual también nos parece reflejar adecuadamente las actividades previstas para ello, y las actividades nos parecen suficientes para alcanzar el resultado.

Sin embargo en el nivel superior dentro de la lógica de la matriz diseñada, con respecto al O.E., este se formula de la siguiente manera: “Reducida la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral en Perú”. Esta formulación a nuestro parecer como ya se ha dicho es demasiado generalista, si consideramos que en cuanto a los objetivos específicos, “para su formulación es

⁴Documento narrativo del proyecto, pp.10.

⁵ Ibid, pp.21-26



siempre recomendable expresarlos en términos que signifiquen algún beneficio directo y medible para la población beneficiaria”⁶, en este caso esta condición no se cumple visto que por un lado se formula de manera general y no con respecto a la población beneficiaria de la acción, y por otro manifiesta un objetivo que es de difícil medición en el marco de la intervención y para la cual no se dispone de indicadores apropiados.

Consideramos por tanto que aunque la lógica del proyecto es clara y bien definida a nivel de actividades y resultados, se debería haber concretado en el objetivo específico la opción estratégica que se pretendía lograr.

CALIDAD DE LA PLANIFICACIÓN	VALORACIÓN		
	SI	NO	MEJORABLE
DEFINICIÓN DE PROBLEMAS			
a. ¿Son explícitos, claros, rigurosos y medibles?	X		
b. ¿Se ha delimitado a quienes afectan (población objetivo)?	X		
c. ¿Son las relaciones causa efecto lógicas?	X		
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS			
a. ¿Están claramente formulados los objetivos?	X		
b. ¿Están cuantificados o son medibles?	X		
c. ¿Responden los objetivos a las necesidades y problemas detectados?	X		
COHERENCIA INTERNA DE LA ESTRATEGIA			
a. ¿Son las relaciones fines medio lógicas?	X		
b. ¿Contribuye cada nivel de objetivos a la consecución de los objetivos de nivel superior?	X		
c. ¿Se corresponden las cadenas fines medios con las de causa efecto?	X		

4.2. Ejecución

La intervención se ha llevado a cabo en un periodo de 30 meses, y ha requerido una primera ampliación de 6 meses para el completamiento de las actividades previstas y para la utilización de los recursos previstos, debido a “las numerosas movilizaciones sociales (paros, marchas, huelgas...), durante el año 2010” y a que las Secretarías de las Mujeres de las cuatro Centrales

⁶ Michel Sabalza, Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, Hegoa.



Sindicales del Perú estaban “priorizando otros temas en sus agendas de trabajo”⁷, y sucesivamente de otros 6 meses debido a las complicaciones contextuales derivadas por el las elecciones presidenciales y por el peligro de que se produjera una catástrofe natural.

Tras lo anterior y aún más después de un análisis de los informes de seguimiento elaborados por ADC y Pau y Solidaridat, se puede observar que la ejecución de las acciones ha sido lineal y responde a una planificación que ha permitido una distribución estratégica de las acciones en el tiempo, y que ha habido una constante adaptación a las sinergias y concordancias con los grupos meta, con las autoridades y con las actividades que se han ido generando tanto a nivel local como nacional.

Ha habido resistencias por parte de algunos dirigentes sindicales mostrando actitudes poco adecuadas frente al trabajo de género llevado a cabo, dentro de sus organizaciones, lo que ha influido negativamente en la temporalización de las acciones implementadas y en el grado de colaboración por parte de cada una de las centrales. Adicionalmente, las Centrales Sindicales presentan diferencias y contrastes que también han influenciado la fase de planificación y gestión de las actividades, sobre todo en la delimitación de las participantes en talleres y capacitaciones, en lo que ADC ha continuamente tenido que prevenir la posible generación de conflictos y que las diferencias entre centrales no se traspasaran a los procesos impulsados en el marco del proyecto, tal como se nos ha explicado por parte de la Coordinadora del proyecto y la Directora de ADC, y como hemos podido observar en las entrevistas realizadas durante la fase de trabajo de campo a las representantes de las Secretarías de la Mujer de las Centrales Sindicales

Todo lo anterior nos hace sin duda considerar que la ejecución del proyecto, influenciada por los elementos reportados, no ha sido fácil de llevar a cabo y ha complicado las posibilidades de poder cumplir con los tiempos previstos. Sin embargo, si se observa el grado de ejecución presupuestaria de los primeros dos años de ejecución (52,85% al 30/11/2010, fecha de finalización prevista), y las actividades implementadas por periodo, hay una notable diferencia de ejecución entre los primeros dos años y el último año de ejecución (que como antes mencionado se ha llevado a cabo durante la campaña electoral para la presidencia del país). Entre estos dos periodos de tiempo, tal como se puede contrastar en el cuarto informe de seguimiento y como hemos podido además verificar en conversaciones con la Coordinadora del proyecto, ha habido la reincorporación de la Presidenta de ADC Sra Bastidas, cuya presencia ha sido continua durante todo el último año de implementación de la intervención. Su presencia ha permitido “restablecer algunas alianzas institucionales y reforzar el empoderamiento de las sindicalistas. También ha

⁷ 4º Informe de seguimiento, pp.28



realizado aportaciones muy relevantes para garantizar el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y asociaciones de trabajadores/as de la economía informal”⁸. Así mismo se menciona en el informe final que en la última fase se “han realizado grandes avances en la realización de las actividades, contando sobre todo con la implicación y compromiso del personal contratado”. Estos aspectos nos hacen avanzar la hipótesis de que en la ejecución del proyecto y en la gestión de las acciones por parte de ADC, tiene un peso específico positivo la presencia o no de la Sra Bastidas. Durante la visita a terreno además se ha podido observar directamente y claramente su fuerte personalidad y capacidad de liderazgo, tanto durante la observación de un taller dedicado a las trabajadoras del hogar como en relación con las actuaciones efectuadas por ADC durante la evaluación. Este aspecto además se ha observado durante las entrevistas, donde varias de las entrevistadas se han referido al apoyo obtenido, mencionando a la Sra Bastidas como fuente, así mismo todas reconocían a ADC como organización clave en términos de fortalecimiento y empoderamiento de sus organizaciones y personales.

Asimismo, ha sido remarcable la generación de sinergias y relaciones institucionales generadas por ADC durante la implementación del proyecto y que notablemente han favorecido los impactos del proyecto. Se han establecido relaciones (entre otras) con:

- A nivel nacional: la Congresista Hilda Guevara, la Dirección de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, la Dirección de Participación Ciudadana del Congreso de la Republica, la Comisión de la Mujer y Desarrollo Social del Congreso de la Republica, AMPE (Asociación de Municipalidades de Perú), en el sector privado, AMEP (Asociación de mujeres empresariales de Perú) y la Fundación Friedrich Ebert – FES, y en el sector sindical, las 4 Centrales sindicales y un alto número de organizaciones de base.
- A nivel de Instituciones internacionales: ACTRAV (Oficina de actividades para los Trabajadores) de la OIT y el Centro de Información de las Naciones Unidas
- A nivel regional: la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, el Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de las Américas, la Directora Regional OIT para América Latina y el Caribe y la Confederación Sindical Internacional.
- A nivel local: el Gobierno Regional de Lima, la Municipalidad de Huaura, la Municipalidad Provincial de Huacho, Cámara de Comercio de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú y el Hospital Regional de Huacho

Adicionalmente consideramos oportuno remarcar que tanto la Coordinadora del proyecto, como las entrevistadas nos han manifestado ciertas dificultades ligadas a temas sensibles y comunes

⁸ 4º informe de seguimiento, pp.28-29.



entre las participantes a las actividades del proyecto. Se nos ha comentado, que durante la ejecución de las actividades ligadas a la capacitación y a la formación, a menudo las participantes enumeraban casos de violencia de género, o compartían problemas y/o historias personales relacionadas con actitudes discriminatorias por razón de género tanto en sus hogares como en sus ámbitos de acción pública. De la misma manera, incluso durante la evaluación, hemos podido escuchar directamente historias personales o relacionadas con lo anterior. Esta dinámica indirectamente visibilizada por las actividades del proyecto ha sido otro factor que ha incidido en la gestión de las actividades mismas y al cual el personal técnico (sobre todo las pedagogas apuntadas) ha tenido que adaptarse en su tratamiento, tal como referido por parte de la Coordinadora del proyecto.

Todo lo anterior se detalla como análisis específico de los procesos de gestión efectuados, con el objetivo de dar un marco de conocimiento que permita favorecer el entendimiento de los resultados obtenidos por el proyecto y enmarcar algunas de las conclusiones delineadas en el presente informe. Sucesivamente se incorporará un estudio de la eficacia (ver cap. 5.1.2) y de la eficiencia (5.1.3) de la intervención en su conjunto.

IMPLICACIÓN DE ACTORES Y CONTEXTO SOCIOPOLITICO	VALORACIÓN		
	SI	NO	MEJORABLE
DEFINICIÓN DE PROBLEMAS			
a. ¿Perciben los actores la utilidad de la evaluación?	X		
b. ¿Existe una actitud favorable por los técnicos y contraparte?	X		
c. ¿Es fluida la comunicación?	X		
DOTACIÓN DE RECURSOS			
a. ¿Es el presupuesto un limitante en la evaluación?		X	
b. ¿Es el tiempo disponible un limitante?	X		
c. ¿Se dispone de medios técnicos adecuados?	X		
CONTEXTO SOCIOPOLITICO			
a. ¿Existe una cultura de evaluación?	X		
b. ¿La situación sociopolítica en la contraparte local puede condicionar la evaluación?		X	
c. ¿Existe grupos de presión que puedan interferir en la independencia de la evaluación?		X	

4.3. Seguimiento

El sistema de seguimiento y evaluación de las acciones está bien estructurado y enmarcado en el ciclo del marco lógico que se utiliza como metodología de diseño de la intervención. Se han diseñado indicadores que permite evaluar el alcance de los resultados previstos, y del objetivo específico que se pretendía conseguir.

Sin embargo consideramos oportuno hacer unos apuntes en cuanto a la elaboración de indicadores asociados a los resultados y al objetivo específico definido. Nuestro marco de análisis toma en consideración dos aspectos principales:

- A) que los indicadores “[...]son necesarios para saber si durante el período de ejecución se está produciendo un avance, y en qué medida, hacia el logro de un objetivo o un resultado determinado o bien si ya se ha alcanzado ese objetivo o resultado en un determinado momento”⁹,
- B) que todo indicador tiene que contener las siguientes características en su formulación para la medición certera del componente asociado: 1. Identificación de la variable, 2. Definición de los grupos beneficiarios, 3. Cuantificación y Cualificación de los logros, 4. Tiempo y Ubicación¹⁰.

Hecha esta premisa, consideramos que los indicadores diseñados permiten en su conjunto obtener una medición y mantener un seguimiento constante sobre el avance de las actividades durante el periodo de implementación; sin embargo de manera general, como se refleja en la tabla presentada a continuación, se puede observar que no se incluyen elementos de análisis de tiempo y ubicación de lo que se pretende medir, lo que merma la calidad del seguimiento de las actividades durante la ejecución y el entendimiento general de los alcances.

Asimismo se presentan unos indicadores indirectos para la medición del R.E.2 (**I.1** y **I.2**) y del R.E.4 (**I.1** y **I.2**), cuya formulación resulta demasiado general, no especificándose cuando se menciona el grupo beneficiario, si se hace referencia a todo el país, a las áreas de intervención o a los grupos objeto directo de la intervención.

Por último, retomando en consideración cuanto subrayado en el capítulo 4.1. del presente informe con respecto a la formulación del objetivo específico, observamos dos aspectos referentes a los indicadores elegidos para la medición del objetivo. En primer lugar, como mencionado en el

⁹ Orientaciones para la aplicación del marco lógico – Errores frecuentes y sugerencias para evitarlos, CIDEAL, 2003, pp.31.

¹⁰ Ibid., pp.32.



análisis realizado en el párrafo anterior, subrayamos que el **I.1** del O.E. presenta las mismas debilidades en cuanto a definición del grupo objeto, no especificando si se hace referencia a todas las organizaciones a nivel nacional, a las de las áreas de intervención o sólo a las que han sido beneficiarias de las acciones. En segundo lugar, consideramos que la formulación del O.E. en conjunto con unos indicadores de alcance real de las actividades realizadas derivados de los resultados diseñados, resta calidad a la medición que se pueda hacer del mismo O.E. Todos los indicadores incorporados se configuran como indicadores indirectos para evaluar si efectivamente se ha reducido la discriminación e inequidad de género en ámbito laboral, y su medición nos permite observar el efectivo **fortalecimiento y/o sensibilización** de los grupos meta con los que se ha trabajado, pero sólo indirectamente puede hacer entender cómo y cuánto se ha contribuido a lo que afirma el O.E.

Elementos en la formulación del indicador	Valoración general sobre los indicadores del proyecto		
	Bien	Mejorable	Ausente
1. Identificación de la variable	X		
2. Grupo beneficiario	X		
3. Cuantificación		X	
4. Calidad	X		
5. Tiempo			X
6. Ubicación			X

Tabla de valoración general de la formulación de los indicadores

Adicionalmente en cuanto a las fuentes de verificación generadas por el proyecto, se consideran altamente adecuada para contrastar los indicadores correspondientes, y de la misma manera para entender el alcance de las actividades y la calidad de dichos alcances. El sistema de fuentes nos ha parecido adecuado a la necesidad de medir los avances durante la implementación: se han acompañado fuentes descriptivas y de visibilización, con fuentes de análisis recurrente de ciertos impactos (como la base de datos de organizaciones y los diagnósticos elaborados). Durante la evaluación se nos ha proporcionado toda fuente y toda información requerida, de manera puntual y directa, y a través de la identificación de responsables claros para su recogida.

En cuanto al acompañamiento durante la fase de trabajo de campo y a nuestras necesidades, tanto logísticas como metodológicas en la conducción de la evaluación, ADC ha sido puntual, honesta y transparente en todo momento actuando de forma adecuada. Consideramos que la Sra



Bastidas, presidenta de ADC posee una cultura de evaluación clara y definida, que nos ha ayudado notablemente en la identificación de los elementos a analizar; suya ha sido la propuesta de que observáramos de manera transparente y directamente un taller dedicado a las trabajadoras del hogar, parte de las acciones de ADC con un colectivo beneficiario del presente proyecto, pero incluido en otra iniciativa ahora en fase de implementación, y que participáramos a una iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas en el impulso de que Perú firme el Convenio 189 de la OIT, llevada a cabo durante nuestra visita a terreno. Estas dos actividades en concreto, junto a lo afirmado antes con respecto a la Sra Bastidas, nos ha permitido replantear la metodología de investigación planificada, dado que hemos obtenido datos de primera mano sobre las hipótesis de evaluación que habíamos aislado en fase de gabinete. Estos elementos nos hacen remarcar, en línea con nuestra visión de la evaluación, que la visión de actividades de forma directa permite sin duda obtener resultados y un análisis más fiable, riguroso y sin necesidad de triangulación, que la aplicación de técnicas a posteriori, como entrevistas o reuniones.

Por lo anterior consideramos que el proyecto ha contado con unas características, analizadas en este capítulo, que han permitido un seguimiento continuo y efectivo, contribuyendo de manera positiva a la evaluación de los resultados y objetivos de la intervención.

EXISTENCIA Y DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN	VALORACIÓN		
	SI	NO	MEJORABLE
DEFINICIÓN DE PROBLEMAS			
a. ¿Se ha generado suficiente información?	X		
b. ¿Es localizable y accesible?	X		
c. ¿Es costosa su recopilación en tiempo y dinero?		X	
SISTEMA DE SEGUIMIENTO E INDICADORES			
a. ¿Se ha previsto mecanismo de recopilación?	X		
b. ¿Se ha establecido periodicidad para su recogida?	X		
c. ¿Se ha determinado responsables?	X		
d. ¿Se ha definido indicadores acorde a los ámbitos de actuación?			X
e. ¿Se han especificado las fuentes de información?	X		



5. Evaluación de la intervención.

5.1. Estudio de los criterios de evaluación.

En este capítulo presentamos un análisis del proyecto sobre la base de los criterios de evaluación previstos por los Términos de Referencia de la presente evaluación.

5.1.1. Pertinencia

El cuanto al componente relacionado con el R.E.1, este está concretamente planteado en el marco político del país y más concretamente con respecto a la prioridad de género que está en la base de todo el programa. El refuerzo de las Secretarías de la Mujer de los sindicatos es consonante con la estrategia de ADC que pretende impulsar la transversalización del enfoque de género en las propuestas sindicales a nivel de país. Las actividades se estructuraron alrededor casi exclusivamente de las mujeres, tanto de las bases sindicales como de las centrales. Este planteamiento se considera oportuno considerando el marco de poder dentro de las instancias sindicales, todavía ancladas a una visión tradicional del género y basadas en unas relaciones de poderes desequilibradas, dentro del cual las mujeres están obligadas a confrontarse constantemente con ciertos niveles de violación de sus esferas personales. En tal sentido la decisión de centrarse sólo en las mujeres se hacen aún más pertinente, analizando las actividades desarrolladas, unas dirigidas a reforzar el marco estratégico de las Secretarías de la Mujer y de las bases, y otras entendidas al trabajo directo en los conocimientos y actitudes de las mujeres en términos de género, poder, liderazgo y acción sindical. En relación a la pertinencia con respecto al marco político del Perú, importante y concreto ha sido la vinculación continua de las actividades a luchas políticas actuales (tanto locales como nacionales) en el contexto (entre otras la ratificación del convenio 183 sobre la protección de la Maternidad de la OIT). Considerando además el cambio político producido en el año 2011 con la elección de Ollanta Humala y el marco de oportunidades y a la vez de discontinuidad en el que se encuentra Perú, el refuerzo de las Secretarías de la mujer y el marco integral aplicado en el intento de generar una base común de lucha política dirigida a impulsar la equidad de género, son factores pertinentes y necesarios para que se produzcan cambios importantes en términos de equidad en el país. Consideramos finalmente que se ha hecho un estudio certero de la situación de partida y que se ha aplicado una alternativa viable y pertinente con respecto a los objetivos planteados.

En relación con el R.E.2. y con las actividades previstas, han resultado oportunamente enmarcadas dentro de la estrategia general del programa y dentro del contexto general de intervención, reproduciendo contenidos coherentes con el resto de actividades previstas y



generadas oportunamente a partir del diálogo y reflexión conjunta con las mujeres y demás actores involucrados en los procesos.

Nos ha parecido particularmente oportuno vincular ya en fase de diseño la necesidad de igualdad y derechos de las trabajadoras con los Convenios de la OIT, y soportar las acciones con una campaña de difusión basada en un estudio exhaustivo sobre la participación laboral y organizativa de las mujeres y sobre las vivencias y experiencias de las mujeres participantes en las actividades.

El componente de fortalecimiento de la Red de Mujeres Trabajadoras para acciones de vigilancia ciudadana es a nuestro parecer un trabajo esencial para impulsar la generación de condiciones para un trabajo decente para las mujeres en Perú. En países con una alta desigualdad e inequidad como el Perú, donde como lo antes mencionado, el sector informal del trabajo es mayoritario y hay unas condiciones de pobreza extendidas tanto a nivel urbano como rural, los avances institucionales tanto políticos, como técnicos y de recursos asignados no garantizan por si solos una mejora en el cumplimiento de los derechos básicos en el sector. Se hace necesario que la población interesada y excluida sea participe de los procesos institucionales de desarrollo del sector, para que se produzcan cambios efectivos y dignos. Además habiendo en Perú un marco de Leyes que permite las labores de vigilancia ciudadana, es apropiado encuadrar las acciones de control de la sociedad civil dentro los marcos existentes.

Dentro de este contexto, aún más apropiado nos ha parecido el planteamiento de llevar a cabo el trabajo con un conjunto de asociaciones sindicales de sectores de trabajo formal, e impulsar comités de vigilancia ciudadana con las trabajadoras del hogar y las trabajadoras temporales, creando vínculos entre el sector formal e informal para mutuo entendimiento y para llevar a cabo una vigilancia en colaboración.

En cuanto al R.E.4, por ser el sector informal y el de las trabajadoras del hogar el más amplio dentro de la configuración del trabajo a nivel nacional, el refuerzo organizativo de las organizaciones de tales sectores es sin duda esencial y prioritario en el marco de un programa dirigido a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en Perú. Particularmente, la elaboración de diagnósticos de estos sectores nos parece prioritario para entender sus alcances, sus características propias y como primer paso para visibilizar su existencia; al respecto el diagnóstico elaborado en el marco del programa ha de considerarse aún más oportuno para delinear las líneas de base del trabajo a implementarse y el mismo documento demuestra las necesidades de un marco de ley real, concreto y que acate oportunamente las necesidades y los derechos de las trabajadoras del sector informal y del hogar.



Considerando además que durante la ejecución del proyecto se ha llevado a cabo un proceso de discusión y debate sobre la implementación de un Proyecto de Ley del Trabajador Autónomo por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, consideramos que ya en su diseño el presente componente ha tenido en consideración las políticas del gobierno peruano. Esta pertinencia y consonancia con los procesos políticos nacionales se ha mantenido durante toda la ejecución del proyecto en el marco de las Mesas de Trabajo sobre la problemática de las mujeres de la economía informal y de las trabajadoras del hogar, que han sido oportunamente establecidas. Al respecto consideramos también señalar la vinculación con las instituciones nacionales, con la Mesa de Trabajo de Lima instalada en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y las diferentes colaboraciones a nivel local en las diferentes zonas de intervención.

Tal coherencia se ha visto también en relación con la política internacional del sector del trabajo, impulsada a través de la OIT, y en particular con la vinculación de las acciones llevadas a cabo con la necesidad de que Perú ratifique el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos 2011.

Por último consideramos importante subrayar también que a través de todo el programa, se ha podido aprovechar el presente componente para fortalecer las relaciones entre las organizaciones de trabajadoras informales y del hogar, con los sectores sindicales, lo que nos parece otro elemento más de pertinencia a la hora de elaborar las estrategias de acción.

Tras lo expresado en el presente capítulo y teniendo en cuenta los elementos evidenciados en el capítulo 4.1. del presente informe en relación con la formulación del proyecto, consideramos que el presente proyecto ha sido pertinente tanto en su diseño como en su ejecución, con respecto al ámbito de intervención y a los contextos de acción.

5.1.2. Eficacia

R.1. Las secretarías de la mujer se han fortalecido ampliando el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las organizaciones de trabajadores/as.

A nivel de cumplimiento de indicadores para la evaluación de los alcances pretendidos, podemos concluir que se han cumplido, en la mayoría de los casos superando en términos cuantitativos y cualitativos a lo previsto en fase de diseño. Se considera además que el programa ha dispuesto de todos los elementos para que las actividades previstas y los alcances deseados se puedan medir de forma concreta y coherente. Con respecto a los impactos de género derivados por el programa, hay que remarcar que hemos podido disponer de indicadores para la medición de los impactos en términos de poder y participación en los espacios de decisión sindical, y en término de afiliación femenina a los sindicatos; no se han generado indicadores propios para la medición



de los efectos generados por del trabajo llevado a cabo, en las actitudes de los hombres y en las situaciones laborales y familiares de las mujeres, aunque hemos podido observar que ADC en todo momento ha llevado un acompañamiento de calidad y continuo, dando asesorías y apoyo en todas las fases. Toda representante o afiliada con las que nos hemos entrevistado ha hecho mención a al menos uno o más casos de apoyo concreto (psicológico, jurídico o privado) dado por personal de ADC a ellas mismas o a compañeras.

El presente componente pretendía también generalizar el tema de género entre todas las centrales sindicales para que hubiese un refuerzo mutuo y para que se desarrollara un terreno común dentro de todo el movimiento sindical. Aunque por las limitaciones de la evaluación no hemos llevado a cabo un diagnostico macro de tal aspecto, hemos analizado que toda mujer sindicalista con la que nos hemos entrevistado, tanto de organizaciones de base como de las centrales, tiene un único discurso con respecto a las relaciones y actitudes de género, y sobre todo con respecto al trabajo que se tiene que hacer desde las mujeres en colaboración con los hombres, para generar cambios dentro del movimiento sindical y a nivel de país.

Indicador	Valoración			
	Bajo	Suficiente	Alto	Excelente
I.1. 10 organizaciones sindicales fortalecen su secretaría o departamento de la mujer.			X	
I.2. Se ha incrementado un 10% la participación femenina en los espacios de decisión sindical a nivel local, regional y nacional.			X	
I.3. Se han realizado 7 Talleres de Planificación Estratégica con enfoque de género, con las Secretarías de la Mujer de las 4 centrales sindicales (CGTP, CUT, CATP y CTP) y de las 3 bases más representativas. Han participado 140 personas representantes.			X	
I.4. Desarrolladas 8 sesiones de asesoría y seguimiento a las secretarías de la mujer de las centrales sindicales. Han participado 20 mujeres.			X	
I.5. Fortalecido el Programa Nacional de Formación de Liderazgos Femeninos con Enfoque de Género: 5 Jornadas de Sensibilización sobre Género, Poder y Liderazgo y 5 Talleres Intensivos sobre Género y Liderazgo Femenino Sindical. En el programa han participado 250 personas.			X	
I.6. Fortalecido el Programa de Círculo de Estudios para la Igualdad de Oportunidades: 3 Seminarios de Organización y Funcionamiento, 8 Sesiones de Seguimiento Formativo de facilitadoras, 4 sesiones de Réplicas Educativas en las organizaciones y 1 Seminario de Intercambio de Experiencias. En el programa han participado 300 personas.				X
I.7. Realizadas 100 asesorías legales con enfoque de género, de manera individual o colectiva, a las organizaciones sindicales en la oficina de atención y asesoría legal en Lima.			X	



R.2. Los/as trabajadores/as, empleadores/as y representantes de los gobiernos locales, regionales y nacional, están sensibilizados en la importancia de ratificar y cumplir los Convenios de la OIT en materia de igualdad y derechos de las trabajadoras.

Todas las actividades previstas se han llevado a cabo, cumpliendo con las metas previstas y los indicadores diseñados, incluso superándolos en términos cuantitativos y cualitativos. Como referido por ADC con respecto al primer indicador no se ha alcanzado la meta del 20% prevista por el primer indicador del resultado; sin embargo consideramos que esta evaluación cuantitativa no refleja la importancia en términos de alcances obtenidos por las actividades implementadas y a la importancia (difícil de medir con indicadores específicos en el marco del presente programa) de haber introducido y difundido el tema fundamental de igualdad y derechos de las trabajadoras en la agenda nacional.

Consideramos además que el trabajo de difusión y sensibilización llevado a cabo, ha servido eficazmente como un aliciente para impulsar el grado de apropiación de los contenidos y de los temas hacía el interior del colectivo con el que se ha estado trabajando (mujeres trabajadoras pertenecientes a los sindicatos). Este aspecto, aunque no se encuentra reflejado en el diseño inicial del proyecto, está bien definido y conocido por parte de ADC y de su personal que, oportunamente han sabido gestionar el protagonismo de ciertas actividades públicas para que las mismas mujeres participantes tuviesen el liderazgo.

Indicador	Valoración			
	Bajo	Suficiente	Alto	Excelente
I.1. Se ha incrementado un 20% el número de trabajadores/as que conocen y reconocen la importancia de los Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres.		X		
I.2. Se ha incrementado un 10% el número de empleadores/as y representantes de los gobiernos locales y regionales que conocen los Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		X		
I.3. Publicada y difundida la actualización de una investigación sobre la participación laboral y organizativa de las mujeres de Perú.			X	
I.4. Reforzada la campaña de difusión y sensibilización sobre los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras y los Convenios Fundamentales de la OIT en materia de igualdad: 1 Seminario sobre los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, 1 Exposición Fotográfica Itinerante sobre la Participación Laboral y Sindical de las mujeres, 1 Foro Nacional sobre los Convenios Fundamentales y Prioritarios de la OIT en materia de igualdad y distribución de materiales de difusión. En los eventos han participado 150 personas.			X	



R.3. Fortalecida la Red de Mujeres Trabajadoras para acciones de vigilancia ciudadana en materia laboral con enfoque de género.

Todas las actividades se han llevado a cabo según lo previsto en el diseño de la intervención, cumpliendo eficazmente con las metas diseñadas. Consideramos como ya se ha mencionado en este informe que la visión integral y la adaptación puntual a necesidades e inquietudes de los sectores y zonas de intervención por parte de ADC ha sido uno de los factores claves para los alcances obtenidos. Durante las entrevistas realizadas en la fase de trabajo de campo hemos podido observar las diferentes necesidades de los sectores de trabajo involucrados para la consecución de condiciones decentes para las trabajadoras (desde la necesidad de que se cumpla y mejore la Ley 27986 para las trabajadoras del hogar, a que exista un mayor amparo legal para las trabajadoras temporeras y ambulantes, a que mejoren las condiciones contractuales en el sector salud, etc.). Sin embargo a la vez hemos podido también verificar que el Programa de Vigilancia Ciudadana ha sabido, como el resto de las acciones anteriormente descritas, generar en las participantes una base común de acción en la cual poder confrontarse y encontrar aspectos comunes de trabajo.

Se han constituido diferentes comités de vigilancia (como los comités de vigilancia de las mujeres trabajadoras temporeras y trabajadoras del Hogar, o el comité de vigilancia ciudadana en materia laboral de la Región de Arequipa) y se han elaborado propuestas (como las ordenanzas para Trabajadoras del Hogar y para las Trabajadoras Temporeras, y el informe de cumplimiento de los C.100 y 111 de la OIT en materia de igualdad), que no estaban previstas en los indicadores presentes en el diseño de la intervención, lo que sin duda representa un logro importante de las acciones y demuestra la calidad de la gestión llevada a cabo.

Queremos remarcar que a nuestro parecer los procesos relacionados con las acciones de vigilancia ciudadana son los de mayor dificultad de implementación, debido a las limitantes relacionadas con toda acción de vigilancia por parte de los vigilados, y por los efectos de frustración sobre la utilidad de tales acciones que se pueden generar al no conseguirse resultados concretos, en este caso de mejora de las condiciones de trabajo para las mujeres. En tal sentido, la eficacia del presente componente en los términos anteriormente descritos, nos parece aún más apreciable en el marco de las acciones implementadas.



Indicador	Valoración			
	Bajo	Suficiente	Alto	Excelente
I.1. Elaborados 2 planes de acción de las redes y/o colectivos de mujeres para acciones de vigilancia ciudadana en materia laboral.			X	
I.2. Las organizaciones de mujeres han realizado 2 acciones de vigilancia ciudadana en materia laboral con enfoque de género.			X	
I.3. Realizados 4 eventos de capacitación para 20 líderes y dirigentas de redes y colectivos de mujeres sobre vigilancia ciudadana en materia laboral.			X	
I.4. Desarrolladas 6 reuniones de asesoría y seguimiento de las acciones de la Red y/o colectivos de mujeres.			X	
I.5. Realizados 2 eventos de intercambio de experiencias de vigilancia ciudadana en materia laboral con enfoque de género.			X	
I.6. 130 mujeres trabajadoras participan en los eventos organizados.				X
I.7. 30 representantes de las organizaciones gremiales, instituciones públicas, entidades no gubernamentales y sociedad civil participan en los eventos organizados.				X

R.4. Las organizaciones del sector informal y trabajadoras del hogar se han fortalecido para garantizar la dignificación de los sectores y mejorar sus condiciones de vida, salud, protección social, participación y ejercicio de derechos.

Consideramos que el diseño de este componente ha sido adecuado, bien enmarcado dentro de la lógica del programa y compuesto por unos indicadores que coherentemente miden el alcance de las actividades generadas y los efectos generados en términos de participación, para que efectivamente se pueda medir el grado de fortalecimiento de las organizaciones del sector informal. Oportunamente se ha generado una base de datos inicial de las asociaciones objeto, que ha permitido una visión comparativa final para medir las variaciones obtenidas.

Como para el resto de resultados, los indicadores previstos se han cumplido tanto del punto de vista cuantitativo como cualitativo. Aunque consideramos una vez más que los factores esenciales han sido el buen diagnóstico inicial y la gestión de todas las fases del proceso por parte de ADC, consideramos subrayar en este caso particular la coherente y adecuada visión estratégica de ADC y su metodología tanto en la planificación, como en la ejecución de las actividades como elementos esenciales para los buenos alcances conseguidos. La complejidad de los sectores y de los colectivos de referencia ha sido gestionada oportunamente por parte de la organización.



Queremos añadir asimismo que además de oportuno, nos ha parecido excelente el conjunto de actividades implementadas para conseguir el fortalecimiento de las organizaciones, el fortalecimiento de sus relaciones con los sectores sindicales y con las instituciones locales y nacionales, y por último su visibilización en los espacios públicos y sociales. Los resultados más allá del cumplimiento de los indicadores se pueden ver concretamente en lo antes mencionado en analizar la pertinencia, con respecto a las relaciones institucionales y el alcance generado por las acciones.

Por último, como hemos mencionado en el análisis del R.E.1, durante las entrevistas realizadas y gracias a la participación en un taller que ADC estaba llevando a cabo con trabajadoras del hogar que habían participado en las actividades aquí analizadas, podemos sin duda concluir que efectivamente se ha conseguido un alto grado de apropiación de los contenidos y un alto nivel de capacidad organizativa y compromiso, en un colectivo con menos recursos para poder emprender procesos de empoderamiento propios.

Indicador	Valoración			
	Bajo	Suficiente	Alto	Excelente
I.1. Las organizaciones de trabajadoras del sector informal han ampliado su cuota de participación en un 10%.			X	
I.2. Las organizaciones de trabajadoras del hogar han ampliado su cuota de participación en un 10%.			X	
I.3. Elaborado 1 diagnóstico sobre la situación de las trabajadoras de la economía informal.			X	
I.4. Se han realizado 2 talleres de evaluación, actualización y monitoreo del plan estratégico de las mujeres trabajadoras del sector informal y de las trabajadoras del hogar.			X	
I.5. Se han realizado 2 cursos de capacitación específica para las mujeres trabajadoras del sector informal y de las trabajadoras del hogar.			X	
I.6. Realizado un foro nacional de difusión de los resultados del diagnóstico realizado.				X
I.7. Se encuentra instalada y en funcionamiento una Mesa de Trabajo en relación a la problemática de las trabajadoras del sector informal y del hogar.			X	
I.8. Realizadas 20 reuniones de seguimiento y asesoría a la Mesa de Trabajo en relación a la problemática de las trabajadoras del sector informal y del hogar, con la participación de 30 personas.				X
I.9. Han participado 210 personas en los eventos realizados.				X



Posteriormente al haber delineado la eficacia en la consecución de los resultados previstos, consideramos oportuno remarcar unas consideraciones a nivel general, teniendo en cuenta cuanto delineado en los apartados del capítulo 4 del presente informe. Aunque no tenemos dudas en afirmar que los alcances obtenidos han sido adecuados con respecto a la línea estratégica detrás del proyecto, remarcamos que las debilidades presentadas en el diseño del marco lógico no permiten analizar la eficacia con respecto al O.E., en el que se pretendía reducir la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral de Perú.

5.1.3. Eficiencia

Consideramos que todas las actividades y los recursos se han utilizado de manera óptima y pertinente en todo momento. En particular consideramos muy oportuna la gestión que se ha hecho de los espacios y de los encuentros para conducir actividades múltiples o para dar seguimiento a los procesos inducidos. Así mismo, por la naturaleza estratégica del presente componente, la elección de los espacios y de las sinergias a establecerse con actores locales y nacionales, se configuran no sólo como meros aspectos logísticos, sino como factores esenciales para la eficacia de las acciones. En tal sentido también consideramos que se ha hecho una gestión impecable de tales factores.

En cuanto a las convocatorias para las actividades y los planes operativos creados, se ha tenido en amplia consideración de aspectos esenciales como:

- Tiempos y necesidades tanto privadas como políticas de las mujeres y demás actores que han participado
- Sinergias y contrastes entre los diferentes sindicatos de manera óptima para prevenir la generación de posibles conflictos.

En cuanto a la estructura de gestión y a las metodologías empleadas, se consideran altamente adecuadas para el contexto y para la poblaciones metas. Particularmente queremos subrayar la bondad y la particular efectividad de los Círculos de Estudios, metodología que consideramos altamente efectiva con un coste comparativo bajo con respecto a otras metodologías aplicables para el empoderamiento de la población.

En cuanto al acceso equitativo de hombres y mujeres a las acciones, no hemos visto restricciones para la participación, aunque como antes mencionado la propia visión estratégica del componente dirigía la mayoría de las acciones a las mujeres.

Con respecto a las actividades de sensibilización y difusión, tanto los productos cuanto las actividades preparatorias, en términos de gestión de recursos y metodologías aplicadas, han sido



adecuadas y oportunamente aplicadas de manera que se han podido cumplir alcances no previstos, siempre en línea con la estrategia detrás de la intervención.

Todas las actividades de difusión han seguido un esquema que por lo observado podríamos resumir en tres fases:

1. Definición de necesidades y/o reflexión conjunta con el colectivo meta del programa (mujeres trabajadoras pertenecientes a asociaciones sindicales), para la generación de contenidos, la inclusión de necesidades y la recolección de propuestas.,
2. Elaboración de los materiales de manera participativa con el colectivo meta del programa, bajo el enfoque de trabajo impulsado por ADC y en coherencia con el resto de actividades implementadas.
3. Presentación o distribución de los productos finales en instancias de alto valor institucional o social para generar efectos en la sociedad en general y, sobre todo, los detentores de los poderes a nivel nacional (Foros en el Congreso de la República, presentación del Estudio realizado en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, instalación de la exposición en la cámara de Comercio de Lima, etc.)

Este proceso enfoca de manera coherente la necesidad de empoderamiento de las mujeres con respecto al derecho al trabajo y a la equidad en su sociedad, y se dirige de manera oportuna a los actores de la sociedad a los que hay que involucrar y sensibilizar para que se produzcan sustanciales cambio en el marco institucional del país. Considerando además que oportunamente se ha aprovechado el *momento* político para dar impulso a la campaña de difusión, constituido por un periodo electoral y un nuevo gobierno de cambio.

La participación en el taller llevado a cabo por ADC anteriormente mencionado, nos ha permitido observar que todo el equipo de la organización ha demostrado tener el mismo enfoque metodológico de acompañamiento a las mujeres, dejándolas el liderazgo en las decisiones y en las acciones de manera participativa y coordinada. Este aspecto según nuestro análisis resulta ser un factor esencial a la hora de conseguir impactos positivos en proyectos de esta naturaleza.

Como lo reportado en el capítulo 4.2 de este informe, consideramos finalmente que se necesitaría reflexionar sobre la posibilidad de que en la gestión de las acciones, la mayor o menor presencia de María Bastidas tenga una influencia importante en el grado de ejecución y en la efectividad de la gestión de ADC como organización en conjunto.



5.1.4. Impacto

En este apartado hacemos un análisis de los impactos generados por el proyecto, teniendo en consideración que la naturaleza de la presente evaluación no ha permitido medir los factores relacionados al ser este proyecto una tercera fase de intervención, tal como expresado en el capítulo 2.1. del presente informe, y que creemos que la medición efectiva de los impactos reales se tenga que hacer en el medio plazo.

Con respecto a las actividades relacionadas con el R.E.1, en términos de impactos primarios, identificados principalmente con el aumento de la participación femenina en los espacios de decisión sindical a todos los niveles, el componente ha tenido sin duda efectos directos positivos en términos cuantitativos y cualitativos. En el marco de análisis llevado a cabo por ADC, relacionados con las organizaciones sindicales con las que se ha trabajado, ha aumentado la cuota de participación femenina en los directivos de asociaciones y sindicatos, habiéndose ya mujeres en cargos directivos de importancia tanto a nivel de bases como a nivel de centrales sindicales. Durante las entrevistas realizadas además hemos podido observar que aunque conscientes de la existencia de limitaciones debidas a los esquemas tradicionales de género, todas las dirigentes y afiliadas entrevistadas han coincidido en afirmar que sienten su posición más sólida y sobre todo más respetada por parte de los demás miembros. En particular, hemos podido observar que el planteamiento de base de ADC, que ha trabajado el liderazgo de un punto de vista constructivo con respecto al género, ha ayudado las entrevistadas a tener actitudes constructivas y activas en sus procesos políticos tanto internos a las instituciones, como externos en negociaciones y planteamientos.

Consideramos además que el fortalecimiento de las Secretarías de Mujer pasaba por el refuerzo de sus relaciones interinstitucionales y de sus vinculaciones con las bases, elementos que afectan directamente el empoderamiento de cada representante sindical y de las demás afiliadas para que tengan interés en convertirse en representantes sindicales. Al respecto las representantes pertenecientes a los sectores del trabajo informal nos han remarcado sus dificultades en el trabajo con las demás afiliadas, que presentan altas complicaciones relacionadas con su capacidad económica y sus situaciones laborales y personales; tales complicaciones previenen su interés en ser representantes sindicales y merman su proceso de empoderamiento y su conciencia sobre la necesidad de que haya participación y trabajo político para que se generen cambios efectivos. Sin embargo las acciones implementadas en el marco del refuerzo de las Secretarías de la Mujer, ha sí generado impactos positivos en el proceso de empoderamiento y conciencia; las actividades han reunido durante tres años representantes de las centrales y de las bases en mismos espacios, de manera oportuna, por lo que se han generado relaciones directas y más horizontales



entre las diferentes Secretarías y entre las propias mujeres representantes. Consideramos oportuno definir las horizontales debido a que hemos podido observar la capacidad de todas ellas de debatir en el mismo plano y con la misma propiedad técnica de lenguaje en una misma mesa de trabajo. Este aspecto es de suma importancia porque muestra por un lado el grado de apropiación de contenidos y conciencia alcanzado para aquellas representantes de base (sobre todo del sector informal) con menores niveles educativos y reconocimientos menos formales, y por otro lado el respeto de las dirigentes de los comités centrales y de sindicatos más fuertes y con mayor capacidad de las opiniones de sus compañeras de las bases sobre las labores a hacerse en término de equidad de género. Hemos podido también comprobar estos dos últimos aspectos en las entrevistas de refuerzo a nivel individual, observando lo que las diferentes mujeres entrevistadas sentían con respecto a lo anterior expuesto.

Al respecto, queremos además remarcar los efectos positivos generados por los Círculos de Estudio. Como antes descrito, para aquellas trabajadoras con menores niveles educativos, reconocimientos menos formales o con situaciones personales más difíciles (laborales, personales y económicas), toda la fase de apropiación de contenidos y conciencia ha sido un proceso complejo y con tensiones. Al respecto aquellas mujeres que se han convertido en facilitadoras, algunas de las cuales dirigentes en sus asociaciones, nos han remarcado el alto impacto de la metodología en ellas mismas en términos de apropiación y que su réplica les está sirviendo de manera importante para seguir el trabajo en sus bases y superar las eventuales limitaciones anteriormente expuestas. Una mención particular recurrente han ido haciendo con respecto a las tensiones generadas en el ámbito familiar y en sus relaciones con sus pares, y a cuanto los círculos de Estudios les han permitido afrontar adecuadamente los procesos difíciles tanto propios cuanto de las compañeras entre las cuales desarrollan sus labores sindicales.

Un último aspecto en cuanto a impacto, aunque no primario, ha de considerarse en los efectos del trabajo llevado a cabo en los servicios y labores de las organizaciones sindicales. Al respecto, debido al alcance de la presente evaluación, no tenemos datos para poder hacer un análisis apropiado. Sin embargo consideramos que la generación de la Campaña de Difusión y Sensibilización sobre los Derechos de las Mujeres es en sí de considerarse un indicador de impacto positivo en tal sentido, debido sobre todo a su alcance tanto en términos de difusión cuanto de participación de las diferentes instancias sindicales. De la misma manera, la numerosas propuestas generadas tanto a nivel local cuanto nacional, con la colaboración de numerosos actores institucionales, entre todo el Ministerio de la Mujer y Desarrollo social, son a nuestro parecer otro indicador importante de que esta labor de refuerzo de las Secretarías de Mujer ha generado las bases para un marco de diálogo constructivo y efectivo alrededor de la situación de las Mujeres Trabajadoras en el país.



En cuanto a las actividades de sensibilización nos parece oportuno comentar unos elementos que han resultado de nuestro análisis en terreno y tras la revisión de la documentación relativa. Dado el alto grado de apropiación de los contenidos por parte de las mujeres trabajadoras que han intervenido en el proceso, la legitimidad adquirida por parte de ADC a lo largo de la vida del programa, el refuerzo organizativo de las asociaciones sindicales, la generación de un marco común de trabajo inter-asociativo sobre el tema de la mujer y el trabajo, consideramos que los materiales generados serán de referencia en el Perú y que más actividades de difusión se podrán generar alrededor de las labores de las propias asociaciones sindicales y de ADC.

La legitimidad del discurso llevado a lo largo del trabajo y de la campaña de difusión, que se rige en un convenio internacional de una Organización Internacional como la OIT de la cual el Perú es parte, y basado en un principio de constructivismo y no de conflicto, es a nuestro parecer un elemento de legitimidad que no puede ser ignorado por las instituciones nacionales y los referentes políticos.

Asimismo, las acciones implementadas en el marco del componente relacionado con el R.E.3 se han dirigido al refuerzo de las acciones de vigilancia, reactivando procesos anteriores (Red-Género y Vigilancia Laboral) y generando nuevas instancias (Comités de Vigilancia de mujeres trabajadoras temporeras y de mujeres trabajadoras del hogar, creaciones de los planes de trabajo, etc.). Como tales, consideramos que se pueda hacer un análisis limitado del impacto de las actividades llevadas a cabo, debido a que tales procesos se deberían de evaluar en un marco semestral en los años posteriores a la implementación.

Sin embargo durante la evaluación y tras la revisión de la documentación relativa hemos podido observar que tales instancias siguen vivas y trabajando en acciones de vigilancia, lo que a nuestro parecer representa ya un impacto positivo. Más aún tras observar que las representantes sindicales que han participado al Programa de Vigilancia Ciudadana con las que nos hemos entrevistados han demostrado un alto conocimiento técnico y jurídico de sus sectores y un elevado grado de participación activa que, como en las conclusiones definiremos, para nosotros manifiesta el estímulo de organizarse autónomamente para llevar a cabo las acciones, y a la vez asumirse la responsabilidad de ejecutarlas y evaluarlas.

De la misma manera el haber creado comités formados por mujeres con un alto grado de apropiación y de participación activa, las propuestas ya generadas en el marco del programa, y las sinergias creadas entre las diferentes asociaciones sindicales de base tanto del sector formal como de los sectores informales, nos parecen en el corto plazo impactos a tenerse en cuenta positivamente.



Por último, analizando las actividades relacionadas con el RE4, tras la fase de trabajo de campo, consideramos que es en este componente donde se han podido observar mayores impactos en el corto plazo, sobre todo en términos de empoderamiento y capacidad organizativa.

En primer lugar el aumento de la cuota de participación en un 10% de las organizaciones de trabajadoras del sector informal y de un 8% de las organizaciones de las trabajadoras del hogar son significativos. Estos sectores no están sujetos a un aumento de la participación debido a factores contingentes (periodos políticos, beneficios de afiliación, contratación colectiva, etc.), y sus vidas personales junto a la imposibilidad de obtener licencias sindicales hacen muy difícil el poder conjugar su trabajo diario con la participación sindical; por estos aspectos un aumento de la participación es a nuestro parecer estrictamente relacionado con el proceso de fortalecimiento llevado a cabo y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras.

Por otro lado se puede observar tras la revisión de toda la documentación generada por el proyecto que ha habido una efectiva visibilización de estos sectores a nivel nacional, gracias a las campañas llevadas a cabo de manera participativa con las mujeres participantes en las actividades y a los procesos de debates y revisión que se han hecho a nivel institucional y en las que se han involucrados las asociaciones del sector informal y de las trabajadoras del hogar con las que se ha trabajado.

Por último, en términos de género consideramos oportuno remarcar que tanto en el taller al que hemos asistido, cuanto con las mujeres con las que nos hemos entrevistado, hemos podido observar una constante participación activa, y en ninguna manera simulada u obediente¹¹, lo que a nuestro parecer es un impacto importante para medir su empoderamiento. Sobre todo porque a la vez hemos podido observar que las mujeres con las que nos hemos entrevistado y que hemos observado tienen claro la dirección de la lucha que tienen que llevar a cabo para mejorar sus situaciones, combatir la discriminación y la desigualdad, tanto en ámbito público como familiar.

¹¹ Cuando evaluamos procesos de empoderamiento hemos de prestar atención, por tanto, a la "calidad de participación" que se ha generado, sabiendo que esta puede tener distintos grados:

- "Participación pasiva": las mujeres son usuarias o receptoras de los servicios que ofrece el programa de desarrollo pero no participan en su gestión ni controlan la continuidad de los mismos.
- "Participación obediente": las mujeres realizan actividades decididas por otros, siguiendo instrucciones sobre las que no tienen incidencia ni control.
- "Participación simulada": las mujeres expresan sus necesidades cuando son consultadas, pero no tienen garantías de que sus demandas o sus propuestas sean atendidas.
- "Participación activa": las mujeres son estimuladas a organizarse para que decidan autónomamente las acciones que solucionarán sus problemas, al tiempo que asumen la responsabilidad de ejecutarlas y evaluarlas. *"Un paso más: evaluación del impacto de género", Cooperació, pag.56.*



Aunque consideramos que la calidad del refuerzo llevado a cabo se podrá analizar en el largo plazo y que dependerá también de factores contextuales a nivel del nuevo proceso político que está afrontando Perú y a nivel de factores socio-económicos macro, no tenemos dudas en considerar que el trabajo llevado a cabo ha generados beneficios directos en los colectivos metas.

5.1.5. Viabilidad

En cuanto a la viabilidad son dos las vertientes en las que nos queremos delimitar: la continuación de las actividades por parte de las organizaciones objeto y la permanencia de los efectos positivos generados por el proceso.

En relación a las actividades remarcamos los siguientes aspectos:

- **R.E.1.** En cuanto a las actividades como los talleres de planificación, las sesiones de asesorías a las secretarías y el Programa Nacional de Formación de Liderazgos Femeninos con Enfoque de Género, son actividades que necesitan de la capacidad y asesoría de ADC y precisan de recursos específicos para su desarrollo. Por tal aspectos, consideramos que las centrales sindicales podrían mantener tales procesos o bien a través de la dedicación de recursos o bien a través del apoyo de ADC con fondos de cooperación. Hemos podido observar que hay una fuerte voluntad para la continuación de las acciones en el seno de las Secretarías de Mujer, y que las sinergias creadas entre ADC y las centrales sindicales ha generado un marco de apoyo y asesoría continuo que posibilita una continuidad de procesos. Particularmente el refuerzo de la propia ADC como referente en materia de género, pobreza y empleo, y la formalización de convenios para desarrollar actividades de formación y fortalecimiento de género como el ratificado con la CUT, son a nuestro parecer elementos importantes de viabilidad para la continuidad de los procesos.
- **R.E.1.** Con respecto a los Círculos de Estudio consideramos oportuno hacer una mención particular, no sustitutiva a lo anterior sino más bien como complemento. La metodología de los Círculos ha generado facilitadoras a nivel de las organizaciones, dotándolas de materiales, conocimientos y un alto grado de apropiación, a las que se ha dado acompañamiento en réplicas ya puestas en marcha por las beneficiarias del proceso. Tales aspectos, y por la propia mención por parte de entrevistadas durante las reuniones, consideramos que los Círculos tendrán continuidad dentro las mismas asociaciones sindicales. Consideramos además que las sinergias creadas entre ADC y las asociaciones sindicales servirá para que no falte su apoyo técnico y de consulta cuando necesario.




- **R.E.3.** En cuanto a las actividades de vigilancia y a los Comités creados, consideramos que no se han observado condiciones para poder afirmar con certeza que las labores de vigilancia continúen, aunque como luego observaremos, tanto las sinergias creadas cuanto el fortalecimiento efectivo alcanzado, son elementos que nos hacen afirmar que se ha implementado procesos sólidos que no terminan con la finalización del presente proyecto. Por un lado, como anteriormente mencionado será un factor importante la posible frustración que se pueda generar tras la no consecución de resultados, generando bajas o frenando la acción de vigilancia, aunque de lo contrario también será factor importante la eventual consecución de mejoras concretas que podrá impulsar la ulterior participación de más mujeres y asociaciones sindicales. Por otro lado también al nivel de las autoridades afectará su percepción de la vigilancia, y sobre todo su entendimiento de que el dialogo con las instancias de vigilancia y el cumplimiento de los acuerdos pueda servir para mejorar las condiciones de trabajo, de manera que a su vez tales mejoras aumenten la confianza de la población en las autoridades mismas y el clima de mutua confianza les beneficie. Hechas estas consideraciones generales creemos sin embargo oportuno remarcar que la inclusión del presente componente en el marco de acciones generado y sobre todo en el marco de la base común generada dentro del sector sindical sobre las necesidades de mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres, que ha tenido una acogida social importante, es para nosotros un elemento que puede garantizar la continuidad futura de las acciones implementadas.
- **R.E.4.** El refuerzo de las sinergias ha sido un elemento muy bien gestionado y que a futuro puede garantizar apoyos, convenios y espacios para que se puedan mantener los efectos pretendidos, sobre todo si consideramos las propuestas presentadas y ya bien recibidas por parte de las instituciones, durante la implementación. Al momento además el haber elevado a la agenda pública la necesidad de que se ratifique el Convenio 189 de la OIT, confiere un tema común de trabajo que podrá enmarcar el trabajo de las organizaciones involucradas.
- **R.E.4.** Adicionalmente cabe destacar que el vínculo propio entre ADC y las organizaciones objeto se ha reforzado, haciendo de ADC un referente continuo al que acudir para asesorías, consejos y apoyos, lo que dota tales colectivos de un elemento más de apoyo y sostenibilidad de cara al futuro. Esto aún más claro se hace tras revisar los materiales producidos durante el proyecto, que son de fácil entendimiento, reproducibles y a disposición de las organizaciones para mantener un continuo trabajo de fortalecimiento y afiliación; nos parece importante que ADC mantenga este vínculo, a partir de acciones puntuales como la que está implementando al momento de TIC (Tecnologías de información y comunicación) con las trabajadoras del hogar.



En cuanto a la permanencia de los efectos positivos generados:

- **R.E.1.** El refuerzo de las Secretarías de Mujer ha sido real, concreto y pertinente, enmarcado óptimamente en el contexto político del país y regional, generando un alto grado de apropiación por parte de todas las participantes al proceso y un estructurado marco de sinergias entre las diferentes instancias asociativas y entre ellas y ADC como referente en materia de género, pobreza y empleo. Todos estos aspectos nos hacen concluir que las Secretarías de Mujer y en general la visión del género dentro de las asociaciones sindicales han sido enormemente beneficiada por el programa llevado a cabo, dando vida a un nuevo marco de referencia con respecto al tema de la mujer y el trabajo que contribuirá positivamente a las labores de las Secretarías de Mujer en el seno de los sindicatos y de los sindicatos con respecto a las instituciones nacionales.
- **R.E.1.** Consideramos además que ADC ha hecho una buena labor de negociación y mediación dentro de un sistema sindical fraccionado como el peruano, en el que se presentan tensiones que dificultan las posibilidades de acuerdos entre las instancias sindicales. Su labor continua para elevar el tema de la mujer y el trabajo arriba de las posibles diferencias entre las instancias sindicales ha sido importante y constructivo, creando márgenes para que se produzcan propuestas conjuntas y concretas (el anterior mencionado convenio 183 de la OIT, la ratificación del convenio 189, la propuesta del trabajador autónomo con enfoque de género, etc..).
- **R.E.1.** Considerando que el sector informal de trabajo en Perú es el mayoritario, consideramos además que con respecto a los objetivos previstos, el presente componente ha reafirmado oportunamente la necesidad de vinculación de los sindicatos con las asociaciones de trabajo informal; además ha creado los espacios de encuentros y relación oportuno para que esta necesidad se erigiese sola a través del dialogo entre las dirigentes y afiliadas de las diferentes asociaciones sindicales. Hemos podido comprobar que la necesidad es clara para todas las dirigentes sindicales, y que se considera una línea de trabajo común a partir de la presente intervención.
- **R.E.3.** La acogida y posterior sostenibilidad de los mecanismos de vigilancia se han visto seguramente fortalecidos del punto de vista de los conocimientos adquiridos y de las fortalezas organizacionales efectivamente mejoradas; sin embargo su efectivo y continuo fortalecimiento dependerá también de factores externos relacionados a la efectividad real de las acciones de vigilancia. De la misma manera los impactos descritos anteriormente, en cuanto al grado de apropiación de los conocimientos y al grado de participación de las mujeres, son factores que sin duda son esenciales para que haya una continuidad de las acciones de vigilancia.

- 
- **R.E.4.** Con respecto a la viabilidad de las acciones implementadas con las organizaciones del sector informal y trabajadoras del hogar, nos parece oportuno observar los aspectos que a tras nuestro análisis conseguirán que se mantengan los efectos positivos generados, en particular la mejora de sus capacidades individuales y organizativas para ser un actor legítimo para los procesos de mejora de las condiciones de trabajo del sector. ADC ha llevado a cabo un diagnóstico de las organizaciones de sector, trabajando y fortaleciendo instancias ya existentes y formadas, mejorando de forma efectiva sus capacidades organizativas e incidiendo en un conjunto de factores que impulse su trabajo para la dignificación de sus sectores. Este aspecto de pertinencia se configura a nuestro parecer como un aspecto de viabilidad, porque no se ha creado ningún marco organizativo nuevo que tiende a estar sujeto al apoyo externo para su continuidad, sino que se han aprovechado instancias vivas y se ha mejorado su relación con el resto de instancias sindicales, asociativas e institucionales tanto a nivel local como nacional.
 - **R.E.4.** ADC ha vinculado todas las actividades de refuerzo y difusión a temas y propuestas concretas en el marco político del país; esta opción de trabajo nos parece una elección importante para conferir a las organizaciones una imagen pública que las erija como actores capaces de llevar a cabo propuestas concretas, negociables y legítimas en un marco de ley, factor importante de sostenibilidad en un sector, el político, donde las variables influyentes en los procesos son múltiples y no siempre previsible. Además se ha apoyado esta opción de forma oportuna a través de las acciones de difusión incluidas en el R.E.3, que han elevado el grado de visibilidad del sector de las mujeres trabajadoras del sector informal y del hogar.

Tras estas consideraciones, nos parece oportuno concluir que según nuestro análisis se han implementado las opciones de intervención y se han gestionado las actividades de forma oportuna en términos de viabilidad para un proceso de fortalecimiento organizativo con enfoque de género.

5.2. Resumen: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del diseño de la intervención.

En este apartado presentamos de manera esquemática un análisis FODA dirigida a resaltar aspectos relacionados con los procesos generados durante la intervención, y dar un marco sintético de factores que visibilicen el enfoque aplicado por la presente intervención:



Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de indicadores en el diseño de la intervención para la medición de los impactos del proyecto en las actitudes de los hombres en términos de género en ámbito familiar - Sectorialización de las acciones (en ámbito sindical) con respecto al objetivo específico formulado: “Reducida la discriminación e inequidad de género en el ámbito laboral de Perú) - Falta de un/a profesional experta en la gestión de los procesos traumáticos de mujeres víctimas de violencia de género y discriminación. - Gestión de las acciones ampliamente condicionada por factores externos ligados al contexto socio-político nacional y necesidades específicas de los actores involucrados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño integral basado en una estrategia efectiva, bien estructurada y óptimamente gestionada. - Participación activa de las instituciones del sector, a nivel internacional, regional, nacional y local, y de las mujeres involucradas en las acciones. - Generación de sinergias y el fortalecimiento de las relaciones entre los actores involucrados. - Planteamiento y tratamiento de la equidad de género y de los aspectos relacionados con el ámbito de trabajo, integral, novedoso y constructivo. - Legitimidad creciente de ADC en llevar a cabo sus labores en los sectores del género, pobreza y trabajo. - Aplicación de metodologías que confieren un efectivo liderazgo de las acciones a las mujeres beneficiarias en su ámbito de acción.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Las sinergias y el fortalecimiento de las relaciones entre los actores involucrados, para la generación de iniciativas futuras de apoyo a las asociaciones objeto de la intervención - La apropiación de contenidos y la bondad de los procesos implementados para su réplica futura y continua - El alto valor técnico y de legitimidad de la Sra Bastidas en el ámbito nacional - La configuración de ADC como referente a nivel nacional sobre tema de género, pobreza y trabajo, y como actor legitimado para su enfoque constructivo y cooperativo en la agenda política nacional. - La generación de un colectivo de mujeres, con un alto grado de conocimiento de sus derechos y con el compromiso adecuado para la difusión y visibilización de las necesidades en términos de equidad de género en ámbito laboral en el país. 	<p>La variabilidad y fragmentariedad del contexto político nacional, que puede mermar los procesos implementados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los contrastes y diferencias entre las centrales sindicales que pueden influenciar las organizaciones de bases con las que se ha estado trabajando, limitando los efectos positivos alcanzados en términos de transversalización del género en el ámbito de actuación - La dependencia de recursos externos por parte de ADC, para continuar con trabajos y acciones de alcance.

6. Conclusiones y Recomendaciones.

6.1. Conclusiones.


A continuación presentamos las conclusiones generales de nuestra evaluación externa, considerándose como puntos de reflexión y en ningún caso con carácter determinante. Las presentamos con afán de que sean un elemento en favor de la mejora continua en el diseño y la implementación de proyectos y acciones futuras en el contexto, y como posibilidad para analizar posibles vertientes de intervención.

En el informe ya hemos presentado un análisis detallado de los componentes del programa, por lo que consideramos oportuno que se lean las siguientes consideraciones como complemento a lo expuesto en los capítulos anteriores:

- De forma general consideramos que el proyecto se ha implementado tal como se planificó en su fase de diseño, de manera clara y detallada en todos sus componentes y fases. El diseño inicial es pertinente y basado en una fotografía real del contexto de la intervención y de los colectivos metas, lo que ha permitido un desarrollo coherente de toda la estrategia de intervención. Queremos subrayar la labor de la contraparte ADC que a nuestro parecer es una organización que tiene una visión poco común y muy efectiva de concebir el trabajo de género, y que en todo momento tiene la visión clara y la precisión analítica y operativa para incorporar la gestión transversal de género en todos los ámbitos cotidianos.
- La transversalidad significa un compromiso con la construcción de organizaciones más democráticas, con una cultura no discriminatoria, con prácticas y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y una mayor justicia en todos los campos, este tema se ha trabajado con rigor en todas las actividades del proyecto
- El proyecto pretendía elevar el grado de empoderamiento de las mujeres trabajadoras, tanto en sus esferas personales cuanto en las esferas públicas y políticas, para que se genere un cambio en las visiones tradicionales de género en el país. Como tal creemos que se ha hecho un trabajo importante al respecto, efectivo y bien sentido, que seguramente permitirá una permanencia de los beneficios generados.
- Los impactos de la intervención efectivamente han incidido en factores que positivamente contribuirán a la eliminación de la discriminación de género, para que las mujeres puedan ejercer todos sus derechos y que sean consideradas protagonistas del desarrollo.



- Se ha contribuido a que los proyectos y servicios que brindan los sindicatos sean de calidad, y permitan disminuir las desigualdades, respondiendo a las necesidades de la diversidad de la población sin discriminación alguna, a la vez que se ha promovido el desarrollo local implicando a las municipalidades, haciéndolas participativas y cercana a la ciudadanía, en particular a las mujeres y los problemas específicos que ellas presentan.
- Ha habido una apertura de nuevos campos de análisis de intervención al hacer visibles espacios de decisión subestimados, como por ejemplo, las decisiones que se toman en el hogar, el uso de recursos y del tiempo, el impacto de las actividades en la micro-economía social.
- Se ha conseguido la elaboración y puesta en marcha buenas prácticas de género para el avance hacia la igualdad y la equidad (entendidas como un sistema de actividades conectadas entre sí, que son realizadas por distintos actores sociales, siendo lideradas por ADC, que tengan un impacto visible, de amplio alcance y con capacidad de multiplicarse).
- Se han acatado los aspectos de género esenciales para lograr mejorar la gestión organizativa, la prestación de los servicios, concientizar sobre la importancia de la incorporación de la transversalidad de género en todo el quehacer de cualquier organización y/o institución para logro de un mayor y más justo desarrollo social.
- Ha habido un esfuerzo importante para elevar la visibilidad y el impacto en todas las zonas de implementación, obteniendo un buen grado de difusión tanto de los contenidos cuanto de la necesidad de ampliar el acceso de las mujeres en los puestos de tomas de decisión y en los procesos políticos dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo de la población, así como de las necesidades de las mujeres trabajadoras del sector informal y del hogar.
- Se han generado sinergias y se han visibilizado oportunamente las contradicciones en las centrales sindicales en cuanto a cuestiones de género, a la par de que se ha contribuido a construir un marco de encuentro transversal para la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Ha habido un buen seguimiento con respecto a los cambios de actitudes de los hombres en el ámbito familiar y en el ámbito sindical, como respuesta a la mayor y más consciente participación femenina en las labores sindicales, aunque no se hayan diseñado indicadores específicos para la medición de los efectos.

- 
- En relación con lo anterior sin embargo hemos podido comprobar que las mujeres que han participado en las actividades diseñadas, replican los conocimientos en sus hogares generando cambios a nivel familiar y de su entorno. Hay un claro proceso individual común que parte de la importancia de sí misma y de su trabajo sindical, rediscute y renegocia la distribución de roles intra-familiar y genera nuevas actitudes con respecto al cuidado en el hogar y su relación con las identidades de género.

6.2.Recomendaciones.

De manera vinculada a las conclusiones recién expuestas detallamos algunas recomendaciones que se entiendan como elementos de análisis, para el seguimiento de los efectos generados por el programa y el mantenimiento de los impactos positivos generados.

Tras lo evaluado consideramos que sería interesante:

- Que se apoye ADC como actor clave en los temas relacionados con trabajo, género y pobreza para que se configure como un referente nacional y mantenga una labor continuada de sinergias y relaciones con las asociaciones de las mujeres trabajadoras del sector informal y del hogar, con las organizaciones sindicales y con las instituciones públicas.
- Que se analice la posibilidad de desarrollar una estrategia que permita medir como y cuanto la mayor participación pública y política de las mujeres incide en las actitudes de los hombres tanto a nivel de hogar cuanto social, para que se potencien labores en esa dirección y se identifiquen posibles oportunidades y limitaciones.
- Que se estudien las posibilidades de incluir el trabajo con los hombres, como por ejemplo acciones que capaciten líderes locales en trabajo de prevención de violencia doméstica y género. Analizar posibles sinergias con programas, proyectos o iniciativas en Perú que estén enfocados al trabajo con hombres.
- Reforzar a nivel nacional el enfoque de género constructivo aplicado en la presente intervención, creando por ejemplo una institución permanente con enfoque de género de formación y actualización en la que participen el máximo número de actores (sindicatos, municipalidad, ministerio de la mujer, policía, etc..) que permita esbozar de manera participativa las líneas generales de un plan de igualdad de género, de tal manera que proporcione una base para la construcción de propuestas integrales de políticas públicas para la mujer.



- A nivel de género que se analice la posibilidad de complementar los procesos de empoderamiento y refuerzo organizativo, con acciones dirigidas a la violencia de género y al tratamiento y apoyo de los casos específicos de las mujeres con las que se trabaja. Interesante sería la implementación de Centros de Acogida y Emergencia para la Mujer con participación de todos los sindicatos y de las municipalidades.
- Paralelamente, dada las dificultades ligadas a los casos de violencia doméstica o problemas y/o historias personales manifestados y relacionados con actitudes discriminatorias por razón de género, tanto en el hogar como en los ámbitos de acción pública, sería aconsejable reflexionar sobre la posibilidad de incorporar un/a profesional experta en la gestión de los procesos traumáticos de mujeres víctimas de violencia de género y discriminación en el equipo técnico de ADC o como parte de proyecto futuros de esta naturaleza.,
- Dar acompañamiento continuo y de manera transversal a las asociaciones con las que se ha trabajado, aprovechando las facilitadoras presentes en las áreas ya formadas con este proyecto y utilizando la metodología de los círculos de estudio para una réplica y difusión continua de los temas tratados.
- Generar a futuro estrategias de trabajo de género complementarias dirigidas a la infancia y a la juventud, sobre violencia, equidad, respeto, empoderamiento y autoestima, a través de los colectivos de mujeres con las que se ha trabajado en la presente intervención.

7 Anexos



7.1 Relación organizaciones sindicales del Perú que han intervenido en el programa

- Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT
- Confederación de Trabajadores del Perú - CTP
- Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP
- Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP Callao
- Federación de Trabajadores Administrativos del Sector Educación del Perú - FETRASEP
- Federación de Trabajadores del Agua Potable y del Alcantarillado del Perú - FENTAP
- Federación Nacional de Trabajadores de Seguridad Social
- Federación de Vendedores Ambulantes de Lima - FEDEVAL
- Federación Regional de Trabajadores del Sector Salud de Lima, Callao y Provincias de Lima - FERSALUD
- Federación Centro Unión de Trabajadores de ESSALUD - FED CUT
- Federación Nacional de Trabajadores en Hoteles y Ramos Similares del Perú - FNTHRS
- Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE)
- Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica
- Sindicato Único de Trabajadores de Administración Central SUTAC Ministerio de Salud
- Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú - SUTEP
- Sindicato de Trabajadores de las Empresa de Telefonía en el Perú y las del Sector Telecomunicaciones - SITENEL
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima - SUTRAMUN - LIMA
- Sindicato de Trabajadores Administrativos del Sector Educación - SITASE
- Sindicato de Trabajadores de la Educación Superior - SIDESP
- Sindicato Unificado de Trabajadores del Instituto Nacional de Salud del Niño - SUTINSN
- Sindicato de Trabajadores del Hospital 2 de Mayo
- Sindicato Nacional de Enfermeras de la Marina de Guerra del Perú - SINEMAGPE
- Sindicato Nacional de Enfermeras del Ejército del Perú - SINEEP
- Sindicato del Hospital Hipólito Unanue
- Sindicato de Enfermeras del Instituto de Salud del Niño - SUTINSN
- Sindicato Nacional de Empleados Públicos del Ejército del Perú
- Sindicato Nacional de Empleados Públicos de la Fuerza Aérea del Perú
- Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social - SINESS
- Sindicato Único de Trabajadores del Sector Agrario del Instituto Nacional de Investigación y Extensión Agraria Hojas Informativas SUTSA INIA
- Sindicato Nacional de Enfermeras de la Fuerza Aérea del Perú -SINEFAP
- Sindicato Unitario de Trabajadores del Hospital Loayza-SUTHAL
- Sindicato Único Centro Unión de Trabajadores de la Red Asistencial Almenara SUCUT- ALMENARA
- Sindicato de Trabajadores Activos del Ministerio de Agricultura - SITAMA
- Sindicato de Técnicas y Auxiliares asistenciales de Salud de la Fuerza Aérea del Perú – SINTAASFAP
- Sindicato de Trabajadores EE. Donoso / INIA/SUTSA - Huaral
- Sindicato de Enfermeras del Hospital San Juan Bautista de Huaral



- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Huaral - SITRAMUN HUARAL
- Sindicato de Trabajadores Administrativos del Sector Educación SITASE-HUARAL
- Sindicato de Trabajadores de Salud del Hospital San Juan Bautista de Huaral
- Sindicato de Trabajadores del Hospital de Chancay
- Sindicato SUTE César Vallejo Chancay
- Sindicato Único de Expendedores de diarios y revistas de la Provincia de Huaral y anexos.
- SITRAUGEL 10 - Huaral
- Sindicato de Trabajadores del Hospital Huacho - Huaura - Oyón
- Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil
- Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social - Base Huacho
- Sindicato de Enfermeros de la Seguridad Social -Base de Huacho
- Sindicato de Trabajadores Municipales del distrito de Huaura
- Sindicato de Trabajadores del Hospital General de Huacho
- Sindicato de Trabajadores Municipales del Distrito de Santa María
- Sindicato Base Enfermeros/as Hospital Regional
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Hualmay
- Sindicato de Docentes Faustinianos
- Sindicato Unido DIRESAL - FENUTSSA
- Sindicato Único de Trabajadores en la Educación de Huacho SUTE Huacho
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Huacho - SITRAMUN Huacho
- Sindicato de Trabajadores de Agua Potable de Huaura
- Sindicato de Docentes de la I.E. Luis F. Xammar Jurado
- Comité Sindical de Trabajadores de la Municipalidad de Supe
- Sindicato de Pescadores Artesanales y de Consumo Humano directo Miguel Grau Seminario de la Caleta Puerto Chico
- Sindicato SITRAMUN de Barranca
- Sindicato de Trabajadores Municipales del Puerto de Supe- Barranca
- Sindicato de Trabajadores del Sector Educación - SITASE
- Sindicato de Trabajadores de GD - REGION JUNIN
- Sindicato de Trabajadores del Hospital IV de Huancayo - REGION JUNIN
- Sindicato de Trabajadores del Hospital de la Oroya - REGION JUNIN
- Sindicato de Trabajadores del Hospital de Tarma - REGION JUNIN
- Sindicato de Trabajadores del Hospital de la Merced - REGION JUNIN
- Sindicato de Mujeres de Construcción Civil
- Sindicato de Trabajadores del Hospital de Seguí
- Sindicato de Trabajadores del Hospital ESCOMEL
- Sindicato Regional de Construcción Civil de Arequipa
- Federación Nacional de Trabajadores Administrativos Sector Educación FENTASE
- Sindicato de Trabajadores del Centro Médico Salas
- Sindicato de Trabajadores del Hospital Metropolitano
- Sindicato de Trabajadores del Hospital Manuel Torres de Mollendo
- SINDICATO CUT – HOSPITAL I “SAMUEL PASTOR”
- Sindicato Unificado de Trabajadores Administrativos y de las Redes del Servicio de la DISA I Callao
- Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Ventanilla
- Sindicato de Trabajadores del Hospital San José
- Sindicato Único de Trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Nuestra Señora de las Mercedes de Mi Perú
- Sindicato de los Trabajadores de ESLIMP Callao



- Sindicato de Obreros de la Municipalidad Distrital de Bellavista
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Bellavista
- Sindicato de Obreros de la Municipalidad Distrital de Punta
- Sindicato Unificado de Trabajadores del Instituto Especializado de rehabilitacion Dra. Adriana Rebaza Flores
- Sindicato de trabajadores Municipales del Distrito de la Punta
- Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional del Callao - SUTUNAC
- Federación Nacional de Trabajadores Administrativos Sector Educación FENTASE - Callao
- Sindicato de Obreros de la Municipalidad distrital de La Perla



7.2 Dossier Fotográfico



Reunión del equipo evaluador con afiliadas y responsables de organizaciones sindicales y participantes del Programa de Liderazgos Femeninos



Visibilidad en prensa (1)



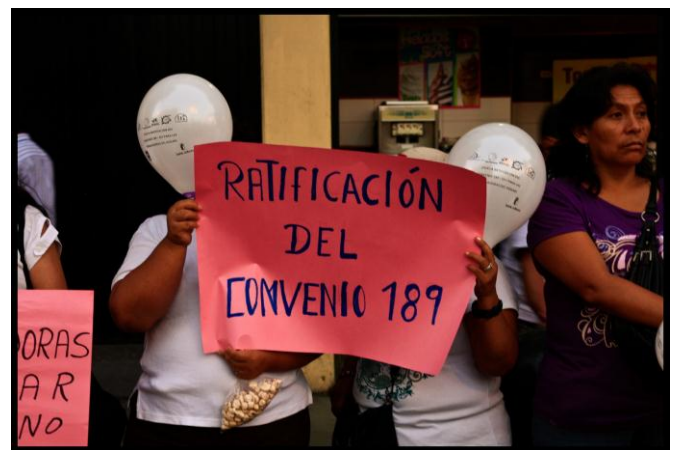
Visibilidad en prensa (2)



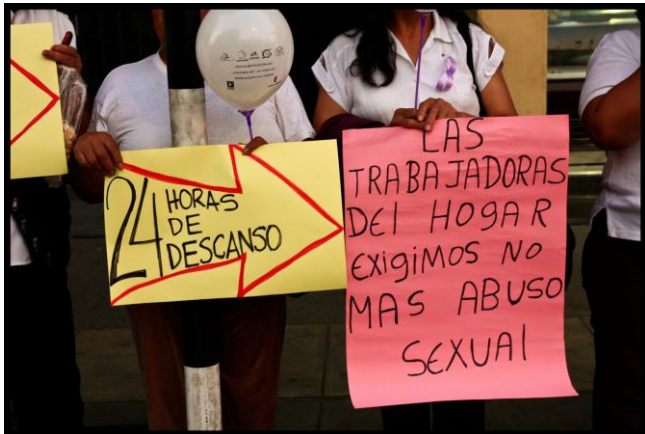
Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas, etc. (1)



Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas, etc.(2)



Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas, etc. (3)



Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas, etc. (4)



Iniciativa de difusión pública de trabajadoras del hogar dirigida a obtener apoyo por parte de congresistas, etc. (5)



Ciudadana firmando en apoyo a la petición.



Acto formal de entrega de la petición



Reunión del equipo evaluador con equipo técnico de ADC



Reunión del equipo evaluador con participantes en el programa de vigilancia ciudadana.



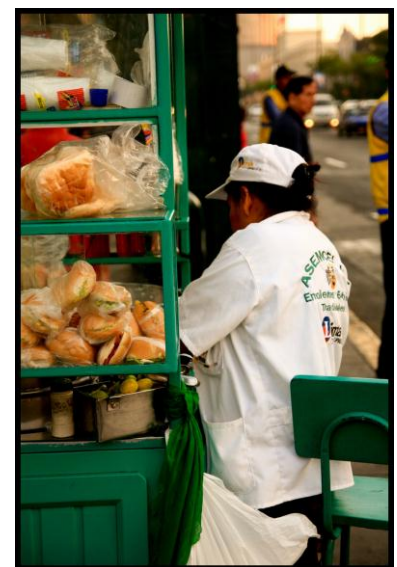
Reunión del equipo evaluador con representantes de las Secretarías de la Mujer de centrales sindicales



Reunión de conclusiones con la Directora de ADC y la coordinadora del Proyecto.



Intervención de María Bastidas (Directora de ADC) en taller impartido por ADC en colaboración con la policía dirigido a las trabajadoras del hogar.



Trabajadora ambulante



Presentación del equipo evaluador a trabajadoras del hogar



Intervención de una responsable local de la policía nacional en el taller impartido por ADC a las trabajadoras del hogar