

EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO:

“GENERADA UNA ESTRATEGIA DE SENSIBILIZACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA A FAVOR DE LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS EN LOS MUNICIPIOS DE MANAGUA, CIUDAD SANDINO, TIPITAPA, ESTELÍ Y CHINANDEGA DE NICARAGUA”.



LISTADO DE ABREVIATURAS

CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
DAFO	Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades
DDHH	Derechos Humanos
ISCOD	Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
MEC	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo General
UPOLI	Universidad Politécnica de Nicaragua

Contenido

1. Resumen Ejecutivo	1
2. Introducción.....	4
a) Antecedentes.....	4
b) Datos generales del proyecto.....	6
c) Objetivos de la evaluación	7
3. Descripción del objeto de la evaluación y su contexto	7
a) Objeto de la evaluación.....	7
b) Contexto de la evaluación.....	8
4. Enfoque metodológico y Técnicas usadas	9
a) Criterios de evaluación.....	9
b) Enfoques de la evaluación.....	9
c) Técnicas usadas	10
5. Análisis e interpretación de la información recopilada y resultados de la evaluación: condicionamientos y límites del estudio realizado	11
5.1 Análisis e interpretación de la información recopilada	11
a) Pertinencia	11
b) Eficiencia	14
c) Eficacia	15
d) Impacto	25
e) Viabilidad	25
f) Coherencia interna y complementariedad.....	25
g) Apropiación, liderazgo y empoderamiento.....	27
h) Alineamiento	28
5.2 Condicionamientos y límites del estudio realizado.....	28
6. Análisis y conclusiones de la evaluación en relación con los criterios y enfoques de la evaluación.....	29
7. Enseñanzas obtenidas.	33
8. Recomendaciones de la evaluación.....	33
9. Plan de difusión	34
10. Equipo de trabajo	34
11. Anexos.....	34

1. Resumen Ejecutivo

Título	“Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”
No. Expte. Gobierno del Principado de Asturias	2017/223330
Entidad Gestora	ISCOD
Contraparte Local	MEC
Duración	18 meses
Zona de Intervención	Gobierno y sociedad civil, general/Organizaciones e instituciones de la igualdad de las mujeres
Ámbito Intervención	Municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua
Objetivo y propósito de la evaluación	El objetivo fundamental de la evaluación externa es emitir un juicio acerca del éxito de la intervención, siendo la valoración de los resultados e impactos su principal cometido. Adicionalmente, y no menos importante, la evaluación debe servir de herramienta de aprendizaje relevante para conocer el funcionamiento, los resultados y los efectos de la intervención de forma que se puedan orientar futuras acciones y debe permitir la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, tanto en el país donante como, principalmente, en el país socio.
Metodología	<p>Durante el proceso de evaluación la metodología aplicada abordó cuatro niveles de valoración: hallazgos; análisis interpretativo basado en los datos, hechos e informaciones encontradas; juicios concluyentes; y recomendaciones.</p> <p>Se utilizaron las siguientes técnicas: entrevistas, grupos de discusión como herramientas participativas con mujeres integradas a los grupos de ayuda mutua, promotoras voluntarias y mujeres participantes en diplomado de procuradoras laborales, taller evaluativo con personal técnico y administrativo a cargo del proyecto, taller evaluativo con los gabinetes jurídicos y psicosocial del MEC, cuestionarios a mujeres participantes en capacitaciones y revisión documental de fuentes secundarias.</p> <p>El trabajo de campo se realizó en Managua, con la representación de mujeres de los distintos municipios de cobertura del proyecto. La evaluación se realizó siguiendo las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fase de Gabinete: Se analizó la información de fuentes secundarias facilitada por el proyecto y se hizo ajustes a la metodología de evaluación. 2. Fase de campo: En esta etapa se aplicaron las técnicas con la finalidad de recopilar información. El trabajo de campo se realizó del 26 de febrero al 15 de marzo de 2020. 3. Fase de procesamiento de la información y elaboración de resultados preliminares: En esta etapa se realizó la digitalización y análisis de información obtenida mediante las entrevistas, grupos de discusión, talleres evaluativos e investigación documental. 4. Fase de elaboración y presentación del informe final: En esta fase se procedió al análisis e interpretación de la información y a la elaboración del informe de evaluación.

Conclusiones

1. El proyecto resulta altamente pertinente con las prioridades y necesidades de las trabajadoras de las maquilas. Para las personas en situación de vulnerabilidad o de vulneración de sus derechos, es prioritario el goce efectivo de los mismos. Las prioridades de las mujeres obreras se hicieron más urgentes a partir del estallido de protestas nacionales en abril del 2018. Se evidenciaron nuevos tipos de violencia y aumentó la demanda de los servicios brindados por el bufete psicosocial y el bufete jurídico.
2. El proyecto se desarrolló con una buena gestión de los recursos; los recursos disponibles en función de su distribución por partidas resultaron eficientes para el logro de los resultados previstos. La colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados entre ISCOD y MEC, contribuyeron al cumplimiento con calidad de los objetivos y resultados de la intervención. El MEC valora de altamente positiva la calidad del seguimiento de la intervención por parte de ISCOD
3. La acción ha logrado alcanzar un satisfactorio grado de desempeño en términos de eficacia. En varios casos, superando por mucho las metas planteadas. Las metas del objetivo específico del proyecto alcanzaron un

alto nivel de logro con relación a los cambios esperados en las mujeres trabajadoras de las maquilas. La única limitación en el alcance del objetivo, es que no se logró la presentación a autoridades locales y empresarios, del diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo de las mujeres maquiladoras. El distanciamiento entre las instancias estatales y las organizaciones de sociedad civil, incidió en que tampoco se lograra dar cumplimiento a las reuniones con las autoridades.

4. El proyecto contribuyó al fortalecimiento de liderazgo de las promotoras, la deconstrucción social genérica en el entorno de las mujeres que se han capacitado en género, el liderazgo de jóvenes en procesos de formación y el cambio social de las mujeres víctimas de violencia.
5. Los principales beneficios de la intervención podrán mantenerse en el tiempo, en la medida en que deja capacidades instaladas en las mujeres obreras que participaron en los procesos formativos y que cuentan con materiales de apoyo con los que pueden seguir contribuyendo a la divulgación de los derechos laborales y derechos de las mujeres, siempre y cuando las promotoras e integrantes del tejido organizativo del MEC se mantengan activas. Las principales beneficiarias son las mujeres trabajadoras de las maquilas, que es uno de los colectivos más vulnerables. El beneficio podría ser mejorado con la ampliación del diplomado de procuradoras laborales a lideresas que aún no hayan concluido su bachillerato.
6. El diseño del proyecto se adecua a los problemas que se plantea abordar desde la intervención. La correlación entre objetivo general, objetivo específico, resultados y actividades se encuentra correctamente definida. El aspecto que puede ser mejorable es el diseño de indicadores de resultados y no de procesos.
7. La participación de las mujeres trabajadoras de las maquilas ha sido alta durante toda la intervención; los mecanismos para fomentar la participación a diferentes niveles han sido variados. Por tanto, se ha contado con un elevado nivel de participación a nivel de titulares de derechos y con menor nivel de compromiso de los titulares de responsabilidades y de obligaciones. En el contexto de la crisis del año 2018 se favoreció el acceso de las mujeres obreras, a las actividades de capacitación y grupos de autoayuda previstas.
8. Los procedimientos presupuestarios y administrativos de la intervención se adaptaron al establecido por el MEC. El proyecto se encuentra alineado con: (i) cuatro ejes del Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021 de Nicaragua: Derechos Laborales, Seguridad Social, Equidad de Género; Trabajo y Prosperidad y (ii) tres objetivos de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible: salud y bienestar (3), igualdad de género (5) y trabajo decente (8). La intervención no incluyó medidas específicas para fortalecer las capacidades institucionales del MEC.

Enseñanzas obtenidas

1. La dinámica propia de la defensoría de derechos laborales demanda intervenciones de más largo plazo.
2. Un aspecto que puede ser mejorable es el diseño de indicadores de resultados y no de procesos.
3. La profunda crisis socio-política en la que se encuentra sumida Nicaragua desde abril 2018, deja como enseñanza institucional al MEC, que es de vital importancia crear espacios para la gestión de riesgo en contextos de crisis similares.
4. Es de vital importancia el fortalecimiento del autocuidado tanto en el ámbito personal como colectivo. La salud de las y los integrantes del MEC ya puesta en riesgo por su labor de defensoría de derechos humanos, se ha deteriorado a partir de la aguda crisis sociopolítica en el país.
5. Las tecnologías de información y comunicación, se han constituido en un recurso alternativo efectivo, ante la dificultad de realización presencial de las sesiones de capacitación o charlas desarrolladas por la red de promotoras en los barrios.
6. Los hallazgos del estudio *Estado de situación de la violencia laboral y sus implicaciones de género en Nicaragua*, han llevado al MEC a concluir que se requiere hacer incidencia para la integración del enfoque de género en titulares de responsabilidades.
7. El MEC ha concluido que la divulgación de los derechos laborales a través de los medios de comunicación es efectiva y se ha constituido en una buena práctica. Las campañas de prevención de la violencia de género y la violencia laboral en los medios de comunicación, se caracterizan por la participación de las y los trabajadores en los medios de comunicación, denunciando la violación a sus derechos laborales y humanos.

8. El fortalecimiento de capacidades contribuye a su vez al fortalecimiento del tejido organizativo a través de las Promotoras y de las Procuradoras Laborales. Los diferentes procesos de formación y capacitación, les han dotado de herramientas para defender sus derechos y promover el conocimiento de los mismos en su entorno de relaciones laborales.

Recomendaciones

A ISCOD

1. Valorar la viabilidad de continuar la sociedad local con el MEC desde la perspectiva de intervenciones que vayan más allá de un año, en la dirección de comprometerse con un proceso a largo plazo de desarrollo organizativo.
2. Contribuir al fortalecimiento de capacidades institucionales del MEC para el diseño, desarrollo e implementación de estrategias de desarrollo orientadas a resultados.

Al MEC

3. Actualizar sus planes de contingencia a todos los niveles y en cada uno de los municipios de cobertura de sus acciones. De esta manera se podrá disponer de estrategias de afrontamiento de manera oportuna, adecuada y efectiva, que aseguren la respuesta rápida ante una crisis de seguridad o estados de emergencia que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones del MEC como fuera de éstas o que pudieran poner en riesgo la seguridad del tendido organizativo del MEC.
4. Considerar la inclusión en todos los proyectos, de una partida para el fortalecimiento de capacidades institucionales. No debe faltar el autocuidado. Los elementos necesarios para el bienestar de las personas que implementan los proyectos ha de ser tenido en cuenta desde la fase de identificación y diseño.
5. Fortalecer de manera intencionada, el aprovechamiento de las TICs en los procesos de divulgación de derechos laborales y derechos de las mujeres.
6. Hacer incidencia para la integración del enfoque de género en titulares de responsabilidades:
 - En la academia para su inclusión en la curricula de las carreras de las ciencias jurídicas y administrativas.
 - En el sector empresarial, para incentivar la responsabilidad social empresarial con enfoque de género
7. Fortalecer las alianzas con la red de amigos periodistas para desarrollar procesos de formación de periodistas especializados en derecho laboral.
8. Establecer coordinaciones con la UPOLI u otras universidades para ampliar los procesos de formación y en derecho laboral a nivel de técnicos medios o técnicos superiores en derechos humanos.

2. Introducción

El presente Informe de evaluación final externa se realiza sobre el proyecto “Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”. La prestación de servicios ha sido contratada por la Fundación ISCOD como consecuencia de la concesión de subvención por parte del Gobierno del Principado de Asturias.

En congruencia con el proceso de mejora de la gestión del conocimiento, y profundización de la política de evaluación del V Plan Director de la Cooperación Asturiana 2017-2021, el proceso de evaluación tiene un fin formativo de cara a reforzar la articulación y visión estratégica de la cooperación al desarrollo.

La evaluación final tiene por objetivo primordial la valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto del proyecto, de tal manera que se pueden contemplar dos aspectos específicos:

- a) Los resultados e impacto que ha generado la intervención llevada a cabo.
- b) Los aspectos relacionados con la ejecución del proyecto a diferentes niveles: Estructura, procesos y Resultados.

a) Antecedentes

En los Términos de Referencia de esta evaluación se pone de manifiesto que en Nicaragua operan 49 zonas francas que reúnen a 175 empresas certificadas. Se han convertido en una de las principales plazas de generación de trabajo, con 110.000 empleos. Uno de los factores que impulsan el auge del sector es que Nicaragua es el país de la región que tiene muy bajos costos de mano de obra.

Las empresas de zona franca se caracterizan por la contratación sobre todo de mujeres jóvenes; actualmente – en Nicaragua – el 60% de esta fuerza laboral son mujeres; 89.2% de estas trabajadoras son menores de 35 años. El 75% son madres – en muchos casos solteras, jefas de hogar y con un promedio de 4 a 5 hijos, y con una escolaridad básica. Esta relación entre maquilas y mujeres es caracterizada por el trato injusto y en muchos casos, es un ciclo muy difícil de romper, ya que las mujeres trabajadoras de estas industrias no tienen otra posibilidad de empleo en el país¹.

La liberalización comercial² ha incrementado el empleo femenino en industrias intensivas en mano de obra, como es el caso del sector textil-vestuario, donde los estándares de salud y seguridad no siempre son respetados, los horarios de trabajo son extremadamente prolongados para lograr cumplir con las metas de producción impuestas y no existe derecho a la sindicalización, entre otros. También ha provocado un amplio deterioro en la calidad del empleo que se oferta en Nicaragua, violándose el derecho a un trabajo digno³.

En la mayoría de las empresas de zona franca las mujeres están ubicadas en las líneas de trabajo que tienen incentivos bajos y reciben una remuneración inferior a la de los hombres⁴, e incluso sus incentivos laborales son más bajos⁵. Normalmente salen más tarde; en algunas empresas no tienen facilidad de transporte y cuando se quedan después del trabajo no se les paga horas extra.

Además, esta actividad que se realiza no permite ejercitar la capacidad intelectual de las trabajadoras; por el contrario se hacen tareas parcializadas, monótonas, repetitivas (en algunos casos se presenta la realización de hasta 60.000 o más movimientos repetitivos diariamente), la adopción de posturas forzadas, vibración, manejo manual de cargas, altas metas de producción, campos electromagnéticos, uso indiscriminado de compuestos

1. “Estudio del impacto económico de la crisis económica 2008-2010 en las mujeres de las maquilas” Movimiento de Mujeres “María Elena Cuadra”, abril 2011.

2. 17avo. Coloquio MEC 2015 y Agenda de derechos laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas-MEC 2013

3. Impactos del DR-CAFTA en la región a cinco años de vigencia 2005-2011- Consolidado de Nicaragua FIDEG – 2011.

4. 17 avo. Coloquio MEC- 2015, Grupos focales con obreras de las zonas francas, Agenda de Derechos laborales de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica 2013.

5. 17 avo. Coloquio MEC – 2015 y Grupos focales con obreras de las zonas francas.

químicos, poca o nula autonomía de trabajo, supervisión estricta, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, además de altas metas de producción. Estas exigencias van a desencadenar mecanismos fisiológicos y psicofisiológicos que, mantenidos en el tiempo por meses o años, producen alteraciones en la salud física y mental de las mujeres.

Según estudio del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” realizado en las industrias maquiladoras de tabaco de la ciudad de Estelí, Nicaragua, todas las mujeres sufren violencia verbal. En la actualidad en la industria maquiladora se despide por causa de embarazo y las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que las demás, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer. Otro aspecto fundamental con respecto a la Seguridad Social y la protección a las mujeres está relacionado con las licencias remuneradas por maternidad, un derecho adquirido por ley en todos los países centroamericanos y que, sin embargo, no es respetado en la mayoría de las industrias maquiladoras por no registrar en tiempo y forma a las trabajadoras.

Las mujeres enfrentan maltrato verbal y psicológico en este ambiente laboral (gritos, amenazas) especialmente del personal de supervisión, en su mayoría hombres que se comportan con conductas machistas. El acoso sexual es una de las principales manifestaciones de poder que se experimenta en las empresas de zona franca, tanto del personal de supervisión como también de compañeros de labores. Según testimonios⁶ de trabajadoras de la zona franca, una práctica frecuente es seleccionar solamente a jóvenes y no mujeres mayores de 35 años, haciéndolo por razón de ser bonita o hermosa, más que por su experiencia laboral. Así mismo reportan ser revisadas⁷ varias veces al día: cuando entran a la empresa, cuando van y regresan de los baños, al salir y entrar de almorzar y cuando salen de la jornada laboral.

A pesar de que las mujeres laboran una mayor cantidad de horas, los ingresos no cubren sus necesidades básicas ni contribuyen a un mayor acceso a salud, educación, vivienda digna, alimentación adecuada, recreación necesaria, vestido y calzado.

La difícil situación laboral en las zonas francas ha sido reconocida a nivel nacional tanto por autoridades del MITRAB como de organizaciones sociales que promueven el respeto de los derechos; esta situación es influenciada por diversos factores, entre ellos: complejas cadenas de producción, competencia desleal entre los países en cuanto a su oferta, de hecho o de derecho, sobre la flexibilización laboral de normas laborales en las legislaciones nacionales, y las supuestas dificultades de los gobiernos para exigir la aplicación de los derechos laborales fundamentales. Entre los derechos vulnerados se mencionan:

(i) Derecho a organizarse y a la negociación. Menos del 10% de los trabajadores de la zona franca están afiliados al sindicato como tal. Los empleadores en la zona franca han opuesto una fuerte resistencia a los esfuerzos dirigidos a organizar sindicatos⁸.

(ii) Condiciones de salud e higiene laboral; es una realidad comprobada que la débil aplicación de la legislación laboral y la falta de inspecciones del trabajo han generado la transgresión de la legislación sobre salud y seguridad existente a nivel del país. Un estudio⁹ preparado por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra revela que “aunque las prácticas sobre higiene y seguridad ocupacional en las industrias de zonas francas en el país han mejorado considerablemente, no existe un comportamiento estándar de las normas legales en el país”. De igual manera, el estudio mostró que no todos los trabajadores tienen conocimiento de los deberes y derechos

6. En empresas como las coreanas nos ponen en fila y las escogen por la edad, cuando vamos a buscar trabajo. En esta empresa hay mucha discriminación a las mujeres embarazadas y hay violencia laboral. La edad está perjudicando mucho, porque a partir de los 30 años ya no te dan trabajo, únicamente cuando tienen cara y cuerpo bonito.

7. Los guardas de seguridad son los que más nos violentan sexualmente hay mucho manoseo, nos tocan nuestras partes íntimas esto es parejo a hombres y mujeres”. Grupo focal con obreras de zonas francas.

8. Informe de país sobre los derechos humanos emitido por la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Asuntos Laborales, el 28 de febrero del 2005.

9. Diagnóstico Actitudes y Prácticas de Salud y Seguridad Laboral en las empresas maquiladoras de Nicaragua, período 2003-2004 (Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra / MEC).

laborales expresados en el Código del Trabajo de Nicaragua y cuando cuentan con este conocimiento, tienen temor de demandar las normas de higiene y seguridad y se abstienen de hacerlo, para evitar el despido.

En 2012, después de un período de lucha, incidencia y propuesta de las organizaciones de mujeres y feministas de Nicaragua, se aprobó la Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, Código Penal, con la que se pretende atacar de raíz el grave problema de la violencia de género existente en Nicaragua. Entre los puntos más relevantes de esta ley se destaca la tipificación y penalización de nuevos delitos, como por ejemplo el femicidio, así como de toda forma de violencia, incluyendo la física, psicológica, sexual, patrimonial y económica, la violencia en el ejercicio de la función pública, laboral y misoginia, entre otros.¹⁰

Ante el contexto relatado, el proyecto propone una estrategia de sensibilización e incidencia política para la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los cinco municipios del país con mayor presencia de zonas francas.

b) Datos generales del proyecto

PROYECTO	“Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”. (Exp. 2017/223330)
ENTIDADES EJECUTORAS	Entidad beneficiaria de la subvención: ISCOD Entidad encargada de la ejecución: ISCOD Contraparte: Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”.
INSTITUCIONES IMPLICADAS EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN	ISCOD-MEC-Población beneficiaria.
ENTIDADES COFINANCIADORAS	Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo
PERIODO DE EJECUCIÓN	Diciembre 2017-junio de 2019 (18 meses)
PRESUPUESTO	137.550,01 EUROS De los cuales la cantidad subvencionada por el Principado de Asturias es de 93,500.00 €, los fondos aportados por ISCOD son: 8,931.01 € y la contribución local es de: 35,119.00 €.
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	Nicaragua

Población Beneficiaria directa e indirecta:

Población Beneficiaria directa e indirecta	Mujeres	Hombres	Total
Beneficiarios directos	1.310	145	1.455
Beneficiarios indirectos	20.000	10.000	30.000

¹⁰ <http://singenerodedudas.com/Archivos/1458/ley-integral-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres-en-nicaragua>

La elección como grupo meta de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora nicaragüense se debe a la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran por la vulneración de sus derechos laborales y la violencia de género en sus hogares y lugar de trabajo.

Los criterios de selección de la población beneficiaria son los siguientes:

- Ser trabajadora de las zonas francas del sector de textil, tabaco, arneses y manicera.
- Ser mujer pobladora de los 5 municipios (Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega)
- Las participantes de los talleres de capacitación, son mujeres trabajadoras de las zonas francas que no conocen sus derechos, ni los procedimientos jurídicos para hacerlos cumplir.
- Líderesas de las zonas francas sensibilizadas en la defensa de los derechos de las mujeres, con gran trayectoria en la organización y acompañamiento a otras mujeres para exigir el cumplimiento de sus derechos. Participarán en un diplomado de Procuradoras Laborales, replicarán sus conocimientos y actuarán en favor del derecho de las mujeres.

c) Objetivos de la evaluación

ISCOD ha optado por realizar una evaluación de diseño, resultados e impacto, pero también de procesos, poniendo énfasis en el desarrollo del proyecto, las relaciones entre personas e instituciones involucradas, la toma de decisiones, la idoneidad de los instrumentos y procedimientos y las experiencias vividas en torno a toda la intervención.

El objetivo fundamental de esta evaluación externa es *emitir un juicio acerca del éxito de la intervención, siendo la valoración de los resultados e impactos su principal cometido.*

Además, la evaluación verificará el *cumplimiento de los criterios de calidad de la cooperación internacionalmente aceptados.*

3. Descripción del objeto de la evaluación y su contexto

a) Objeto de la evaluación

El objeto de la evaluación es valorar la contribución del proyecto al alcance del **Objetivo General** (OG), es decir, a la promoción del goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua; a través del logro de su **Objetivo Específico** (OE): Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua.

Para ello, a su vez, se analizará el nivel de cumplimiento de cuatro realizaciones, a través del nivel de ejecución de sus respectivas actividades:

La intervención se articula en torno a cuatro resultados de desarrollo con sus respectivas actividades.

i. **Seguimiento a las políticas gubernamentales y empresariales relacionadas con el derecho a la salud y la seguridad social.**

Resultado 1: Fortalecidos el seguimiento y la negociación para la implementación de políticas gubernamentales y empresariales a favor del derecho a la salud y la seguridad laboral de las mujeres trabajadoras de las maquilas. A través de: monitoreo y diagnóstico de los avances y retrocesos de los derechos de las obreras en materia de salud y seguridad laboral, un inventario de las empresas médicas previsionales y de los médicos del trabajo que existen y reuniones con autoridades y empresariado para la demanda de atención especializada para las y los trabajadores de las maquilas asegurados en las clínicas médicas previsionales.

ii. **Formación jurídica y de liderazgo para el fortalecimiento de capacidades de negociación sobre las condiciones laborales de las maquiladoras.**

Resultado 2: Incrementada la capacidad para negociar y gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas. A través de: capacitaciones a lideresas sobre Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo desde la mirada y los cuerpos de las mujeres; capacitaciones a nuevas lideresas en ABC de los derechos laborales y en técnicas para cálculo de las prestaciones sociales; capacitaciones a jóvenes trabajadoras en género, autoestima, violencia de género, violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral; un diplomado de procuradoras laborales y una campaña de sensibilización e información sobre los derechos.

iii. **Asistencia jurídica para el goce efectivo de derechos laborales y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.**

Resultado 3: Aumentado el derecho de acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales. A través de: asesoría y acompañamiento jurídico en la defensa de los derechos laborales de las mujeres y de las mujeres que viven con violencia intrafamiliar.

iv. **Apoyo psicológico para fortalecer la capacidad de autocuidado y defensa de derechos frente a las violencias de género.**

Resultado 4: Implementado apoyo psicológico y psicosocial a las mujeres trabajadoras de las maquilas frente a las violencias de género que sufren en el lugar de trabajo y en sus hogares, para fortalecer su capacidad de autocuidado y defensa de sus derechos. A través de: conformación de grupos de ayuda mutua y funcionamiento de un gabinete psicosocial para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en Managua.

b) Contexto de la evaluación

La evaluación fue realizada nueve meses después de finalizada la intervención, en un contexto nacional en el que persiste la profunda crisis socio-política desde abril 2018, marcada por el claro descontento social, la caída de la economía y la polarización de sectores de la sociedad; todo ello producto del agotamiento de los nicaragüenses con el modelo de gobierno de Daniel Ortega, quien ha estado en el poder desde el año 2007 de manera ininterrumpida.

La mayoría de técnicas de recopilación de información, fueron aplicadas posteriormente al XXII Coloquio de las Mujeres Trabajadoras realizado el 8 de marzo de 2020. El Coloquio se realizó en un contexto nacional de prohibición del derecho a manifestarse públicamente y del ejercicio de la fuerza represiva policial para quien violente esta prohibición. Además, en pleno contexto de la declaración oficial por parte de la OMS, de la pandemia causada por el COVID-19.

Grupo focal con participantes en Diplomado de Procuradoras Laborales.



La principal limitación enfrentada durante el proceso evaluativo, es el poco tiempo disponible de las trabajadoras que cursaron el Diplomado de Procuradoras Laborales y que fueron seleccionadas por el MEC para participar en un grupo de discusión la misma tarde del día en que se estaba realizando el Coloquio de Mujeres Trabajadoras y en el mismo local. Las participantes mostraron prisa por terminar e irse a sus casas a la misma hora que estaba finalizando el Coloquio; de quedarse por más tiempo, hubiesen tenido que salir solas, rodeadas del fuerte dispositivo militar que se

encontraba en las afueras de las instalaciones del edificio en el que se llevó a cabo la actividad y que les hacía sentirse asediadas y amenazadas de ser objeto de detención.

4. Enfoque metodológico y Técnicas usadas

a) Criterios de evaluación

La evaluación se centra en los criterios de evaluación especificados en los TDR, dando respuesta a preguntas específicas referidas a cada criterio. Estas son desarrolladas en profundidad en la **matriz de evaluación**, presentada en el anexo 2 y que recoge también preguntas consideradas de interés por el equipo evaluador con base en la revisión documental.

CRITERIO	DESCRIPCIÓN
PERTINENCIA	Adecuación de los objetivos del proyecto a los problemas que trata de resolver y al contexto en el que opera.
EFICIENCIA	Asignación óptima de los recursos del proyecto para alcanzar los resultados.
EFICACIA	Determina el grado de consecución de los objetivos y resultados previstos.
IMPACTO	Determina los cambios producidos en cuanto al impacto o efectos de la intervención.
VIABILIDAD	Probabilidad de que los beneficios del proyecto continúen una vez finalizada la intervención; la sostenibilidad futura de la intervención.
COHERENCIA	Idoneidad de la estructura interna de la intervención, coherencia del diseño y su complementariedad con otras intervenciones.
APROPIACIÓN	Valorar si las personas beneficiarias hicieron suyos los procesos llevados a cabo, así como también su liderazgo y empoderamiento.
ALINEAMIENTO	Valorar la vinculación del proyecto a estrategias y procedimientos locales.

b) Enfoques de la evaluación

La evaluación final incorporó los siguientes enfoques:

- Género
- Sostenibilidad ambiental
- Diversidad cultural y alineamiento
- Gestión económica
- Participativo
- Enfoque basado en los Derechos Humanos

Los enfoques fueron incorporados a dos niveles:

Como criterio y técnica de análisis, es decir valorando cómo se han integrado en el diseño, la ejecución, el seguimiento, la justificación y la comunicación de la intervención, así como en los procedimientos y la estructura.

Como principio y metodología de evaluación, es decir garantizando que se integren dichos enfoques en las herramientas, las actividades y los resultados del proceso evaluativo.

Género

Se examinó cómo se ha transversalizado el Enfoque de Género, así como el Empoderamiento de las Mujeres, incluyendo las estrategias, los mecanismos y técnicas utilizados tanto en el diseño del proyecto como en su ejecución y monitoreo, para garantizar que la intervención contribuya a transformar las relaciones desiguales sociales/de género venciendo las fuerzas que tienden a perpetuar dichas desigualdades y empoderando a las mujeres, teniendo en cuenta la cultura y el contexto local.

Se garantizó la integración de la perspectiva de género en las herramientas, las actividades y los resultados del propio proceso evaluativo.

Sostenibilidad ambiental

Se analizó la coherencia de la intervención, con el respeto total y la promoción de la sostenibilidad ambiental en el entorno de las actividades derivadas del proyecto.

Se garantizó el uso consciente de los recursos, en especial en papelería, energía y viajes; manejando materiales reciclados y favoreciendo el reciclaje de los residuos que se generaron principalmente en papelería.

Diversidad cultural y alineamiento

Se analizó la contribución de la intervención al reconocimiento de los valores, instituciones y estilos de vida, así como el respeto del derecho de las personas a su propia identidad, sin exclusión de ningún ámbito de la intervención desarrollada.

Se garantizó que las propias técnicas de evaluación integrasen esta perspectiva de derechos humanos, prohibiendo toda discriminación basada en el sexo, la edad, el origen, la pertenencia étnica, la diversidad funcional, la orientación sexual y la identidad sexual o de género, la religión o convicción, etc.

Gestión económica

Se analizó en qué medida la colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados han contribuido a alcanzar los resultados, con la optimización de los recursos disponibles.

Se garantizó que, en el proceso evaluativo, se optimizaran los recursos disponibles.

Participación

Se analizó el grado de participación de los distintos actores (as) y población beneficiaria del proyecto, en el diseño, gestión, desarrollo/ejecución y seguimiento del mismo.

Se procuró involucrar a los diferentes actores en el proceso de evaluación. Para garantizar la participación de los destinatarios finales e informantes clave en la recogida de información se priorizó la utilización de técnicas participativas. Tras concluir las visitas de campo y la elaboración del informe preliminar, éste se remitirá de manera virtual como forma de comunicar y validar los hallazgos y matizarlos con los aportes de los participantes.

Derechos Humanos

El enfoque de derechos tiene una doble faceta: no solo contempla la protección de las personas y colectivos contra las violaciones, sino que señala las responsabilidades estatales derivadas del principio de diligencia debida. Para ello, se analizó, en un primer nivel, el grado de integración de dicho enfoque en las actividades del proyecto y el alineamiento con los instrumentos y mecanismos nacionales, regionales e internacionales de derechos humanos útiles para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de cobertura del proyecto. Así como el involucramiento de los titulares de derecho, responsabilidades y obligaciones.

Como principio y metodología de evaluación, se garantizó que las propias técnicas de evaluación integrasen esta perspectiva de derechos humanos y que se contase con herramientas de recopilación de información diferenciadas para titulares de derechos y para titulares de responsabilidades.

c) Técnicas usadas

Las técnicas concretas que se utilizaron para el levantamiento de la información, son las que se detallan a continuación:

- ✓ Análisis documental del contexto institucional, político, social y cultural en el que se ha desarrollado y que ha generado la intervención (informes y documentación que ISCOD y MEC han puesto a disposición de la persona evaluadora).
- ✓ Entrevistas semiestructuradas a actores de Universidades implicados con especial relevancia en los procesos de capacitación a mujeres trabajadoras de las maquilas y participantes en el diplomado de procuradoras laborales. Inicialmente se tenía pensado entrevistar a representantes de instituciones del Estado relacionadas y a representantes de la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado. Sin embargo, en la reunión inicial con el MEC se identificó que, como consecuencia del contexto de crisis sociopolítica del año 2018 en Nicaragua, se tensionaron las relaciones con estas instancias y no se lograron establecer coordinaciones en el marco del proyecto.
- ✓ Entrevista para estudio de caso con una de las mujeres participantes en diplomado de procuradoras laborales.
- ✓ Grupos de discusión para recoger información cualitativa de los distintos grupos de población beneficiaria directa: integrantes de grupos de ayuda mutua; lideresas capacitadas sobre Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo; integrantes de la Red de Promotoras Voluntarias y mujeres participantes en el diplomado de procuradoras laborales.
- ✓ Cuestionarios para recopilar la percepción de las mujeres participantes en las capacitaciones desarrolladas en el marco del proyecto.
- ✓ Talleres evaluativos con equipo técnico y administrativo del proyecto y con gabinetes jurídico y psicosocial del MEC. En los talleres evaluativos se analizaron los procesos y estrategias utilizadas, se identificaron las dificultades y limitaciones, y se reflexionó críticamente sobre las lecciones aprendidas y aspectos a mejorar para potenciar la eficacia en futuras acciones. Con el equipo técnico y administrativo se elaboró la Línea de tiempo del proyecto, mediante la que se reconstruyó el proceso desarrollado; también se realizó el análisis DAFO, que permitió establecer un panorama global del proyecto y sirvió de insumo para generar las recomendaciones al final del proceso evaluativo.

Los instrumentos utilizados en el trabajo de campo se encuentran desarrollados en el anexo 3, en función de los actores o grupos de personas identificados en la primera reunión junto con el equipo de coordinación y técnico del MEC.

Las fuentes secundarias identificadas fueron:

- *Documentos de contexto.*
- *Formulación del proyecto y su reformulación.*
- *Informe de investigaciones o estudios elaborados en el marco del proyecto.*
- *Informe anual del proyecto.*

5. Análisis e interpretación de la información recopilada y resultados de la evaluación: condicionamientos y límites del estudio realizado

5.1 Análisis e interpretación de la información recopilada

a) Pertinencia

Entendida como la adecuación de los objetivos del proyecto a los problemas que trata de resolver y al contexto en el que opera.

El proyecto en su formulación identifica cuatro problemas que se pretenden abordar:

1. En un contexto de vulneración del derecho a organizarse y a la negociación, las mujeres son las más desfavorecidas y son violentados sus derechos laborales.
2. La débil aplicación de la legislación laboral y la transgresión de la legislación sobre salud y seguridad laboral existente a nivel del país.

3. El desconocimiento de los derechos laborales expresados en el Código del Trabajo de Nicaragua, por parte de las mujeres trabajadoras de las maquilas y el temor de demandarlos para evitar el despido.
4. Las mujeres trabajadoras de las maquilas enfrentan violencia laboral incluida la violencia de género en su ambiente laboral y violencia de género en sus hogares

El diseño del proyecto se adecua a estos problemas puesto que los cuatro resultados previstos contribuyen al alcance del OE: “Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”.

1. La débil aplicación de la legislación laboral y la transgresión de la legislación sobre salud y seguridad laboral existente a nivel del país.

Resultado 1. Fortalecidos el seguimiento y la negociación para la implementación de políticas gubernamentales y empresariales a favor del derecho a la salud y la seguridad laboral de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

2. El desconocimiento de los derechos laborales expresados en el Código del Trabajo de Nicaragua, por parte de las mujeres trabajadoras de las maquilas y el temor de demandarlos para evitar el despido.

Resultado 2. Incrementada la capacidad para negociar y gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

3. En un contexto de vulneración del derecho a organizarse y a la negociación, las mujeres son las más desfavorecidas y sus derechos laborales son violentados.

Resultado 3. Aumentado el derecho de acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales.

4. Las mujeres trabajadoras de las maquilas enfrentan violencia laboral incluida la violencia de género en su ambiente laboral y violencia de género en sus hogares

Resultado 4. Implementado apoyo psicológico y psicosocial a las mujeres trabajadoras de las maquilas frente a las violencias de género que sufren en el lugar de trabajo y en sus hogares, para fortalecer su capacidad de autocuidado y defensa de sus derechos.

La intervención responde a (i) los intereses estratégicos de las mujeres trabajadoras de las maquilas, derivados del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros; (ii) la seguridad social y la protección de los trabajadores de las empresas de zona franca, como pilares de la protección social de los trabajadores y sus familias.

Durante la formulación, las prioridades para el diseño de la estrategia de trabajo se establecieron con la participación de las trabajadoras de las zonas francas en diferentes espacios:

- los coloquios que el MEC desarrolla anualmente, con la masiva participación de las mujeres trabajadoras de las maquilas que se organizan en mesas de trabajo para el análisis de su situación laboral y elaboración de propuestas de cambio;
- la identificación de vulneración de derechos y de demandas, gracias al trabajo voluntario y sostenido de la Red de Promotoras;
- la identificación de demandas y prioridades de actuación, de acuerdo a la atención legal y psicológica que brindan los bufetes jurídico y psicosocial y
- los procesos de formación en materia de derechos humanos en general y derechos laborales, que desarrolla el MEC.

El conocimiento de la situación, condición y posición de género de las mujeres; así como también de sus principales demandas e intereses, se actualiza de manera permanente y es parte de la cultura institucional del MEC. De este modo se garantiza que la intervención se corresponda con las prioridades y necesidades de la población beneficiaria.

En los grupos de discusión con mujeres del grupo meta, entrevistas a docentes investigadores y facilitadores de los procesos de formación que desarrolla el MEC y el taller evaluativo con el equipo técnico y responsables del área organizativa del MEC, quedó de manifiesto que la intervención se corresponde con un contexto en el que los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas son vulnerados y sufren distintas manifestaciones de la violencia de género en su lugar de trabajo y hogares.

“La mayoría de trabajadores que vienen aquí, ya son personas enfermas a las cuales el seguro social les ha negado la pensión”.

“Desconocen muchos derechos que tienen por padecer una enfermedad propia de la maquila y que son respaldados por la OIT”.

“En el barrio donde estábamos organizadas hubo un caso en que el novio de una de las muchachas la secuestró y luego me amenazó a mí por ser la promotora. Con el apoyo del MEC se puso una denuncia; se logró liberarla y se dio respuesta a la situación incluso con una orden de alejamiento”.

Parte del equipo técnico del proyecto de MEC.



Para las mujeres trabajadoras de las maquilas es prioritario el goce efectivo de derechos y son conscientes de la necesidad de incrementar sus capacidades para defender de manera más eficaz sus propios derechos y los de otras mujeres.

En relación con el contexto del país

Las prioridades de la población beneficiaria desde la definición de la intervención se hicieron más urgentes.

La implementación del proyecto se llevó a cabo en un contexto-país de extrema violencia, inseguridad ciudadana y represión estatal a las protestas ciudadanas iniciadas en abril de 2018 por el descontento ante una iniciativa del Gobierno para reformar el seguro social en el país, que aumentaba las cuotas laborales y patronales y disminuía las pensiones. A la fecha no hay consenso sobre el total de muertes acaecidas ni de la cantidad aun existente de reos políticos; lo cierto es que este contexto confirma la pertinencia del proyecto. Se evidenciaron nuevos tipos de violencia por parte del Estado, que, junto a las detenciones de reos políticos, los despidos laborales sin prestaciones sociales y las secuelas emocionales por lo vivido en el contexto de crisis, llevó a que aumentase la demanda de los servicios brindados por el bufete psicosocial y el bufete jurídico.

En Nicaragua, las trabajadoras cuentan con una legislación que favorece sus derechos como mujeres y sus derechos laborales reconocidos por las leyes nacionales. Sin embargo, estos derechos continúan siendo vulnerados en las empresas maquiladoras, en una clara evidencia de que esta legislación no se ha traducido en el adecuado cumplimiento de sus derechos laborales. La falta de inspecciones por parte del Ministerio del Trabajo, continuó en el período de la crisis. En la página web del Ministerio del Trabajo no se informa acerca de inspecciones laborales realizadas entre 2017 a 2019; es hasta el año 2020 que se ha empezado a informar acerca de algunas inspecciones laborales.

Aunque en 2018 se instaló en el país el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo con la participación de representantes de instituciones de gobierno, sector privado, universidades y organizaciones sociales laborales afines al gobierno; a la fecha no se conocen avances del trabajo realizado por este Consejo.

El proyecto se corresponde con los ejes de: derechos laborales, seguridad social, equidad de género y trabajo y prosperidad, que continúan siendo prioritarias entre otras, en el Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021.

b) Eficiencia

Asignación óptima de los recursos del proyecto para alcanzar los resultados.

Para la realización del presente informe no estaba prevista la revisión in situ del informe financiero, debido a que el principal cometido del estudio es la valoración de los resultados, efectos e impactos de la intervención. En base a la revisión del presupuesto aprobado y ejecutado, en líneas generales, se considera que el proyecto se desarrolló con una buena gestión de los recursos y los recursos disponibles en función de su distribución por partidas resultaron eficientes para el logro de los resultados previstos.

Asignación presupuestaria en relación con las actividades del proyecto para el logro de los resultados, y desviaciones no previstas inicialmente.

El efecto en el proyecto de las graves circunstancias socio políticas que caracterizaron el contexto del país a partir de abril de 2018, llevó a proponer una modificación presupuestaria que no afectó el importe total subvencionado por la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo. Debido a que se desaconsejó el uso de pasantes en el bufete jurídico móvil, no se ejecutó el presupuesto para viáticos de movilización de pasantes en este bufete. El monto de presupuesto disponible se propuso aplicarlo a “Combustible y movilizaciones para vehículo que acompaña las demandas del bufete jurídico”. El análisis de los motivos de la propuesta de modificación y los fundamentos de hecho y de derecho, llevó a la aprobación de la reformulación por parte de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo.

Adecuación y ajuste del cronograma y efectos sobre el desempeño de la intervención.

Los tiempos de ejecución de las actividades en relación con lo previsto inicialmente, también se vieron afectados por el contexto del país en el año 2018. En el contexto de las medidas que la Fundación ISCOD y el MEC debieron tomar para garantizar la integridad de los fondos y el cumplimiento de las obligaciones contraídas, en noviembre de 2018 tuvo lugar una primera autorización de ampliación del plazo de ejecución hasta abril de 2019 y en marzo de 2019 se autorizó una segunda ampliación de plazo hasta el 19 de junio de 2019.

La única alteración a nivel de desempeño del proyecto, como consecuencia de la crisis del país, fue la alteración del cronograma. La creatividad y empoderamiento de las promotoras aun con el asedio policial y el empeño del personal técnico del MEC en conjunto con el trabajo voluntario de las mujeres organizadas, garantizó la realización de actividades previstas, con algunas modificaciones como uso de locales distintos para las actividades y mayor uso de las redes sociales.

“Después del 2018 hemos tenido serios problemas en el sentido del asedio policial. Pero a pesar de eso no hemos dejado de trabajar”.

“El trabajo se me ha puesto más difícil, pero no lo he abandonado. He buscado nuevas estrategias, nuevas metodologías para poder animar y activar el grupo nuevamente”.

“Lo que yo he venido realizando con las muchachas para no exponerlas al peligro, es que hemos formado un grupo en WhatsApp para mantenernos informadas, comunicadas y seguir en la lucha y formación en el conocimiento de nuestros derechos, para lograr una mejor defensa de los mismos”.

En relación con el equipo humano asignado al proyecto y la colaboración institucional

Equipo humano: A nivel presupuestario, el proyecto contó con una persona como oficial de proyecto, dos gestores legales, psicóloga y un profesional a cargo de la contabilidad (todos a tiempo parcial). En general, para garantizar la dinámica de ejecución del proyecto, se dispuso de la colaboración institucional del MEC con el aporte del equipo humano: bufete jurídico, área psicosocial, equipo organizativo, comprometidos con los derechos de las mujeres y jóvenes, con formación profesional (estudios universitarios y de especialización) y vasta experiencia organizativa.

Para llevar a cabo la coordinación de la gestión y ejecución del proyecto, se constituyó un comité de coordinación, compuesto por representantes de ISCOD y el MEC, a través de la firma de un Acuerdo de Colaboración al inicio de

la ejecución, en el que se designó a los co-directores del citado comité y se establecieron las obligaciones y responsabilidades de cada socio en la gestión y ejecución técnica y financiera. El Acuerdo fue cumplido por ambas partes y la intervención se desarrolló sin problemas de relación

Todo este equipo humano, con experiencia en la gestión de proyectos y caracterizado por el trabajo coordinado y gestión articulada entre ISCOD y el MEC, implementó, monitoreó y dinamizó la puesta en marcha del proyecto, lo que aseguró el cumplimiento con calidad de los objetivos y resultados de la intervención.

La colaboración institucional del MEC garantizó que el proyecto contase con recursos tecnológicos informáticos y de comunicación, así como de medios de transporte, propios del MEC, que no se cargaron al proyecto al ser parte integral de la actividad programática de la institución y que contribuyeron a la eficacia de los procesos de formación, al acompañamiento a la población meta; por ende, al alcance logrado.

El MEC también aportó las instalaciones físicas en las cuales fungen las oficinas centrales en la capital y las oficinas de las sedes departamentales.

El desarrollo de la intervención incorporó la perspectiva de derechos humanos y género en la composición del equipo técnico y administrativo, la asignación de presupuestos y el contenido de los procesos formativos.

Recursos metodológicos y materiales

Las actividades de formación se desarrollaron con metodologías participativas que contribuyeron al análisis y reflexión desde lo personal hasta lo colectivo de las temáticas seleccionadas.

En el marco del presupuesto del proyecto se incluyeron medios didácticos tales como: hojas bond, cuadernos, lápices, papelones, cartulinas, cintas adhesivas, selladores, marcadores, globos, postit, carpetas, pinturas. Estos medios permitieron exponer y expresar ideas y/o sentimientos en los procesos participativos desarrollados.

c) Eficacia

Grado de consecución de los objetivos y resultados previstos.

Objetivo Específico: generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua.

IVFOE	NIVEL DE LOGRO
<p>IVFOE.1. Elaborado y presentado a autoridades locales y empresarios un diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo de las mujeres maquiladoras.</p>	<p>META: presentados los resultados de un diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo de las mujeres maquiladoras.</p> <p>Logro: En diciembre de 2018 se presentó el diagnóstico sobre salud y seguridad laboral, con el tema “Prevalencia de los trastornos músculo esqueléticos en la población trabajadora de la maquila de Managua”.</p> <p>Fuente de verificación: informe del diagnóstico.</p> <p>La evaluadora tuvo acceso al informe de diagnóstico y constató a nivel documental, que los hallazgos obtenidos mediante una muestra de 1,016 trabajadoras activas de diferentes edades en las zonas francas de Ciudad Sandino, Tipitapa y Managua, permitieron analizar la realidad que viven las trabajadoras de las maquilas, quienes tienden a desarrollar molestias en diversas partes de sus cuerpos y a desarrollar trastornos músculo esquelético, entre muchas otras enfermedades.</p> <p>Sin embargo, la accesibilidad al proceso de atención de salud, se ve limitado por los largos tiempos de espera en las empresas médicas previsionales y los periodos extendidos entre una cita y otra. Desconfían del interés real en su problema de salud, incluido los cambios de médicos al ser atendidas en sus citas y, finalmente, señalan como negativo que el personal médico las atiende con demasiada rapidez. Para el seguimiento de sus problemas de salud, las percepciones negativas estuvieron relacionadas con el que no siempre son atendidas por especialistas y que sus problemas osteomusculares no son resueltos con la medicación orientada.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
<p>IVFOE.2. Al menos 655 mujeres reciben formación en derechos</p>	<p>META: 655 mujeres trabajadoras reciben formación.</p> <p>Logro: 705 trabajadoras y trabajadores de Zonas Francas de los municipios de intervención, recibieron formación.</p>

laborales y derecho a una vida libre de violencias.	<p>Fuentes de verificación: listados de asistencia.</p> <p>De las 705 personas capacitadas, 675 participaron de talleres de formación a nivel básico en torno a los derechos laborales que las leyes nicaragüenses establecen, los cuales tienen una duración de 1 o 2 días y 30 personas se especializaron a través de un diplomado superior en derechos laborales.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 107.6%</p>
<p>IVFOE.3. En el período, las mujeres lideresas de las maquilas elaboran de manera concertada una estrategia de incidencia política para colocar en la Agenda pública las demandas de las mujeres trabajadoras contenidas en la Agenda de los Derechos Laborales concertada.</p>	<p>META: elaborada una estrategia de incidencia política.</p> <p>Logro: la estrategia de incidencia política se elaboró en ocasión de la XX edición del Coloquio de Mujeres Trabajadoras con el tema: “Violencia laboral y su Impacto en los cuerpos, salud y vida de las mujeres, que contó con la participación de 750 trabajadoras de la maquila provenientes de diferentes empresas de los departamentos de Chinandega, Managua, Estelí y Chontales.</p> <p>Fuentes de verificación: documento de la estrategia y memoria de la discusión concertada. Sobre el fundamento del análisis de los avances y retrocesos en materia de derechos que han experimentado las obreras y del impacto de los trastornos musculoesqueléticos en el cuerpo y vida de las mujeres, se definió la estrategia y acciones de sensibilización e intervención para promover cambios.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
<p>IVFOE.4. Al menos 500 mujeres reciben asistencia jurídica para mejorar el goce efectivo de sus derechos.</p>	<p>META: 500 mujeres reciben asistencia jurídica.</p> <p>Logro: durante la intervención, un total de 973 mujeres recibieron asistencia jurídica; entre ellas, 506 trabajadoras de las zonas francas y 467 mujeres por violencia de género.</p> <p>Fuentes de verificación: registro de atenciones jurídicas brindadas.</p> <p>A partir del año 2018, por el contexto del país, se incrementó la demanda de atenciones jurídicas que brinda el bufete jurídico del MEC, el que mediante las gestiones realizadas facilitó el acceso a la justicia de las y los nicaragüenses que demandaron sus servicios.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 194.6%</p>

Las metas del objetivo específico del proyecto alcanzaron un alto nivel de logro con relación a los cambios esperados en las mujeres trabajadoras de las maquilas. La única limitación en el alcance del objetivo, es que no se logró la presentación a autoridades locales y empresarios, del diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo de las mujeres maquiladoras. Tras el estallido de las protestas sociales, todos los espacios de diálogo entre organizaciones de sociedad civil y entes estatales se encuentran distanciados. Esta situación no limitó la divulgación de los resultados del diagnóstico, el cual fue presentado en Managua y en San Salvador (El Salvador) en el Seminario Regional “Género, Salud y Seguridad en el trabajo” en el que participaron organizaciones que trabajan en pro de los derechos laborales de las mujeres en Latinoamérica y expertas en el tema de género, salud y seguridad en el trabajo, de Venezuela, México, Argentina, Chile y Guatemala, entre otros países.

Se ha podido constatar mediante los grupos de discusión realizados durante el proceso evaluativo que, a partir del proyecto, las mujeres trabajadoras de las maquilas han fortalecido su toma de conciencia en materia de derechos laborales; han logrado una mayor concientización de las secuelas que les genera el trabajo en las empresas de zona franca y han desarrollado su capacidad de agencia para gestionar y demandar el cumplimiento de sus derechos.

“He aprendido mucho...antes yo veía cómo algunas personas tenían accidentes de trabajo, la aguja les atravesaba el dedo y no decían nada por miedo... antes yo pensaba que tenían razón de tener miedo. Ahora yo veo un accidente laboral y sé que no es justo que la operaria se quede callada, la empresa no debe violentarle sus derechos como trabajadora y tiene derecho a asistir a su empresa médica de riesgo laboral”.

Las promotoras que participaron en el grupo de discusión, relataron que se logró una participación más activa de la población joven, mediante la capacitación a nuevas jóvenes trabajadoras y nuevas jóvenes lideresas. En un país como el de Nicaragua, en el que el 61% de la población es menor de los 30 años de edad y en el que persisten relaciones de poder por razones de género y generacionales, la formación de las jóvenes como agentes de cambio es de carácter estratégico.

“Lo bonito, lo reconfortante de este trabajo, es que son las mismas jóvenes las que hacen el enganche con otras jóvenes, cuando les narran su testimonio, su experiencia, su vivencia en el grupo. Así se van convenciendo otras jóvenes”.

Las mujeres trabajadoras de las maquilas se han apropiado del lema de la estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de sus derechos “Empleo Sí... pero con dignidad”.

Resultado 1: Fortalecidos el seguimiento y la negociación para la implementación de políticas gubernamentales y empresariales a favor del derecho a la salud y la seguridad laboral de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

IVF	NIVEL DE LOGRO
<p>IVF.1.1. En el período se monitorean y realiza 1 diagnóstico de los avances y retrocesos de los derechos de las obreras en materia de salud y seguridad laboral desde un enfoque del cuerpo de las mujeres y el impacto en las condiciones músculo-esqueléticas.</p>	<p>META: realizado un diagnóstico de los avances y retrocesos de los derechos de las obreras en materia de salud y seguridad laboral y el impacto en las condiciones músculo-esqueléticas. Logro: elaborado y publicado el diagnóstico “Prevalencia de trastornos músculo- esqueléticos en población trabajadora de la maquila”. Fuente de verificación: diagnóstico publicado. La investigación concluyó que el impacto en las condiciones músculo-esqueléticas de las mujeres se concentra en: el cuello, la muñeca, los hombros, el codo, la columna vertebral, las rodillas, los tobillos y los antebrazos. Esto disminuye la fuerza física de las mujeres para realizar sus labores en sus centros de trabajo y acaba por limitar incluso las actividades más simples de su vida cotidiana. El diagnóstico también dejó en evidencia que las mujeres afectadas por este tipo de dolencias, reciben una precaria atención médica. NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
<p>IVF.1.2. Realizado 1 inventario de las empresas médicas previsionales y de los médicos del trabajo que existen.</p>	<p>META: 1 inventario de las empresas médicas previsionales y de los médicos del trabajo que existen. Logro: se cuenta con el listado de clínicas médicas previsionales del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, las cuales son las encargadas de brindar atención médica a las y los trabajadores con secuelas producto de las labores que realizan. Fuentes de verificación: inventario de clínicas médicas previsionales. NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
<p>IVF.1.3. Realizadas al menos 3 reuniones con autoridades y empresariado para la demanda de atención especializada para las y los trabajadores de las maquilas asegurados en las clínicas médicas previsionales, aplicándose en consecuencia con el perfil de salud y con los acuerdos internacionales ratificados por Nicaragua.</p>	<p>META: al menos 3 reuniones con autoridades y empresariado. Logro: acercamiento con 2 empresas maquiladoras de Managua. Fuentes de verificación: memoria de reuniones. Un efecto no previsto es la capacitación que el equipo del MEC realizó en materia de derechos y deberes para con las y los trabajadores, con supervisores y jefes de planta de las 2 empresas maquiladoras con las que se logró acercamiento. No se logró el acercamiento con las autoridades porque dada la crisis que atraviesa Nicaragua desde el 2018, continúa el distanciamiento entre las instancias estatales y las organizaciones de sociedad civil. NIVEL DE LOGRO: 66.6%</p>
NIVEL DE LOGRO DEL RESULTADO 1: ALTO	

La evaluadora considera que, probablemente por la corta vida del proyecto, en su etapa de formulación, se diseñaron indicadores de producto, que miden la realización de actividades. Con el fin de medir el nivel de evolución del resultado esperado, hubiese sido conveniente diseñar indicadores orientados a la efectividad o impacto esperado del seguimiento y la negociación para la implementación de políticas gubernamentales y empresariales a favor del derecho a la salud y la seguridad laboral de las mujeres trabajadoras de las maquilas

La orientación a resultados lleva a afirmar que, a pesar del nivel de logro alcanzado, este resultado continúa vigente para futuras intervenciones del MEC. Ciertamente plantea serios desafíos debidos al contexto del país, pero la situación actual de las mujeres trabajadoras de las maquilas en materia de salud y seguridad laboral, demanda el fortalecimiento del seguimiento y la negociación para la implementación de políticas gubernamentales y empresariales en la materia, con indicadores que ayuden a medir el nivel de evolución del resultado esperado.

Los hallazgos obtenidos en los grupos de discusión y los talleres evaluativos, revelan la importancia estratégica de la elaboración y publicación del diagnóstico “Prevalencia de trastornos músculo- esqueléticos en población trabajadora de la maquila”. Cuando se elaboró la línea de tiempo con el equipo técnico y administrativo del proyecto, se le consideró un hito en la vida del proyecto (diciembre 2018). Este diagnóstico logró evidenciar el incumplimiento de los derechos de las trabajadoras, la inequidad de género y la incidencia negativa en las vidas

de las mujeres obreras nicaragüenses, como efecto de las condiciones en las cuales desempeñan sus labores en las empresas de zona franca.

Según los datos recopilados en el diagnóstico en mención, las trabajadoras de las maquilas empiezan a desarrollar dolencias músculo-esqueléticas después de los primeros cinco años de trabajo. Las dolencias son atendidas por las clínicas médicas previsionales como enfermedades comunes y no como enfermedades de riesgo laboral; los médicos generales a lo largo de los años las tratan únicamente con analgésicos sin abordar la etiología de los síntomas presentados, lo que hace que el deterioro avance progresivamente.

“El empleador cuando mira que ya el trabajador es una persona mayor de 40 años, con 10 o más años de trabajar en zona franca, lo más lógico es que lo corra, lo descarte como fuerza humana. Le interesa conservar sus metas de producción y un trabajador enfermo no le va a funcionar. El empleador lo único que dice es que para eso paga el seguro social. Pero en ese sentido también tenemos problemas porque hay muchos obstáculos para que el seguro social clasifique el daño en la salud del trabajador como riesgo laboral; generalmente lo clasifica como enfermedad común”.

Si bien el contexto del país limitó los espacios de interlocución con los tomadores de decisión de las diferentes instituciones del Estado, se logró difundir la situación de las obreras de las maquilas, mediante las campañas de sensibilización en medios de comunicación y denuncias públicas.

Además de constituir un hito en la vida del proyecto, la evaluadora considera que el diagnóstico es una herramienta para las posteriores acciones de incidencia en materia de seguridad laboral ante los entes estatales garantes de derechos: laborales, de las mujeres, de la salud y de la seguridad social.

Resultado 2: Incrementada la capacidad para negociar y gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

IVF	NIVEL DE LOGRO
IVF.2.1. 250 lideresas capacitadas sobre Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo desde la mirada y los cuerpos de las mujeres.	META: 250 lideresas capacitadas. Logro: 250 lideresas capacitadas sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo desde la mirada y los cuerpos de las mujeres. Fuentes de verificación: listas de participación y memorias de talleres. Se desarrollaron 5 talleres de un día de duración sobre Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. NIVEL DE LOGRO: 100%
IVF.2.2. 125 Nuevas jóvenes trabajadoras capacitadas en género, autoestima, violencia de género, violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral.	META: 125 nuevas jóvenes trabajadoras capacitadas. Logro: 125 lideresas capacitadas en género, autoestima, violencia de género, violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral. Fuentes de verificación: listas de participación y memorias de talleres. Se impartieron 5 talleres de 2 días de duración, en los que se abordaron las temáticas de género, autoestima, violencia de género, violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral. NIVEL DE LOGRO: 100%
IVF.2.3. 250 nuevas jóvenes lideresas capacitadas en ABC de los derechos laborales y en técnicas para cálculo de las prestaciones sociales	META: 250 nuevas jóvenes lideresas capacitadas. Logro: 300 nuevas jóvenes lideresas capacitadas en ABC de los derechos laborales y en técnicas para cálculo de las prestaciones sociales. Fuentes de verificación: listas de participación y memorias de talleres. Se llevaron a cabo 6 talleres de un día de duración en materia de ABC de los derechos laborales y en técnicas para el cálculo de las prestaciones sociales. NIVEL DE LOGRO: 116.7%
IVF.2.4. Implementado 1 diplomado de procuradoras laborales con al menos 30 alumnas formadas, quienes realizan al menos 150 réplicas formativas en derechos laborales con mujeres. 30 DIPLOMADOS, 150 REPLICAS	META: 30 lideresas formadas en 1 diplomado de procuradoras laborales y realizan 150 réplicas. Logro: 30 lideresas egresadas de proceso de formación en modalidad de Diplomado Superior. 130 mujeres han participado de 26 pequeñas charlas facilitadas por las egresadas del diplomado, a razón de 5 trabajadoras por charla. Fuentes de verificación: listas de asistencia e informe del diplomado. El diplomado se realizó en coordinación con la Universidad Politécnica (UPOLI), con dos meses de duración. NIVEL DE LOGRO: 100% de lideresas egresadas y 86.7% de mujeres que participaron de las réplicas.

IVF	NIVEL DE LOGRO
IVF.2.5. Aumento de 5% anual de las demandas interpuestas ante el MITRAB.	<p>META: aumento de 5% anual de las demandas interpuestas ante el MITRAB.</p> <p>Logro: en el año 2018 se registró un incremento del 9.04% de las demandas interpuestas ante el MITRAB (pasaron de 343 en el 2017 a 374 en el 2018). La cantidad de querellas ante la misma instancia alcanzó los 322 casos (86% con relación al 2018) en el primer semestre de 2019.</p> <p>Fuentes de verificación: estadísticas de atención del bufete jurídico del MEC.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 180.1%</p>
IVF.2.6. Aumento del 2% anual de las demandas de las mujeres trabajadoras ante el Seguro Social.	<p>META: Aumento del 2% anual de las demandas de las mujeres trabajadoras ante el Seguro Social.</p> <p>Logro: de 25 demandas por trámites por pensiones, accidentes y enfermedades del trabajo que el MEC recibió en 2017 y fueron presentadas ante el INSS, pasó a 59 demandas en 2018.</p> <p>Fuentes de verificación: estadísticas del MEC.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: el aumento de 34 demandas, representa un aumento del 136% anual</p>
IVF.2.7. Aumento del 20% del nivel de conocimiento de las mujeres sobre sus derechos.	<p>META: Aumento del 20% del nivel de conocimiento de las mujeres sobre sus derechos.</p> <p>Logro: de acuerdo al estudio “Estado de situación de la violencia laboral y sus implicaciones de género en Nicaragua” (2017), el 60% de las trabajadoras de zonas francas que han participado de los espacios promovidos por el MEC, mostraron conciencia de género y en materia de derechos laborales. En 2019 ese porcentaje aumentó al 71%. Se logró un aumento del 11% del nivel de conocimiento de las mujeres sobre sus derechos.</p> <p>Fuentes de verificación: diagnóstico elaborado por el MEC.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 55%</p>
IVF.2.8. Difundida 1 campaña de sensibilización e información sobre los derechos.	<p>META: 1 campaña de sensibilización.</p> <p>Logro: Se ejecutó durante 2 meses la campaña de “Empleo Sí, pero con Dignidad” sobre los derechos de las trabajadoras en Nicaragua a través de 2 canales de televisión de cobertura nacional.</p> <p>Fuentes de verificación: Documentos de contratación de la difusión de la campaña. La campaña en medios de comunicación informó y sensibilizó a la población en general sobre los derechos laborales de las y los trabajadores.</p> <p>NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
NIVEL DE LOGRO DEL RESULTADO 2: ALTO	

Se ha podido constatar que, a partir del proyecto, las mujeres trabajadoras de las maquilas que participaron en las capacitaciones, obtuvieron aprendizajes a nivel cognoscitivo, los que a su vez les aportaron conocimientos procedimentales acerca de cómo defender sus derechos y motivación para compartir sus conocimientos con otras personas; han desarrollado su liderazgo, su empoderamiento y una visión crítica.

Esta toma de conciencia ha incrementado la capacidad de las mujeres trabajadoras de las maquilas para negociar y gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales de su centro de trabajo. Una de ellas ahora forma parte de la comisión mixta de higiene y seguridad ocupacional.

“Recientemente, con el liderazgo que he desarrollado, me invitaron a participar en la comisión mixta y yo acepté, porque desde ese espacio voy a defender mi derecho y el derecho de las demás trabajadoras. En esta comisión está representado Recursos Humanos, la Gerencia, los responsables de seguridad e higiene ocupacional, el empleador y dos o tres trabajadores de cada línea de producción”.

Conocimientos acerca de sus derechos y cómo defenderlos

“Aprendí sobre nuestros derechos laborales”.

“Aprendí sobre mis derechos, cómo defenderlos y apropiarme de ellos”.

“Empoderamiento, autonomía, mayores conocimientos para defender nuestros derechos”.

“Mis conocimientos se ampliaron para poder defender mis derechos. Mi manera de actuar es diferente, ya que ahora sé cómo defenderme al encontrarme en alguna situación que violente mis derechos”.

“Yo no sabía que había tantas leyes para la defensa de las mujeres y por eso me encanta venir a las capacitaciones porque de esa manera aprendo”.

Desarrollo de su liderazgo

“He sentido que me he llenado de muchos conocimientos, ahora soy una mujer decidida y he podido ayudar a otras mujeres.”

“No me quedé con los conocimientos que adquirí, los compartí con la gente de mi barrio y comunidad”.

Empoderamiento

“Aprendí que como mujeres tenemos derechos; el tema del auto cuidado a mí me ha ayudado personalmente, para sentir mi cuerpo, cuidarlo y no dejar que nadie me lo atropelle o violente”.



“Ya sea en zona franca o cualquier otra empresa, los talleres nos han enseñado a empoderarnos como mujeres, a ser sujetos de derecho, mujeres con valor, con convicción y seguimos adelante a pesar de los tropiezos que podamos encontrar”.



Visión crítica

“Como joven no sabía la lucha que hacen las mujeres, me sorprendí realmente; mis conocimientos crecieron grandemente y me han llevado a desarrollarme con más madurez, nuevos pensamientos y cuestionamientos críticos”.

La técnica del “antes y después”, fue de utilidad para identificar el efecto de la intervención en las mujeres que participaron en el diplomado de procuradoras laborales. Los hallazgos revelan que el diplomado contribuyó a que las mujeres profundizaran los conocimientos que ya tenían como promotoras, les hizo motivarse para el ejercicio y la defensa de sus derechos; al percibirse poderosas, se fortalece su compromiso de proyección hacia otras mujeres obreras.

En los dibujos a continuación puede verse el paso de una dimensión individual o en pequeños grupos, a una dimensión colectiva, cohesionada.

	Antes	Después
	Contenta, capacitándome en talleres con el MEC y reproduciendo en el trabajo mis conocimientos generales.	Cuento con conocimientos más profundos, material de apoyo y libros. Ayudo a las demás a que también fortalezcan sus conocimientos.
	Apoyaba a mis compañeras de trabajo con los conocimientos que yo tenía.	Me siento bien empoderada, con bastantes conocimientos para mis compañeras, ahora las apoyo más.

	Antes	Después
	La nube nos opaca la luz que nos da el sol, yo vivía renuente a todas las leyes que muchas veces quedan engavetadas.	Dibujé un arco iris, porque este nos da esperanza. Eso ocurrió cuando me puse en pie para formarme y abrir mi mente a nuevos conocimientos.
	Era promotora voluntaria y compartía charlas sobre autoestima. Dibujé un conejo, porque así me sentía yo antes de tener conocimiento de las leyes, indefensa.	Dibujé un águila, porque el águila representa fuerza. Así me siento ahora: fuerte, con los conocimientos que he adquirido y que me van a ayudar a defenderme.

Las trabajadoras de las maquilas que han participado en las capacitaciones, reconocen y denuncian las violaciones a sus derechos humanos, laborales y de género y promueven el cumplimiento de los mismos a través del impulso de una cultura de respeto a los deberes y derechos en sus espacios de actuación.

En los grupos de discusión realizados durante el estudio con mujeres obreras que participaron en las capacitaciones, se identificó que lograron superar algunas dificultades de transporte y lejanía desde sus hogares hasta el local en que las capacitaciones se llevaban a cabo, o dificultades por falta de tiempo, lo que finalmente lograron resolver. Las mujeres obreras expresaron que su primera reacción cuando comenzaron a conocer sus derechos fue de enojo, por haber permitido que violaran sus derechos por falta de conocimiento:

“Me enojé al escuchar mis derechos y darme cuenta que los han violentado; ahora ya no lo podrán hacer porque ya sé cómo defenderlos”.

“A veces por no conocer nuestros derechos, los violan y da furia cuando nos percatamos de esas violaciones”.

Otras dificultades que mencionaron tienen relación con el contexto del país:

“Enfrenté mis temores a la represión en las calles por la crisis que se vive en el país.

Me sentí asediada políticamente, pero eso no me detuvo.

Las promotoras de los grupos de autoayuda se expresaron de manera similar a las promotoras de las empresas de zona franca:

“Al comienzo nos sentimos con miedo de expresarnos y conforme fue pasando el tiempo ese miedo quedó atrás... ahora soy una mujer sin miedo de expresarme y hablar con las demás mujeres sobre los derechos de nosotras como mujeres”.

“La principal dificultad fue el asedio por los políticos del barrio (del partido de gobierno), las mujeres tenían miedo de llegar”.

“El punto de reunión era mi casa, pero por la situación... decidimos no seguirnos reuniendo y realizar un grupo donde podíamos realizar videos y compartirlos, al igual que las charlas”.

“Se nos hacía difícil desarrollar los talleres en nuestros barrios por la persecución, pero pudimos solucionarlo; los talleres se impartieron, son de gran ayuda para nuestras mujeres”.

La creatividad para encontrar soluciones a las dificultades, aseguró que las capacitaciones se continuaran realizando, inclusive el diplomado para procuradoras laborales.

“Nos vimos obligadas a desarrollar los encuentros de los diplomados superiores en la sede del MEC en Managua para garantizar la integridad física de las participantes, ya que la Universidad se encontraba asediada por fuerzas policiales y parapoliciales por haber albergado a cientos de jóvenes que participaron de las protestas antigubernamentales”.

La campaña de sensibilización e información sobre los derechos laborales contribuyó a una mayor conciencia en la sociedad, del marco jurídico y normativo de derechos humanos.

Las principales fortalezas con que se contó durante la intervención son:

- la fuerte base social constituida por las mujeres obreras organizadas en el MEC, son el pilar de la organización.
- el compromiso de las trabajadoras para con ellas mismas y con la sociedad, mediante el apoyo a las demás compañeras obreras.

“Ellas están conscientes de que otras mujeres también son violentadas, ahora conocen sus derechos laborales, las rutas para hacerlos efectivos y el compromiso de expandir el conocimiento con sus compañeras”.

La metodología que se implementa es participativa. En el caso del diplomado para procuradoras laborales, se hace uso de audiovisuales de sensibilización para que las mujeres identifiquen situaciones de violaciones de derechos y hagan propuestas de cómo actuar ante ellas. Esto aporta un factor interesante que es la motivación de cómo confrontar y salir victorioso de esa problemática. De este modo se contribuye al desarrollo de su liderazgo, que es un tema esencial para la divulgación de los derechos laborales.

Resultado 3: Aumentado el derecho de acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales.

IVF	NIVEL DE LOGRO
IVF.3.1. 500 mujeres reciben anualmente asesoría y acompañamiento jurídico en la defensa de sus derechos laborales.	META: 500 mujeres reciben anualmente¹¹ asesoría y acompañamiento jurídico. Logro: 506 mujeres recibieron asesoría y acompañamiento jurídico en la defensa de sus derechos. Fuente de verificación: Expedientes, informes mensuales del bufete jurídico. NIVEL DE LOGRO:101%
IVF.3.2. 80% de las demandas introducidas por las mujeres son resueltas por el Bufete Jurídico del MEC.	META: 80% de las demandas introducidas por las mujeres son resueltas por el bufete jurídico del MEC Logro: se celebraron 184 trámites conciliatorios de los cuales se obtuvieron 159 acuerdos favorables por la vía administrativa (86.41%) Fuente de verificación: Estadísticas del centro de mediación. Expedientes e informes de mediación. NIVEL DE LOGRO: 108.01%
IVF.3.3. 20% de las demandas laborales de las mujeres son tramitadas en los Juzgados laborales, civiles y penal.	META: 20% de las demandas laborales de las mujeres son tramitadas en los juzgados correspondientes. Logro: 149 sentencias de un total de 174 casos que fueron llevados a la vía judicial, fueron a favor de los trabajadores (85.63%) Fuente de verificación: Informe estadístico de los casos remitidos a los juzgados laborales y civiles. NIVEL DE LOGRO: 428.2%
IVF.3.4. 300 mujeres que viven con violencia intrafamiliar reciben anualmente asesoría y acompañamiento	META: 300 mujeres que viven con violencia intrafamiliar reciben anualmente asesoría y acompañamiento jurídico. Logro: 467 víctimas de violencia de género acudieron al MEC en busca de asesoría y acompañamiento. Fuente de verificación: informes estadísticos del bufete jurídico del MEC.

¹¹ Para este IVF y los siguientes cuya meta se establece anualmente (IVF.3.4 y 4.2), el logro se estableció con la sumatoria del alcance en 2018 y el primer semestre del 2019.

IVF	NIVEL DE LOGRO
jurídico ante la defensa de sus derechos.	NIVEL DE LOGRO: 155.7%
IVF.3.5. 90% de las demandas interpuestas por las 300 mujeres son tramitadas y resueltas a través de las instancias jurídicas competentes.	META: 90% de las demandas interpuestas por las 300 mujeres son tramitadas y resueltas a través de las instancias jurídicas competentes. Logro: el 89.24% de los casos remitidos a los servicios jurídicos competentes obtuvieron una respuesta favorable. Fuente de verificación: registro estadístico de los casos remitidos a los servicios jurídicos competentes. NIVEL DE LOGRO: 99.2%
NIVEL DE LOGRO DEL RESULTADO 3: ALTO	

Este resultado vincula con el trabajo realizado por el bufete jurídico, el que, mediante las gestiones realizadas con empleadores y aparatos del Estado, ha facilitado el acceso a la justicia de las y los trabajadores, exigiendo el efectivo cumplimiento de los derechos laborales contemplados en la legislación nicaragüense. Así mismo ha atendido las demandas de las mujeres, por las violencias basadas en género que se ejercen sobre ellas en los ámbitos público y privado.

Destaca el acompañamiento jurídico en la defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores, mediante el cual se logró una efectividad del 85.63% que excedió aproximadamente 4 veces la meta prevista. Se lograron 149 sentencias favorables para los trabajadores, de un total de 174 casos que fueron llevados a la vía judicial.

La eficacia del bufete jurídico se evidencia también por el alto porcentaje de las demandas introducidas por las mujeres por violencia económica, que han sido resueltas favorablemente en la sala de mediación del MEC, la cual está autorizada para realizar trámites conciliatorios.

Los principales logros en el acceso a la justicia y el ejercicio de derechos de las mujeres y derechos laborales son:

- El autorreconocimiento de la población trabajadora como sujetos de derecho, lo cual se evidencia en el seguimiento que hacen a sus demandas de ley sobre la violación de sus derechos.
- La divulgación en los medios de comunicación de la Ley 779-Ley integral en contra de la violencia hacia las mujeres y de Reformas a la ley No. 641, "Código Penal", para contribuir a la prevención y erradicación de la violencia. Durante la ejecución del proyecto aún no se contaba con respaldo internacional sobre la violencia y acoso en el trabajo; el convenio correspondiente de la OIT (C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019), fue aprobado en junio de 2019 coincidiendo con el fin del plazo de ejecución del proyecto.
- El seguimiento a las demandas de años anteriores, hasta lograr el acceso a la justicia de los trabajadores. Dos ejemplos de este seguimiento son:
 - o La demanda ante la Empresa Troom Manufacturing interpuesta en enero del 2017. El seguimiento de la demanda por parte del Mec se sostuvo hasta el 20 de agosto del 2019, fecha en que los 8 demandantes obtuvieron la cantidad demandada en concepto de salarios dejados de percibir.
 - o El caso de Sae A Technotex S.A al que se le viene dando seguimiento desde 2017 y ha sido elevado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El acceso a la justicia se ha logrado a pesar de la indefensión jurídica existente, mediante las alianzas con los juzgados laborales, que tutelan y defienden los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

"Una oportunidad que se mantiene es la transparencia de los jueces en los juzgados laborales; no se han parcializado y se sigue desde allí para reivindicar los derechos de los trabajadores".



Trabajadoras del Gabinete Psicosocial del MEC.

Resultado 4: Implementado apoyo psicológico y psicosocial a las mujeres trabajadoras de las maquilas frente a las violencias de género que sufren en el lugar de trabajo y en sus hogares, para fortalecer su capacidad de autocuidado y defensa de sus derechos.

IOV	NIVEL DE LOGRO
<p>IVF.4.1. En funcionamiento un gabinete psicosocial para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en Managua.</p>	<p>META: un gabinete psicosocial en funcionamiento, para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en Managua. Logro: El área de atención psicosocial brindó atención y acompañamiento a las víctimas y sobrevivientes de violencia de manera ininterrumpida. Fuente de verificación: expedientes, base de datos. NIVEL DE LOGRO: 100%</p>
<p>IVF.4.2. Anualmente 300 mujeres reciben atención y asesoría psicosocial.</p>	<p>META: 300 mujeres reciben anualmente atención y asesoría psicosocial. Logro: se atendieron un total de 772 mujeres: 435 de ellas se atendieron en 2018 y 337 en los primeros seis meses del 2019. Fuente de verificación: expedientes, base de datos. Las mujeres que tienen hijos los traen consigo para que también reciban atención psicológica para su recuperación emocional producto de las agresiones vividas. Los hijos e hijas de ellas, también reflejan afectaciones en las áreas en las que se desenvuelven (familiar, social, escolar, etc.) NIVEL DE LOGRO: 257%</p>
<p>IVF.4.3. Conformados 20 grupos de ayuda mutua en los departamentos de Estelí, Managua, Chinandega.</p>	<p>META: 20 grupos de ayuda mutua en los departamentos de Estelí, Managua, Chinandega. Logro: se conformaron 22 grupos de autoayuda en Managua, en los que participan 435 víctimas y sobrevivientes de violencia de género. Fuentes de verificación: base de datos. También se realizaron 25 terapias grupales en las que participaron 141 pacientes del área psicosocial. En los grupos de autoayuda se trabajaron los temas: generalidades de la violencia y estudio del perfil del agresor, perfil de una víctima, feminicidio, autoestima, resiliencia, violencia y sexualidad, mejor calidad de vida, mitos sobre la violencia, estrategias para salir de la violencia, entre otros. NIVEL DE LOGRO: 110%</p>

Este resultado vincula directamente con el bufete psicosocial. El papel psicológico es fundamental para la recuperación emocional de las mujeres y su empoderamiento.

El MEC, a través del equipo de atención psicosocial realiza intervención directa con víctimas y sobrevivientes de violencia en sus diferentes expresiones. Se brinda atención psicológica individual en su mayoría a mujeres que han experimentado violencia basada en género (física, psicológica, sexual y en el lugar de trabajo). También se brinda atención grupal para el proceso de recuperación emocional y se garantiza un acompañamiento en todo su proceso.

Es importante destacar que, si bien las metas de atención hacen referencia a mujeres, cada año son más los hombres que acuden al MEC en busca de apoyo psicológico.

La metodología de los grupos de autoayuda es organizar los grupos sin distinción de sexo en diferentes barrios de los municipios que conforman la ciudad de Managua, con la coordinación de las promotoras organizativas y líderes comunitarios.

Se capacitan en diferentes temas tales como: violencia, autoestima, género, manejo del estrés, estilo de crianza, perfil del abusador y código de la familia.



d) Impacto

Cambios producidos en cuanto al impacto o efectos de la intervención.

Contribución de la intervención para lograr el objetivo general

El análisis de la información recopilada mediante las técnicas de campo y el análisis documental, hace concluir que la intervención contribuyó de manera directa al logro del objetivo general, es decir, a la promoción del goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua.

Los cambios producidos a nivel del empoderamiento de las mujeres trabajadoras de las maquilas son difíciles de medir con hechos cuantificables, pero para ello cobran especial relevancia las consultas realizadas en el marco de la evaluación, donde las personas manifiestan de qué manera se ha influido en su vida y en su entorno.

Impacto positivo sobre la autopercepción de las mujeres obreras:

“El conocimiento me ha dado ánimo para dejar el miedo atrás y seguir luchando por otras mujeres”.

“Aprendí que soy una mujer emprendedora. y con visión de futuro”.

Impactos en las capacidades de las mujeres

Las mujeres lideresas que han participado en los talleres sobre derechos laborales, han creado estrategias de autocuidado. Se han organizado entre las lideresas y jóvenes de las comunidades para implementar biodanza y practicar técnicas de relajación y de medicina natural.

Las mujeres que han sido víctimas de violencia y participan en los grupos de autoayuda, han hecho su proceso de recuperación emocional y han desarrollado sus capacidades de resiliencia.

Las mujeres que han recibido terapia individual y grupal, logran superarse en ámbito académico, económico y emocional.

Las y los jóvenes que se han integrado al proceso de formación han desarrollado su responsabilidad y activismo.

Las mujeres que han sido capacitadas en género, han realizado su propia deconstrucción social en su entorno; en sus hogares van haciendo cambios de roles y estereotipos.

e) Viabilidad

Probabilidad de que los beneficios del proyecto continúen una vez finalizada la intervención; la sostenibilidad futura de la intervención.

Las principales beneficiarias son las mujeres trabajadoras de las maquilas, que es uno de los colectivos más vulnerables. El beneficio podría ser mejorado con la ampliación del diplomado de procuradoras laborales a lideresas que aún no hayan concluido su bachillerato.

Los principales beneficios de la intervención podrán mantenerse en el tiempo, en la medida en que deja capacidades instaladas en las mujeres obreras que participaron en los procesos formativos y que cuentan con materiales de apoyo con los que pueden seguir contribuyendo a la divulgación de los derechos laborales y derechos de las mujeres, siempre y cuando las promotoras e integrantes del tejido organizativo del MEC se mantengan activas.



El liderazgo, la fuerza, la actitud de lucha y sobre todo, la independencia (el aprender a no depender de nadie) que manifiestan las mujeres como resultado de su participación en el proyecto, contribuirá a que se mantengan los beneficios de la intervención.

Las mujeres que participaron en el diplomado de procuradoras laborales, consideran que para que los beneficios del proyecto continúen, ellas se comprometen a:

“No quedarnos calladas, expresar lo que ya sabemos, fortalecer ese árbol de aprendizaje, hacerlo más grande y no quedarnos a como dicen con los brazos cruzados. Apoyar a las compañeras de trabajo, extenderles las manos y decirles que no están solas, que donde hay una hay dos y donde hay dos hay tres, cuatro hasta mil personas que pueden apoyarse entre sí en la misma empresa”.

“Apoyarnos mutuamente, compartir lo que hemos aprendido. Expresar lo que uno siente y piensa”.

“Apoyarnos en las diferentes líneas existentes en la zona. Si se da un accidente en una determinada línea, no dejarla sola, sino apoyarla”.

Las capacidades instaladas que quedan en las mujeres participantes de las capacitaciones y el seguimiento técnico por parte del MEC, revelan la probabilidad de que los beneficios del proyecto continúen.

La intervención no incluyó medidas específicas para fortalecer la capacidad institucional del MEC, ni para promover progresos tecnológicos.

f) Coherencia interna y complementariedad

Idoneidad de la estructura interna de la intervención, coherencia del diseño y su complementariedad con otras intervenciones.

El análisis de la lógica interna del proyecto revela que, en la etapa de formulación del proyecto, se diseñaron indicadores de producto, que miden la realización de actividades, sin orientarse a la efectividad, satisfacción o impacto esperado.

El diseño del proyecto se adecua a los problemas que se plantea abordar desde la intervención; los resultados previstos están en correspondencia con estos problemas.

La correlación entre objetivo general, objetivo específico, resultados y actividades se encuentra correctamente definida. La consecución de los resultados contribuye al alcance del objetivo específico y este a su vez, al alcance del objetivo general.

El aspecto que puede ser mejorable es como se señaló anteriormente, es que en la etapa de diseño se establezcan indicadores de resultados y de impacto, que son distintos a los de proceso. Los indicadores de

resultados pueden ser indicadores de satisfacción, de impacto o de efectividad. Es importante recordar la diferencia entre indicadores de proceso e indicadores de resultado.

El proyecto retoma y fortalece algunos procesos ya iniciados con la red de promotoras, el bufete jurídico, el bufete psicosocial y desde una lógica orientada a un enfoque de derechos humanos, con componentes específicos dirigidos a titulares de derechos principalmente y con menor énfasis los titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones. En futuras ocasiones, sería recomendable diseñar rutas de cambio para cada uno de los grupos de titulares.

La intervención estableció sinergia con el Instituto Centroamericano Jurídico y Político de la UPOLI, para la realización del diplomado superior para procuradoras laborales e investigaciones en el marco de las acciones del MEC.

g) Apropiación, liderazgo y empoderamiento

Valorar si las personas beneficiarias hicieron suyos los procesos llevados a cabo, así como también su liderazgo y empoderamiento.

La participación de las mujeres trabajadoras de las maquilas ha sido alta durante toda la intervención; los mecanismos para fomentar la participación a diferentes niveles han sido variados: coloquios, grupos de ayuda mutua, grupos participantes en formación (jóvenes trabajadoras, nuevas lideresas), procuradoras laborales, red de promotoras.

Se constató también la apropiación tanto durante la ejecución como de los resultados del proyecto por parte de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

Las promotoras participaron directamente en la gestión y seguimiento de la intervención, sosteniendo la articulación de las acciones en los barrios y en las empresas de zona franca.

Las mujeres participantes en los grupos de autoayuda, además de que son acompañadas para su recuperación emocional, se les va capacitando en temáticas acerca de generalidades de la violencia y estudio del perfil del agresor, perfil de una víctima, feminicidio, autoestima, resiliencia, violencia y sexualidad, mejor calidad de vida, mitos sobre la violencia, estrategias para salir de la violencia. A medida que aumentan su conocimiento y logran la recuperación emocional, también van fortaleciendo su proceso de empoderamiento.



Grupo focal con promotoras voluntarias en empresas de Zona Franca.

Una muestra de la población beneficiaria del proyecto, participó en el proceso evaluativo.

Las mujeres que participaron en el proceso evaluativo, demandan que se continúe con el fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo y empoderamiento para actuar de manera protagónica en la negociación y gestión de sus derechos laborales, el derecho a una vida sin violencia y el cumplimiento de su acceso a la justicia en la demanda de sus derechos laborales. En este sentido, sugieren que el diplomado para procuradoras laborales se amplíe a mujeres con estudios secundarios, aunque no hayan concluido el bachillerato.

El contexto sociopolítico del año 2018 incidió en el debilitamiento de articulaciones ya establecidas, razón por la que se redujo la participación de otras instituciones durante la intervención tales como la Corporación Nacional de Zonas Francas, Ministerio del Trabajo y la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional.

h) Alineamiento

Valorar la vinculación del proyecto a estrategias y procedimientos locales.

Los procedimientos presupuestarios y administrativos de la intervención se adaptaron al establecido por el MEC.

El proyecto se encuentra alineado con: (i) cuatro ejes del Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021 de Nicaragua: Derechos Laborales, Seguridad Social, Equidad de Género; Trabajo y Prosperidad y (ii) tres objetivos de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible: salud y bienestar (3), igualdad de género (5) y trabajo decente (8).

El alineamiento de una intervención similar a ésta en futuras etapas de implementación, contarían con fundamento en el Programa Nacional de Desarrollo Humano para realizar acciones de incidencia con: MINSA, INSS, MITRAB.

La intervención no incluyó medidas específicas para fortalecer las capacidades institucionales del MEC.

La transparencia con las mujeres trabajadoras de las maquilas, se ha garantizado por el MEC en cada uno de los espacios de participación a diferentes niveles; Anualmente se lleva a cabo la Asamblea General del MEC, en la cual además de la presentación y rendición de los Informes Institucionales Narrativos y Financieros para su aprobación, se discute de manera colectiva el desarrollo de las actividades y estrategias para los siguientes 12 meses; esto le ha hecho creíble durante los más de 25 años de trabajo con el sector de población de las maquilas y ha contribuido a fortalecer su base social.

5.2 Condicionamientos y límites del estudio realizado

La realización del estudio contó con cuatro elementos facilitadores:

- 1) La excelente disposición de la coordinación y equipo técnico a cargo del proyecto por parte del MEC, que facilitó en todo momento la logística en convocatoria y locales en que se llevó a cabo la recopilación de información.
- 2) La eficiencia en la convocatoria para el desarrollo de las técnicas del estudio y acierto a la hora de seleccionar a las personas clave participantes en las mismas.
- 3) La disposición por parte de integrantes del equipo técnico, administrativo, área organizativa, área de salud e higiene ocupacional, bufete jurídico, bufete psicosocial y mujeres trabajadoras de las maquilas entre promotoras, lideresas que participaron en el diplomado de procuradoras laborales y promotoras de los grupos de ayuda mutua, quienes brindaron información acerca de su experiencia, de manera honesta y comprometida con los objetivos del estudio.
- 4) La disposición por parte de las dos personas seleccionadas por el MEC como personas claves en el estudio, por su involucramiento como docentes facilitadores en el diplomado de procuradoras laborales, los procesos de formación en derechos laborales y las investigaciones recientes que ha realizado el MEC.

El estudio se vio condicionado principalmente por:

- 1) El tiempo acordado para la realización de la evaluación (un mes) coincidió con el período de preparación y realización del XXII Coloquio de las Mujeres Trabajadoras por parte del MEC.
- 2) El poco tiempo disponible para realizar el grupo de discusión que se llevó a cabo la misma tarde del día en que se estaba realizando el Coloquio de Mujeres Trabajadoras y en el mismo local. Las participantes mostraron prisa por terminar e irse a sus casas a la misma hora que estaba finalizando el Coloquio. El fuerte dispositivo militar que se encontraba en las afueras de las instalaciones del edificio en el que se llevó a cabo la actividad, les hacía sentirse asediadas y amenazadas de ser objeto de detención.

3) El contexto de la declaración oficial por parte de la OMS, de la pandemia causada por el COVID-19.

6. Análisis y conclusiones de la evaluación en relación con los criterios y enfoques de la evaluación

En este apartado se presenta el análisis y conclusiones de la evaluación en relación con los criterios de evaluación. Todo lo siguiente ha sido extraído a partir del análisis documental y de la información recopilada mediante las entrevistas, grupos de discusión y taller evaluativo realizadas en campo por la evaluadora de Avanza.

PERTINENCIA

- La intervención es pertinente; se corresponde con las prioridades y necesidades de las trabajadoras de las maquilas. Para las personas en situación de vulnerabilidad o de vulneración de sus derechos es prioritario el goce efectivo de derechos.
- Las prioridades de las mujeres obreras se hicieron más urgentes a partir del estallido de protestas en abril del 2018. Se evidenciaron nuevos tipos de violencia por parte del Estado, que, junto a las detenciones de reos políticos, los despidos laborales sin prestaciones sociales y las secuelas emocionales por lo vivido en el contexto de crisis, llevó a que aumentase la demanda de los servicios brindados por el bufete psicosocial y el bufete jurídico.
- El proyecto se corresponde con los ejes de: derechos laborales, seguridad social, equidad de género y trabajo y prosperidad, que continúan siendo prioritarios en el Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021.

EFICIENCIA

- El proyecto se desarrolló con una buena gestión de los recursos; los recursos disponibles en función de su distribución por partidas resultaron eficientes para el logro de los resultados previstos.
- Los presupuestos previstos y aprobados en el proyecto fueron respetados. El importe total subvencionado por la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo no se afectó con la modificación presupuestaria que se solicitó y fue aprobada.
- Los tiempos previstos por el proyecto fueron adecuados, aunque se vieron afectados por el contexto del país en el año 2018 y fue necesario solicitar la aprobación del ajuste al cronograma de ejecución de las actividades.
- La coordinación de la gestión y ejecución del proyecto, se realizó por un comité de coordinación, compuesto por representantes de ISCOD y el MEC. El comité firmó un Acuerdo de Colaboración que fue cumplido por ambas partes sin problemas de relación. La colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados contribuyeron al cumplimiento con calidad de los objetivos y resultados de la intervención.
- El MEC valora de altamente positiva la calidad del seguimiento de la intervención por parte de ISCOD. Ambas instituciones han mantenido una relación fluida y constante durante toda la implementación del proyecto, lo que hizo posible el intercambio frecuente de información tanto sobre asuntos relativos al desarrollo técnico de actividades, indicadores y resultados, cuanto sobre la ejecución presupuestaria del mismo. La fluidez en la comunicación permitió afrontar las eventuales dificultades o imprevistos que se presentaron en el contexto del país y tomar decisiones oportunas conjuntamente entre ambos equipos.
- El desarrollo de la intervención incorporó la perspectiva de derechos humanos y género en la composición del equipo técnico y administrativo, asignación de presupuesto y contenido de los procesos formativos.

EFICACIA

- En general, la acción ha logrado alcanzar un satisfactorio grado de desempeño en términos de eficacia. En varios casos, superando por mucho las metas planteadas. Los cuatro resultados previstos alcanzaron un alto nivel de logro.
- Las metas del objetivo específico del proyecto alcanzaron un alto nivel de logro con relación a los cambios esperados en las mujeres trabajadoras de las maquilas. La única limitación en el alcance del objetivo, es que no se logró la presentación a autoridades locales y empresarios, del diagnóstico sobre salud y seguridad en el trabajo de las mujeres maquiladoras. El distanciamiento entre las instancias estatales y las organizaciones de sociedad civil, incidió en que tampoco se lograra dar cumplimiento a las reuniones con las autoridades.
- En lo que se refiere al resultado 1, se ha constatado la importancia estratégica de la publicación del diagnóstico "*Prevalencia de trastornos músculo- esqueléticos en población trabajadora de la maquila*". La evaluadora considera que el diagnóstico es una herramienta para las posteriores acciones de incidencia en materia de seguridad laboral ante los entes estatales garantes de derechos: laborales, de las mujeres, de la salud y de la seguridad social.
- Con respecto al resultado 2, se logró constatar que, a partir del proyecto, las mujeres trabajadoras de las maquilas que participaron en las capacitaciones, obtuvieron aprendizajes a nivel cognoscitivo, los que a su vez

les aportaron conocimientos procedimentales acerca de cómo defender sus derechos y motivación para compartir sus conocimientos con otras personas; han desarrollado su liderazgo, su empoderamiento y una visión crítica. Se ha incrementado la capacidad de las mujeres trabajadoras de las maquilas para negociar y gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales de su centro de trabajo. Una de ellas ahora forma parte de la comisión mixta de higiene y seguridad ocupacional.

- La capacitación a nuevas jóvenes trabajadoras, a nuevas jóvenes lideresas y a lideresas que se han formado como procuradoras laborales, contribuye a la divulgación de los derechos laborales; cada una de las mujeres que han participado en capacitaciones, realiza acciones de divulgación en su entorno inmediato.
- En lo que se refiere al resultado 3, mediante las gestiones realizadas por el bufete jurídico, se facilitó el acceso a la justicia de las y los trabajadores, exigiendo el efectivo cumplimiento de los derechos laborales contemplados en la legislación nicaragüense. La efectividad lograda, en la defensa de los derechos de trabajadoras y trabajadores, excedió aproximadamente 4 veces la meta prevista.
- Además de los servicios jurídicos brindados a las trabajadoras de las zonas francas y mujeres víctimas de la violencia de género, el bufete jurídico asumió el desafío de responder al aumento de la demanda de servicios jurídicos por parte de asistentes del hogar, sector servicios, guardas de seguridad y trabajadores del Estado, como consecuencia de la crisis sociopolítica enfrentada en el país.
- Con referencia al resultado 4, se constató que las mujeres víctimas de violencia de género, han fortalecido su capacidad de autocuidado y defensa de sus derechos.
- vincula con el bufete psicosocial. El MEC, a través del equipo de atención psicosocial realiza intervención directa con víctimas y sobrevivientes de violencia en sus diferentes expresiones. Se brinda atención psicológica individual en su mayoría a mujeres que han experimentado violencia basada en género (física, psicológica, sexual y en el lugar de trabajo). También se brinda atención grupal para el proceso de recuperación emocional y se garantiza un acompañamiento en todo su proceso.
- La metodología de los grupos de autoayuda ha resultado exitosa; aunque se puso en riesgo su continuidad por el contexto del país en 2018, con la creatividad de las promotoras en los barrios y el apoyo institucional del MEC, se logró su continuidad.
- Con el proyecto se ha contribuido de manera positiva a realizar cambios en la situación de vulnerabilidad de las mujeres. El desconocimiento de sus derechos les hace más vulnerables y en la medida que aumenta su conocimiento, disminuye su vulnerabilidad.
- Un efecto positivo no previsto es la capacitación que el equipo del MEC realizó en materia de derechos y deberes para con las y los trabajadores, con supervisores y jefes de planta de las 2 empresas maquiladoras con las que se logró acercamiento.
- El distanciamiento entre las instancias estatales y las organizaciones de sociedad civil, incidió en que no se lograra dar cumplimiento a las reuniones con las autoridades.
- Las mujeres que participaron en las capacitaciones, valoraron muy positivamente los contenidos, las réplicas, la utilidad de la formación para su labor y la formalidad de contar con un diploma expedido por una institución educativa de prestigio.

IMPACTO

- La intervención contribuyó de manera directa al logro del objetivo general, es decir, a la promoción del goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Nicaragua.
- Las mujeres trabajadoras de las maquilas han desarrollado sus capacidades de liderazgo y han desarrollado su empoderamiento; asumen con valentía la defensa de sus propios derechos y se comprometen a luchar por los derechos de otras mujeres. Su autopercepción ha mejorado y se consideran mujeres emprendedoras, con visión de futuro.
- Las mujeres víctimas de violencia que participan en los grupos de autoayuda, han hecho su proceso de recuperación emocional y han desarrollado sus capacidades de resiliencia.

VIABILIDAD

La intervención no incluyó medidas específicas para fortalecer la capacidad institucional del MEC, ni para promover progresos tecnológicos. El liderazgo, la fuerza, la actitud de lucha y sobre todo, la independencia (el aprender a no depender de nadie) que manifiestan las mujeres como resultado de su participación en el proyecto, contribuirá a que se mantengan los beneficios de la intervención.

COHERENCIA INTERNA Y COMPLEMENTARIEDAD

- El diseño del proyecto se adecua a los problemas que se plantea abordar desde la intervención.
- La correlación entre objetivo general, objetivo específico, resultados y actividades se encuentra correctamente definida. La consecución de los resultados contribuye al alcance del objetivo específico y este a su vez, al alcance

del objetivo general. El aspecto que puede ser mejorable es el diseño de indicadores de resultados, los que pueden ser indicadores de satisfacción, de impacto o de efectividad. Es importante recordar la diferencia entre indicadores de proceso e indicadores de resultado.

- El proyecto retoma y fortalece algunos procesos ya iniciados con la red de promotoras, el bufete jurídico, el bufete psicosocial y desde una lógica orientada a un enfoque de derechos humanos, con componentes específicos dirigidos a titulares de derechos principalmente y con menor énfasis los titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones.
- La intervención estableció sinergia con el Instituto Centroamericano Jurídico y Político de la UPOLI, para la realización del diplomado superior para procuradoras laborales e investigaciones en el marco de las acciones del MEC.

APROPIACION, LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO

- La participación de las mujeres trabajadoras de las maquilas ha sido alta durante toda la intervención; los mecanismos para fomentar la participación a diferentes niveles han sido variados: coloquios, grupos de ayuda mutua, grupos participantes en formación (jóvenes trabajadoras, nuevas lideresas), procuradoras laborales, red de promotoras.
- Se constató también la apropiación tanto durante la ejecución como de los resultados del proyecto por parte de las mujeres trabajadoras de las maquilas.
- Las promotoras participaron directamente en la gestión y seguimiento de la intervención, sosteniendo la articulación de las acciones en los barrios y en las empresas de zona franca.
- Las mujeres participantes en los grupos de autoayuda, además de que son acompañadas para su recuperación emocional, se les va capacitando en temáticas acerca de generalidades de la violencia y estudio del perfil del agresor, perfil de una víctima, feminicidio, autoestima, resiliencia, violencia y sexualidad, mejor calidad de vida, mitos sobre la violencia, estrategias para salir de la violencia. A medida que aumentan su conocimiento y logran la recuperación emocional, también van fortaleciendo su proceso de empoderamiento.
- Una muestra de la población beneficiaria del proyecto, participó en el proceso evaluativo.
- Las mujeres que participaron en el proceso evaluativo, demandan que se continúe con el fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo y empoderamiento para actuar de manera protagónica en la negociación y gestión de sus derechos laborales, el derecho a una vida sin violencia y el cumplimiento de su acceso a la justicia en la demanda de sus derechos laborales.
- El contexto sociopolítico del año 2018 incidió en el debilitamiento de articulaciones ya establecidas, razón por la que se redujo la participación de otras instituciones durante la intervención.

ALINEAMIENTO

- Los procedimientos presupuestarios y administrativos de la intervención se adaptaron al establecido por el MEC.
- El proyecto se encuentra alineado con: (i) cuatro ejes del Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021 de Nicaragua: Derechos Laborales, Seguridad Social, Equidad de Género; Trabajo y Prosperidad y (ii) tres objetivos de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible: salud y bienestar (3), igualdad de género (5) y trabajo decente (8).
- La intervención no incluyó medidas específicas para fortalecer las capacidades institucionales del MEC.
- La transparencia con las mujeres trabajadoras de las maquilas, se ha garantizado por el MEC en cada uno de los espacios de participación a diferentes niveles; Anualmente se lleva a cabo la Asamblea General del MEC, en la cual además de la presentación y rendición de los Informes Institucionales Narrativos y Financieros para su aprobación, se discute de manera colectiva el desarrollo de las actividades y estrategias para los siguientes 12 meses; esto le ha hecho creíble durante los más de 25 años de trabajo con el sector de población de las maquilas y ha contribuido a fortalecer su base social.

DERECHOS HUMANOS

- El enfoque de derechos humanos es una transversal en el trabajo que realiza el MEC, lo que permitió que este enfoque se incluyese en todas las fases del ciclo de proyecto.
- Se contemplaron tanto los derechos individuales de las mujeres a vivir sin violencia, como los derechos laborales y su derecho colectivo a estar organizadas en un movimiento propio de mujeres.
- Desde un enfoque de derechos, una alternativa más eficaz de intervención es diseñar rutas de cambio relacionadas con cada uno de los titulares: de derecho, de obligaciones y de responsabilidades. El contexto nacional es desafiante para ello; no obstante, es oportuno en futuras intervenciones considerar indicadores de impacto o de efectividad en cada grupo de titulares. Durante la intervención, el acercamiento y sensibilización de los titulares de responsabilidades, se tradujo, en el inicio de procesos de formación en dos empresas en materia de género, violencia y discriminación, facilitados por el equipo del MEC. Esta dimensión de impacto positivo no previsto, podría haber sido mejor gestionada si desde la fase de diseño del proyecto, se contemplase una teoría de cambio por ejemplo, en esa dirección con metas diseñadas de acuerdo a la viabilidad según el contexto actual.

GENERO								
<ul style="list-style-type: none"> • El MEC desde sus orígenes es un movimiento de mujeres. Las mujeres son las protagonistas en el diseño, ejecución y monitoreo de todos los proyectos. • Los enfoques de género e interseccional permitieron que, desde la fase de diseño del proyecto, así como en la ejecución y monitoreo del mismo, se identificase el impacto diferenciado de la vulneración de derechos laborales que tienen las mujeres con relación a los hombres y la agudización de condiciones precarias en mujeres sin pareja conyugal que son víctimas de distintas violencias: física, psicológica, económica, patrimonial, etc. • El análisis de la situación, condición y posición de las mujeres, ha contribuido a identificar violaciones de derechos por razones de género tales como el acoso sexual en el ámbito del trabajo, muchas veces acompañado de amenazas de perder el empleo. • La transversalización de los enfoques de género e interseccional ha contribuido a generar un impacto en la transformación de las desigualdades por razones de género, mediante el desarrollo de capacidades de agencia de las mujeres, quienes han fortalecido o desarrollado su liderazgo y empoderamiento. 								
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL								
<ul style="list-style-type: none"> • La intervención no involucraba actividades específicas para defender la sostenibilidad ambiental; sin embargo, en congruencia con la política interna del MEC de realizar un uso adecuado de los recursos con los cuales se cuenta, se procuró generar una consciencia de manejo sostenible de los recursos disponibles. • Se favoreció el acopio y reciclaje de los residuos de papelería que se generaron durante las capacitaciones, así como también se hizo un uso racional de la energía eléctrica. • Durante el proceso evaluativo se constató el uso consciente de la papelería y materiales en los grupos de discusión y la racionalidad en la toma de decisiones del número de mujeres trabajadoras de las maquilas que participaron en los grupos de discusión. Se concluye que se contribuyó con acciones cotidianas, a la sostenibilidad ambiental en el entorno de las actividades derivadas del proyecto; en el sostenimiento del tejido organizativo y en las acciones de divulgación, promoción y defensa de los derechos laborales y derecho a vivir sin violencias. 								
DIVERSIDAD CULTURAL								
<ul style="list-style-type: none"> • La estrategia de intervención que se implementó, por el carácter inclusivo de su objetivo específico y resultados esperados, contribuyó al respeto del derecho de las personas trabajadoras de las maquilas sin discriminación alguna. • Se constató por los relatos de las promotoras de la zona franca y el equipo de los bufetes jurídico y psicosocial, que los beneficios del proyecto, en cuanto al acceso a la justicia y al conocimiento y ejercicio de derechos laborales, se brindaron sin exclusión alguna. • La polarización del país que se exacerbó a partir del inicio de la crisis sociopolítica en abril del 2018, incidió también en la polarización a lo interno de las promotoras. Sin embargo, el MEC ha continuado contribuyendo a que prevalezca la unidad como mujeres y como trabajadoras, sin separarse por convicciones partidarias. 								
GESTION ECONOMICA								
<ul style="list-style-type: none"> • La colaboración institucional del MEC que consistió en la disposición de equipos de oficina, comunicaciones y transporte; el equipo humano de trabajo organizativo que acompaña las demandas sociales y personal especializado en psicología y derecho, contribuyó a alcanzar los resultados esperados, con la optimización de los recursos disponibles incluyendo la disposición de las oficinas centrales y en las sedes departamentales. • En el período más intenso de la crisis sociopolítica, las acciones que estaban previstas a realizarse en los barrios tales como reuniones y capacitaciones con los grupos de ayuda mutua, se trasladaron a las oficinas centrales como medida de contingencia para el resguardo de la seguridad de las participantes. Las actividades se retrasaron un poco, mientras se organizaba la seguridad y dimensión logística, lo que no alteró el desempeño del proyecto ni incrementó el presupuesto aprobado. 								

Nivel de logro de los criterios de evaluación

CRITERIOS/ NIVEL DE CONSECUCCIÓN	PERTINENCIA	EFICIENCIA	EFICACIA	IMPACTO	VIABILIDAD	COHERENCIA	APROPIACIÓN	ALINEAMIENTO
ALTA								
MEDIA								
BAJA								

7. Enseñanzas obtenidas.

1. La dinámica propia de la defensoría de derechos laborales demanda intervenciones de más largo plazo; cuando la intervención se desarrolla con enfoque de género e interseccionalidad el desafío es mayor porque se busca romper con el paradigma de dominación predominante por razones de género.
2. Un aspecto que puede ser mejorable es el diseño de indicadores de resultados y no de procesos.
3. La profunda crisis socio-política en la que se encuentra sumida Nicaragua desde abril 2018, deja como enseñanza institucional al MEC, que es de vital importancia crear espacios para la gestión de riesgo en contextos de crisis similares.
4. Es de vital importancia el fortalecimiento del autocuidado tanto en el ámbito personal como colectivo. La salud de las y los integrantes del MEC ya puesta en riesgo por su labor de defensoría de derechos humanos, se ha deteriorado a partir de la aguda crisis sociopolítica en el país.
5. Las tecnologías de información y comunicación, se han constituido en un recurso alternativo efectivo, ante la dificultad de realización presencial de las sesiones de capacitación o charlas desarrolladas por la red de promotoras en los barrios.
6. Los hallazgos del estudio *Estado de situación de la violencia laboral y sus implicaciones de género en Nicaragua*, han llevado al MEC a concluir que se requiere hacer incidencia para la integración del enfoque de género en titulares de responsabilidades.
7. El MEC ha concluido que la divulgación de los derechos laborales a través de los medios de comunicación es efectiva y se ha constituido en una buena práctica. Las campañas de prevención de la violencia de género y la violencia laboral en los medios de comunicación, se caracterizan por la participación de las y los trabajadores en los medios de comunicación, denunciando la violación a sus derechos laborales y humanos.
8. El fortalecimiento de capacidades contribuye a su vez al fortalecimiento del tejido organizativo a través de las Promotoras y de las Procuradoras Laborales. Los diferentes procesos de formación y capacitación, les han dotado de herramientas para defender sus derechos y promover el conocimiento de los mismos en su entorno de relaciones laborales.

8. Recomendaciones de la evaluación

A ISCOD

1. Valorar la viabilidad de continuar la sociedad local con el MEC desde la perspectiva de intervenciones que vayan más allá de un año, en la dirección de comprometerse con un proceso a largo plazo de desarrollo organizativo.
2. Contribuir al fortalecimiento de capacidades institucionales del MEC para el diseño, desarrollo e implementación de estrategias de desarrollo orientadas a resultados.

Al MEC

3. Actualizar sus planes de contingencia a todos los niveles y en cada uno de los municipios de cobertura de sus acciones. De esta manera se podrá disponer de estrategias de afrontamiento de manera oportuna, adecuada y efectiva, que aseguren la respuesta rápida ante una crisis de seguridad o estados de emergencia que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones del MEC como fuera de éstas o que pudieran poner en riesgo la seguridad del tendido organizativo del MEC.

4. Considerar la inclusión en todos los proyectos, de una partida para el fortalecimiento de capacidades institucionales. No debe faltar el autocuidado. Los elementos necesarios para el bienestar de las personas que implementan los proyectos ha de ser tenido en cuenta desde la fase de identificación y diseño.
5. Fortalecer de manera intencionada, el aprovechamiento de las TICs en los procesos de divulgación de derechos laborales y derechos de las mujeres.
6. Hacer incidencia para la integración del enfoque de género en titulares de responsabilidades:
 - En la academia para su inclusión en la curricula de las carreras de las ciencias jurídicas y administrativas.
 - En el sector empresarial, para incentivar la responsabilidad social empresarial con enfoque de género
7. Fortalecer las alianzas con la red de amigos periodistas para desarrollar procesos de formación de periodistas especializados en derecho laboral.
8. Establecer coordinaciones con la UPOLI u otras universidades para ampliar los procesos de formación y en derecho laboral a nivel de técnicos medios o técnicos superiores en derechos humanos.

9. Plan de difusión

Para dar cumplimiento al objetivo de toda evaluación de fortalecer la adquisición de experiencia así como la rendición de cuentas; se plantea realizar una devolución de los resultados de la evaluación a una representación del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra y UPOLI, con el fin de que se realice una reflexión conjunta sobre las conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones, así como una validación del documento final, que debe recoger los aportes realizados por las personas participantes.

Con este fin se presenta en anexos una herramienta PPT de lectura rápida, que facilitará la devolución de los resultados, así como también la distribución entre las personas y organizaciones interesadas.

10. Equipo de trabajo

La evaluación final externa del proyecto “Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega. Nicaragua” fue realizada por la consultora Avanzia, quien delegó a una profesional nicaragüense, evaluadora de proyectos y acciones de cooperación internacional al desarrollo, con vasta experiencia en técnicas de investigación social.

11. Anexos

1. TR
2. Matriz de evaluación
3. Herramientas utilizadas
4. Participantes en la evaluación
5. Fotografías de participantes en las sesiones del proceso evaluativo
6. PPT devolución de resultados

ANEXOS

11. Anexos

11.1. Términos de Referencia para la prestación de servicios de Evaluación Final

I. INTRODUCCIÓN			
<p>El objetivo general de estos Términos de Referencia (TdR) es establecer el marco obligatorio de trabajo para afrontar la Evaluación de la intervención <u>“Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”</u> Los TdR recogen, pues, los contenidos de la prestación de servicios que la entidad ISCOD contratará como consecuencia de la concesión de subvención por parte del Gobierno del Principado de Asturias.</p>			
I.1. DATOS GENERALES DE LA INTERVENCIÓN			
ENTIDAD BENEFICIARIA	ISCOD		
NOMBRE DE LA INTERVENCIÓN	<u>“Generada una estrategia de sensibilización e incidencia política a favor de la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega de Nicaragua”</u>		
Nº. EXPTE GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	2017/223330	CÓDIGOS CAD/CRS	151 Gobierno y sociedad civil, general 15170 Organizaciones e instituciones de la igualdad de las mujeres
NORMATIVA REGULADORA DE LA SUBVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 24 de abril de 2014, de la Consejería de Bienestar Social y Vivienda, por la que se aprueban las bases reguladoras con destino a la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo, acción humanitaria y educación para el desarrollo y sensibilización (Boletín Oficial del Principado de Asturias número 108 de 12 de mayo de 2014) y Resolución de 20 de mayo de 2014, de la Consejería de Bienestar y Vivienda, por la que se rectifican errores advertidos en esta Resolución (Boletín Oficial del Principado de Asturias número 126 de 2 de junio de 2014), - Resolución de 3 de marzo de 2017 de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana por la que se aprueba la convocatoria pública de subvenciones para la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo y sensibilización para el año 2017 (extracto publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias número 63 de 17 de marzo de 2017), - Resolución de 30 de noviembre de 2017, de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, por la que se conceden y deniegan subvenciones para la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo y educación para el desarrollo y sensibilización para el año 2017 (Boletín Oficial del Principado de Asturias número 279 de 2 de diciembre de 2017) 		
PAÍS	Nicaragua	MUNICIPIOS	Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega
DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE GESTIONAR LA EVALUACIÓN EN LA ENTIDAD BENEFICIARIA			
Nombre y Apellidos	Jesús Tajada Corzán, Técnico del Departamento de Proyectos y Programas		
Teléfono	+34 913 879 285	Correo electrónico	jtajada@iscod.org
I.2. PROBLEMAS E INTERESES DE LA INTERVENCIÓN			
<p>Nicaragua actualmente tiene una población aproximada de 6.065.777 habitantes, siendo el 49,5% son hombres y el 50,5 % mujeres. La PEA hasta finales de 2013 era de 2.7 millones de personas, equivalente al 44.5% de la población total. Los hombres representan el 68.4% de la población ocupada, en relación a un 31.6% de mujeres; éstas se ubican mayoritariamente en las actividades de servicios comunales, sociales y personales: comercio, restaurantes, hoteles y en la industria manufacturera. El Censo registra que el 67.5% de la población económicamente inactiva (PEI) está constituida por mujeres. En la PEI no se incorpora la categoría de amas de casa, invisibilizando el trabajo reproductivo que realizan las mujeres en el hogar. Un estudio realizado por la OPS (Organización Panamericana de la Salud) en 2006 valora que, debido a las inequidades de género, las</p>			

mujeres llevan más la carga de la pobreza, exponiéndolas a diferentes formas de violencia y discriminación. Históricamente en Nicaragua hombres y mujeres no han tenido iguales derechos, ni oportunidades de posesión y uso individual de recursos para el desarrollo y la producción.

La cobertura del sistema educativo es una condición muy importante para que la población pueda acceder a mejores condiciones de vida. En Nicaragua el 55.8% de las trabajadoras presenta un nivel educativo de primaria incompleta, mientras un 23.2% tenía un nivel educativo de primaria completa (haciendo esto un 79% de la población con un nivel educativo que no sobre pasa la primaria). En el mercado de trabajo siempre las mujeres son desfavorecidas, por el perfil de estudios que presentan, y se observa que las mujeres jefas de hogar presentan menores porcentajes de educación que los hombres.

La división sexual del trabajo socialmente construida es el origen del problema que enfrentan las mujeres en todos los ámbitos, ya que la especialización de tareas que se asignan en función del sexo supone una distinta valoración social, económica y simbólica. Esto, además, incluye una dimensión temporal: tiempo de trabajo y tiempo liberado de trabajo que también tienen una concreción diferenciada entre hombres y mujeres.

En la década de los 90 se implementó el modelo de liberalización comercial y atracción de IED (inversión extranjera directa), logrando en noviembre de 2015 que en Nicaragua operen 49 zonas francas que reúnen a 175 empresas certificadas, a través de las cuales se exporta un total de US\$ 2.500 millones, representan una de las mayores áreas de inversión extranjera directa atrayendo un aproximado de US\$ 1.436 en inversión directa y se han convertido en una de las principales plazas de generación de trabajo, con 110.000 empleos. En el mercado de prendas de vestir es el país de la región que tiene muy bajos costos de mano de obra, lo cual es uno de los factores que impulsan el auge del sector. A pesar de que se ha incrementado un 167%, sigue representando los salarios más bajos.

Una de las características de la empresa de zona franca es la contratación sobre todo de mujeres jóvenes; actualmente – en Nicaragua – el 60% de esta fuerza laboral son mujeres; de este porcentaje, 89.2% de estas trabajadoras son menores de 35 años. El 75% son madres – en muchos casos solteras, jefas de hogar y con un promedio de 4 a 5 hijos, y con una escolaridad básica. Esta relación entre maquilas y mujeres es caracterizada por el trato injusto y en muchos casos, es un ciclo muy difícil de romper, ya que las mujeres trabajadoras de estas industrias no tienen otra posibilidad de empleo en el país¹.

La liberalización comercial² ha incrementado el empleo femenino en industrias intensivas en mano de obra, como es el caso del sector textil-vestuario, donde los estándares de salud y seguridad no siempre son respetados, los horarios de trabajo son extremadamente prolongados para lograr cumplir con las metas de producción impuestas y no existe derecho a la sindicalización, entre otros. También ha provocado un amplio deterioro en la calidad del empleo que se oferta en Nicaragua, violándose el derecho a un trabajo digno³.

En la mayoría de las empresas de zona franca las mujeres están ubicadas en las líneas de trabajo que tienen incentivos bajos y reciben una remuneración inferior a la de los hombres⁴, e incluso sus incentivos laborales son más bajos⁵. Normalmente salen más tarde y en algunas empresas no tienen facilidad de transporte y cuando se quedan después del trabajo no se les paga horas extra.

Además, esta actividad que se realiza no permite ejercitar la capacidad intelectual de las trabajadoras, por el contrario se hacen tareas parcializadas, monótonas, repetitivas (en algunos casos se presenta la realización de hasta 60.000 o más movimientos repetitivos diariamente), la adopción de posturas forzadas, vibración, manejo manual de cargas, altas metas de producción, campos electromagnéticos, uso indiscriminado de compuestos químicos, poca o nula autonomía de trabajo, supervisión estricta, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, además de altas metas de producción. Estas exigencias van a desencadenar mecanismos fisiológicos y psicofisiológicos que, mantenidos en el tiempo por meses o años, producen alteraciones en la salud física y mental de las mujeres.

Según estudio del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” realizado en las

1. “Estudio del impacto económico de la crisis económica 2008-2010 en las mujeres de las maquilas” Movimiento de Mujeres “María Elena Cuadra”, abril 2011.

2. 17avo. Coloquio MEC 2015 y Agenda de derechos laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas-MEC 2013

3. Impactos del DR-CAFTA en la región a cinco años de vigencia 2005-2011- Consolidado de Nicaragua FIDEG – 2011.

4. 17 avo. Coloquio MEC- 2015, Grupos focales con obreras de las zonas francas, Agenda de Derechos laborales de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica 2013.

5. 17 avo. Coloquio MEC – 2015 y Grupos focales con obreras de las zonas francas.

industrias maquiladoras de tabaco de la ciudad de Estelí, Nicaragua, todas las mujeres sufren violencia verbal. En la actualidad en la industria maquiladora se despiden por causa de embarazo, y las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que las demás, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer. Otro aspecto fundamental con respecto a la Seguridad Social y la protección a las mujeres está relacionado con las licencias remuneradas por maternidad, un derecho adquirido por ley en todos los países centroamericanos, sin embargo, este derecho a disponer de una licencia por maternidad remunerada no es respetado en la mayoría de las industrias maquiladoras por no registrar en tiempo y forma a las trabajadoras.

Las mujeres enfrentan maltrato verbal y psicológico en este ambiente laboral (gritos, amenazas) especialmente del personal de supervisión, en su mayoría hombres que se comportan con conductas machistas. El acoso sexual es una de las principales manifestaciones de poder que se experimenta en las empresas de zona franca, tanto del personal de supervisión así como de compañeros de labores. Según testimonios⁶ de trabajadoras de la zona franca, una práctica frecuente es seleccionar solamente a jóvenes y no mujeres mayores de 35 años, haciéndolo por razón de ser bonita o hermosa más que por su experiencia laboral. Así mismo reportan ser revisadas⁷ varias veces al día tales cuando entran a la empresa, cuando van y regresan de los baños, al salir y entrar de almorzar y cuando salen de la jornada laboral.

A pesar de que las mujeres laboran una mayor cantidad de horas, los ingresos no cubren sus necesidades básicas ni contribuyen a un mayor acceso a salud, educación, vivienda digna, alimentación adecuada, recreación necesaria, vestido y calzado.

Cuadro comparativo Canasta Básica y Salario Mínimo de la Zona Franca en los últimos 5 años			
Año	Canasta Básica de 53 productos (Córdobas)	Salario Mínimo Zona Franca (Córdobas)	% que cubre el salario M de la Canasta B
2010	9,002.50	2,421.95	26.8
2012	10,844.80	3,370.91	31.46
2014	12,249.00	3,851.35	31.1
2015	12,364.45	4,062.80	32.8
2016	12,445.02	4,680.24	37.60
2017	12,452.78	5,044.69	40.50

Fuente :INIDE-BCN

Existe una difícil situación laboral en las zonas francas y ello ha sido reconocido a nivel nacional tanto por autoridades del Ministerio del Trabajo como de organizaciones sociales que promueven el respeto de los derechos; esta situación es influenciada por diversos factores, entre ellos: complejas cadenas de producción, competencia desleal entre los países en cuanto a su oferta, de hecho o de derecho, sobre la flexibilización laboral de normas laborales en las legislaciones nacionales, y las supuestas dificultades de los gobiernos para exigir la aplicación de los derechos laborales fundamentales. Entre los derechos vulnerados se mencionan:

6. En empresas como las coreanas nos ponen en fila y las escogen por la edad, cuando vamos a buscar trabajo. En esta empresa hay mucha discriminación a las mujeres embarazadas y hay violencia laboral. La edad está perjudicando mucho, porque a partir de los 30 años ya no te dan trabajo, únicamente cuando tienen cara y cuerpo bonito.

7. Los guardas de seguridad son los que más nos violentan sexualmente hay mucho manoseo, nos tocan nuestras partes íntimas esto es parejo a hombres y mujeres”. Grupo focal con obreras de zonas francas.

(i) Derecho a organizarse y a la negociación. Menos del 10% de los trabajadores de la zona franca están afiliados al sindicato como tal. Los empleadores en la zona franca han opuesto una fuerte resistencia a los esfuerzos dirigidos a organizar sindicatos⁸.

(ii) Condiciones de salud e higiene laboral; es una realidad comprobada que la débil aplicación de la legislación laboral y la falta de inspecciones del trabajo han generado la transgresión de la legislación sobre salud y seguridad existente a nivel del país. Un estudio⁹ preparado por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra revela que “aunque las prácticas sobre higiene y seguridad ocupacional en las industrias de zonas francas en el país han mejorado considerablemente, no existe un comportamiento estándar de las norma legales en el país”. De igual manera, el estudio mostró que no todos los trabajadores tienen conocimiento de los deberes y derechos laborales expresados en el Código del Trabajo de Nicaragua, de tal manera que la exigencia sobre las normas de higiene y seguridad están ligados al desconocimiento legal de la aplicación de las mismas y al temor de demandarlas para evitar el despido.

En 2012, después de un período de lucha, incidencia y propuesta de las organizaciones de mujeres y feministas de Nicaragua, se aprueba la Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, Código Penal, con la que se pretende atacar de raíz el grave problema de la violencia de género existente en Nicaragua. Entre los puntos más relevantes de esta ley se destaca la tipificación y penalización de nuevos delitos, como por ejemplo el femicidio, así como de toda forma de violencia, incluyendo la física, psicológica, sexual, patrimonial y económica, la violencia en el ejercicio de la función pública, laboral y misoginia, entre otros. La aprobación de la nueva ley está acompañada por una reforma al Código Procesal Penal (Ley 641) en cuanto a penas y sanciones de estos delitos¹⁰.

I.3. RESUMEN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

En el Anexo de los TdR se incluye la Matriz de Planificación.

El proyecto propone una estrategia de sensibilización e incidencia política para la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras de las maquilas en los municipios de Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega, en Nicaragua, municipios con mayor presencia de zonas francas.

Para ello, la intervención abordará cuatro resultados de desarrollo. En primer lugar, se realizará seguimiento a las políticas gubernamentales y empresariales relacionadas con el derecho a la salud y la seguridad social y se realizará incidencia para el cumplimiento de la legislación. El segundo resultado se centrará en la formación jurídica y de liderazgo para fortalecer las capacidades de negociación sobre las condiciones laborales de las maquiladoras. El tercer resultado ofrece asistencia jurídica para el goce efectivo de derechos laborales y del derecho a una vida libre de violencias de las mujeres. El último resultado ofrece apoyo psicológico para fortalecer la capacidad de autocuidado y defensa de derechos frente a las violencias de género.

II. OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

II. 1. OBJETIVO Y PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

El objetivo general de la evaluación es emitir un juicio acerca del éxito de la intervención, siendo la valoración de los resultados e impactos su principal cometido.

Adicionalmente, y no menos importante, la evaluación debe servir de herramienta de aprendizaje relevante para conocer el funcionamiento, los resultados y los efectos de la intervención de forma que se puedan orientar futuras acciones y debe permitir la rendición de cuentas a todos los agentes relevantes de la intervención, tanto en el país donante como, principalmente, en el país socio.

8. Informe de país sobre los derechos humanos emitido por la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Asuntos Laborales, el 28 de febrero del 2005.

9. Diagnóstico Actitudes y Prácticas de Salud y Seguridad Laboral en las empresas maquiladoras de Nicaragua, período 2003-2004 (Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra / MEC).

10 <http://singenerodedudas.com/Archivos/1458/ley-integral-contra-la-violencia-hacia-las-mujeres-en-nicaragua>

II. 2. ENTIDADES RELEVANTES DE LA EVALUACIÓN

NOMBRE ENTIDAD	ROL Y USO ESPERADO DE LA EVALUACIÓN
Entidad beneficiaria de la subvención	ISCOD
Entidad encargada de la ejecución	ISCOD
Contraparte/s	Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas "María Elena Cuadra" (MEC)
Instituciones implicadas en el diseño y desarrollo de la intervención	ISCOD-MEC-POBLACIÓN BEBECIARIA
Personas destinatarias de la intervención	<p>Beneficiarios directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres: 1.310 - Hombres: 145 - Total: 1.455 <p>Beneficiarios indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres: 20.000 - Hombres: 10.000 - Total: 30.000 <p>La elección como grupo meta de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora nicaragüense se debe a la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran por motivos que ya han sido expuestos en el presente documento.</p> <p>Los criterios de selección de la población beneficiaria son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser trabajadora de las zonas francas del sector de textil, tabaco, arneses y manicera. - Ser mujer pobladora de los 5 municipios (Managua, Ciudad Sandino, Tipitapa, Estelí y Chinandega) - Las participantes de los talleres de capacitación, son mujeres trabajadoras de las zonas francas que no conocen sus derechos, ni los procedimientos jurídicos para hacerlos cumplir. - - Líderesas de las zonas francas sensibilizadas en la defensa de los derechos de las mujeres, con gran trayectoria en la organización y acompañamiento a otras mujeres para exigir el cumplimiento de sus derechos, que a través del diplomado, replicarán sus conocimientos y actuarán en favor del derecho de las mujeres.

III. CUESTIONES A LAS QUE PRETENDE RESPONDER LA EVALUACIÓN: CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Según el CAD de la OCDE (2010, p. 12), la evaluación del desarrollo "[...] es una valoración sistemática y objetiva de una intervención para el desarrollo en curso o ya concluida, de su concepción, su puesta en práctica y sus resultados. En el contexto del desarrollo, por evaluación se entiende la determinación del valor o importancia de una intervención de esta naturaleza".

Existen diferentes tipos de evaluaciones según el contenido de las mismas, según los actores que la promueven según quiénes las realizan (autoevaluaciones, externas o mixtas) o según el momento en que se realizan. ISCOD ha optado por realizar una evaluación de diseño, resultados e impacto, pero también de procesos, poniendo énfasis en el desarrollo del proyecto, las relaciones entre personas e instituciones involucradas, la toma de decisiones, la idoneidad de los instrumentos y procedimientos y las experiencias vividas en torno a toda la intervención.

La evaluación deberá verificar el cumplimiento de los criterios de calidad de la cooperación internacionalmente

aceptados a través de la respuesta, como mínimo, de las siguientes cuestiones:

- **Pertinencia, o adecuación de la intervención al contexto:**
 - ¿Se corresponde la intervención con las prioridades y necesidades de la población beneficiaria?
 - ¿Han cambiado las prioridades de la población beneficiaria desde la definición de la intervención? En caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?
 - ¿Han cambiado las prioridades de desarrollo del país o área de influencia?
- **Eficiencia, o asignación óptima de los recursos del proyecto:**
 - ¿Se han respetado los presupuestos previstos y aprobados en el proyecto?
 - En caso de haber habido modificaciones, accidentales o sustanciales, en el presupuesto ¿estaban éstas suficientemente justificadas?
 - ¿En qué medida la colaboración institucional y los mecanismos de gestión articulados han contribuido a alcanzar los resultados de la intervención?
- **Eficacia, o grado de consecución de los objetivos:**
 - ¿Se han alcanzado todos los resultados previstos en la intervención?, ¿Y su objetivo específico?
 - ¿Se han logrado otros efectos no previstos?
 - ¿Han encontrado dificultades los destinatarios para acceder a las actividades de la intervención?
- **Impacto, o efectos de la intervención:**
 - ¿Ha contribuido la intervención a alcanzar el objetivo general?
 - ¿Se ha logrado un impacto positivo sobre las beneficiarias y beneficiarios directos?
 - ¿Se han producido impactos positivos no previstos sobre la población beneficiaria?
 - ¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre la población beneficiaria?
- **Viabilidad, o sostenibilidad futura de la intervención:**
 - ¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez retirada la ayuda externa?
 - ¿Se han generado los recursos para el mantenimiento de las actividades?
 - ¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad institucional?
 - ¿Se ha beneficiado a los colectivos más vulnerables?
 - ¿Se ha promovido un progreso tecnológicamente adecuado?
- **Coherencia, o idoneidad de la estructura interna de la intervención y su complementariedad con otras intervenciones**
 - ¿Se corresponden los problemas identificados con los objetivos propuestos?
 - ¿Se ha definido correctamente la estructura de objetivos, resultados y actividades de la intervención?
 - ¿Son adecuadas las actividades programadas para lograr los objetivos de la intervención?
 - ¿Complementa la intervención a otras estrategias o programas aplicados en el mismo sector y territorio? ¿Por qué actores?
 - ¿Ha aprovechado esta intervención sinergias con otras estrategias?
- **Apropiación, o liderazgo y empoderamiento:**
 - ¿En qué medida ha participado la población beneficiaria en el diseño de la intervención? ¿Y las instituciones locales?
 - ¿En qué medida ha participado la población beneficiaria en la gestión de la intervención? ¿Y las instituciones locales?
 - ¿En qué medida ha participado la población beneficiaria en el seguimiento de la intervención? ¿Y las instituciones locales?
 - ¿En qué medida ha participado la población beneficiaria en la evaluación de la intervención? ¿Y las instituciones locales?
- **Alineamiento, o vinculación del proyecto a estrategias y procedimientos locales:**
 - ¿Se adaptan los procedimientos presupuestarios y administrativos de la intervención a los de las instituciones locales?
 - ¿Se han tenido en cuenta las estrategias y programas de desarrollo del país socio?
 - ¿La intervención incluye medidas específicas para fortalecer las capacidades de las instituciones locales? ¿Se ha logrado?
 - ¿En qué medida las entidades ejecutoras y receptoras de la subvención han sido transparentes con las instituciones y las y los beneficiarios?

