

## EVALUACIÓN FINAL EXTERNA

---

### **Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez**

---

**Nº de Exp.:** SOLPCD/2017/0065

**Entidad:** Assemblée de Cooperació per la Pau

---

**Dialòguia**  
Consultoría Social

Mayo, 2021

**Informe de evaluación final del proyecto:**

**Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez**

**DIALÒGUIA Consultoría Social, SL**

C/ Pare Melià, 11

12600 LA VALL D'UIXÓ

Tel.: 629-524317

[www.dialoguia.es](http://www.dialoguia.es)

Email: [info@dialoguia.es](mailto:info@dialoguia.es)

**Equipo evaluador:**

Isidro Clemente

Zied Boussen

Nour Kaabi

## Listado de siglas y acrónimos

ACPP	Asamblea de Cooperación por la Paz
AFTURD	Asociación de Mujeres Tunecinas para La Investigación y el Desarrollo
AIPHyC	Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y los Cuidados
ARP	Asamblea de Representantes del Pueblo
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates
CAD	Comité de Ayuda al desarrollo de la OCDE
DESC	Derechos Económicos Sociales y Culturales
DGCID	Dirección General de Cooperación Internacional al Desarrollo
EML	Enfoque de Marco Lógico
EpCG	Educación para la Ciudadanía Global
ESS	Economía Social y Solidaria
FdV	Fuentes de Verificación
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
GVA	Generalitat Valenciana
IACE	Instituto Árabe de Empresarios
MedTOWN	Coproducción de políticas sociales con acto-res de economía social y solidaria (ESS) para luchar con-tra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social
MML	Matriz de Marco Lógico
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional de Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organización de la Sociedad Civil
OTC	Oficina Técnica de Cooperación de la Agencia Española
PDCV	Plan Director de la Cooperación Valenciana
TdR	Términos de Referencia
TND	Dinar tunecino
UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo

## Índice de Cuadros

Cuadro 1. Actores involucrados en la evaluación.....	14
Cuadro 2. Modificaciones de presupuesto presentadas y autorizadas.....	18
Cuadro 3. Destinatarias de la acción .....	18
Cuadro 4. Operatividad del análisis según dimensiones .....	23
Cuadro 5. Relación del trabajo de campo realizado según instrumento de investigación .....	25
Cuadro 6. Contribución del proyecto al IV PDCV .....	40
Cuadro 7. Formaciones a empleadas domésticas y de cuidados.....	46
Cuadro 8. Formación a mujeres que participaron de la constitución de la cooperativa	51
Cuadro 9. Adecuación de la ejecución presupuestaria respecto de los límites marcados por la Orden de Bases .....	65
Cuadro 10. Grado de adecuación del presupuesto inicial respecto al ejecutado.....	66
Cuadro 11. Formaciones realizadas a afiliadas y simpatizantes de la UGTT .....	69

## Índice ilustraciones

Ilustración 1. Problemática identificada que justifica la intervención.....	31
Ilustración 2. Marco general para la identificación del proyecto .....	32
Ilustración 3. Criterios para la selección de alternativas.....	33
Ilustración 4. Cadena de objetivos y resultados del proyecto .....	34
Ilustración 5. Objetivo General del IV Plan Director de la Cooperación Valenciana ....	39

## CONTENIDOS

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO.....</b>	<b>23</b>
<b>3. CODICIONANTES Y LÍMITES DEL ESTUDIO .....</b>	<b>28</b>
<b>4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS .....</b>	<b>30</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>91</b>
<b>6. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>7. LECCIONES APRENDIDAS .....</b>	<b>105</b>
<b>Anexos en formato digital .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1. Teoría del cambio del proyecto.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 2. Modificaciones presupuestarias.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 3. Matriz de Marco Lógico reconstruida.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 4. Trabajo de campo realizado .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 5. Evaluación actividades R3 .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 6. Cronograma ejecutado .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 7. Detalle de las formaciones R3.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 8. Documentación consultada y fuentes secundarias .....</b>	<b>107</b>

# RESUMEN EJECUTIVO

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo corresponde a la una evaluación final del proyecto “Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez”, impulsado por Asamblea de Cooperació per la Pau, y cofinanciado por la Generalitat Valenciana, en su convocatoria del año 2017 de subvenciones a ONGD, para la cofinanciación de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo a ejecutar en países y poblaciones estructuralmente empobrecidos.

Se trata de una **evaluación final** de carácter **externo**, cuyo **propósito** es el de obtener una mirada externa sobre el proceso llevado a cabo por Asamblea de Cooperación por la Paz junto con las tres socias locales (UGTT, AFTURD y la ATFD), de manera que las conclusiones, recomendaciones y lecciones que se extraigan permitan la mejora del propio proyecto en la siguiente fase.

El **proyecto** que se evalúa pretende mejorar las condiciones laborales y de vida digna de un grupo de población particularmente desprotegido, las trabajadoras domésticas y los cuidados de Túnez, en concreto de la zona del Grand Tunis.

El primer componente del proyecto pretende fortalecer institucionalmente al Sindicato UGTT en un doble eje: por un lado, a través de la creación de una línea de acción de apoyo al colectivo de titulares de derechos, se trata del comité sectorial de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados; por otro lado se pretende incorporar de manera paulatina medidas de igualdad de género en el marco la estructura confederal de la UGTT, que permita además la participación y representatividad de las mujeres a través de sus órganos de dirección.

El segundo componente se apoya en la realización de una investigación sobre el estado de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras de hogar y los cuidados. A partir de la investigación, y a través de una acción de sensibilización e incidencia se pretende reforzar la propuesta de ratificación del Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico, 2011 (núm.189).

Otro componente es la puesta en marcha de una empresa social para la promoción de empleo digno formada por mujeres del sector doméstico, con el objetivo de promover un modelo visible en el marco de otras iniciativas de cooperación y asociación de mujeres que trabajan en un sector laboral similar.

Finalmente, se incorporan acciones de sensibilización, intercambio y formación a través de un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género, con el objeto de promover los derechos básicos de primera y segunda generación de las titulares de derechos.

El proyecto se inició el 11 de junio de 2018 con una duración prevista inicialmente de 16 meses, y finalmente ha sido de 28 meses, hasta el 10 de octubre de 2020; se han realizado dos solicitudes de ampliación de plazo y además se amplió de oficio el plazo cuatro meses mediante la RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2020 de la DGCIS como consecuencia del estado de alarma decretado para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

El **enfoque metodológico** que se ha aplicado en la evaluación tiene un carácter cualitativo en base a las entrevistas y grupos focales, y es completado con la recopilación y análisis de información de tipo cuantitativa generada a lo largo de la intervención.

Por instrumentos utilizados, la muestra ha sido la siguiente:

Instrumento	Actores	Muestra
<b>Entrevista</b>	Mujeres cooperativistas trabajadoras del hogar y los cuidados	2
	UGTT	1
	AFTURD	1
	ATFD	1
	ACPP	3
<b>Grupos focales</b>	Mujeres integrantes de la cooperativa	4
	Comité sectorial de la UGTT de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados	9

Los criterios de la evaluación, organizados según dimensiones, son los siguientes:

**Diseño y estructura:**

- ✓ Coherencia
- ✓ Pertinencia



**Procesos:**

- ✓ Apropiación
- ✓ Eficiencia

**Resultados:**

- ✓ Eficacia
- ✓ Impacto
- ✓ Sostenibilidad

En cuanto a los principales **hallazgos** y **recomendaciones** que hemos obtenido destacamos:

- ✓ La coherencia del proyecto respecto a las estrategias y experiencias de las contrapartes locales, tanto respecto a la población meta, la temática y la propia acción del proyecto, lo que permitía, a priori, aprovechar las sinergias entre las socias.
- ✓ La combinación de formación técnica con acciones de apoyo psicosocial se valora positivamente y ajustada a las características del colectivo con el que se trabaja.
- ✓ Los procesos de formación de la cooperativa no han contado con un componente de acompañamiento que permitiese, o facilitase, la apropiación por parte de las titulares de derechos de la idea de emprendimiento. Este componente si que está previsto en la siguiente fase.
- ✓ El proyecto, con una duración prevista inicialmente de 16 meses, se ha alargado hasta los 28 meses, lo cual supone en términos porcentuales un incremento del 75 por ciento, con consecuencias sobre la eficiencia, y por tanto en costes que ACPP ha tenido que asumir en gran parte: las socias locales no habrían asumido estos costes de una manera tan importante.
- ✓ ACPP se ha sabido adaptar, no sin altos costes, a la complejidad de las situaciones vividas, en especial por la propia dinámica de las socias, y por la pandemia que afectó a la fase última de su ejecución, así como por lo limitado del presupuesto para la coordinación en sede y expatriada.

- ✓ No existen evidencias sobre la capacidad del Comité respecto a la adopción de un enfoque de género en la comunicación; no obstante, hay que señalar que el plan de igualdad se estableció en los últimos meses del proyecto, por lo que no existe una perspectiva temporal para medir este efecto.
- ✓ La cooperativa de servicios domésticos a domicilio se constituyó, está equipada, pero no opera en el momento de la evaluación, aunque está prevista su reactivación y acompañamiento en la siguiente fase que comienza en junio de 2021.
- ✓ El proyecto claramente ha contribuido al incremento de la autoestima y confianza de las titulares de derechos, así como el liderazgo en el ámbito personal y profesional.

Otro efecto relevante del proyecto ha sido su contribución al conocimiento mutuo y entendimiento entre las trabajadoras del hogar tunecinas y las migrantes que ha participado.

- ✓ Utilizar estrategias que lleven al compromiso y la apropiación del proyecto de manera conjunta por parte de las organizaciones socias; para ello se debe fomentar la implicación en todas las fases.
- ✓ En la medida de lo posible, fomentar la participación de las titulares de derechos, con especial referencia en la fase de diagnóstico, lo cual contribuye a asegurar la apropiación del proyecto; lo anterior es especialmente relevante en el caso de la creación y el impulso de la cooperativa.
- ✓ Para facilitar la gestión de una intervención de la magnitud de la que se evalúa, barajar la posibilidad de establecer proyectos diferentes según componentes, y trabajar con las entidades locales de manera individual según proyecto.
- ✓ De acuerdo al objetivo transversal de la Estrategia País 2019 – 2021 de ACPP sobre la creación de espacios de intercambio y reflexión entre las administraciones públicas y las organizaciones sociales, indagar respecto a la posibilidad de que haya una implicación, o al menos un conocimiento, por parte de ministerios que están relacionados con la temática que se aborda, como puede ser el Ministerio de la Mujer, Familia y Ancianos, Ministerio de Asuntos Sociales o Ministerio Empleo y Formación Profesional.

- ✓ Establecer un plan de acción para continuar potenciando el Comité Sectorial de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, con el propósito de contribuir a mejorar el acceso a un empleo decente.
- ✓ Se recomienda establecer un plan de trabajo conjunto ACPP - UGTT para impulsar algunos aspectos puntuales del plan estratégico de la UGTT para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas y los cuidados, elaborado en el marco del proyecto.
- ✓ Completar las acciones formativas con la alfabetización dado que, según el estudio realizado, el 35 por ciento no saben leer ni escribir.
- ✓ Mantener el componente de apoyo psicosocial en cualquier intervención de este tipo.
- ✓ En todas las formaciones se debe entregar el material didáctico a las participantes.
- ✓ Ver la posibilidad de emitir certificado sobre las formaciones.
- ✓ El hecho de que muchas de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados cuenten con un nivel elevado de formación, constituye un elemento a tener en cuenta para diseñar estrategias de apoyo al emprendimiento que debería explorarse.
- ✓ La opción de continuar con el impulso de la cooperativa requiere que al inicio de la siguiente fase se realicen acciones de reflexión junto a las mujeres socias.
- ✓ Entre los temas a tratar deberán estar el enfoque y alcance de los servicios, o la estrategia para conseguir cumplir su misión, todo ello a través de un proceso transparente y con el propósito de que se produzca una apropiación efectiva de la organización por parte de las socias.
- ✓ Reflexionar sobre la posibilidad de sensibilizar al hombre respecto a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados en el marco de un proyecto de estas características, e incidir sobre esta cuestión en las acciones de sensibilización de la sociedad.

# LA EVALUACIÓN

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Estructura de la documentación presentada

---

El presente Informe de Evaluación se estructura en las siguientes partes:

El primer capítulo establece el marco y alcance de la evaluación, así como la descripción del Plan que se evalúa.

El segundo bloque tiene que ver con el marco teórico y metodológico que se ha utilizado en el desarrollo de la evaluación, así como el alcance de la investigación.

En el siguiente apartado se indican los condicionantes y límites que nos hemos encontrado a la hora de realizar el trabajo.

El cuarto apartado muestra los hallazgos organizados según criterios agrupados por las dimensiones del estudio:

### **Diseño y estructura:**

- ✓ Coherencia
- ✓ Pertinencia

### **Procesos:**

- ✓ Apropiación
- ✓ Eficiencia

### **Resultados:**

- ✓ Eficacia
- ✓ Impacto
- ✓ Sostenibilidad

Y finalmente presentamos las conclusiones (5) organizadas igualmente según las dimensiones, las recomendaciones (6) que se han organizado de acuerdo a

los resultados esperados de la actuación según la Teoría del Cambio identificada, y en la última parte (7) incluimos las lecciones aprendidas.

Acompañan al estudio diversos anexos que se entregan en formato digital.

## 1.2. Marco de la evaluación y objetivos

La presente evaluación se realiza en el marco de la ORDEN 3/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de cooperación al desarrollo, en cuyo Artículo 64 se indica que será preceptiva la realización de una evaluación final para el cierre del proyecto, la cual ha de formar parte del expediente de justificación.

La evaluación se ha llevado a cabo de acuerdo a la “Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos financiados por la Generalitat Valenciana en el ámbito de la cooperación al desarrollo”

Los actores involucrados en la evaluación según titulares se identifican en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Actores involucrados en la evaluación**

Titulares	Actores
<b>Titulares de Derechos</b>	UGTT: Comité sindical sectorial de trabajadoras del hogar Mujeres integrantes de la Cooperativa Mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados
<b>Titulares de Responsabilidades</b>	ACPP Responsable técnica Valencia ACPP coordinadora de Magreb ACPP Rocío Rosa (expatriada) UGTT AFTURD ATFD

De acuerdo a los TdR, objetivo general de la evaluación es el de obtener una mirada externa sobre el proceso llevado a cabo por Asamblea de Cooperación por la Paz junto con las tres socias locales (UGTT, AFTURD y la ATFD), en el marco de la cooperación internacional al desarrollo en Túnez, analizando el trabajo desarrollado para dignificar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y de los cuidados en este país del Magreb.

La evaluación debe aportar una visión externa y objetiva de los procesos del proyecto de tal modo que se puedan extraer conclusiones, recomendaciones y lecciones que permitan la mejora del propio proyecto en la siguiente fase.

Se señala que la evaluación debe analizar:

- ✓ La coherencia entre el diseño de las actividades, resultados y objetivos propuestos y las acciones ejecutadas.
- ✓ La coherencia del proyecto en relación a las estrategias de cooperación en Túnez y al Plan Estratégico de la propia entidad, así como con las estrategias autonómicas y nacionales y la incorporación de los enfoques de género y DD.HH.
- ✓ La coherencia con la línea de base levantada al inicio de la ejecución del proyecto y su implementación.
- ✓ La orientación de los procesos llevados a cabo hacia la Agenda 2030.
- ✓ La pertinencia de la intervención en el contexto seleccionado.
- ✓ El grado de implantación de la población participante en las acciones ejecutadas, además de otros actores involucrados.
- ✓ La valoración de la gestión operativa del proyecto llevada a cabo por el equipo de ACPP.
- ✓ La identificación y análisis de los problemas o limitantes, tanto normativos como operativos, que obstaculizan la gestión del proyecto, así como las fortalezas y buenas prácticas que mejoran la capacidad de gestión del mismo.

### 1.3. Descripción del objeto de evaluación

---

El proyecto que se evalúa está cofinanciado por la GVA en su convocatoria del año 2017 de subvenciones a ONGD para la cofinanciación de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo<sup>1</sup>.

Se trata de un proyecto que pretende mejorar las condiciones laborales y de vida digna de un grupo de población particularmente desprotegido, las trabajadoras domésticas y los cuidados de Túnez (ver Anexo 1 sobre la Teoría del Cambio de la intervención). Hay que señalar que este colectivo constituye una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables.

El primer componente del proyecto pretende fortalecer institucionalmente al Sindicato UGTT en un doble eje: por un lado, a través de la creación de una línea de acción de apoyo al colectivo de titulares de derechos, se trata del comité sectorial de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados; por otro lado se pretende incorporar de manera paulatina medidas de igualdad de género en el marco la estructura confederal de la UGTT, que permita además la participación y representatividad de las mujeres a través de sus órganos de dirección.

El segundo componente se apoya en la realización de una investigación sobre el estado de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras de hogar y los cuidados. A partir de la investigación, y a través de una acción de sensibilización e incidencia se pretende reforzar la propuesta de ratificación del Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico, 2011 (núm.189).

Otro componente de la intervención es la puesta en marcha de una empresa social para la promoción de empleo digno formada por mujeres del sector doméstico, con el objetivo de promover un modelo visible en el marco de otras iniciativas de cooperación y asociación de mujeres que trabajan en un sector laboral similar.

---

<sup>1</sup> RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2017, de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la que se convocan para el año 2017 subvenciones a organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD), para la financiación de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo a ejecutar en países y poblaciones estructuralmente empobrecidos



Finalmente, se incorporan acciones de sensibilización, intercambio y formación a través de un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género, con el objeto de promover los derechos básicos de primera y segunda generación de las mujeres titulares de derechos.

#### 1.4. Localización y período de ejecución del proyecto

---

El proyecto se inició el 11 de junio de 2018 con una duración prevista inicialmente de 16 meses, y finalmente ha sido de 28 meses, hasta el 10 de octubre de 2020.

Se han solicitado y concedido las siguientes modificaciones de plazo:

1. Entrega del estudio de línea de base. Fecha: 6 de agosto de 2018. Plazo de ampliación: 2 meses.
2. Ampliación de plazo de ejecución del proyecto en 6 meses<sup>2</sup>. Fecha de resuelvo: 22 de mayo de 2019.
3. Ampliación del plazo de ejecución del proyecto. Se solicitó por tres meses, pero finalmente se concedieron dos debido a que ya se habían concedido 6 meses, y el máximo que se puede prolongar este proyecto es de 8 meses<sup>3</sup>.

Durante el período de ejecución del año 2020, la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, dictó la RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2020, por la cual ampliaban de oficio, hasta un máximo de 4 meses, el plazo de ejecución de los proyectos financiados por la Dirección General de Cooperación Internacional para el Desarrollo como consecuencia del estado de alarma decretado para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19. Por ello, la ejecución ha finalizado el 10 de octubre de 2020.

En cuanto a las modificaciones de presupuesto con fondos de la GVA, estas han sido 2 según se indican en el siguiente cuadro, aunque hay que señalar que la entidad ha asumido una parte del gasto de la realización del informe de línea de base que superó lo inicialmente previsto.

---

<sup>2</sup> Orden de Bases establece en su Artículo 49 punto 4, que para proyectos cuya duración es superior a 12 meses, que cuando se supere los seis meses debe haber una autorización previa

<sup>3</sup> Artículo. 32.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas determina que: "La Administración, salvo precepto en contrario, podrá conceder de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos, que no exceda de la mitad de los mismos.."

En el Anexo2 se encuentra el presupuesto de acuerdo a las modificaciones solicitadas y aprobadas.

### Cuadro 2. Modificaciones de presupuesto presentadas y autorizadas

Tipo de modificación	Fecha	Nº de Registro
Modificación no sustancial del presupuesto	12 de diciembre de 2019	GVRTE/2019/814725
Modificación sustancial del presupuesto	27 de junio de 2020	GVRTE/2020/964218

Hay que señalar que el proyecto se formuló con un presupuesto solicitado a la GVA de 271.396,49 €, pero tras la evaluación ex ante la subvención finalmente concedida ascendió a 262.942,51 €, por lo que se tuvo que reformular.

La intervención se ha llevado a cabo en el llamado Grand Tunis, que corresponde al área metropolitana de la capital, la más grande del país<sup>4</sup>; administrativamente está formada por los siguientes Gobernados: Tunis, Ben Arous, Ariana y Manouba.

Una de las actividades se ha ejecutado en la Comunitat Valenciana<sup>5</sup>.

## 1.5. Colectivos destinatarios

En el siguiente cuadro se indican las destinatarias previstas inicialmente por el proyecto, y las finales que hemos contabilizado de acuerdo a las bases de datos proporcionadas por ACPP.

### Cuadro 3. Destinatarias de la acción

	Previstas	Finales
Mujeres profesionales del hogar y los cuidados	38	40
Jóvenes de Cité Hlel	8 (50% chicos/as)	11 (6 chicos y 5 chicas)

<sup>4</sup> 2.643.695 habitantes

<sup>5</sup> Actividad 1.6 - Intercambio internacional en la Comunidad Valenciana con la UGT y la Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas

Mujeres de la UGTT integrantes del Comité sectorial		7
Mujeres representantes de OSC y expertas		80
Intercambio en Valencia (A1.6)		3

El proyecto señala que participarán 30 profesionales del hogar y los cuidados en la formación, y que estas mismas mujeres constituirían la empresa social, las otras 8 mujeres corresponde a las que han participado en el trabajo de campo de la investigación – acción (A 2.3); no obstante, hemos contabilizado que se ha formado a un total de 32 personas<sup>6</sup>.

Existen dos colectivos que a nuestro entender también forman parte de las personas destinatarias de la acción, pero que el proyecto original no las contemplaba, nos referimos a las categorías que están sombreadas en el cuadro anterior.

Así, en la formación llevada a cabo en el proceso de constitución del Comité Sectorial de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, han participado 24 mujeres afiliadas y simpatizantes de la UGTT, y finalmente integran el comité 7 de estas mujeres.

Por lo que se refiere a la actividad de Socialización de los resultados de la Investigación (A 2.5), pensamos que igualmente las personas que participaron en dicho seminario han de considerarse como beneficiarias directas.

En el viaje de intercambio a Valencia participaron un total de 3 personas, de las cuales 2 pertenecen al comité sectorial ya mencionado, y la otra es una representante de la UGTT.

Las personas beneficiarias indirectas, según el documento – proyecto, se sitúa en las 8.250.

---

<sup>6</sup> No en todas las especialidades según se aprecia en las FdV

## 1.6. Los objetivos, resultados y actividades del proyecto

---

### OBJETIVO GENERAL

Contribuir a garantizar los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas del área del Grand Tunis, Túnez.

### OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar el acceso al empleo decente, con perspectiva de género, de 30 mujeres del sector doméstico en el área del Grand Tunis, Túnez.

### RESULTADO 1

Al mes 14 de ejecución del proyecto, se habrá promovido la creación, organización y puesta en funcionamiento de una estructura especializada, en el sindicato UGTT, para el apoyo a la categoría de trabajadoras domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.

### RESULTADO 2

Al mes 15 de ejecución del proyecto se habrá contribuido a favorecer al cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico y de vigilancia del sector del empleo doméstico en Túnez.

### RESULTADO 3

Al mes 12 de ejecución del proyecto se habrá apoyado la organización, estructuración y formación de un grupo de 30 mujeres que trabajan como empleadas domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.

### RESULTADO 4

Al mes 16 de ejecución del proyecto se habrá puesto en funcionamiento una empresa social de servicios doméstico a domicilio gestionada por 30 mujeres en el área metropolitana del Grand Tunis.

### ACTIVIDADES

**Actividad 1.1**– Formación y capacitación grupo mujeres afiliadas y/o simpatizantes a la UGTT sobre sindicalización y marco laboral tunecino del sector doméstico

**Actividad 1.2** - Formación y capacitación en comunicación y planes de incidencia grupo mujeres afiliadas/simpatizantes a la UGTT

**Actividad 1.3** - Puesta en funcionamiento del comité sectorial de la UGTT para el apoyo al sector de las trabajadoras domésticas

**Actividad 1.4** - Realización de un plan estratégico de la UGTT para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas

**Actividad 1.5** - Realización de un plan de igualdad trianual de la UGTT

**Actividad 1.6** - Intercambio internacional en la Comunidad Valenciana con la UGT y la Conselleria de Igualdad y políticas inclusivas

**Actividad 2.1**- Organización de la investigación-acción sobre la situación de vulnerabilidad del sector del trabajo doméstico, la problemática ligada a la migración y la trata de personas con fines de servidumbre doméstica

**Actividad 2.2**- Formación del grupo de 4 empleadas domésticas sobre metodologías de investigación social

**Actividad 2.3**- Realización de las metodologías de investigación social y el documento de conclusiones sobre las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas

**Actividad 2.4**- Formación del grupo de ocho jóvenes de la Maison des jeunes en vídeo participativo y elaboración de un documental sobre las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas

**Actividad 2.5**- Socialización de los resultados en un seminario de dos días con instituciones y asociaciones locales e internacionales de los resultados de la Investigación

**Actividad 2.6.-** Campaña de sensibilización sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y jóvenes empleadas en el sector doméstico

**Actividad 3.1 –** Formación en derecho laboral, seguridad en el lugar de trabajo, orientación en la búsqueda de empleo y economía ESS

**Actividad 3.2 -** Formación en igualdad de género y prevención de violencia de género

**Actividad 3.3 -** Apoyo psicosocial a 30 mujeres del sector doméstico

**Actividad 3.4 -** Refuerzo de las capacidades profesionales en el sector de servicios de 30 mujeres del sector doméstico

**Actividad 4.1 -** Puesta en funcionamiento de una empresa social de servicios domésticos

**Actividad 4.2 -** Desarrollo de contratos con posibles actores interesados a la contratación de mujeres en el sector doméstico

**Actividad 4.3 -** Intercambios con otras experiencias de mujeres organizadas en grupos de base

En el Anexo 3 se presenta la MML del proyecto sobre la que se ha realizado la evaluación.

## 2. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO

### 2.1. Dimensiones, criterios y preguntas

La evaluación se ha organizado de acuerdo a las dimensiones establecidas analizando la intervención a partir de la construcción de la Teoría del Cambio y los criterios indicados en los TdR.

**Cuadro 4. Operatividad del análisis según dimensiones**

Dimensión	Criterio	Preguntas de la evaluación	
Diseño y estructura	Coherencia	1	¿Grado de articulación de los objetivos de la intervención con los instrumentos propuestos para lograrlos y su adecuación a los problemas?
		2	¿La intervención es compatible, complementaria, y tiene sinergias con otras intervenciones en Túnez en el sector del trabajo doméstico y los cuidados, así como de la organización impulsora en el país o en España?
	Pertinencia	3	¿La intervención corresponde a las necesidades de las titulares de derechos y las prioridades del contexto en el que se desarrolla?
Procesos	Apropiación	4	¿Los titulares hacen suyos los objetivos del proyecto, así como los valores y principios?
	Eficiencia	5	¿Se han utilizado adecuadamente los recursos, incluyendo la coordinación entre actores mejorando la coherencia?
Resultados	Eficacia	6	¿En qué medida se ha incidido en el fomento del empleo decente, con perspectiva de género, en el sector doméstico y cuidados en el área del Grand Tunis?
	Impacto	7	¿En qué medida se ha contribuido a garantizar los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas del área del Grand Tunis?
	Sostenibilidad	8	¿El trabajo desarrollado con los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones está garantizando la sostenibilidad de las actuaciones tras la finalización del presente proyecto?

## 2.2. Metodología y técnicas de investigación

---

El enfoque metodológico que se ha aplicado en la evaluación tiene un carácter **cualitativo** en base a las entrevistas y grupos focales, y es completado con la recopilación y análisis de información de tipo **cuantitativa** generada a lo largo de la intervención.

En primer lugar, realizamos un análisis en profundidad del documento – proyecto y toda la documentación que se nos suministró, y antes de iniciar el trabajo se acordó con la persona responsable de la evaluación por parte de ACPP-PV el alcance y los límites del trabajo según los TdR.

Los datos cualitativos una vez analizados se han ido integrando de manera ordenada de acuerdo a la matriz de evaluación. El trabajo de campo en Túnez ha sido realizado por un equipo técnico del país.

## 2.3. La investigación realizada

---

### 2.3.1. Fuentes de información

Los instrumentos que hemos utilizado en la evaluación provienen de la investigación social que se adaptan a **los principios de objetividad y participación**, donde se aúnan elementos de **carácter cualitativo y cuantitativo**.

#### Fuentes primarias:

##### Entrevistas semiestructuradas:

- Titulares de derechos: mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados.
- Titulares de responsabilidades: organizaciones locales
- Titulares de responsabilidades: ACPP

##### Grupos focales:

- Comité sectorial de la UGTT
- Mujeres integrantes de la cooperativa



### Fuentes secundarias:

Se realizó el análisis documental de las fuentes que se indican en el Anexo 8.

### 2.3.2. Alcance de la investigación

Las fuentes de información según instrumento y técnica utilizada, así como el universo de la muestra sobre el que se ha realizado el estudio es el siguiente:

**Cuadro 5. Relación del trabajo de campo realizado según instrumento de investigación**

Instrumento	Actores	Muestra
Entrevista	Mujeres cooperativistas trabajadoras del hogar y los cuidados	2
	UGTT	1
	AFTURD	1
	ATFD	1
	ACPP	3
Grupos focales	Mujeres integrantes de la cooperativa	4
	Comité sectorial de la UGTT de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados	9

Se ha entrevistado a 8 personas, y en los grupos focales han participado 13 personas. En total la muestra del estudio ha sido de 21 personas. El trabajo se ha realizado bajo los principios de confidencialidad y privacidad de la información.

La relación del trabajo de campo se detalla en el Anexo 4.

### 2.3.3. El estudio de LdB

El proyecto cuenta con su correspondiente informe de LdB el cual presenta una propuesta completa de marco lógico con indicadores con capacidad para medir el

cambio, supuestos y riesgos para la consecución de los resultados, y la identificación de instrumentos clave para el seguimiento y la evaluación.

También se hace una propuesta para reorganizar las actividades sin por ello implicar un cambio presupuestario, esta propuesta introduce elementos facilitadores de la gestión.

Entre las recomendaciones del informe, organizadas según las socias que impulsan el proyecto, destacamos por la incidencia que han tenido en la ejecución del proyecto:

Para ACPP:

- Hay que asegurar que las contrapartes emprenden la implementación inmediata del proyecto y el seguimiento de los resultados.
- Liderar reuniones de reflexión y de coordinación entre las tres contrapartes y fomentar un ambiente de trabajo constructivo para lograr objetivos comunes
- Establecer enlaces con la OIT y coordinar la organización de eventos para iniciar un apoyo a la ratificación del Convenio 189.
- Considere extender el marco temporal del proyecto, muchos procesos requieren un marco de tiempo más largo que el planeado

Con respecto a la UGTT:

- Contratar cuanto antes un/una coordinador/a de proyecto para empezar la implementación.
- ACPP debe organizar una reunión de inicio con el liderazgo de la UGTT, revisar el marco lógico y reflexionar sobre la viabilidad del proyecto y sobre cómo garantizar su éxito dados los supuestos y los riesgos destacados en este informe.

Con respecto a AFTURD:

- Presentar un plan detallado de las formaciones dirigidas a las 30 empleadas domésticas según las necesidades y las capacidades de las mujeres con respecto a los dos ciclos de formación: ciclo común obligatorio y ciclo técnico a la carta.

Respecto a ATFD:

- Asegurar una coordinación efectiva con AFTURD y que la ATFD pueda aprovecharse de la experiencia previa de AFTURD y de las lecciones aprendidas con respecto a las investigaciones dirigidas a las empleadas de hogares.
- A la hora de organizar el seminario, asegurar la representación de las otras contrapartes de la UGTT y AFTURD conferir dar más peso y coherencia a la acción colectiva en el marco de este proyecto.

Con los resultados del informe de línea de base las organizaciones implicadas inician un proceso de reflexión e incorporan algunos de los indicadores propuestos<sup>7</sup>, no así como la reformulación de algunas actividades, sin afectar al proyecto, de manera que se diferencien los dos niveles según se trata de proceso (acción) y de producto, proponiendo la definición como producto aunque de manera expresa se indica que se mantienen los procesos.

---

<sup>7</sup> Destacados en color rojo en la MML (ver Anexo 3)

### 3. CODICIONANTES Y LÍMITES DEL ESTUDIO

El trabajo estaba previsto para realizarse en los meses de diciembre de 2020 a febrero de 2021, sin embargo, finalmente se ha alargado seis semanas más debido a los retrasos en la realización de las entrevistas y el grupo focal a las titulares de derechos, lo cual ha sido motivado por la dificultad de acceder a las mujeres trabajadoras del hogar en activo dadas sus condiciones de trabajo, no obstante finalmente se alcanzó la meta propuesta de la muestra respecto a los instrumentos indicados.

Debido a la pandemia la consultora tuvo que contratar un equipo local cuyo contacto estableció ACPP, no obstante, el trabajo se realizó según lo previsto a excepción del retraso indicado.

Se ha logrado entrevistar a todas las informantes clave prevista al inicio, excepto la representante de la OIT, en este caso señalar que la persona que había participado en el proceso desde el diagnóstico e identificación del proyecto hasta su ejecución pasó a formar parte del Gobierno tunecino por lo que fue imposible entrevistarla; se consideró otra opción, pero finalmente se desestimó dado que la persona no disponía del conocimiento suficiente sobre el proyecto

A la hora de valorar las formaciones hemos utilizado la información proporcionada a través de las entrevistas y de los informes que han realizado las contrapartes, aunque en este caso hemos tenido un acceso limitado a los datos primarios dado que no todos los informes los contenían.

Para responder el IOV 3.6<sup>8</sup> los informes presentados no permiten inferir los resultados de las formaciones al no estar segmentada la información según el indicador; no obstante hemos hecho una síntesis, que se encuentra en el Anexo 5, sobre la cual se ha realizado la aproximación.

---

<sup>8</sup> IOV 3.6. 75% de las participantes están satisfechas de las 10 formaciones (relevancia de contenido, logística y apoyo recibido) y aportan ejemplos concretos del uso de la información/técnica/nueva competencia adquiridas (desagregación: edad; inf 40 años/sup. 40 años), gobernación (BA, AR, TU, MA), madres (si/no), alfabetos/analfabetos (al/lna), origen (país, lugar de nacimiento).

Hay que señalar la limitación de los indicadores de cambio del proyecto, dado que únicamente se han introducido algunos de los recomendados en el informe de LdB; por otro lado, hay algún indicador que se repite en objetivos y resultados.

Finalmente queremos señalar el apoyo recibido de parte de la responsable técnica del proyecto que ha respondido a todas las solicitudes de información realizadas; decir que el fallecimiento de la coordinadora del proyecto por parte de AFTURD, que, además, tuvo un papel muy significativo en la ejecución de esta intervención, complicó en gran medida la recogida de información en el tramo final del proyecto al que tuvo que hacer frente la responsable técnica del proyecto por parte de ACPP.

## 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS

### 4.1. DISEÑO Y ESTRUCTURA

#### Coherencia

Se analiza a dos niveles. Uno interno, que valora la articulación de los objetivos de la intervención con los instrumentos propuestos para lograrlos y su adecuación a los problemas; el otro análisis es externo, en este caso en relación con otras intervenciones que se den en el país en el sector del trabajo doméstico y los cuidados, así como de la propia organización, tanto en el país como en España.

**Pregunta 1:** ¿Grado de articulación de los objetivos de la intervención con los instrumentos propuestos para lograrlos y su adecuación a los problemas?

Al analizar la coherencia interna, en primer lugar nos centramos en el **diagnóstico** identificando la situación de partida, los problemas detectados, para determinar la correspondencia que pueda haber entre los objetivos y resultados esperados de la actuación frente a la problemática identificada.

Señalar que el diagnóstico se llevó a cabo del 1 de noviembre al 15 de diciembre de 2016, y el diseño de la acción se realizó en junio de 2017, momento que coincidió con la convocatoria<sup>9</sup>.

El documento – proyecto cuenta con el Anexo VIII que corresponde al Documento de identificación de necesidades, el cual hace en su introducción un repaso de la situación del país a partir de la Primavera Árabe de 2011 que estalló precisamente en Túnez, en enero de ese año, y que posteriormente alcanzó a diversos países de la zona.

En el documento se precisa la estrategia de trabajo llevada a cabo para realizar dicho diagnóstico; así, en un primer momento ACPP organizó reuniones con potenciales socias locales para sondear la posibilidad de identificar y formular una propuesta de acción; con la determinación de las socias<sup>10</sup> se procedió a realizar una labor de

<sup>9</sup> La convocatoria de la GVA por la que fue cofinanciado el proyecto es de 19 de junio de 2017.

<sup>10</sup> AFTURD, UGTT y ATFD

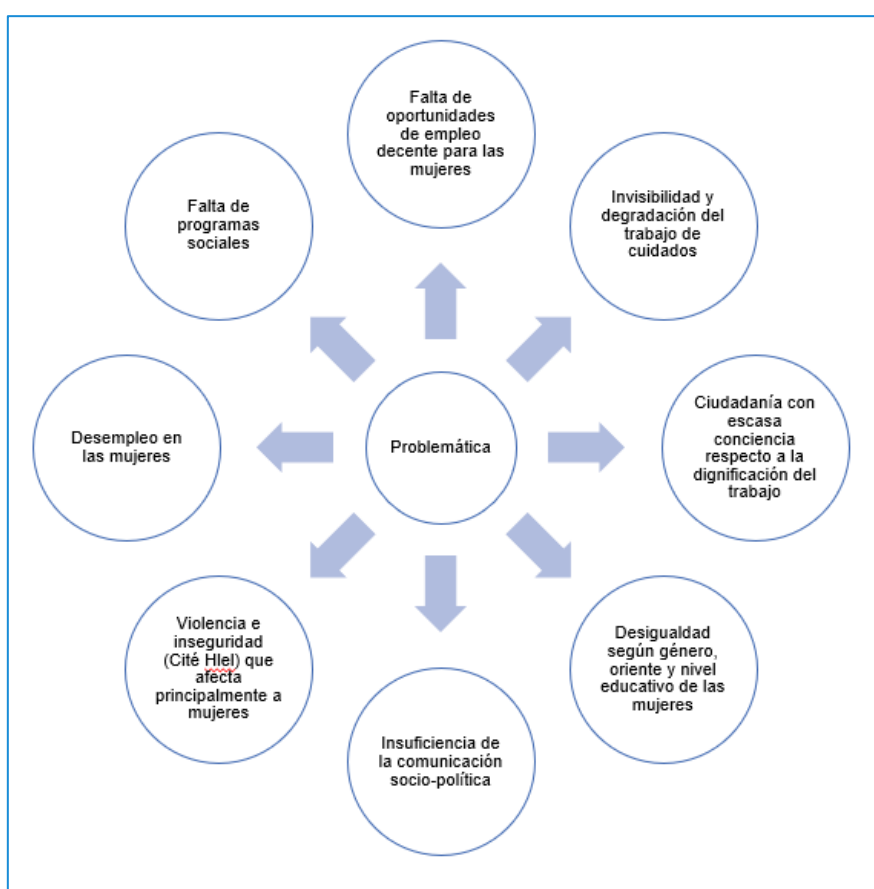
identificación de una acción relacionada con la defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres, centrados en los derechos económicos y sociales.

En el documento quedan perfectamente establecidos los límites en los cuales debería encajar el proyecto, a saber:

- ✓ Zonas de ejecución emblemáticas para promover efectos multiplicadores.
- ✓ Sector de la promoción de los derechos humanos con enfoque de género
- ✓ Ejes: participación ciudadana, derechos socio económicos y derechos laborales
- ✓ Aglutinar actores laicos y progresistas experimentados en el trabajo en el sector de los derechos humanos.
- ✓ Mejorar la condición de desigualdad existente en el país, beneficiando a grupos de población más vulnerables.
- ✓ Zona geográfica: Grand Tunis

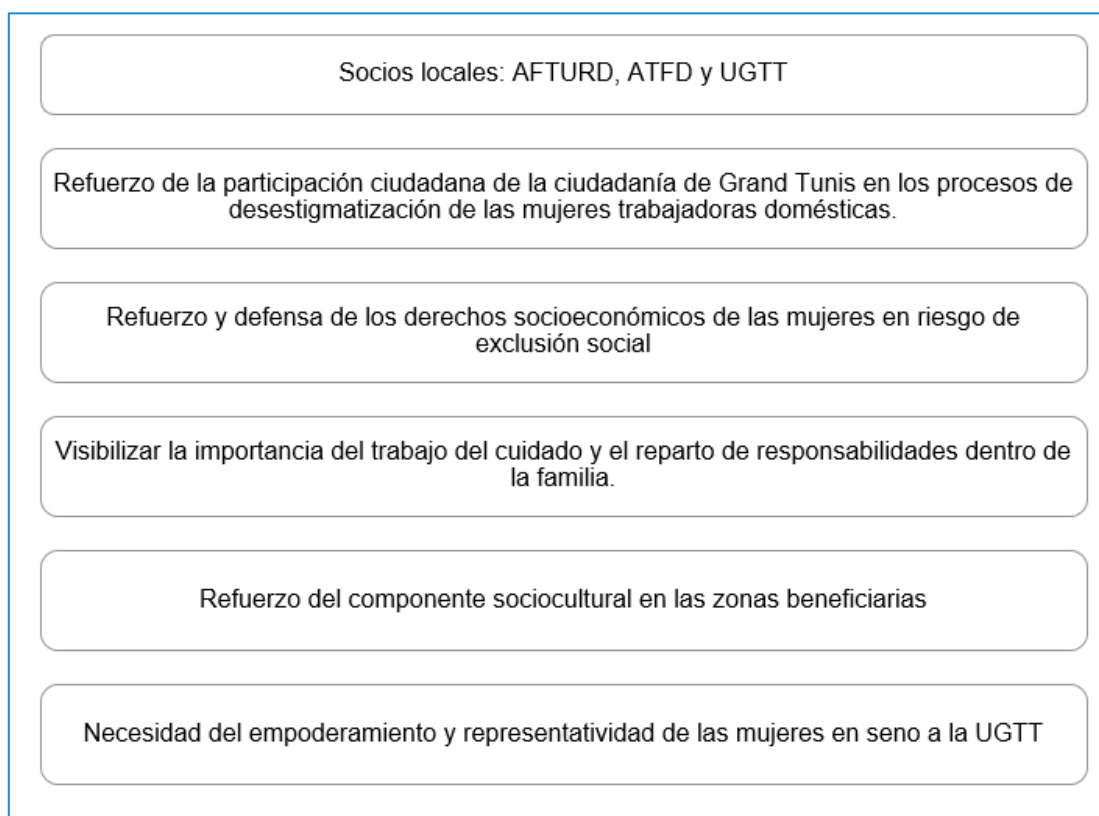
En el documento se identifica la problemática que se indica a continuación.

### Ilustración 1. Problemática identificada que justifica la intervención



A partir de aquí se establece el marco de referencia de la actuación que figura en la siguiente ilustración.

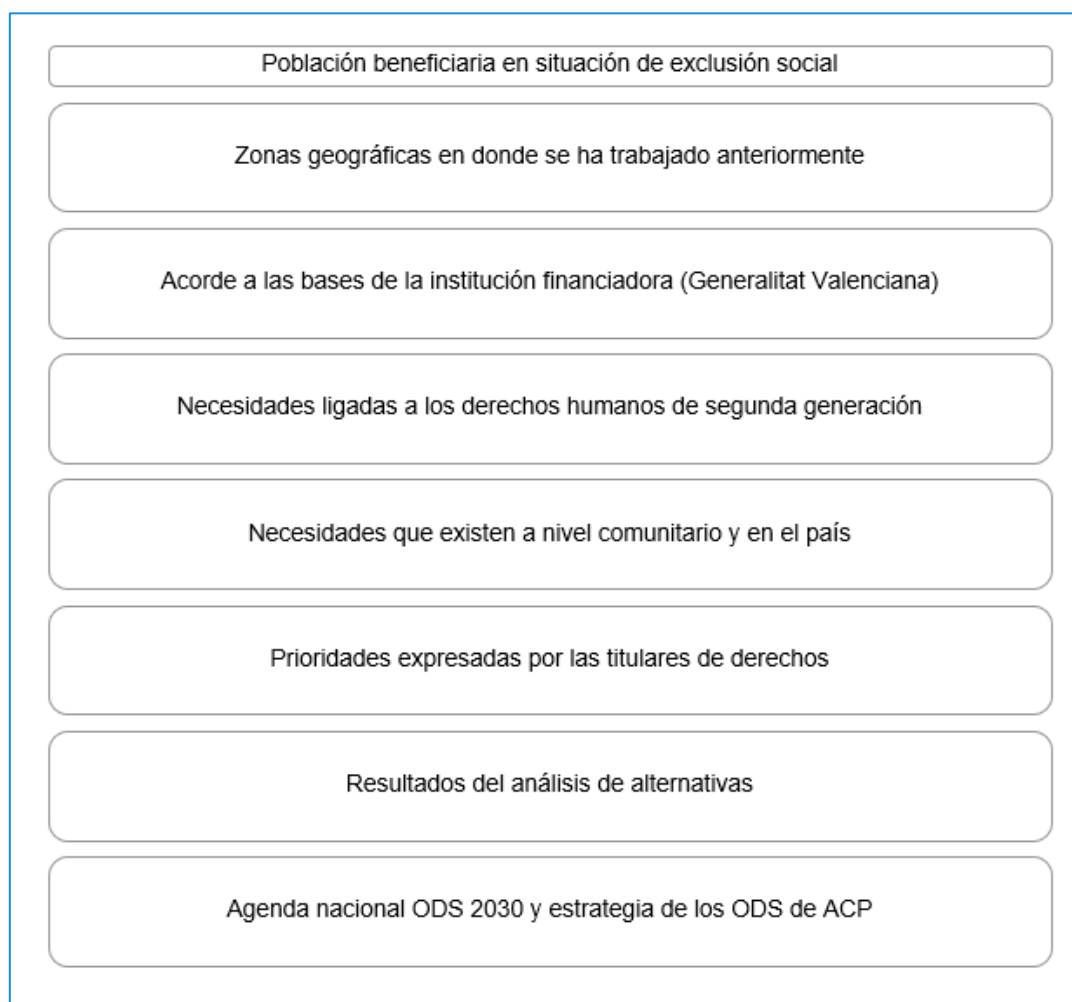
### Ilustración 2. Marco general para la identificación del proyecto





El documento detalla con precisión los criterios del análisis de alternativa que los sitúa en:

### Ilustración 3. Criterios para la selección de alternativas



El diagnóstico se realiza a través de fuentes primarias como son encuestas de situación y de las organizaciones locales, y entrevistas, no obstante, cuando analizamos la participación de titulares en la fase de identificación vemos como esta ha sido efectiva en cuanto las profesionales de las organizaciones implicadas en el proyecto, especialmente mediante las reuniones de grupo a través del debate propositivo.

El resto de fuentes primarias, la más relevante que identificamos es un estudio de casos sobre el trabajo doméstico llevado a cabo por la AFTURD, el cual en aquel momento no estaba publicado; se trata de un estudio donde se entrevistó a 20 mujeres, y completaría uno de 2009 donde se encuestó a un total de 229 mujeres; con el colectivo de esta segunda fase se llevó a cabo, según se indica en la documentación, un grupo focal y un

taller en el que participaron 15 mujeres y donde se desarrolló el árbol de problemas, no obstante esta documentación no se incluye en el Anexo VIII de Diagnóstico.

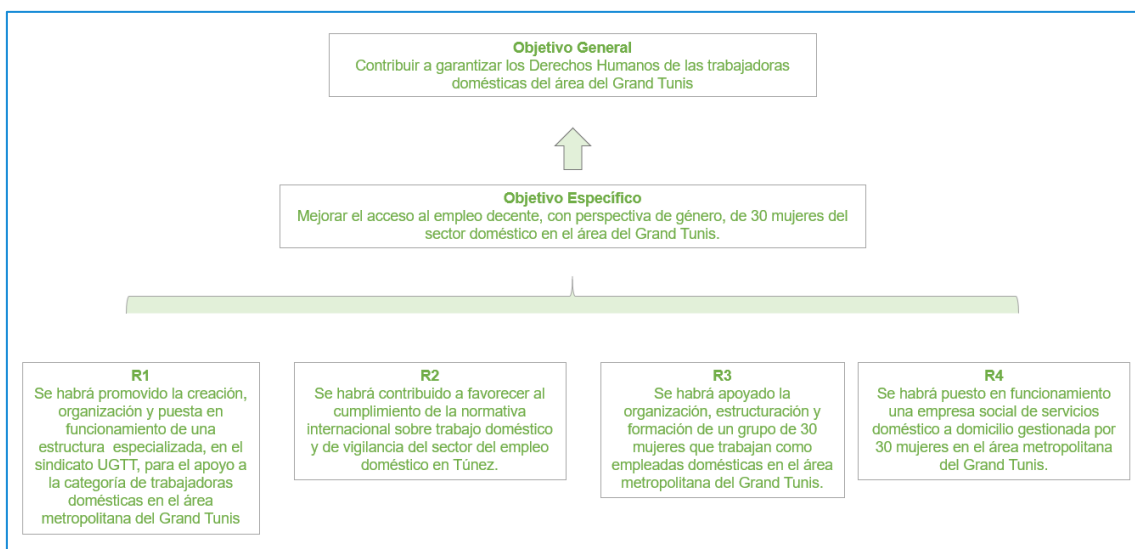
La participación de las titulares de derecho en el diagnóstico de necesidades se ha llevado a cabo de esta manera cualitativa, y consideramos que limitada, motivado todo ello, según se indica, por la dificultad de acceder al colectivo meta del proyecto dadas sus propias características, nos referimos a que algunas son víctimas de violencia por parte de sus empleadores, pueden estar en situación de ilegalidad o no tener contrato de trabajo, lo cual ha tenido una continuidad en la evaluación como se ha indicado en el apartado de condicionantes.

El documento de diagnóstico incluye además fuentes de información secundaria como son los resultados de encuestas y estudios sobre la temática que aborda el proyecto (la violencia de género, la educación y el empleo, la diversidad cultural, o la situación de la mujer o el tejido asociativo), también se incluyen datos geográficos, con referencia a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados.

Con todo, se presenta un resumen de la situación global en una matriz FODA.

A partir de este análisis de situación se formula el proyecto cuya teoría del cambio se indica en el Anexo 1, y cuyo propósito último es garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas y trabajar por un empleo decente de este colectivo, de acuerdo con la siguiente estrategia:

#### Ilustración 4. Cadena de objetivos y resultados del proyecto



El proyecto cuenta con el correspondiente *informe de línea de base* donde se hace un repaso al contexto en el que se va a desarrollar la intervención, ajustando aquellos factores cuya incidencia estimó el equipo consultor que podría tener alguna afectación a los resultados, y de cuyas recomendaciones hemos dado cuenta en el apartado 2.3.3.

En cuanto a los indicadores, se señala que son en gran medida de actividades, y no estarían midiendo cambios buscados por el proyecto, es por ello que a través de las reuniones con las contrapartes se establecieron valores de inicio y metas realistas para indicadores consensuados.

Se hacen propuestas de cambio de actividades<sup>11</sup>, en cuanto a la definición o respecto a su organización<sup>12</sup> evitando una definición de procesos, lo cual resulta coherente a nuestro juicio, o visibilizando alguna incoherencia sobre alguna actividad que correspondería a indicadores<sup>13</sup>.

Hay que señalar que se han integrado en la MML del proyecto un reducido número de propuestas del informe de línea de base<sup>14</sup>, lo cual limita especialmente la medición de cambios dada las características de los indicadores ya comentadas.

También se hacen una serie de recomendaciones, entre otras respecto a la gestión y el liderazgo de ACPP frente a las contrapartes, especialmente en la reflexión y coordinación de las acciones, que han sido tenidas en cuenta y se han manifestado en el papel ejecución por la organización, especialmente con aquellas contrapartes que no tenían experiencia en la gestión de proyecto de cooperación.

**Pregunta 2:** ¿La intervención es compatible, complementaria, y tiene sinergias con otras intervenciones en Túnez en el sector del trabajo doméstico y los cuidados?

Para contestar esta pregunta, en primer lugar abordaremos la coherencia del proyecto en relación a la estrategia de las organizaciones que intervienen, y a continuación

---

<sup>11</sup> En ningún caso afectó al presupuesto

<sup>12</sup> Actividades 2.2 y 2.3, se propone incluir en la 2.1

<sup>13</sup> Actividad 42

<sup>14</sup> Destacadas en rojo en el Anexo 3 de MML reconstruida

indagaremos sobre otros proyectos con los cuales la intervención hay coincidido en su ejecución para establecer las sinergias, si las ha habido.

También se analizará la coherencia con el marco de políticas públicas del país y de la Generalitat Valenciana.

Así, en cuanto a la **coherencia respecto a la estrategia de ACPP**, la organización tenía vigente en el momento en que se elaboró el proyecto su *Plan Estratégico 2016 – 2020* con cuatro ejes estratégicos, de los cuales el proyecto contribuye a tres de ellos, a saber:

- ✓ Defender los derechos sociales, económicos y culturales
- ✓ Combatir la desigualdad de género y la violencia contra las mujeres
- ✓ Abordar las causas de los fenómenos migratorios y proteger a personas migrantes, refugiadas y desplazadas

La entidad también cuenta con un *marco estratégico para el país*<sup>15</sup>, donde se establece como sectores de intervención la participación social juvenil, la inserción laboral de los jóvenes, la lucha por los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de los colectivos más vulnerables, la promoción de modelos económicos sociales y sostenibles y la constante lucha intrínseca por la igualdad de género y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Las socias con las que se ha trabajado, y otras, se mencionan en el documento de estrategia país, incluida la ATFD cuya primera colaboración ha sido en el marco del presente proyecto.

Por lo que se refiere a las sinergias con otros proyectos que impulsa la entidad, se ha de destacar especialmente el *Proyecto Medtown*<sup>16</sup>, coordinado por ACPP y que se trata de una iniciativa europea destinada a combatir pobreza, desigualdad y exclusión social en el mediterráneo, y entre cuyos países de intervención se encuentra Túnez.

En este país la líder es AFTURD, y el cometido está relacionado con la coproducción de soluciones habitacionales y de integración laboral para mujeres víctimas de violencia de género, mediante el equipamiento de tres pisos para el uso de las mujeres y sus familias a cambio de un alquiler social. Está previsto que las mujeres organizadas ofrezcan, mediante la constitución de una empresa de economía social, servicios de guardería al

---

<sup>15</sup> Documento de Estrategia País – Túnez Periodo 2016 - 2018

<sup>16</sup> Programa ENI CBC MED 2014-2020

servicio la comunidad y a las propias usuarias, en colaboración con la administración local.

La intervención evaluada se vincula también con el proyecto *Elles Trien*, una intervención en el ámbito de la EpCG que se ha desarrollado en el País Valenciano y que ha contado con la visita de representantes de AFTURD, y el intercambio con asociaciones valencianas ligadas con políticas de igualdad y el desarrollo rural.

En cuanto a la **coherencia del proyecto respecto a las estrategias de las organizaciones locales**, se ha identificado que la *Union générale tunisienne du travail (UGTT)* cuenta con una estructura para la incidencia en el marco de lo que llaman “oficios cualificados”, pero no de manera explícita de las trabajadoras domésticas y de los cuidados.

A nivel estratégico la entidad, en su Congreso de 2016, puso de manifiesto la necesidad de reforzar las medidas de igualdad de género en el entorno de la organización sindical, a propuesta de las mujeres sindicalistas, donde se incluiría la constitución del Comité Sindical Sectorial para el apoyo a las trabajadoras del hogar y los cuidados.

El Comité cuenta para su desarrollo con la estructura del sindicado, con presencia en todo el país y con unas 750.000 personas afiliadas; en la actualidad está vinculado con cuatro secciones regionales donde se ha implementado el proyecto.

El sindicato se ha vinculado a acciones que posibiliten crear una estructura de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, y en el momento de iniciarse el proyecto no existía ninguna estructura de este tipo, capaz de ejercer la representación del colectivo.

Por lo que se refiere a la *Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD)*, su misión es promover la cultura de la igualdad y de la ciudadanía efectiva de las mujeres, esencialmente a través de estudios, la incidencia política, la formación, la sensibilización y la realización de investigaciones-acciones participativas.

Se trata de una organización con amplia experiencia en acciones de desarrollo de mujeres y para mujeres, y cuyo público objetivo es el mismo que el del proyecto, por ello se ha aprovechado dicha experiencia en los ámbitos de la formación y capacitación,

atención a las mujeres<sup>17</sup> y en la puesta en marcha de la empresa social, dado que en los últimos años ha desarrollado actividades de este tipo, vinculadas a la generación de ingresos socialmente sostenible y con perspectiva de género.

En cuanto a la *Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD)*, se trata de un movimiento de mujeres que trabaja para lograr la igualdad real y completa entre hombres y mujeres, incluida la erradicación de la violencia contra la mujer, la promoción de los derechos sexuales y de maternidad y los DESC, tiene un Observatorio de Igualdad de Oportunidades y Ciudadanía de la Mujer a través del cual realiza investigaciones sobre las condiciones laborales de las mujeres rurales, promoción del desarrollo del sistema de salud para las trabajadoras vulnerables no cubiertas por la seguridad social, campañas para las mujeres que perdieron su empleo como consecuencia de su activismo sindical y acoso sexual, entre otros temas.

De acuerdo con sus características, la ATFD desarrolló el trabajo vinculado a la investigación – acción sobre la situación de vulnerabilidad que viven las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, así como la problemática ligada a la migración y la trata de personas con fines de servidumbre doméstica, la difusión de los resultados y la sensibilización de la sociedad sobre las condiciones de las trabajadoras del ámbito doméstico y los cuidados.

En cuanto a las **prioridades del país**, el proyecto se vinculó a una ley integral contra la violencia hacia las mujeres (2017) que estaría introduciendo cambios importantes sobre la lucha contra la violencia hacia las mujeres, particularmente en términos de prevención y protección de las víctimas.

De manera específica sí que se vincula a la ley 2005-32, del 4 de abril de 2005, relativa a la situación de las trabajadoras domésticas, y a diversos convenios de la OIT ratificados por el país<sup>18</sup>, sin embargo, hay que señalar que no se ha ratificado el C189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos<sup>19</sup>.

Por otro lado, el trabajo conjunto previsto en la visita de intercambio a Valencia entre la UGTT y las organizaciones e instituciones valencianas, aproxima a todas ellas a un

---

<sup>17</sup> Cuenta con experiencia en un centro de escucha, de orientación y de acompañamiento de las familias en situación de vulnerabilidad, incluyendo violencias psicológicas y morales.

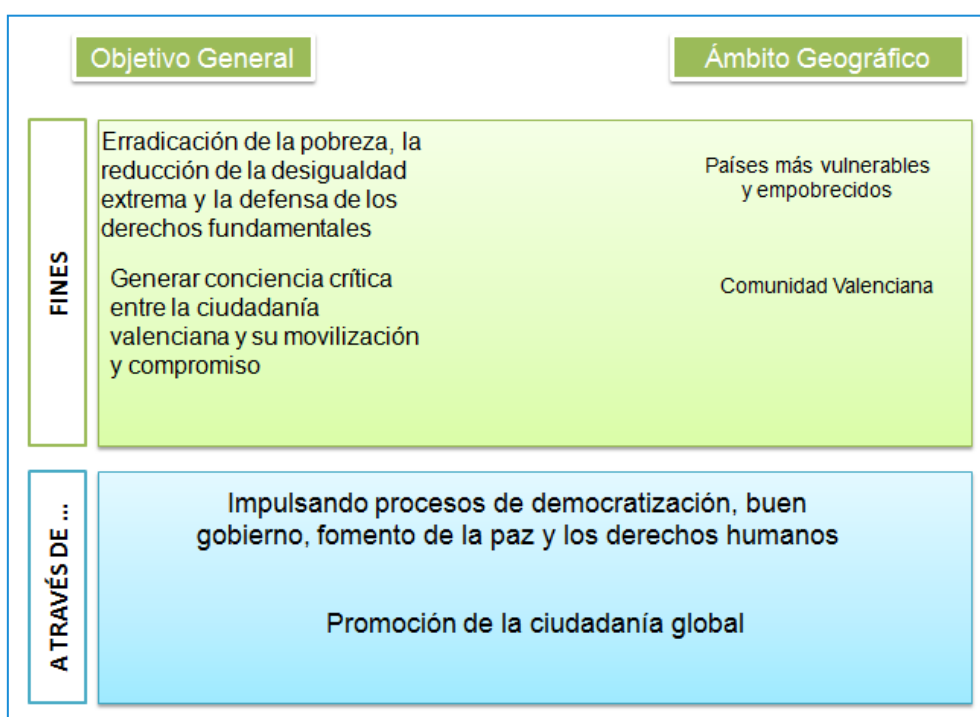
<sup>18</sup> C100, C111, C156 y C183

<sup>19</sup> El proyecto contempla una parte de incidencia política para contribuir a su ratificación

apoyo al colectivo de las titulares de derechos. Al respecto, decir que lo anterior se plasmó en la declaración conjunta de compromiso de seguir trabajando para fortalecer los derechos de las trabajadoras del hogar y los cuidados que se realizó por parte de GVA, ACPP, UGTT, UGT-PV y CCOO-PV, y que se dio a conocer en rueda de prensa

Finalmente, respecto a la **coherencia con las políticas de cooperación de la Generalitat Valenciana** confrontamos la intervención con la estrategia del VI Plan Director de la Cooperación Valenciana 2017 – 2020, y vemos que uno de los fines, en el ámbito internacional, es contribución a la erradicación de la pobreza y la defensa de los derechos fundamentales, en línea con la estrategia de la intervención que se evalúa.

### Ilustración 5. Objetivo General del IV Plan Director de la Cooperación Valenciana



El IV Plan Director de la Cooperación Valenciana 2017 - 2020 está estructurado de acuerdo a los ODS, y así, como vemos en el siguiente cuadro, la intervención contribuye a nuestro entender a cuatro de los cinco ejes del Plan, y a diferentes metas de cuatro ODS, destacando la contribución al trabajo decente y un desarrollo económico inclusivo (ODS 8), el empoderamiento de la mujer (ODS 5), la promoción de la participación de organizaciones sindicales en el desarrollo (ODS 16), y el fomento de las alianzas (ODS 17).

**Cuadro 6. Contribución del proyecto al IV PDCV**

<b>EJE 2. PERSONAS</b>		
<b>Estrategia</b>	<b>ODS</b>	<b>Objetivo prioritario</b>
2.2. Derecho de la mujer	ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	OO 2.2.1 Favorecer el empoderamiento de la mujer en todos los campos y su acceso a todos los recursos
		OO 2.2.2 Promover el acceso a la participación equitativa y los derechos de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo humano
<b>EJE 3. PROSPERIDAD</b>		
<b>Estrategia</b>	<b>ODS</b>	<b>Objetivo prioritario</b>
3.1. Derecho al desarrollo	ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	3.1.2 Promover la economía social que permita el desarrollo de los pueblos
		3.1.4 Fortalecer las capacidades productivas a fin de fomentar la creación de empleo decente y el emprendimiento
<b>EJE 4. PAZ</b>		
<b>Estrategia</b>	<b>ODS</b>	<b>Objetivo prioritario</b>
4.1. Derecho a la participación y la gobernanza	ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	4.1.1 Fortalecer la sociedad civil en la defensa de los derechos humanos, la construcción de la cultura de la paz y la justicia
		4.1.4 Promover la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de las comunidades, las



		regiones, y de los estados a través del diálogo social, como elemento básico del sistema democrático, e impulsando el desarrollo sostenible a través del trabajo decente y la defensa de los derechos humanos y laborales, y luchando contra la pobreza y la desigualdad desde una consciencia de ciudadanía solidaria global e integradora
	ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	
EJE 5. ALIANZAS		
Estrategia	ODS	Objetivo prioritario
5.1. Alianza para el desarrollo sostenible	ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	5.1.1 Fomentar alianzas para el Desarrollo Sostenible con las entidades locales valencianas, ONGD, Universidades Públicas Valencianas, organizaciones sindicales, organismos internacionales y sector privado para mejorar la cooperación descentralizada Norte-Sur y la triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación.

En cuanto a las sinergias con la cooperación española, señalar que ACPP y AFTURD ejecutan conjuntamente un proyecto con la AECID. El proyecto se enmarca en la estrategia de género del programa MASAR. Túnez no tiene MAP pero las líneas de acción de AECID Túnez confluyen con las del proyecto: lucha contra la violencia de género, emancipación económica de las mujeres y prevención de la radicalización de la población joven.

Señalamos también que tanto la AFTURD como ATFD<sup>20</sup> ha ejecutado proyectos financiados por la AECID.

Por otro lado, destacar que Túnez no es un país prioritario para numerosas administraciones españolas y europeas. Por ello, son pocas las entidades sociales que trabajan allí, como lo hace ACPP. A pesar de esto, ACPP trabaja en coordinación con otras entidades en Túnez, como se está materializando en la intervención MedTown.

En cuanto a la OIT, participó en la primera fase de identificación de la propuesta, y el planteamiento del proyecto en su Resultado 2 tiene una clara alineación con su contribución a la ratificación del C189 “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

Tanto ACPP como las organizaciones socias en Túnez están realizando incidencia a nivel Túnez y también internacional para la ratificación del convenio 189.

## Pertinencia

**Pregunta 3.** ¿La intervención corresponde a las necesidades de las titulares de derechos y las prioridades del contexto en el que se desarrolla?

Para abordar esta cuestión en primer lugar nos centraremos en las prioridades de las principales titulares de derechos, las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, así como las miembros del sindicato que también se han formado para impulsar el comité sectorial, y lo haremos desde tres miradas, una la defensa de sus derechos, la otra desde su formación en el ámbito doméstico, de derechos y orientación para el empleo, e igualdad, y finalmente desde la necesidad de constituir una organización en el marco de una empresa social y solidaria para contribuir a mejorar sus condiciones laborales y acceso a un empleo decente.

---

<sup>20</sup> Proyecto: «Derechos de las mujeres y el tratamiento de los medios de las violencias sexistas». 2016

Lo anterior se completará con una aproximación al colectivo de jóvenes, también titulares de derechos, y una visión global sobre el enfoque de género impulsado por el proyecto.

Abordaremos cómo se ha adaptado la acción a los cambios de contexto, con especial referencia a la incidencia de la Covid-19, y finalmente nos centraremos en los posibles cambios de prioridades de los titulares de responsabilidades y obligaciones, completando la información que hemos aportado en el criterio anterior.

Así, respecto a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, la primera mirada nos lleva a cómo el proyecto ha estructurado una estrategia para la **defensa de sus derechos**.

En el análisis, entre otras necesidades se ha identificado la invisibilidad del colectivo y la degradación del trabajo vinculado a los cuidados, además se incluyen elementos como la regularización de la situación de este colectivo, que se hace más patente en el caso de las mujeres migrantes de otros países.

El instrumento diseñado tiene que ver con el impulso del comité sectorial de la UGTT de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, con un abanico amplio que abarque a sectores como la limpieza y mantenimiento, los masajes y cuidados, soporte vital, cuidados del bebé o la jardinería entre otros, y a la vez abierto tanto a mujeres como hombres.

Hasta el momento no existía una estructura sindical que pudiera agrupar a estas trabajadoras, paso previo y necesario a cualquier acción tanto de incidencia política como formativa o reivindicativa para mejorar sus condiciones. Hay que decir que la creación de este comité ha supuesto un reto para la propia organización dado que no hay antecedentes en el país, y que por tanto se requería de un impulso al interior del sindicato para cambiar ciertas mentalidades.

Por otro lado, la propia legislación en el código del trabajo<sup>21</sup> no ha desarrollado una reglamentación del sector del empleo doméstico que incluya el cumplimiento de la normativa internacional de la OIT con respecto a la igualdad de Género y al Trabajo Doméstico.

---

<sup>21</sup> Código del Estatuto Personal

El proceso de ratificación del proyecto de ley sobre el trabajo doméstico sigue bloqueado en la Asamblea de Representantes del Pueblo (ARP), por lo que se requiere de la acción de incidencia, sin la cual no existirá el marco legal de esta categoría de titulares que no tiene protección legal; a modo de ejemplo sirva que no se puede acceder a los lugares de trabajo de este colectivo para identificar abusos, con lo cual se limita las acciones que el sindicato pueda realizar para mejorar sus condiciones.

También hay que mencionar que la Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'Artisanat (UTICA) ha estado en contra de la legalización que se plantea y del reconocimiento del sector, lo cual pone en evidencia la apuesta que han realizado las organizaciones impulsoras de la iniciativa, y la necesaria incidencia política sobre esta cuestión.

En este contexto, la apuesta del proyecto por la creación de este comité sectorial en el marco de un sindicato se considera acertado y de acuerdo a las necesidades detectadas, así como la composición que se ha dado, estando constituido por trabajadoras domésticas, incluidas migrantes como es una lideresa marfileña, y miembros de la junta directiva de UGTT responsables de mujer y juventud: el comité está formado por 7 mujeres.

En cuanto a la *formación recibida por las personas que forman el comité*, hay que decir que esta se abrió a más mujeres que las que finalmente han conformado dicho comité, en total han participado 24 mujeres de las cuales 4 son responsables regionales en el Departamento de Mujer y Juventud, 8 personas de este departamento de un rango superior al anterior y 12 empleadas domésticas, de las cuales 4 son migrantes subsaharianas.

El *proceso de selección de las participantes* ha sido diferente si estaban vinculadas o no al sindicato, y en el segundo caso ha prevalecido el criterio de la posibilidad de poder participar posteriormente en la continuación del proyecto.

Hay que decir, y esto es relevante desde el punto de vista de la pertinencia, que la creación del comité no es visto como un objetivo en sí mismo, sino como un instrumento para mejorar las condiciones de trabajo del colectivo de las titulares de derechos ya definido, como entienden las informantes.

Las formaciones implementadas se han agrupado en dos categorías, una respecto a la sindicalización y el marco laboral del país referido al sector doméstico<sup>22</sup> y otro grupo de actividades respecto a la comunicación y la incidencia<sup>23</sup>.

Hay que decir que en los informes que presentan los/s formadoras se hace una valoración de la formación, pero no se presenta la base de datos primaria de las encuestas por lo que no podemos determinar a este nivel la adecuación de las acciones a la realidad de las personas que han participado, no obstante, hemos realizado esta aproximación a través del trabajo de campo, tanto en la entrevista como en el grupo de discusión realizado, y consideramos que tiene valor representativo.

Así, se destaca por informantes que el contenido de las formaciones ha sido de interés y correspondería a los propósitos que se buscaban, como es el caso del conocimiento de las leyes, tanto de Túnez como de otros países, y donde se destaca la participación de un juez como docente, en este sentido se apunta como temática totalmente apropiada la referente al tratamiento de la situación en caso de accidente laboral, o las obligaciones sociales y económicas del/a empleador/a, y todo lo que tiene que ver con el derecho penal y civil.

Lo anterior es ratificado por diversas informantes, destacando la formación jurídica realizada (aspectos legislativos, campañas de incidencia), además la vinculación con el trabajo doméstico y el código del trabajo; valoran toda la información suministrada para comprender la falta de voluntad política de la reforma de la cobertura social, y cómo este hecho ha sido simplemente un “postureo político”, señala alguna informante.

También se valora de manera positiva temas tratados como las relaciones personales, familiares, o la formación para negociar con el/la empleadora.

En cuanto al tema de la difusión, se valora la creación de la página de Facebook y todo el proceso de publicar contenidos.

El hecho de que los materiales empleados fuesen traducidos al árabe, idioma de todas las participantes, se considera un hecho relevante en cuanto a la pertinencia.

---

<sup>22</sup> Participación sindical y afiliación de mujeres trabajadores del hogar y los cuidados, gestión de conflictos, negociación y reconciliación familiar de acuerdo con la realidad de estas mujeres, derechos de las migrantes y normas de prevención de riesgos laborales en el sector doméstico.

<sup>23</sup> Comunicación intercultural, organización y gestión de campañas de incidencia.

La segunda aproximación que hacemos es respecto a la **adecuación de la formación a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados**<sup>24</sup>.

La formación llevada a cabo ha sido completa, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

**Cuadro 7. Formaciones a empleadas domésticas y de cuidados.**

Bloques temáticos	Temas tratados
Derecho laboral, seguridad y orientación para el empleo	Derecho laboral y trabajo decente
	Salud y seguridad en el trabajo
	Economía social y solidaria
	Gestión financiera
	Gestión de conflictos en el trabajo
Igualdad y violencia de género	Género y violencia basadas en género (VBG)
Capacidades profesionales	Higiene alimentaria en el hogar y en la industria
	Jardinería y distribución de espacios verdes
	Auxiliares de vida.
	Técnicas de limpieza en domicilios y oficinas (corresponden a las actividades de ropa - limpieza, planchado, tipos de tejidos - y limpieza de suelos)

Además de lo anterior, se realizó una actividad de *apoyo psicosocial* al grupo de mujeres que consistió en 15 sesiones colectivas.

El primer aspecto que analizamos es el *proceso de selección* de este grupo de mujeres, y en este sentido hay que reconocer la puesta en valor del trabajo que realiza la AFTURD, así, las personas seleccionadas, todas pertenecientes al colectivo indicado,

<sup>24</sup> Grupo distinto al anteriormente tratado.

se realizó a través del servicio que presta dicha organización mediante la llamada “ventana de escucha y acogida”<sup>25</sup> que atiende a mujeres. Dado que para recibir este apoyo se requiere que la persona en su inscripción manifieste su actividad profesional, se seleccionó a mujeres trabajadoras del hogar.

El siguiente paso fue contactar con la persona y reunirse con ella para explicarle el proyecto y su propósito, de esta manera las mujeres decidían participar o no en función de su interés. Hay que decir que la información que se les proporcionaba en cuanto al proyecto incluía además de la formación, la posibilidad de implicarse en la creación de una empresa de economía social vinculada al trabajo doméstico.

En cuanto a la *adecuación de la formación a las características de las titulares*, en el Anexo 5 se adjunta la evaluación de las formaciones, y cuyos resultados triangularemos con las entrevistas y grupos de discusión para determinar finalmente la valoración de estas actividades.

Como vemos en el cuadro anterior hay tres bloques claramente definidos que corresponden a las actividades de las actividades 1, 2 y 4, así como el apoyo psicosocial de la actividad 3, todo ello en el marco del resultado 3.

En general se observa que la formación recibida sería de acuerdo a las características de las mujeres titulares de derechos, con un impacto relevante en cuanto a las capacidades profesionales y el aspecto legal<sup>26</sup>, tal y como se desprende de las aportaciones en el grupo de discusión realizado con el colectivo.

En el caso de la igualdad y violencia de género, la valoración es positiva, y la proyección de la película *Zina*, sería totalmente pertinente dado que cuenta el testimonio de una empleada del hogar tunecina con la que las participantes podrían ver reflejada alguna de las situaciones por las que han podido pasar.

En cuanto a la temática de derecho laboral y seguridad y orientación en el empleo, parece que las formaciones más pertinentes estarían relacionadas con el derecho laboral y el trabajo decente, así como la gestión de conflictos en el trabajo, esto se deduce por la manifestación de autoconfianza y autoestima que se ha producido, y que queda patente tanto en la encuesta de valoración como en el grupo de discusión; tal vez

---

<sup>25</sup> Guichet d'écoute et d'accueil

<sup>26</sup> Derecho laboral y trabajo decente

por los resultados de la valoración en cuanto a satisfacción, la formación sobre economía social y solidaria sería la que menos se ajusta a las características de las titulares, dado que únicamente el 21,74 por ciento manifiesta que ha sido satisfactoria.

Por las entrevistas realizadas se desprende por un lado que la formación ha sido limitada tanto en términos de tiempo como en contenidos, debido a que las mujeres que han asistido trabajan; según alguna informante, se debería incidir para que este tipo de formación fuese reglada, aunque esto, según se ha averiguado, únicamente se puede dar si la actividad está reconocida legalmente<sup>27</sup>; al respecto se ha detectado que no se han entregado certificados de formación, y aunque no sea un certificado reconocido por la administración pública por lo ya explicado, se trata de un reconocimiento que las participantes necesitan.

Alguna entrevistada manifiesta abiertamente que el interés inicial por asistir a la formación estaba motivado por la compensación económica por desplazamiento y manutención que recibía, no obstante afirma que después de asistir a las primeras sesiones vio que se trataba de una formación interesante para su actividad profesional, especialmente los temas relacionados con la limpieza, la higiene o la seguridad en el trabajo, y tanto en el hogar como en oficinas profesionales.

En cuanto a la pertinencia del material didáctico, este sería de acuerdo a las características y necesidades de las destinatarias de la formación, no obstante, se ha detectado que no se han entregado los manuales de capacitación, los cuales son demandados por las participantes, aunque según informantes institucionales este hecho se ha debido a los contratiempos motivados por la pandemia pero que sí está previsto su entrega.

En cuanto a la *compensación económica por los gastos de desplazamiento y manutención por asistir a las formaciones*, se considera un elemento fundamental y necesario, no obstante, se han identificado que en ocasiones la compensación pactada por sesión, si bien se ha mantenido, ha habido algún caso en que se han juntado en un mismo día dos sesiones formativas y únicamente se les ha compensado por una. Seguramente lo anterior es una cuestión de interpretación por parte de algunas de las titulares, por lo que se debe poner un énfasis especial en la comunicación.

---

<sup>27</sup> Necesidad de que la ley esté aprobada



No obstante, se valora muy positivamente la necesidad de este tipo de formación en cuanto al conocimiento de sus derechos y obligaciones, así como el empoderamiento en la relación con sus empleadores.

Se valora igualmente de manera positiva la confidencialidad con la que se ha trabajado todo el proceso, y no solamente en la actividad 3.3 de apoyo psicosocial, sino también en el resto de formaciones, con un componente de trabajo sobre la autoestima importante.

En cuanto a la actividad mencionada de *apoyo psicosocial*, hay que destacar la experiencia de AFTURD en este ámbito, y se ve necesario que la formación en competencias técnicas vaya acompañada por este apoyo; es la acción más valorada de todas las acciones formativas, y lo analizaremos en mayor profundidad al tratar la eficacia.

El caso de los/as *jóvenes*, nos ha llamado la atención su inclusión en un proyecto que claramente se ha posicionado en la acción hacia las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, además únicamente se ha llevado a cabo una actividad<sup>28</sup> con este colectivo.

Indagando sobre el tema, se ha determinado que su participación ha estado motivada por trabajos previos con este colectivo tanto por parte de AFTURD como de ACPP a través de varios proyectos<sup>29</sup>, y de manera particular con la Maison des Jeunes de Cité Hlel. Según opinión de informadoras consultadas, el sentido de la inclusión de esta acción viene dada por el trabajo que se viene haciendo en prevención de violencia y exclusión social en los y las jóvenes.

Hay que señalar que el vídeo elaborado<sup>30</sup> con la participación de los jóvenes tiene una gran calidad y resulta totalmente pertinente por la vinculación que hace del trabajo doméstico con la situación de las familias, de lo cual hablaremos en el apartado de eficacia, y que el hecho de haber participado 11 jóvenes, 5 de ellos chicas, le da una aproximación clara al enfoque género del proyecto, aunque su vinculación con el

---

<sup>28</sup> Actividad 2.4- Formación del grupo de ocho jóvenes de la Maison des jeunes en vídeo participativo y elaboración de un documental sobre las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas

<sup>29</sup> Al menos la ACPP previamente al proyecto que se evalúa había impulsado dos actuaciones, la AACID2016 y otro proyecto con el Ajuntament de Barcelona

<sup>30</sup> Le jour d'Aïd

impacto dado lo limitado de su acción sería marginal (esto también lo trataremos en el criterio de eficacia).

En cuanto a la **pertinencia de la estrategia implementada en el caso de la puesta en marcha de la cooperativa**<sup>31</sup> lo primero que hay que decir, según informantes, es que la constitución de esta empresa no habría sido una demanda clara de las propias mujeres involucradas, sino que es una línea de trabajo de AFTURD.

El planteamiento inicial del trabajo en este sector y liderado por AFTURD (ver coherencia) se puede decir que era adecuado, sin embargo, este hecho, el que la iniciativa no parte de las propias mujeres es significativo y determinante en una cuestión como la que se plantea; de ahí que afirmamos que la estrategia no ha sido pertinente a las capacidades del colectivo con los resultados que más tarde analizaremos en los criterios de apropiación y eficacia.

Por otro lado, las formaciones llevadas a cabo, y de las que ya se ha hablado, y que se completan con el siguiente cuadro, no tienen un claro componente de emprendimiento, sino que estas se dan como un contenido más<sup>32</sup>, en línea con el componente formativo de capacidades profesionales, cuando en realidad para trabajar el emprendimiento se debe hacer con personas que manifiestan esta cualidad e inquietud, y a través, especialmente, del acompañamiento<sup>33</sup>.

Esta necesidad se intuyó durante el proceso de identificación inicial de la intervención. Pero la identificación de necesidades y de soluciones realizado por las titulares de derechos fue evidenciada durante el proceso de ejecución del proyecto y quedó recogido en la identificación del proyecto financiado también por la Generalitat Valenciana en su convocatoria 2020.

Por ello, la intervención que se evalúa ahora se presenta como una 1ª fase y se ha dejado para una 2ª fase poner el foco en resolver a carencia de “emprendimiento”, trabajando la sostenibilidad de la cooperativa, con un refuerzo del comité de gestión de la cooperativa.

---

<sup>31</sup> El proyecto contemplaba la creación de una empresa social y solidaria, pero al no existir esta figura legal, finalmente se optó por la forma societaria de cooperativa.

<sup>32</sup> ver las formaciones sobre la gestión financiera o de la economía social y solidaria

<sup>33</sup> Con esto no obviamos la importancia de la formación, sino que ponemos el foco en las capacidades actitudinales respecto al emprendimiento

### Cuadro 8. Formación a mujeres que participaron de la constitución de la cooperativa

Temas tratados
Gestión de los recursos humanos
Planificación y distribución del trabajo
Comunicación interpersonal
Gestión de las relaciones con los empleadores
Gestión financiera y logística
Gestión de posibles contratiempos

Esta formación ha sido impartida por el Instituto Árabe de Empresarios<sup>34</sup>, y no se proporciona ninguna encuesta de valoración de estas actividades formativas, con lo que resulta imposible determinar la pertinencia de dichas actividades para el colectivo de titulares que se han involucrado en la empresa cooperativa.

Se ha valorado en gran medida por su adecuación las dos *acciones de intercambio de experiencias* con otros grupos de base de mujeres organizadas, y al respecto se destaca por parte de las participantes lo interesante que ha sido conocer otras experiencias impulsadas por mujeres, y apuntan de manera particular al funcionamiento de una cooperativa y los aportes que deben hacer las socias en el capital de su empresa, así como el reparto de beneficios.

Señalar al respecto, y aquí lo apuntamos pero se desarrollará con mayor profundidad al tratar el impacto, que estas actividades además han contribuido a visibilizar la fortaleza de la unión de las mujeres a través de la solidaridad y el compartir; además esta acción, por lo que se ha manifestado, refuerza y complementa las formaciones realizadas.

En el componente 2 del proyecto, vinculado a la investigación, la incidencia y la sensibilización, se contó con un grupo de empleadas domésticas para hacer aportaciones en el diseño y realizar el trabajo de campo de la investigación sobre la situación de vulnerabilidad en el sector del trabajo doméstico y los cuidados; metodológicamente este planteamiento ha sido innovador y con un grado de incertidumbre por lo que supone la acción de las empleadas a la hora de pasar los cuestionarios.

<sup>34</sup> Institut Arabe des Chef d'Entreprises <https://www.iace.tn/>

Por los resultados obtenidos, la estrategia se considera acertada y los resultados representativos, siendo el trabajo de calidad y de acuerdo al alcance previsto.

En cuanto a la pertinencia del **enfoque de género**, queda clara la apuesta que hace el proyecto desde su concepción, y el reto ha sido trasladar dicho enfoque a los colectivos titulares de derechos.

Así, en cuanto a las *mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados*, se identifica como la experiencia de las organizaciones implicadas, especialmente la AFTURD por su acción más directa, ha sabido adaptarse a las características del colectivo, en este sentido se ha identificado la capacidad de escucha de las necesidades del colectivo, y se habrían adaptado a su manera de comprender la realidad y sus problemas, corroborándose esta manifestación por los conocimientos adquiridos en las formaciones, de los que ya se ha hablado, así como su empoderamiento.

En cuanto a los cambios de **contexto y cómo estos han afectado a la ejecución del proyecto**, sin duda el más significativo ha sido la covid-19 que incidió en la parte final del proyecto, especialmente en la parte de sensibilización e incidencia del Resultado 2.

Así, el seminario de socialización se mantuvo de manera presencial, y aun así en tiempos de Covid se superó la meta prevista de asistencia de 30 personas, alcanzando un total de 80.

También afectó a la campaña de sensibilización, la cual debería haberse implementado en los primeros 15 meses del proyecto y se retrasó hasta la parte final, a los 24 meses del inicio, en plena pandemia, aunque se supo adaptar a dicha situación.

Otra actividad afectada por la pandemia fue el segundo intercambio de experiencias, propuesta inicialmente para marzo de 2020 y que se retrasó hasta junio.

Finalmente, en cuanto a las **prioridades de los titulares de responsabilidades y obligaciones**, se ha identificado que existiría una apuesta gubernamental para mejorar las condiciones del sector, de manera que se ha redactado un proyecto de ley sobre las trabajadoras domésticas<sup>35</sup>; decir al respecto que personas conectoras del tema de la

---

<sup>35</sup> Se tratará este asunto con mayor profundidad en el criterio de sostenibilidad.

UGTT han participado invitados en la comisión especializada del parlamento donde se discutió el proyecto de ley<sup>36</sup>.

La AFTURD va a continuar con esta línea de acción dado que corresponde a su misión.

Y por lo que se refiere a la ACPP, en la nueva estrategia país 2019 – 2021 se apuesta por el fortalecimiento de los actores sindicales, un modelo de desarrollo que promueva la igualdad de género y combata la violencia contra las mujeres, y el impulso de la economía social y solidaria como generadora de posibilidades económicas para las mujeres y el desarrollo comunitario. Hay que señalar que en esta nueva estrategia se va a abordar la causa de los fenómenos migratorios, y en su estrategia por proteger las personas migrantes se encuentran acciones como la que se evalúan, pues se ha podido comprobar como una parte de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados son migrantes<sup>37</sup>.

El proyecto que ya se está ejecutando, financiado por la DGCID de la GVA en la convocatoria a proyectos de cooperación del año 2019, pone el foco en el fomento de la protección y ejercicio de los DESC de las personas migrantes, con especial énfasis en las mujeres migrantes trabajadoras del hogar, un colectivo triplemente vulnerabilizado por su condición de mujeres, migrantes y trabajadoras de un sector donde prima la economía informal. El proyecto, fruto de una colaboración entre cinco entidades, trabajará 3 ejes fundamentales: el refuerzo del servicio de atención a mujeres víctimas de violencia económica gestionado por ATFD; la capacitación del personal de los 9 Puntos Focales Migrantes de la UGTT en términos de identificación de los casos de violencia entre las mujeres atendidas y herramientas legales disponibles a nivel nacionales e internacionales para la protección de los/las trabajadores/as migrantes en Túnez; y el fomento de la inclusión socioeconómica del colectivo migrante a través de cursos de árabe, DESC y economía doméstica puestos en marcha por ALDA.

Además, el proyecto ya aprobado en la convocatoria de 2020 de la DGCID de la GVA, es una segunda fase del proyecto que ahora se está evaluando y que se implementará junto a la UGTT y AFTURD.

---

<sup>36</sup> Souheila Ayari. Coordinadora del proyecto de Ley relativa la ESS en la UGTT

<sup>37</sup> Se amplía la información en el criterio de sostenibilidad

## 4.2. PROCESOS

---

### Apropiación

**Pregunta 4:** ¿Los titulares hacen suyos los objetivos del proyecto, así como los valores y principios?

Como titulares de derechos que se esperan participen en procesos iniciados por el proyecto pero que van más allá del mismo, identificamos a las mujeres del Comité sectorial y a las integrantes de la cooperativa.

También abordaremos en este criterio la apropiación del proyecto por parte de las organizaciones locales impulsoras del mismo.

Respecto a las **integrantes del comité sectorial**, recordamos que está constituido por un total de 7 mujeres las cuales han sido formadas en diferente materia como se ha indicado al abordar la pertinencia, entre estas mujeres figura una trabajadora migrante.

El comité está operativo, y según se manifiesta en el grupo de discusión realizado se habrían ampliado sus objetivos, y entre sus actividades actuales estaría la creación de una base de datos sobre las empleadas domésticas, la ampliación de la estructura en el marco de la UGTT y el apoyo de otros departamentos, así como la puesta en marcha de un programa de sensibilización y formación de las trabajadoras domésticas y de cuidados.

Respecto a la adopción por parte del Comité de un enfoque de género en sus comunicaciones, no tenemos una respuesta concluyente, y se estaría ante una situación de tránsito en un camino largo que recientemente se ha iniciado con la realización, en la fase final del proyecto, de plan de igualdad y que se extiende a todo el sindicato.

En este sentido, dicho plan tiene un componente importante de diagnóstico, aunque el contenido es reducido en cuanto a la acción que se propone, únicamente nombra los ejes entre los cuales el número 3 *corresponde a las técnicas de comunicación y adopción de medios modernos*, que entendemos se refiere a las redes sociales y a través de internet.

Cuando aborda los objetivos específicos<sup>38</sup>, en el primero sobre el desarrollo de capacidades de la mujer sindicalista, indica la realización de una sesión de formación en las técnicas de comunicación, y en ningún caso se habla de la utilización de un lenguaje inclusivo.

Hay que decir que la estrategia de género se vio reducida a un plan de acción para el desarrollo de una estrategia integral debido al presupuesto disponible para la realización de esta. Sin embargo, en el marco del proyecto de la AACID16, iniciado el pasado mes de noviembre, la UGTT ha fortalecido la formación en género y las sesiones de evaluación para la elaboración de una estrategia integral

Antes de pasar a analizar la apropiación por parte de las mujeres integrantes de la cooperativa, vamos a hacer un pequeño inciso sobre las mujeres que han realizado el trabajo de campo de la investigación respecto a la situación de vulnerabilidad en el sector del trabajo doméstico.

Por sus características, no hablaríamos de apropiación propiamente dicha en cuanto a la implicación y mantenimiento de estructuras que crea o apoya el proyecto, como ya se ha comentado, no obstante dado que han tenido una participación tan activa e importante en el trabajo realizado, como hemos señalado en el criterio de pertinencia, y que abordaremos en mayor profundidad cuando analicemos la eficacia, hemos indagado en la conexión de estas personas tanto con el comité como con la propia cooperativa, y si han participado o no en otras formaciones.

Según la información recabada, lamentablemente estas personas que en el trabajo realizado han mostrado una apropiación efectiva, parece ser que no han tenido continuidad, ni en el marco del comité ni en la cooperativa.

Este hecho que es sumamente importante a nuestro juicio, lo analizaremos con detalle al final de este apartado cuando determinemos la apropiación por parte de las socias locales, pues es relevante la débil coordinación entre ellas.

Por lo que se refiere a la **apropiación de la cooperativa**, decir en primer lugar que cualquier acción de emprendimiento se trata de un proceso de gran complejidad relacionado con la mirada que las personas tienen respecto al enfoque de su actividad

---

<sup>38</sup> Únicamente son dos

profesional, nos referimos de manera concreta a las actitudes que pueda tener para iniciar un trabajo por su cuenta o hacerlo como empleada.

Una vez la persona opta, desde el convencimiento, por involucrarse en el mundo del emprendimiento, ha de contar con un apoyo especializado de acompañamiento.

En cuanto a la actitud de las mujeres que ha participado, hemos identificado que en el proceso de selección se pasó una encuesta previa a las mujeres y en algunos casos se apuntaba a la creación de la cooperativa, como se manifiesta, “hubo comentarios positivos de algunas de ellas que luego se unieron a la estructura”, sin embargo, esa determinación no es suficiente a nuestro entender, sino que se ha de indagar en mayor medida a través de un trabajo de acompañamiento.

Entre los motivos que se manifiestan para participar en la creación de la cooperativa está la necesidad de tener un trabajo, pero no identificamos un ánimo emprendedor tal como alguna informante delata en su relato:

- ✓ « Toutes les femmes qui ont participé au processus de formation étaient très motivées à créer cette coopérative, ça représentait un rêve pour nous, parce que nous étions dans une situation difficile et on avait besoin de travailler et de générer des revenus »

Por otro lado, hemos detectado que el propio lenguaje que emplean las titulares de derechos da a entender que no veían el proyecto de una empresa social de servicios domésticos como algo propio sino como algo de la AFTURD<sup>39</sup>, lo cual limita la apropiación.

Lo mismo se ha detectado en cuanto a la elección de las actividades formativas, en la que no ha habido una comunicación con las socias<sup>40</sup>, especialmente significativo teniendo en cuenta que se trata de una cooperativa.

La situación personal de la mujer y el hecho de plantear en su familia un cambio como el que supone crear y participar en una cooperativa no es menor, y hay que tenerlo en

---

<sup>39</sup> “... - au début du projet on croyait que les responsables de la coopérative vont nous créer des sections qui correspondent à nos spécialités et sur cette base chaque femme sera affecté à une section ( selon sa spécialité), ... »

<sup>40</sup> - « concernant les ateliers et les activités de la coopérative nous ne contribuons pas à la prise de décision, les responsables du projet nous mettent toujours devant le fait accompli »



cuenta, pues así se manifestaba una informante a la pregunta sobre si en alguna ocasión había pensado en impulsar un negocio:

- ✓ « Non, j'ai jamais pensé à créer mon propre projet, mon conjoint refusait ce genre de choses (il est têtu, très jaloux, il est de caractère dominant ..) »

Se manifiesta como desmotivador el hecho del problema legal en la constitución que surgió una vez elegida la primera junta directiva, que retrasó el proceso y se tuvo que volver a comenzar, cambiando la naturaleza de la cooperativa; lo anterior pudo tener consecuencias en la motivación de las socias; también se ha detectado que se produjo la pérdida de la condición de socia de alguna persona, según manifiesta una informante.

Recordar en este punto lo que se ha dicho en el criterio de Pertinencia en cuanto a que la demanda no ha surgido de las propias mujeres, sino que es una línea de la propia AFTURD, y que pudo haber un cierto mal entendido pues algunas mujeres pensaban que la cooperativa se dedicaría además del trabajo doméstico, a realizar acciones de cuidados como soporte vital, acompañamiento a personas ancianas, primeros auxilios, jardinería, etc, y finalmente las acciones se centraron en el trabajo doméstico. Esto hay que mirarlo con la perspectiva temporal de la iniciativa, y su relevancia a nuestro juicio no es tanta, sin embargo estaría indicado que en la siguiente fase se deberían acotar estos elementos desde el inicio.

Como he mencionado anteriormente, este proyecto es una 1ª fase. De acuerdo que los procesos son largos y la cooperativa necesita de acompañamiento específico y cohesión del grupo. Como he dicho antes, la fase 2 de este proyecto GVA20 fue identificada en 1r trimestre 2020 y parte de una identificación con las titulares de derechos que fue realizada por una consultora externa. Esta identificación sirve como proceso de evaluación y en ella se manifiesta la necesidad de reforzar y acompañar la cooperativa, y son las propias mujeres que lo solicitan, con lo que se estaría reforzando en este caso su vinculación con la cooperativa. La iniciativa, además incorpora toda la formación de cuidados y auxiliares de vida de forma reglada que en este proyecto no se da porque no hay ni presupuesto ni espacio temporal.

Sin entrar en la cuestión de la transparencia de la cooperativa dado que no tenemos elementos concluyentes, si es conveniente transmitir que algunas de las mujeres que han participado en el proceso han manifestado que existe un problema en este sentido, apuntando a la gestión del presupuesto en cuanto a las actividades de la cooperativa y también de los bienes. Este extremo lo hemos analizado en mayor profundidad y se ha

constatado que el vehículo no ha sido entregado todavía porque el proceso con la cooperativa no ha finalizado, el vehículo, de momento, está a nombre de AFTURD pero que manifiesta en un certificado que es propiedad de la cooperativa e iniciará en breve los trámites para cederlo.

En cuanto a la formación que ha impartido el Instituto Árabe de Empresarios, como se ha dicho en el criterio de Pertinencia, no está relacionada con el emprendimiento, con lo cual tampoco ha contribuido a la apropiación de la idea emprendedora.

Finalmente, abordamos hasta qué punto las **organizaciones sociales** se han apropiado del proyecto.

Así, vemos que el proyecto pretendía crear un espacio de comunicación y entendimiento entre las socias para, desde la implicación, realizar un trabajo conjunto; por lo que se ha indagado, este sería uno de los puntos débiles del proyecto, no siendo posible crear ese espacio compartido con capacidad para generar sinergias entre la acción de las diferentes partes.

Recordar en este punto la coherencia en cuanto a la especificidad de cada una de las socias locales que han participado, las cuales son complementarias y se ajustan a la estrategia del proyecto.

Sin embargo, han existido factores internos de las organizaciones, como ha sido el proceso de cambio de la junta directiva de AFTURD, que ha generado dificultades a la organización y que en el momento de redactar el informe todavía persisten; o también otros factores como ha podido ser la apropiación de la acción de difusión de resultados de la investigación, que no han sido compartidos en la magnitud que se esperaba.

Señalar en esta línea la incidencia que la Covid-19 ha tenido en la difusión de los resultados, o los cambios en el Gobierno tunecino producidos en la fase final del proyecto y que ha limitado la incidencia política prevista por la difusión de los resultados, dado que se busca incidir directamente en los titulares de obligaciones.

## Eficiencia

**Pregunta 5:** ¿Se han utilizado adecuadamente los recursos, incluyendo la coordinación entre actores mejorando la coherencia?

Con este criterio vamos a determinar el grado en el que la intervención produce resultados con una economía de recursos y a tiempo<sup>41</sup>.

Entendemos por “economía de recursos” la transformación de insumos (fondos, asesoramiento técnico, formación, tiempo, etc.) en relación con toda la cadena de resultados, efectos directos e impactos (ver Anexo 1. Teoría del Cambio) de la manera más eficaz en función de los costos. La producción "a tiempo" de los resultados tiene lugar dentro del marco temporal definido o adaptado razonablemente a las exigencias de un contexto siempre en cambio; también incluimos la llamada *eficiencia operativa*, en este caso examinando los mecanismos de coordinación del proyecto y entre las organizaciones implicadas para mejorar la coherencia.

Así, en primer lugar, analizaremos sobre el cronograma previsto la evolución de lo realizado, con lo cual tendremos una imagen objetiva respecto al momento de la ejecución de las acciones prevista, a partir de aquí analizaremos la gestión operativa tanto de la propia organización impulsora del proyecto, como entre las socias.

Haremos una aproximación a la capacidad de los equipos para llevar a cabo las tareas encomendadas, y finalmente analizaremos la ejecución presupuestaria para determinar en qué medida los recursos han podido estar en consonancia con las necesidades, si estos corresponden a los resultados, y tendremos una visión desde lo planificado al resultado último de la ejecución, con lo que podremos establecer criterios de gestión desde la fase inicial.

Para determinar la **dinámica en la implementación de la intervención** hemos reconstruido la misma en un cronograma a partir de la ejecución inicialmente establecida (Anexo 6), comparando dicha planificación con lo que realmente ha sucedido.

---

<sup>41</sup> Documento: Mejores criterios para una mejor evaluación. Definiciones revisadas de los criterios de evaluación y principios para su utilización. OCDE. Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD). 2020

Llama la atención que la primera actividad realizada<sup>42</sup> se ejecuta en el mes 9 desde el inicio del proyecto, cuando la primera actividad estaba prevista<sup>43</sup> en el mes 2. Por lo que se ha averiguado el retraso del inicio de la ejecución estuvo condicionado en parte por el retraso en el levantamiento de la línea de base<sup>44</sup>, dado que el resto de las actividades estaban condicionadas a dicho informe, por ello el proyecto se puso en funcionamiento en su parte de ejecución cuatro meses más tarde de lo que estaba propuesto en el cronograma.

Hay que decir que durante el levantamiento de la línea de base se puso en marcha el comité de seguimiento, y se elaboraron los términos de referencia para la contratación de las coordinadoras del proyecto por parte de las contrapartes.

Si bien es cierto que la duración del proyecto se ha visto afectada por la pandemia de la Covid-19<sup>45</sup>, hay que reconocer que desde el punto de vista de la ejecución ha afectado a un reducido número de actividades respecto a las previstas, como es la campaña de sensibilización (A2.6), la puesta en funcionamiento de la cooperativa (A4.2) o una de las actividades de intercambio (A4.3).

La actividad más afectada, por el momento en que se llevó a cabo<sup>46</sup>, fue la campaña de sensibilización debido a las restricciones en la movilidad, no obstante, la acción se supo ajustar a la situación y se realizó a través de los medios de comunicación y redes sociales.

La **eficiencia operativa** la abordamos a partir del análisis de la gestión llevada a cabo en el proceso de implementación de la intervención, para ello analizamos en primer lugar la estrategia a este *nivel de ACPP* para posteriormente centrarnos en la coordinación entre las socias.

Hay que decir que el proyecto ha contado con tres personas expatriadas, lo cual ha podido incidir en su gestión dada, por un lado, la dificultad que supone conocer una intervención de este tipo por su complejidad, y por otro, el establecer y afianzar las

---

<sup>42</sup> Actividad 3.1 – Formación en derecho laboral, seguridad en el lugar de trabajo, orientación en la búsqueda de empleo y economía ESS

<sup>43</sup> Actividad 1.1 – Formación y capacitación grupo mujeres afiliadas y/o simpatizantes a la UGTT

<sup>44</sup> Prevista para el mes 2 y que se entregó en el 6

<sup>45</sup> Formalmente se amplió en 4 meses en el marco de la RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2020, de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, relativa a la ampliación de oficio del plazo (DOGV DE 4-06-2020)

<sup>46</sup> Verano de 2020

relaciones con las socias locales: este hecho ha sido manifestado de manera explícita por informantes en el trabajo de campo realizado.

También hay que señalar que tanto en AFTURD como en la UGTT hubo un cambio en la coordinación del proyecto que sin duda retrasó la ejecución de ciertas actividades, y que ha sido uno de los motivos, junto al ya indicado de la línea de base, por el cual se solicitó una primera ampliación en los plazos de ejecución del proyecto.

Por lo que se refiere a la *coordinación entre las socias*, hemos detectado dos elementos relevantes, por un lado los llamados “planes de trabajo”, que son documentos que establecen las actividades detalladas a realizar por cada una de las contrapartes (mostrándolas de acuerdo a los objetivos, resultados e indicadores de la matriz de marco lógico de la intervención), el cronograma de ejecución, los términos de la justificación técnica y económica (de acuerdo a la normativa del financiador), el presupuesto y la organización del envío de fondos a terreno, la metodología para hacer y solicitar modificaciones tanto técnicas como económicas del proyecto, las formas de visibilizar al financiador y las organizaciones participantes, el presupuesto de la intervención, así como anexos diversos y cuyo propósito es el de establecer los límites de la acción de las partes y sus compromisos: estos documentos se firman por separado.

Lo anterior se completa, desde el punto de vista operativo, con la revisión del cronograma de acción cada 2 – 3 meses, para contrastar la marcha del proyecto.

Llama la atención que más allá del documento – proyecto elaborado a través de un proceso sistemático de identificación, del que ya hemos hablado al abordar la coherencia, no existe ningún documento de acción<sup>47</sup> con un marco global elaborado por las partes, más allá de ese documento inicial.

Por otro lado, está la comisión constituida entre las partes para la supervisión técnica y económica de la marcha del proyecto, la cual se ha reunido mensualmente y, sobre la estructura del proyecto, entendemos que es una decisión acertada.

Lo anterior se completa, desde el punto de vista de la coordinación, con las reuniones mantenidas entre la persona expatriada y las coordinadoras de las contrapartes de

---

<sup>47</sup> Plan Operativo Global según metodología de la UE (Guía para la preparación de Planes Operativos Anuales) u otro instrumento de este tipo

manera individual, así como el apoyo puntual que ACPP ha realizado a las contrapartes en el ámbito contable y de ejecución presupuestaria.

Según manifiesta alguna informante, las funciones de las organizaciones, a pesar de lo anterior, no habrían quedado claras, y la interacción entre las mismas ha sido limitada.

Un hecho significativo en este sentido es la apropiación de la acción de socialización de los resultados del estudio sobre la situación de vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras en el sector doméstico y de cuidados<sup>48</sup> por parte de la entidad impulsora del mismo, la AFTD, cuando se había previsto como un escenario óptimo para fortalecer el trabajo colaborativo entre todas.

Al respecto, señalamos que esta actividad bien se podría haber contratado a una empresa externa, igual la AFTD la podría haber realizado sin ser socia del proyecto, y ante los resultados conseguidos respecto al propósito de trabajo conjunto, vale la pena reflexionar si esta estrategia, la de la subcontratación, no sería más eficaz, a la vez que eficiente, en próximas intervenciones.

En cuanto a la *situación de las contrapartes locales*, se ha identificado que sus perfiles son complementarios como se ha visto al analizar la coherencia, sin embargo, a la hora de trasladar los resultados a las acciones emprendidas para mejorar los elementos que hemos indicado en dicho criterio, se ha constatado dificultades inherentes a las propias organizaciones.

Así, la UGTT carecía de experiencia en cooperación internacional lo cual ha podido incidir en la comprensión de los mecanismos de gestión de este tipo de proyectos.

Al respecto señalar que esta organización carecía de experiencia en cooperación internacional al inicio, en 2017, pero ahora mismo cuenta con un equipo técnico reforzado técnicamente gracias a este y otros proyectos. Resaltar, además, que no carece de experiencia en cooperación internacional sino de gestión en proyectos de cooperación internacional que responden a bases como las de la GVA17. La UGTT ha llevado a cabo proyectos de cooperación internacional con otras instituciones sin ningún tipo de dificultad. Además, es por ello que el rol del expatriado/a es clave, para acompañar esa gestión y comprensión ya que el rol de las socias locales se centra más

---

<sup>48</sup> Actividad 2.5

en la ejecución, estrategia, etc. por lo que hay que poner un especial énfasis en el cumplimiento de la justificación según la normativa del financiador.

Por su parte ATFD tiene una experiencia limitada en cooperación, y este ha sido el primer proyecto en el que ha trabajado junto a ACPP; se argumenta en algún caso que el hecho de tener una experiencia limitada en cooperación ha podido incidir en la comprensión de los mecanismos de gestión de este tipo de proyecto, lo cual se manifiesta en la complejidad administrativa que algunas informantes indican y que, si bien es cierto en parte, también es cierto que se requiere de personal cualificado para gestionar estos aspectos concretos.

En este punto añadimos que la ATFD gestiona proyectos con otros financiadores europeos, norteamericanos, etc.. sin embargo, según se manifiesta, nunca habían trabajado con proyectos que responden a normativas tan complejas como la de la GVA. Hay personal muy cualificado dentro de la ATFD pero la persona responsable del proyecto carecía de formación de gestión de proyectos, y hubo un gran trabajo pedagógico de formación y apoyo.

En cuanto a AFTURD, parece ser que ha influido en gran medida la situación interna de la organización en cuanto al conflicto surgido entorno a la elección de su junta directiva, lo cual no ha permitido aprovechar en su totalidad su experiencia en el trabajo, aunque hay que decir que esta situación surgió ya en la parte final del proyecto. Señalar al respecto el trabajo tan válido e importante que ha realizado el equipo técnico de la organización en la elaboración de las fuentes de verificación de las actividades realizadas.

Finalmente, señalar que el proyecto, con una duración prevista de 16 meses, se alargó hasta los 28 meses, lo que ha supuesto un incremento en su tiempo de ejecución de un 75 por ciento. Este hecho lleva asociados una serie de costes que han incidido en todas las partes intervinientes, pero que se ha resuelto de manera diferentes según los casos como veremos en la parte final de este apartado al tratar la ejecución presupuestaria.

Es opinión generalizada que las **socias locales tienen capacidades** para llevar a cabo la implementación de la intervención, sin embargo, al margen de lo ya indicado respecto de las complejidades que conlleva un proyecto de cooperación, parece que el hecho de tratarse de organizaciones de trayectoria reconocida en sus respectivos campos y que contarían con una estructura en cuanto a personal formada, dificulta una acción de acompañamiento más precisa por parte de ACPP; este extremo no somos capaces de

afirmarlo con rotundidad dado que hay elementos importantes de los cuales no tenemos conocimiento.

Simplemente decir que este tipo de situaciones son una característica en el mundo de la cooperación, y que requieren de una gran experiencia en su manejo por parte de las personas implicadas.

Por otro lado, hay que reconocer la incidencia de la Covid-19 en la etapa final del proyecto, y en especial lo que ha significado para la última persona expatriada que debía cerrar el proyecto y que se incorporó en enero de 2020, un mes antes de declararse la pandemia.

Finalmente, respecto a la **ejecución presupuestaria** hay que recordar que se han producido dos modificaciones del mismo (ver Anexo 2), una no sustancial y otra sustancial<sup>49</sup>, ambas con una diferencia de unos seis meses.

La primera ha venido motivada especialmente por la diferencia cambiaria debida a la inflación, que fue significativa según se indica. La segunda modificación afectó a la partida presupuestaria A9, al tener una desviación superior al 15 por ciento<sup>50</sup> debida a ciertas reducciones en los gastos de adquisición de materiales, y a la necesidad de aumentar la duración de los contratos del personal local, tanto coordinadoras como apoyos contables como consecuencia de la covid-19.

Las tensiones presupuestarias de mayor envergadura son consecuencia de la extensión tan grande del proyecto respecto a la inicialmente planificada. Así, la opinión sobre la gestión del presupuesto la formamos con dos aproximaciones, una respecto a la adecuación final de los montos por partidas a los límites que marca la Orden de Bases<sup>51</sup>, y la otra aproximación será respecto a en qué medida el presupuesto inicial correspondía con la situación que se ha dado.

---

<sup>49</sup> Ver cuadro 2 punto 1.4

<sup>50</sup> Artículo 50 de la ORDEN 3/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la que se establecen las bases reguladoras.

<sup>51</sup> Artículo 22. Gastos subvencionables de actuaciones a ejecutar en terceros países de la ORDEN 3/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de cooperación al desarrollo



En el cuadro siguiente podemos ver el resultado final respecto a los límites presupuestarios.

**Cuadro 9. Adecuación de la ejecución presupuestaria respecto de los límites marcados por la Orden de Bases**

	Ejecución final		
	Total (€)	Máx % según Art. 22 Orden de Bases 2/	% Ejecutado
A1. Línea de base	3.900,00	1,50%	1,5%
A2. Identificación y formulación	3.850,60	1,50%	1,5%
A3. Evaluación externa	13.000,00	5,00%	4,9%
A4. Auditoría externa	10.401,30	4,00%	4,0%
A5. Adquisición de terrenos y/o inmuebles	0,00		
A6 Arrendamientos	2.731,04		
A7. Infraestructuras, construcción	0,00		
A8. Equipos y materiales inventariables	25.273,39		
A9. Materiales y suministros	16.215,56		
A10 Personal	73.884,10	60,00%	28,1%
A10.1 Personal local	47.584,10		
A10.2 Personal expatriado	13.150,00	5,00%	5,0%
A10.3 Personal en sede	13.150,00	5,00%	5,0%
A11. Voluntariado	0,00		
A12. Otros servicios técnicos y profesionales	56.164,81		
A13. Actividades sensibilización	2.431,04		
A14. Viajes, alojamientos y dietas	27.552,84	15,00%	10,5%
A15. Gastos bancarios	1.243,58		
<b>TOTAL COSTOS DIRECTES (A)</b>	<b>236.648,26</b>		
Costos indirectos	26.294,25	10,00%	10,0%
<b>TOTAL COSTOS INDIRECTOS (B)</b>	<b>26.294,25</b>		
<b>TOTAL GENERAL COSTOS</b>	<b>262.942,51</b>		

Como vemos, todos los gastos han estado dentro de los límites máximos presupuestarios que se indica en la Orden de Bases.

La segunda aproximación la hacemos sobre desvío que se ha producido del presupuesto previsto respecto al finalmente ejecutado, por partidas, de esta manera determinamos el grado de aproximación que se tuvo en el momento de formular el proyecto respecto al presupuesto finalmente ejecutado.

Como vemos en el siguiente cuadro, el desvío más grande se ha producido en la partida A14, sobre viajes, alojamientos y dietas, la cual ha disminuido en algo más de un 25 por ciento, y se relaciona especialmente con la incidencia de la Covid-19.

**Cuadro 10. Grado de adecuación del presupuesto inicial respecto al ejecutado**

	Aprobado	Ejecución final	
	Total (€)	Total (€)	Desvío sobre el presupuesto inicial
A1. Línea de base	3.900,00	3.900,00	+0,00%
A2. Identificación y formulación	3.850,60	3.850,60	+0,00%
A3. Evaluación externa	13.000,00	13.000,00	+0,00%
A4. Auditoría externa	10.400,00	10.401,30	+0,01%
A5. Adquisición de terrenos y/o inmuebles	0,00	0,00	
A6 Arrendamientos	2.342,01	2.731,04	+16,61%
A7. Infraestructuras, construcción	0,00	0,00	
A8. Equipos y materiales inventariables	25.260,03	25.273,39	+0,05%
A9. Materiales y suministros	18.035,79	16.215,56	-10,09%
A10 Personal	71.205,93	73.884,10	+3,76%
A10.1 Personal local	44.905,93	47.584,10	+5,96%
A10.2 Personal expatriado	13.150,00	13.150,00	+0,00%
A10.3 Personal en sede	13.150,00	13.150,00	+0,00%
A11. Voluntariado	0,00	0,00	
A12. Otros servicios técnicos y profesionales	48.290,79	56.164,81	+16,31%
A13. Actividades sensibilización	2.399,97	2.431,04	+1,29%
A14. Viajes, alojamientos y dietas	36.839,66	27.552,84	-25,21%
A15. Gastos bancarios	1.123,48	1.243,58	+10,69%
<b>TOTAL COSTOS DIRECTES (A)</b>	<b>236.648,26</b>	<b>236.648,26</b>	<b>-0,00%</b>

Costos indirectos	26.294,25	26.294,25	+0,00%
<b>TOTAL COSTOS INDIRECTOS (B)</b>	<b>26.294,25</b>	<b>26.294,25</b>	<b>+0,00%</b>
<b>TOTAL GENERAL COSTOS</b>	<b>262.942,51</b>	<b>262.942,51</b>	

Los otros desvíos más importantes están en alrededor el 16 por ciento en Arrendamientos (A6)<sup>52</sup> y en Otros servicios técnicos y profesionales (A12), en este último caso la desviación en términos absolutos es de 7.874,02 €, y sí que resulta significativa.

Las desviaciones por partidas de la ejecución final frente al último presupuesto modificado son mínimas, y ninguna alcanza al 15 por ciento que correspondería a una modificación sustancial<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> El desvío es del 16,61%, pero el monto presupuestado es menor y no tiene tanta relevancia

<sup>53</sup> Artículo 50 de la ORDEN 3/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de cooperación al desarrollo

## 4.3. RESULTADOS

---

### Eficacia

**Pregunta 6:** ¿En qué medida se ha incidido en el fomento del empleo decente, con perspectiva de género, en el sector doméstico y de cuidados en el área del Grand Tunis?

En este criterio vamos a determinar el grado que ha logrado sus objetivos y resultados la intervención, incluyendo los resultados diferenciados entre grupos titulares de derechos.

Para ello vamos a hacer la aproximación a partir de la lógica horizontal de la MML que se ha utilizado en el proyecto<sup>54</sup> la cual correspondería parcialmente<sup>55</sup> a la Matriz de Planificación del Seguimiento (MPS), de acuerdo a lo indicado en la *Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos financiados por la Generalitat Valenciana en el ámbito de la cooperación al desarrollo (Junio, 2018)*,

### RESULTADO 1

---

**Al mes 14 de ejecución del proyecto, se habrá promovido la creación, organización y puesta en funcionamiento de una estructura especializada, en el sindicato UGTT, para el apoyo a la categoría de trabajadoras domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.**

---

#### Indicadores para la medición del cambio

IOV 1.1. 20 mujeres afiliadas a UGTT capacitadas en sindicalización, marco laboral tunecino, técnicas de comunicación y planes de incidencia para el apoyo al sector doméstico (mes 8)

IOV 1.2. Un comité sectorial de la UGTT, formado entre 3 o 5 mujeres, de apoyo al sector del empleo doméstico puesto en funcionamiento en el Grand Tunis (mes 10)

---

<sup>54</sup> Incorporación al expediente mediante comunicación del 16 de abril de 2019

<sup>55</sup> Incorpora de manera parcial información sobre el proceso de recogida de datos para el seguimiento y la evaluación; no contiene orientaciones sobre los actores implicados, los recursos comprometidos o el análisis de riesgos

IOV 1.3. Un plan estratégico para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas elaborado y promovido por la UGTT (mes 13)
IOV 1.4. Un plan de igualdad trianual elaborado y adoptado por la UGTT (mes 14)
IOV 1.5. Realizado un intercambio internacional con sindicatos en la Comunidad Valenciana que defienden los derechos laborales de las empleadas domésticas (mes 12)
IOV 1.6. Las comunicaciones/decisiones del nuevo comité adoptan un enfoque de género.

El proyecto ha formado en el marco del Resultado 1 un total de 24 mujeres superando en este sentido a la meta prevista en el **IOV 1.1**; hay que decir que la estrategia seguida de incrementar el número de personas que participan en la formación, respecto a la meta del indicador, es una de las recomendaciones del informe de línea de base.

Junto a mujeres afiliadas al sindicato, se ha formado también a otras personas empleadas domésticas, entre ellas 3 personas migrantes de origen subsahariano.

**Cuadro 11. Formaciones realizadas a afiliadas y simpatizantes de la UGTT**

Bloques temáticos	Temas tratados	Momento
A1.1. Formación y capacitación grupo mujeres afiliadas y/o simpatizantes a la UGTT sobre sindicalización y marco laboral tunecino del sector doméstico	Mercado laboral del sector nacional OIT, Túnez y otros países	2 de mayo de 2019
	Fortalecimiento de la participación sindical y la afiliación de las mujeres que trabajan en el sector doméstico	
	Mediación (solución) de disputas laborales entre empleadores y empleados	24 de mayo de 2019
	Negociación individual / reconciliación familiar	
	Derecho de extranjería y contexto migratorio en Túnez	18 de junio de 2019
	Identificación y atención de víctimas de trata de personas en el sector doméstico	
	Herramientas de negociación colectiva en el sector doméstico	25 de junio de 2019
	Normas de prevención de riesgos laborales en el sector doméstico	

A1.2 - Formación y capacitación en comunicación y planes de incidencia grupo mujeres afiliadas/simpatizantes a la UGTT	Los fundamentos de la comunicación	13 de septiembre de 2019
	¡Cómo construir una campaña de comunicación!	
	Creación, activación y ... de una página de Facebook	19 de septiembre de 2019
	Comunicación intercultural	

En el marco del proyecto se ha puesto en marcha el Comité sectorial de la UGTT de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados (**IOV 1.2**), el cual está constituido por 7 mujeres, una de ellas migrante.

Se ha elaborado el *plan estratégico de la UGTT para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas y los cuidados (IOV 1.3)*, con 4 ejes (apoyo sindical, incidencia social, coherencia jurídica y compromiso institucional).

El plan cuenta con 4 objetivos estratégicos donde se identifica claramente las implicadas, las actividades a realizar y sus correspondientes indicadores, así como el cronograma y las responsabilidades.

También se ha elaborado el *plan de igualdad establecido (IOV 1.4)* para el período 2020 – 2023, el cual consta de 6 ejes y 2 objetivos estratégicos; se trata del documento “*Activación de roles de la mujer trabajadora dentro de los sindicatos*”.

Dicho documento consta de un breve diagnóstico de situación de la mujer trabajadora en Túnez, también se describe la situación de la mujer en la acción sindical a través de la UGTT y se identifican las dificultades en la participación que existen; el plan de acción se ha hecho a través de los resultados de una encuesta a miembros del sindicato, tanto hombre como mujeres.

Hay que decir que el plan de igualdad correspondería al llamado Plan de Acción, pero que resulta a nuestro juicio bastante limitado pues únicamente consta de un cuadro con dos objetivos específicos y seis actividades para los cuatro años de ejecución (2020 – 2023<sup>56</sup>), y como población objetivo se especifica que serán 50 mujeres sindicalistas de

---

<sup>56</sup> En el documento hay una contradicción al decir que su duración será de 3 años de 2020 a 2023.

las estructuras intermedias del sindicato, tanto en oficinas regionales como a nivel federal.

Volveremos a este documento al hacer la aproximación al IOV OE 1, sobre el *Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la organización sindical UGTT*.

Se ha realizado el intercambio con sindicatos en la Comunitat Valenciana (**IOV 1.5**) en el que participaron 3 representantes de la UGTT, la Secretaria General de Relaciones Internacionales y una mujer y un hombre, miembros del Comité Sectorial.

La visita se realizó a principios de marzo de 2020, anterior al estado de alarma, y durante la estancia se cumplió un plan de trabajo que incluyó intercambios con la UGT-PV y CCOO-PV, donde entre otros se puso en evidencia el trabajo que hay que hacer en ambos países para que los gobiernos ratifiquen la Convención 189 de la OIT, una de las acciones a la que también contempla contribuir el proyecto.

Además de lo anterior, también se realizó un encuentro con la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y los Cuidados (AIPHyC).

Estos indicadores fueron completados, tras el levantamiento de la LdB, con un indicador de cambio referido a cómo el trabajo realizado en cuanto a la sensibilización en la adopción de un enfoque de género tiene su correspondiente traslación a las comunicaciones y decisiones que adopta el Comité (**IOV 1.6**), al respecto, en el trabajo de campo realizado<sup>57</sup> no se encuentran evidencias claras de que se esté avanzando en este sentido, sin embargo hay que reconocer el escaso tiempo transcurrido desde la puesta en marcha del Plan, que fue en el segundo trimestre de 2020, hasta el momento de la finalización del proyecto.

Por último, señalar que el hecho de que la UGTT se ha implicado en la elaboración del proyecto de ley de la mujer trabajadora doméstica, y la economía social y solidaria, ha movilizad recursos y ha podido contribuir a la sensibilización de las/os afiliadas/os al sindicato y sus cuadros de dirección respecto al enfoque de género.

---

<sup>57</sup> Según el Informe de LdB se debe medir a través del informe trimestral de la UGTT y de las entrevistas a AFTD y AFTRUD

## RESULTADO 2

**Al mes 15 de ejecución del proyecto se habrá contribuido a favorecer al cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico y de vigilancia del sector del empleo doméstico en Túnez**

Indicadores para la medición del cambio
IOV 2.1. Al menos 4 mujeres formadas, en 4 jornadas, como encuestadoras sobre las condiciones de las empleadas domésticas en el Grand Tunis (mes 5)
IOV 2.2. Al menos 120 mujeres titulares de derecho contribuyen con su relato a la elaboración de una encuesta sobre la situación del empleo doméstico (mes 8)
IOV 2.3. 8 jóvenes (4 mujeres y 4 hombres) en riesgo de exclusión social capacitados en creación vídeo (mes 8)
IOV 2.4. Existen casos concretos que atestiguan la formación recibida respecto a la aplicación de sus derechos al final del proyecto.
IOV 2.5. Un centro de jóvenes equipado con una cámara de vídeo, unos cascos, una funda de cámara y un trípode (mes 5)
IOV 2.6. Un vídeo participativo sobre las condiciones laborales mujeres realizado y editado (mes 8)
IOV 2.7. Una investigación (en francés, árabe y español) sobre la situación del empleo doméstico realizada y con 1000 copias publicadas en el Grand Tunis (mes 12)
IOV 2.8. Realizado un Seminario en el que participarán, al menos, 30 personas representantes de organizaciones sindicales, sociales e institución es locales para el impulso del cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico en el Gran Tunis. (mes 12)
IOV 2.9. Una campaña de sensibilización realizada sobre la condición de las mujeres y jóvenes empleadas en el sector doméstico dirigida a al menos, 2.000 familias (990 mujeres y 1.010 hombres) en el Grand Tunis. (mes 15)

En el marco del proyecto se llevó a cabo la formación de las mujeres, trabajadoras del hogar y los cuidados, encargadas del trabajo de campo de la investigación sobre la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el colectivo (**IOV 2.1**). Finalmente



participaron en la formación un total de 7 mujeres, siguiendo las recomendaciones del informe de LdB y superando la meta prevista.

Se seleccionó a trabajadoras del hogar en activo con un perfil universitario y capacidad para comprender y manejar los instrumentos de investigación.

Hay que señalar como un efecto no previsto, y así lo han manifestado informantes, es que la formación de estas mujeres contribuyó a crear líderes en un proceso de apropiación y empoderamiento, elemento relevante que quizá no ha sido suficientemente explotado en la intervención al no participar este colectivo en el proyecto de emprendimiento.

Se manifiesta también, que la participación de este colectivo ha ayudado al equipo consultor a comprender en mayor medida la situación del colectivo de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados.

El universo de la muestra del estudio (**IOV 2.2**) finalmente ha sido de 102 trabajadoras que contestaron la encuesta, después de descartar algunos cuestionarios, cosa habitual en este tipo de trabajos, por razones de calidad en las respuestas; hay que decir que se distribuyeron más de 120 cuestionarios, superando la meta prevista.

Además de alcanzar la meta prevista, lo que realmente tiene valor es la adecuación de la metodología para la investigación que se pretende realizar, como ha sido el caso.

Hay que señalar al respecto, que por las características del colectivo se tuvo que optar por una muestra aleatoria y no representativa, lo cual se entiende por la limitación de los conocimientos previos de que se disponía, y en ningún caso resta calidad al trabajo.

El estudio es *representativo a nivel geográfico* dado que abarcó a los distintos gobernados que constituyen el distrito del Grand Tunis, tratando de considerar las diferencias sociales geográficamente (barrios de clase trabajadora, de clase alta, en el centro de la ciudad, en las afueras, etc.).

También el trabajo ha asegurado la representación por *grupos de edad*, desde niñas hasta mujeres de mayor edad, según los diferentes *servicios que prestan las trabajadoras del hogar* como son de la limpieza, en cocina, niñeras, cuidadoras de personas mayores, enfermos o discapacitados entre otras.

También se ha tenido en cuenta en el estudio la *diferente tipología de empleadores*, según trabajen de internas o no, la forma contractual empleada, si se prestan los servicios en un hogar familiar o en una institución, etc.

En cuanto a la participación de jóvenes en el proceso de capacitación para la elaboración del documental sobre las condiciones de las trabajadoras del hogar y los cuidados (**IOV 2.3**), finalmente se formaron 11 jóvenes, de los cuales 5 son chicas, superando la meta prevista en cuanto a la cantidad, y alcanzado la paridad como se buscaba en el indicador.

El **IOV 2.4** fue un *indicador de cambio* introducido siguiendo las recomendaciones del informe de línea de base. Así, respecto al colectivo de las *mujeres que han participado en el trabajo de campo para realizar la encuesta del presente resultado*, según se documenta en las FdV, durante las reuniones de coordinación se trataron temas que surgieron en las encuestas, tales como las violaciones de derechos humanos de que son objeto las trabajadoras domésticas, lo que según la información obtenida contribuyó a reflexionar al grupo de titulares sobre sus propios derechos, y sobre cómo la acción colectiva de las personas empleadas en el sector puede conducir a lograr ciertos cambios.

Como se trata de un indicador de mucho interés por lo que significa respecto al cambio inducido por el proyecto, y la temática a la que se refiere<sup>58</sup> ha sido transversal a todos los colectivos, incluimos las evidencias que hemos obtenido del colectivo de mujeres que han participado en la formación del Resultado 3<sup>59</sup>.

Así, en el trabajo de campo nos hemos encontrado con que la formación en *derechos laborales y sindicales* es valorada y reconocida por las titulares, al respecto, y en relación al indicador, hemos seleccionado los siguientes comentarios, bastante elocuentes de la posible contribución al indicador<sup>60</sup>:

- ✓ « j'ai travaillé avec des personnes qui m'obligent à faire le jardinage, et si je refuse ils me paient pas et je ne serai pas sollicité de leur part une autre fois, donc dans la majorité des cas je suis obligé d'accepter pour garantir ma rémunération »

---

<sup>58</sup> Formación en derechos laborales

<sup>59</sup> No tenemos evidencias del colectivo que ha participado en el R2

<sup>60</sup> El nivel de aproximación que se hace en este tipo de estudios no permite ser concluyentes, y más en un tema como el que plantea del indicador.

- ✓ « on nous a appris comment défendre nos Droits, comment assurer une certaine protection sur tous les plans, notamment pour faire face à l'harcèlement sexuel »
- ✓ « après les formations que nous avons suivi, y'a eu un changement très pertinent dans notre vie, nous avons appris à défendre nos droits non seulement face à nos employeurs, mais aussi au sein de nos petites familles »
- ✓ « nous avons appris à fonder nos arguments sur des bases juridiques tout en se référant au droit du travail, nous avons appris à instaurer un certain équilibre entre nos droits et nos obligations »
- ✓ « les acquis que j'ai eu lors de la formation, sur le niveau compétences professionnelles ainsi que sur le niveau juridique, m'ont été très utile même sur le plan personnelle avec ma famille »

En cuanto al **IOV 2.5**, se ha equipado el Centre Culturel Cité Hlel tal como estaba previsto en el proyecto, y se acompaña de la correspondiente certificación que lo atestigua.

Se ha elaborado el vídeo documental “Le jour de l'Aïd” sobre las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas domésticas (**IOV 2.6**); señalar que esta acción venía precedida, y le daba un sentido mayor, de una formación en creación y montaje de videos con apoyo profesional, lo cual ha permitido obtener un producto de calidad.

Los/as jóvenes contribuyeron con sus ideas generadas a través de dinámicas de debate, a la creación del hilo argumental, hecho que forma parte del proceso de aprendizaje que se buscaba, pues en muchos casos las mujeres de su familia ejercían esta profesión, y se ha visto que de alguna manera este proceso contribuyó a la toma de conciencia.

La investigación realizada (**IOV 2.7**) se ha elaborado en francés, árabe y español, y se ha publicado también en papel de acuerdo a lo establecido en el indicador.

Según alguna informadora, el estudio ha aportado luz a la situación que vive el colectivo de las mujeres trabajadoras del hogar, “ha sido ampliamente difundido” aun a pesar que se lanzó en tiempos de la pandemia, y que el hecho de contar con una cobertura mediática importante y con la presencia de autoridades en el evento que se organizó, “alberga esperanzas de contribuir a la incidencia en el cumplimiento en el país de la normativa internacional sobre el trabajo doméstico, aunque todavía queda mucho camino por recorrer”.

El diagnóstico ha confirmado las condiciones de vida en las que vive el colectivo, pero también ha sacado a la luz que muchas de estas mujeres cuentan con un grado elevado de estudios, lo cual puede servir para establecer estrategias de apoyo diferentes.

En cuanto al seminario, se llevó a cabo el 29 de junio de 2020 (**IOV2.8**), y según la documentación consultada asistieron 80 personas, superando la meta inicialmente establecida, y con la representación esperada a nivel de OSC.

Esta actividad enlazó con la campaña de sensibilización (**IOV 2.9**) a través de la exposición de caricaturas elaboradas y que ilustran la publicación.

Los medios que se utilizaron en la campaña fueron la radio, diarios digitales, televisión, agencias de prensa, soportes web de radios, prensa y televisión.

La campaña tuvo una duración aproximada de un mes, desde finales de junio hasta finales de julio de 2020; no se tiene información sobre el alcance de visitas en las redes sociales.

### RESULTADO 3

**Al mes 12 de ejecución del proyecto se habrá apoyado la organización, estructuración y formación de un grupo de 30 mujeres que trabajan como empleadas domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.**

Indicadores para la medición del cambio
IOV 3.1. 30 mujeres titulares de derechos adquieren conocimientos en derechos laborales, salud laboral, orientación en la búsqueda de empleo y economía ESS a través de 22 jornadas de formación en el Grand Tunis (mes 9)
IOV 3.2. 30 mujeres titulares de derechos adquieren conocimientos en igualdad de género y prevención de violencia de género a través 10 jornadas de formación en el Grand Tunis (mes 7)
IOV 3.3. 30 mujeres titulares de derechos reciben apoyo psicosocial durante 6 meses (mínimo 12 sesiones grupales y 4 sesiones individuales por mujer) en el Grand Tunis (mes 12)
IOV 3.4. 30 mujeres titulares de derechos adquieren las competencias necesarias para el refuerzo de sus capacidades profesionales a través de un módulo de formación profesional en el Grand Tunis (mes 12)
IOV 3.5. 30 mujeres participantes a las formaciones acreditadas con el título de profesional de las actividades domésticas, limpieza de edificios, jardinería de exteriores e higiene alimentos (mes 12)

IOV 3.6. 75% de las participantes están satisfechas de las 10 formaciones (relevancia de contenido, logística y apoyo recibido) y aportan ejemplos concretos del uso de la información/técnica/nueva competencia adquiridas (desagregación: edad; inf 40 años/sup. 40 años), gobernación (BA, AR, TU, MA), madres (si/no), alfabetos/analfabetos (al/lna), origen (país, lugar de nacimiento).

IOV 3.7. Un grupo de base organizado, formado por 30 mujeres empleadas domésticas en el Grand Tunis (mes 12)

El proyecto ha previsto formar a las titulares de derechos, mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, en diversas disciplinas estructuradas en tres bloques, además el apoyo psicosocial (ver cuadro 8); los primeros cuatro indicadores de este resultado están relacionados directamente con dichas actividades<sup>61</sup>.

Así, para el **IOV 3.1** se ha formado a 34 personas en derechos laborales, salud laboral, orientación en la búsqueda de empleo y economía, durante un total de 27 jornadas, superando la meta establecida.

**IOV 3.2** sobre igualdad y violencia de género, han participado más de 34 mujeres en la formación y 28 en los talleres, además se ha proyectado el documental Zina vinculado a la temática en el ámbito del trabajo de las empleadas del hogar y sus condiciones, en este caso sobre la violencia sufrida.

Las titulares de derechos que reciben apoyo psicosocial (**IOV 3.3**) ha sido un máximo de 32 personas, en sesiones colectivas e individuales según estaba previsto.

Se trata de una actividad de gran impacto por lo que se ha podido comprobar durante el trabajo de campo, por ello completando lo que se ha argumentado en el indicador **IOV 2.4**, reflejamos a continuación el testimonio que ha manifestado en nuestro trabajo una de las mujeres que ha participado en el proceso de formación y acompañamiento:

- ✓ « Au début de la formation, j'étais une femme anéanti, sans âme, triste et malheureuse, j'avais beaucoup de problèmes sur le plan personnel avec ma famille et mon entourage, mais en suivant plusieurs séances de soutien

---

<sup>61</sup> Detalle del número de titulares participantes y de jornadas de formación en el Anexo 7

psychosocial avec Madame Aroua, ma situation s'est amélioré, y'a eu un changement très remarquable dans ma vie, je me sentais très satisfaite et à l'aise après chaque séance »

En cuanto al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el ámbito de la actividad profesional (**IOV 3.4**), se ha alcanzado la meta cuantitativa esperada; hay que señalar que el título profesional no está acreditado oficialmente (**IOV 3.5**), lo cual es una limitación evidente, y que han puesto de manifiesto las propias titulares que han participado. La acreditación oficial está en función de que se apruebe la ley sobre el trabajo doméstico.

El **IOV 3.6** sobre la satisfacción sobre la formación recibida, hemos hecho una síntesis de las encuestas de valoración (Anexo 5) y hemos tratado los resultados en el criterio de Pertinencia, manifestando la adecuación de esta formación, aunque no se alcanzaría el 75 por ciento previsto en el indicador.

En nuestro trabajo, la aproximación la hemos realizado a través de información cualitativa mediante entrevistas y grupos de discusión, así como los resultados cuantitativos proceden de fuentes secundarias, en este caso los informes de valoración de las/os docentes en base a cuestionarios que diseñaron; señalar también que la información recogida en los informes de los/as docentes no se incluye la segmentación según edad, territorio (gobernación), madres (sí/no), alfabetismo y origen geográfico tal y como está señalado en el indicador, con lo que no podemos dar respuesta a estas cuestiones.

Finalmente, respecto al **IOV 3.7** referido a la creación del grupo base organizado compuesto por las mujeres que han participado en el proceso de formación, entendemos que corresponde al grupo de mujeres que ya en el Resultado 4 constituyen la cooperativa<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Como se ve, este indicador tiene un mayor sentido en el siguiente componente del proyecto, y corresponde realmente al IOV 4.1

Según la documentación consultada, el 26 de junio de 2019 se fecha el acta de ratificación de la fundación de la cooperativa, firmándose un acuerdo sobre la fundación de dicha cooperativa, eligiendo un nombre y sede de la misma, y se fijó el capital social<sup>63</sup>.

No se presenta documentación que identifique las personas participantes en dicha sesión.

#### RESULTADO 4

**Al mes 16 de ejecución del proyecto se habrá puesto en funcionamiento una empresa social de servicios doméstico a domicilio gestionada por 30 mujeres en el área metropolitana del Grand Tunis.**

Indicadores para la medición del cambio
IOV 4.1. Una empresa social de servicios domésticos a domicilio formada por 30 mujeres titulares de derechos creada y en funcionamiento en el Gran Tunis (Mes 16)
IOV 4.2. Una empresa social equipada con 1 impresora, 1 ordenador, 1 motocultor, 1 refrigerador, 1 tabla planchado, 1 plancha, 1 microondas, 1 kit de materiales jardinería, 1 kit materiales de oficina, 1 vehículo empresa (mes 11)
IOV 4.3. Al menos dos contratos firmados legalmente con demandantes de servicios domésticos en el Grand Tunis (mes 14)
IOV 4.4. Un intercambio nacional con otras experiencias de mujeres organizadas en grupos de base realizado (mes 13)

Como se ha dicho, en el mes de junio de 2019 se constituyó la empresa social bajo la forma societaria de cooperativa, en dicho acto, según las fuentes de verificación consultadas, participaron un total de 9 mujeres, en este sentido no se alcanzó la meta prevista en el **IOV 4.1** de 30 socias; está en funcionamiento en el momento en el que se ha realizado la evaluación.

<sup>63</sup> 1000 DT equivalente a unos 305 €

No obstante, hay que decir que 30 mujeres han participado en el proceso de constitución de la cooperativa. En la actualidad son 9 las que forman parte del comité de dirección, pero son 30 las que están en el proceso y con las que se continuará trabajando en la fase 2 del proyecto.

La cooperativa, cuyo nombre es "Idée Yet", tiene elaborados los estatutos y ha sido registrada.

La cooperativa se ha equipado (**IOV 4.2**) y se ha hecho entrega de los bienes adquiridos a través de un acta, sin embargo no se ha entregado el vehículo, aunque existe un certificado expedido por AFTURD que así lo manifiesta.

Hay que decir que la cooperativa cuenta con un estudio financiero de viabilidad 2020 - 2025 y plan de negocios, realizado por el Instituto Árabe de Empresariado (IACE).

Junto a lo anterior, se realizó una formación a la junta directiva de la cooperativa sobre:

- ✓ Gestión de los recursos humanos
- ✓ Planificación y distribución del trabajo
- ✓ Comunicación interpersonal
- ✓ Gestión de las relaciones con los empleadores
- ✓ Gestión financiera y logística
- ✓ Gestión de posibles contratiempos

En cuanto a los contratos de servicios domésticos (**IOV 4.3**), se han realizado diversas actividades para difundir la iniciativa, pero no se ha concretado ningún contrato.

Existe un mapeo y un listado de empresas (potenciales clientes) con las que ya se inició el contacto.

Respecto al intercambio con otras experiencias de mujeres organizadas en grupos de base (**IOV 4.4**), finalmente se realizaron dos intercambios como ya se ha avanzado, superando en este caso a la actividad prevista.

Los resultados de este intercambio son bastante alentadores, como ya se ha comentado al tratar la pertinencia, y sin duda han contribuido a conocer nuevas alternativas de emprendimiento y fortalecer el sentimiento de apropiación de una idea emprendedora por parte de las mujeres que han participado.



## OBJETIVO ESPECÍFICO

**Mejorar el acceso al empleo decente, con perspectiva de género, de 30 mujeres del sector doméstico en el área del Grand Tunis, Túnez.**

Indicadores para la medición del cambio
IOV OE 1. Un informe sobre el Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la organización sindical UGTT. (mes 14)
IOV OE 2. Realizada una Investigación sobre la situación del empleo doméstico en el área metropolitana del Gran Tunis (mes 10)
IOV OE 3. Al menos 30 mujeres empleadas domésticas organizadas en un grupo de base en el área metropolitana del GranTunis (mes 11)
IOV OE 4, Una empresa social conformada por 30 mujeres titulares de derechos creada y en funcionamiento en el área metropolitana del Gran Tunis (Mes 16)

Respecto al **IOV OE 1** sobre la elaboración de un informe sobre el *Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la organización sindical UGTT*, hay que decir que este informe se ha elaborado en el marco del estudio “Activación de roles de la mujer trabajadora dentro de los sindicatos”<sup>64</sup>, y que a diferencia del Plan de Acción, que como hemos comentado tiene bastante limitaciones, este documento tiene calidad suficiente y repasa elementos relevantes como el histórico del papel de la mujer en el trabajo en el país, aborda la situación en el sindicato también desde una perspectiva histórica, y a través de un cuestionario interno extrae elementos de valor para orientar la acción hacia una estrategia de género.

El indicador **IOV OE 2**, respecto a la investigación realizada sobre la situación del empleo doméstico en el área metropolitana del Gran Tunis, corresponde al IOV 2.7<sup>65</sup>

<sup>64</sup> El documento se presenta como plan de igualdad (IOV 1.4) en la FdV

<sup>65</sup> IOV 2.7. Una investigación (en francés, árabe y español) sobre la situación del empleo doméstico realizada y con 1000 copias publicadas en el Grand Tunis

que ya hemos contestado, y pone en evidencia alguna de las limitaciones que ha tenido la formulación de proyecto.

Lo mismo sucede con el **IOV OE3**, el cual se corresponde con el IOV 3.7<sup>66</sup>, y con el **IOV OE4** respecto al IOV 41<sup>67</sup>.

## Impacto

**Pregunta 7: ¿En qué medida se ha contribuido a garantizar los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas del área del Grand Tunis?**

Se trata de identificar y valorar los efectos que la intervención provoca en general y a más largo plazo más allá de los determinados en la eficacia, tanto buscados y deseados en relación con el logro del objetivo superior, como otros efectos no previstos, deseados o no deseados.

Para contestar la pregunta planteada, en primer lugar lo hacemos a partir de los indicadores del proyecto que se encuentran en este nivel, completando lo anterior con elementos significativos de la intervención vinculados con el objetivo superior, como son la *campaña de sensibilización*, la *promoción de derechos y la equidad de género*, indagando en los efectos que se puedan producir más allá de la duración del proyecto, con lo cual completamos a este nivel los hallazgos del criterio de Eficacia.

Indicadores para la medición del cambio
IOV OG 1. Un comité sindical sectorial de UGTT para el apoyo a las empleadas domésticas puesto en funcionamiento en el área metropolitana del Grand Tunis (mes 10)
IOV OG 2. Un plan estratégico para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas elaborado y promovido por la UGTT en el área metropolitana del Grand Tunis (mes 13)
IOV OG 3. Realizado un Seminario para la adopción de la normativa internacional sobre trabajo doméstico y una Campaña de Sensibilización en el área metropolitana del Gran Tunis (mes 15)

<sup>66</sup> IOV 3.7. Un grupo de base organizado, formado por 30 mujeres empleadas domésticas en el Grand Tunis

<sup>67</sup> IOV 4.1. Una empresa social de servicios domésticos a domicilio formada por 30 mujeres titulares de derechos creada y en funcionamiento en el Gran Tunis

Como se observa, el único indicador de cambio a nivel estructural que aparece corresponde al **IOV OG1**, y se ha constatado que el comité constituido en el marco del proyecto está en funcionamiento.

En cuanto al **IOV OG2**, como vemos se trata del mismo indicador **IOV 1.3**<sup>68</sup> el cual hemos abordado al tratar la eficacia; no obstante, en términos temporales se podría concluir que como dicho comité está operando, la implementación del plan estratégico para el período 2020 – 2023, estaría orientado de alguna manera a la contribución del sindicato a garantizar los Derechos Humanos.

Hemos identificado en el proceso formativo para la constitución del comité que se han producido efectos no buscados, o que al menos no están contemplados en los indicadores, como ha sido el desarrollo de la *capacidad de liderazgo* de estas mujeres.

También se ha manifestado que el proceso llevado a cabo ha contribuido a crear *conciencia sindical* entre las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, o la *confianza en sí mismas* y el *desarrollo de la autoestima*, como se ha puesto de manifiesto en el análisis de Eficacia.

Además, se puede aseverar por las manifestaciones de informantes, que el proceso formativo en el marco del R1 vinculado a la creación del comité ha contribuido al entendimiento mutuo y acercamiento entre las trabajadoras domésticas locales y las marfileñas que han coincidido en las actividades.

También se constata que existe conocimiento de la intervención en otras secciones regionales de la UGTT, lo cual es el germen para impulsar el enfoque el género e impregnar con el tiempo al sindicato.

Finalmente señalar el hecho de que representantes sindicales estuviesen presentes en la comisión nacional que redactó el proyecto de ley relativo al trabajo doméstico, y que se recogen algunas de sus propuestas, invita a pensar que se estaría en el camino de contribuir a garantizar los derechos de la mujer trabajadora doméstica.

---

<sup>68</sup> IOV 1.3. Un plan estratégico para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas elaborado y promovido por la UGTT (mes 13)

El siguiente **IOV OG3** vuelve a repetirse con el **IOV 2.8**<sup>69</sup>, ambos buscan impulsar el cumplimiento de la normativa internacional, por lo que remitimos a lo dicho al respecto en el criterio de Eficacia. Por lo que se refiere a la *campaña de sensibilización*, también sucede lo mismo, en este caso con el **IOV 2.9**<sup>70</sup>.

En cuanto a la **promoción de derechos y la equidad de género en el área metropolitana**, no existe una perspectiva temporal para responder a esta cuestión, y sobre todo teniendo en cuenta que la campaña se desarrolló en la parte final del proyecto y en tiempo de pandemia. Recordamos en este punto que sí que se ha manifestado la contribución del proyecto en este sentido a nivel de las titulares de derechos que han participado.

**Otros efectos detectados**, son el impacto en las personas en cuanto a la *autoestima*, y podríamos decir que también en cuanto a *liderazgo personal frente a los empleadores*, tal como manifiestan algunas informantes titulares de responsabilidades, o las propias titulares de derechos en las entrevistas y grupo de discusión; también se manifiestan *reacciones de solidaridad y fortaleza* como consecuencia del conocimiento por parte de las titulares de derechos de proyectos que están llevando a cabo mujeres en situaciones parecidas.

A nivel de la sociedad, sin duda los mensajes sobre las condiciones del sector del trabajo doméstico y cuidados han llegado, al menos en cuanto a acciones tal y como se ha indicado en el criterio de eficacia, y en este punto se destaca por alguna informante la intervención en el canal nacional dirigiéndose al empresariado para la toma de conciencia respecto a la situación de estas personas.

Finalmente señalar el hecho de la incidencia que pudo tener la acción sindical para la bonificación de 200 TND que al inicio de la pandemia implementó el gobierno.

---

<sup>69</sup> Realizado un Seminario en el que participarán, al menos, 30 personas representantes de organizaciones sindicales, sociales e institución es locales para el impulso del cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico en el Gran Tunis. (mes 12)

<sup>70</sup> IOV 2.9. Una campaña de sensibilización realizada sobre la condición de las mujeres y jóvenes empleadas en el sector doméstico dirigida a al menos, 2.000 familias (990 mujeres y 1.010 hombres) en el Grand Tunis. (mes 15)

## Sostenibilidad

**Pregunta 8:** ¿El trabajo desarrollado con los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones está garantizando la sostenibilidad de las actuaciones tras la finalización del presente proyecto?

Este criterio lo abordaremos en primer lugar intentando determinar las capacidades de las estructuras creadas en el proyecto, es decir, el comité sindical y la cooperativa, para después dilucidar las capacidades en cuanto al establecimiento de una normativa en el país que permita transitar hacia la dignificación de las condiciones de la mujer trabajadora del hogar y los cuidados, vinculando esto además con la generación de estrategias de empoderamiento y participación de las mujeres en el tiempo; intentaremos también identificar fortalezas o buenas prácticas que se hayan generado para la continuación del proyecto, sobre todo teniendo en cuenta su utilidad dado que se encuentra prevista una segunda fase de la intervención, y finalmente abordaremos la estrategia institucional por parte de ACPP para la continuación del proyecto.

Como hemos visto, el **Comité sindical sectorial de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados** de UGTT está operando y con elementos básicos para su funcionamiento, nos referimos a su plan estratégico y su plan de igualdad, además el intercambio en Valencia habría contribuido a impulsar y fortalecer la apuesta por esta línea de intervención.

No obstante, es evidente que se trata de un primer paso dentro de la dinámica del propio sindicato, reticente en alguna sección de su estructura, o incluso a nivel de dirección, a un enfoque como el que plantea el proyecto según alguna informante, por ello actores entrevistados manifiestan la necesidad de continuar incidiendo en esta línea.

Se argumenta que la apuesta del sindicato sería más convincente si el proyecto de ley sobre el trabajo doméstico fuese finalmente aprobado, cosa que en el momento de la evaluación todavía está pendiente: hay que tener en cuenta que se trata de una cuestión donde el sindicato puede incidir, pero que está fuera de su control.

Por otro lado, el propio sindicato es consciente, como se ha podido comprobar, de los cambios que se están produciendo en la sociedad, en las relaciones laborales y en el mercado laboral, y por ello identifican claramente la necesidad de adaptarse al nuevo

contexto, en este sentido, por ejemplo, se ha mencionado el reto que supone la sindicación de los/as trabajadores/as subsaharianos/as, una realidad en el país y que se ha evidenciado en el proyecto: hay que recordar que una mujer de Costa de Marfil forma parte del Comité.

Junto con la apuesta política, se ha detectado la necesidad de contar con la logística y el presupuesto necesario para impulsar la acción, nos referimos a locales que permitan el trabajo con las titulares de derechos, todo el equipamiento necesario para la puesta en marcha y la difusión de la acción, y al equipo técnico que la impulse, además la propia estructura de la UGTT estaría en condiciones de prestar apoyo especialmente a través de su departamento jurídico.

Entre las funciones que debería cumplir la oficina de atención al colectivo de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, además de la defensa de sus derechos laborales, se argumenta que debería también impulsar un apoyo psicológico y social, junto con el legal ya comentado.

Según planteamientos presentados por alguna informante, existe la pretensión de impulsar la acción en las 24 regiones del país, lo cual implica una apuesta decidida en las delegaciones sindicales.

Sin duda se ha dado el primer paso, y sobre todo hay que reconocer el terreno avanzado tal como alguna informante manifiesta, pues al inicio ni se tenía una base de datos de titulares con las que trabajar, y a la finalización del proyecto ya se dispone de un conocimiento del sector, y una estructura mínima que deberá ser completada más adelante, no obstante también se ha evidenciado la necesidad formativa de las personas que integran el comité, y las que puedan prestar servicios de asesoramiento.

En cuanto a la **capacidad de la cooperativa** como prestadora de servicios al colectivo de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados por un trabajo digno, recordamos que en el momento en que se realiza la evaluación no se encuentra operativa, y si bien se constituyó como ya se ha comentado, y se le ha dotado de la infraestructura necesaria, no tendría capacidad por sí misma para cumplir la misión para la que ha sido creada.

Recordamos en este punto que en junio de 2021 se iniciará la 2ª fase del proyecto para impulsar su sostenibilidad y autonomización, por tanto se considera que en estos momentos la cooperativa está en standby, pero se sigue reuniendo para coordinar las futuras acciones y de cara a la próxima fase.

Como ideas que han surgido en el trabajo de campo para fortalecer la cooperativa está el de vincularla, además del trabajo doméstico, a cuidados o jardinería, así como la participación del hombre que se ha planteado por parte de alguna informante como un dilema que no debería ser excluyente.

Recordar que se trata una cooperativa de servicios en dónde se incorporarán otras especialidades. El trabajo de cuidados es el que se trabajará en la próxima fase a la que hemos hecho referencia.

También se ha detectado algún elemento que deberá tenerse en cuenta dado que podría estar limitando la visión emprendedora de las trabajadoras domésticas, nos referimos a la relación de dependencia que a veces tienen con el/la empleador/a en el sentido de que vinculan algunos beneficios con la donación de ropa o alimentación, por ejemplo. No obstante, reconocemos que este planteamiento no es un elemento limitante para continuar impulsando la cooperativa, sino más bien al contrario, incidir en este cambio ha de ser una de las razones por las que se apueste por la cooperativa.

En cuanto a la **acción política para contribuir a la sostenibilidad de la iniciativa**, hay que reconocer que claramente pasa por la aprobación de la *ley del trabajo doméstico* que en la actualidad está en tramitación en la Asamblea de Representantes del Pueblo.

Esta situación es significativa por la vinculación que tiene en cuanto a la incidencia en las condiciones de trabajo del colectivo de titulares de derechos, pero además está vinculado a acciones como es la regulación y certificación de las formaciones, un hecho no menor y que las participantes también han manifestado como hemos indicado.

En este sentido se hace necesaria la participación de los sindicatos como actores de presión e incidencia para la conquista de derechos del colectivo de las trabajadoras del hogar; hay que decir que entre otros problemas donde la incidencia política tiene su sentido es por ejemplo el tema de la remuneración que, según informantes, tanto en el sector empresarial privado como en el doméstico estaría por debajo del salario mínimo garantizado en el país (SMIG).

A estas evidencias sobre los problemas del sector del trabajo doméstico y los cuidados, puestos de manifiesto tanto en el diagnóstico inicial como durante la ejecución del proyecto, hay que señalar el agravamiento como consecuencia de la Covid-19, y es por ello que el país necesita, según informantes, de manera urgente la aprobación de la ley indicada.

En este punto mencionamos la ratificación del C189 de la OIT, la cual también se encuentra en un estado de espera, y vinculada en cierta manera a la ley ya comentada.

En cuanto a la *Ley de la Economía Social y Solidaria*<sup>71</sup>, decir que entró en vigor en la fase última del proyecto, y se constituye en un marco a explorar para impulsar la ESS, en línea con la estrategia país de ACPP que trataremos en la parte final del criterio.

En cuanto a la **generación de estrategias conjuntas de empoderamiento y participación de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados**, esto depende de las socias del proyecto, por un lado, según sus especialidades y capacidades, y por otro, de acuerdo a la voluntad que tengan de trabajar de manera conjunta. Señalar que en la segunda fase van a participar UGTT y la AFTURD.

En el caso de la *UGTT*, identificamos que cuenta con la estructura necesaria y los pasos que se han dado en el comité sindical estaría indicado que se han colocado los pilares básicos para trabajar por los derechos de las titulares, así como avanzar para impregnar a la propia organización en el enfoque de género; en este caso el trabajo se identifica como arduo y a medio / largo plazo, pues habría en la actualidad elementos importantes reticentes a dicho cambio como ya se ha indicado.

Por lo que se refiere a *AFTURD*, la organización presenta una especialización en su trabajo que hace que sea totalmente pertinente en un proyecto de estas características, especialmente por lo que se refiere a la formación y apoyo psicológico a las titulares.

En cualquier caso, la situación interna por la que atraviesa la organización parece ser que le está afectando significativamente.

La *ATFD* es una asociación feminista conocida por su acción en terreno y por su compromiso en la defensa de los derechos de las mujeres, con una fuerte incidencia política en este ámbito; cuenta como puntos fuertes la experiencia en la realización de estudios o la participación en foros de debate, en línea con la acción que realiza en incidencia.

Por lo que se refiere a ACPP, en su Plan Estratégico 2020 – 2024 se establece una apuesta clara de trabajo por la igualdad y el enfoque de género, en lo que nombra como el *nuevo modelo social*, y hacer de la economía social y solidaria un mecanismo de

---

<sup>71</sup> Loi n° 2020-30 du 30 juin 2020, relative à l'économie sociale et solidaire



desarrollo y de trabajo digno, también se pone énfasis en la protección de los derechos de las personas migrantes.

La organización cuenta además con una Estrategia País 2019 – 2021, entre cuyas líneas de acción está el **fortalecimiento de la sociedad civil y acompañamiento en la transición hacia la democracia**, el **fortalecimiento de los actores sindicales**, la **apuesta por modelos de desarrollo que promueven la igualdad de género**, el **impulso de la ESS**, las **personas migrantes** y la **inserción laboral de las personas jóvenes**.

Como *objetivos transversales* se identifica la **creación de espacios de intercambio y reflexión entre las administraciones públicas y las organizaciones sociales**, lo cual se considera fundamental, y más teniendo en cuenta los magros resultados en el trabajo junto a la administración pública local que se han dado.

Destacamos las siguientes líneas prioritarias que tienen una incidencia directa en la actuación evaluada:

LA.1.1 Promoción de un marco legal que garantice la protección de los derechos de las trabajadoras del sector doméstico en Túnez.

LA.2.2 Contribuir al empoderamiento e la sociedad civil para apoyar a los grupos de migrantes vulnerabilizados

LA3.7. Apoyar modelos socioeconómicos y dinámicas éticas que garanticen el acceso a una vida digna

En menor medida podemos considerar:

LA.1.2 Apoyo para mejorar las condiciones de trabajo de las personas migrantes

Entre los actores locales, se menciona de manera explícita en el documento de estrategia a las tres socias del proyecto.

También se menciona el reto que ha de suponer el establecimiento con las socias de una estrategia conjunta de seguimiento, acordando los mecanismos de medición, con su periodicidad anual.

Para finalizar, señalamos una serie de **fortalezas o buenas prácticas identificadas** que pueden contribuir al relanzamiento del proyecto en la nueva fase de implementación:

- ✓ El comité está constituido y funcionando, y cuenta con el apoyo de la estructura del sindicato.
- ✓ El estudio realizado es de calidad y sirve de excelente diagnóstico para la implementación de la siguiente fase, además es conocido por la titular del Ministerio de la Mujer, la Familia y las Personas Mayores; este ministerio ha establecido una línea de financiación para apoyar a las trabajadoras domésticas.
- ✓ Entrada en vigor de la Ley de ESS en julio de 2020.
- ✓ Una parte de las mujeres trabajadoras del hogar tienen un nivel alto de educación, lo cual se podría aprovechar especialmente en el impulso de la cooperativa.
- ✓ Se ha contribuido a la visibilización de las trabajadoras domésticas y de cuidados.
- ✓ Se ha avanzado en el conocimiento del sector, y existe una base de datos de trabajadoras del hogar y los cuidados para implementar acciones de diverso tipo.
- ✓ Un colectivo de mujeres titulares de derechos tiene conocimiento del proyecto, y han valorado positivamente las formaciones y la idea emprendedora.
- ✓ La cooperativa está constituida.

## 5. CONCLUSIONES

### Respecto al diseño y la estructura

---

- C1. El documento de diagnóstico incluye un esfuerzo importante de ACPP en la identificación junto a las socias, quedando limitada la participación directa de las titulares de derechos.

El documento incluye fuentes de información secundaria sobre diversa temática que aborda el proyecto como la violencia de género, la educación y el empleo, la diversidad cultural, o la situación de la mujer o el tejido asociativo, todo lo cual da una visión clara de la situación de inicio, ajustándose los objetivos propuestos y los resultados pretendidos a dicho diagnóstico, y estimando claramente que no se puede avanzar en los derechos sin abordar cuestiones socioeconómicas, de seguridad personal y de participación, todo ello constituye el marco global del proyecto.

- C2. La definición de la cadena de objetivos y actividades ha sido correcta y de acuerdo a la metodología EML, aunque en algunas actividades se identifican incoherencias ya señaladas en el estudio de LdB y que no fueron incorporadas.

En cuanto a la lógica horizontal, existe una gran cantidad de indicadores (26 para 4 resultados) y en general son limitados para medir el cambio que se quiere conseguir, prevaleciendo los indicadores de actividades frente a los de resultados o cambios.

Hay que señalar que algunos indicadores a nivel de resultados se repiten en el objetivo específico.

- C3. Las socias analizaron el documento de LdB pero no consideraron oportuno incorporar muchas de las propuestas según ellas por su dificultad en implementarlas, aun así pensamos que no se ha aprovechado en toda su magnitud el trabajo realizado en el levantamiento de la línea de base.

- C4. El proyecto se ha formulado en el marco de la estrategia de la entidad, y contribuye a garantizar los derechos humanos de segunda generación de las mujeres y lucha

contra la violencia de género, junto con movimientos sociales como son el sindicalista y el feminista, en el marco del cual se ha llevado a cabo el proyecto, en este sentido además la intervención es totalmente coherente con su estrategia país, promocionando la lucha por los derechos económicos, sociales, culturales y políticos de un colectivo vulnerables como el de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, y la promoción de un modelo económico social; aunque en su estrategia país también se incluye la participación juvenil, y el proyecto tiene una actividad en este sentido, pensamos que no es significativa en el marco del proyecto.

- C5. El proyecto es coherente en cuanto a las estrategias y experiencias de las contrapartes locales, tanto respecto a la población meta, la temática y la propia acción del proyecto.

El planteamiento inicial respecto a la estrategia de intervención de cada organización responde a sus características, en derechos laborales y sociales el sindicato, estudio e incidencia la ATFD, y en capacitación, apoyo a la mujer y generación de empleo la AFTURD.

En este sentido, a nivel de estructura, el proyecto se plantea claramente para aprovechar las sinergias entre las socias.

- C6. El proyecto se adecúa y contribuye claramente a la política de cooperación del Gobierno Valenciano, tanto a su objetivo superior como a cuatro estrategias referidas a la mujer (2.2), el trabajo decente (3.1), la participación de la sociedad civil (4.1) y las alianzas (5.1), y a cuatro ODS, trabajo decente y un desarrollo económico inclusivo (ODS 8), el empoderamiento de la mujer (ODS 5), la promoción de la participación de organizaciones sindicales en el desarrollo (ODS 16), y el fomento de las alianzas (ODS 17).

- C7. La creación del Comité Sectorial de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados en el marco de la UGTT se identifica como pertinente, tanto por su labor de incidencia política para mejorar las condiciones de las titulares de derechos, como por la necesidad de la propia organización de adaptarse a los cambios tan importantes que se están produciendo en el país, entre otros, respecto a las relaciones laborales y el mercado de trabajo, así como a la incidencia sobre género a la que contribuye, incorporando a la mujer a los órganos de dirección del sindicato.

La formación realizada se valora positivamente por parte de las mujeres que asistieron, y se planteó una estrategia de selección de participantes con el propósito de impulsar de manera determinada dicho comité, contando con una variedad de perfiles que pudiesen asegurar este propósito.

- C8. La investigación – acción con formación de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados se considera totalmente pertinente, a la vez que permite el acceso a las informantes en un espacio de mayor confianza, contribuye a sensibilizar a las entrevistadoras con una visión amplia de la situación del sector del trabajo domésticos y los cuidados. El perfil de trabajadoras del hogar con formación universitaria para realizar el trabajo de campo se considera un acierto.
- C9. La formación del colectivo de titulares de derechos es necesaria y muy importante para su cualificación profesional y autoestima.

Se valora el cuadro de formadores/as y su capacidad de adaptación al perfil de las titulares.

Las titulares de derechos que han participado en las formaciones eran trabajadoras en activo y también había algunas que se encontraban en situación de desempleo, lo cual ha supuesto un esfuerzo adicional al formar parte del mismo grupo perfiles diferentes.

- C10. La combinación de formación técnica con acciones de apoyo psicosocial se valora positivamente y ajustada a las características del colectivo con el que se trabaja.
- C11. Habría que revisar la pertinencia de las acciones formativas para potenciar las capacidades de las mujeres que posteriormente se podrían incorporar a la cooperativa, dado que no ha existido un acompañamiento, que consideramos necesario en este tipo de situaciones.

Valoramos de manera positiva desde el punto de vista de la pertinencia las actividades de intercambio que se llevaron a cabo, pues ha permitido conocer a otras mujeres en su misma situación y cómo han sido capaces de impulsar ideas emprendedoras que contribuyen a la mejora de sus condiciones.

- C12. La actividad realizada con los/as jóvenes se ha adaptado, en su desarrollo, totalmente a las características de este colectivo, y ha podido contribuir a su

implicación desde el enfoque de derechos que busca el proyecto, aunque el impacto es limitado en correspondencia con el alcance de la propia acción.

- C13. La intervención ha tenido algunas dificultades para adaptarse a la pandemia, la más evidente ha sido la del seminario (A2.5) que se mantuvo presencial; la campaña de sensibilización, pese al retraso, sí se adaptó a través de los medios de comunicación y redes sociales.

## Respecto a los procesos implementados

---

- C14. Los procesos de formación de la cooperativa no han contado con un componente de acompañamiento que permitiese, o facilitase, la apropiación por parte de las titulares de derechos de la idea de emprendimiento. Este componente si que está previsto en la siguiente fase.

- C15. Desde el punto de vista de la interacción entre las socias, el proyecto pretendía a este nivel servir de nexo entre ellas y fomentar la colaboración institucional, sin embargo los resultados han sido limitados.

Entre las causas podemos señalar el proceso de gestión que no ha sabido implicar de forma efectiva a todas las socias, la limitada experiencia en cooperación de alguna de ellas que ha dificultado la comprensión de los mecanismos de rendición de cuentas, o el conflicto interno desatado hacia el final del proyecto en una socia.

- C16. El proyecto, con una duración prevista inicialmente de 16 meses, se ha alargado hasta los 28 meses, lo cual supone en términos porcentuales un incremento del 75 por ciento, con consecuencias sobre la eficiencia, y por tanto en costes que ACPP ha tenido que asumir en gran parte: las socias locales no habrían asumido estos costes de una manera tan importante.

Hay que recordar que como consecuencia de la pandemia el proyecto se tuvo que prorrogar 4 meses de acuerdo a la RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2020, de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática.

- C17. La ejecución presupuestaria ha sido de acuerdo a los límites que establece la Orden de Bases, y el desvío de la ejecución real de las partidas presupuestarias

respecto a la formulación inicial del proyecto está de acuerdo a unos márgenes que señalan que la formulación a este nivel fue correcta.

La desviación más grande se ha producido en la partida de gasto de viajes, alojamientos y dietas, con una disminución del 25,21%, y en parte se debe al efecto de la pandemia.

- C18. El proyecto ha contado con los recursos suficientes y únicamente se aprecia una desviación en cuanto a las actividades respecto al levantamiento de la línea de base que ACPD ha tenido que asumir; no obstante, debido a que el plazo de ejecución del proyecto se ha alargado, como se indica en la conclusión 16, se puede determinar que el presupuesto ha sido limitado.
- C19. ACPD se ha sabido adaptar, no sin altos costes, a la complejidad de las situaciones vividas, en especial por la propia dinámica de las socias, y por la pandemia que afectó a la fase última de su ejecución, así como por lo limitado del presupuesto para la coordinación en sede y expatriada.

## Respecto a los resultados conseguidos

---

- C20. Se ha creado y puesto en funcionamiento el Comité de apoyo al sector de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados en el marco de la estructura de la UGTT, y se le ha dotado de instrumentos estratégico para su impulso y funcionamiento.

El sindicato cuenta, aunque con ciertas limitaciones, con una estrategia para la promoción del enfoque de género, al menos entre mujeres de estructuras intermedias del mismo.

- C21. No existen evidencias sobre la capacidad del Comité respecto a la adopción de un enfoque de género en la comunicación; no obstante, hay que señalar que el plan de igualdad se estableció en los últimos meses del proyecto, por lo que no existe una perspectiva temporal para medir este efecto.
- C22. Los instrumentos de sensibilización que preveía generar el proyecto, como son el estudio que ha generado un debate de interés, el vídeo en el que han participado los/as jóvenes y la campaña, se han implementado, contribuyendo de alguna

manera a favorecer el cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico en Túnez, y de acuerdo con el alcance limitado de la intervención respecto a este propósito.

C23. Las mujeres que han participado en el trabajo de campo de la investigación, además de facilitar el acceso a las informantes, han contribuido a interpretar los resultados y se han fortalecido sus capacidades, incluyendo la sensibilización sobre el tema, con resultado final que estaría indicando que al menos algunas de estas personas se constituirían agentes de cambio y líderes.

C24. Se han realizado las actividades formativas previstas en derecho laboral, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y violencia de género, sobre capacidades profesionales y en cuanto al apoyo psicosocial (R3), alcanzándose en general las metas previstas, no obstante, el resultado buscado de conseguir una estructura organizativa de un grupo de base de 30 mujeres, no se ha conseguido, al menos de manera estable más allá del acta fundacional de la cooperativa.

La estabilidad de esta estructura está prevista que se realice a través del acompañamiento en la segunda fase del proyecto.

C25. La valoración cuantitativa de las formaciones ha sido realizada de manera sistemática en base a un cuestionario, y el informe de los/as docentes por parte de la AFTURD, no así de la UGTT, lo cual ha limitado el conocimiento del impacto en este segmento de titulares de derechos.

C26. La cooperativa de servicios domésticos a domicilio se constituyó, está equipada, pero no opera en el momento de la evaluación, aunque está prevista su reactivación y acompañamiento en la siguiente fase que comienza en junio de 2021.

Queda constancia de que se han transferido los bienes excepto el vehículo, y existe un certificado sobre su situación y con el compromiso de cesión.

C27. No se puede determinar en qué medida el proyecto ha contribuido a mejorar el empleo decente en el ámbito del trabajo doméstico y los cuidados en el Grand Tunis (OE)

Esto es debido, por un lado, al alcance de la intervención, limitado respecto a la magnitud del problema, como se ha puesto en evidencia en el estudio realizado,



y por otro lado, porque la situación derivada de la pandemia habría tenido un fuerte impacto en el sector, manifestado tanto en la pérdida de empleos como en la remuneración.

- C28. El proyecto claramente ha contribuido al incremento de la autoestima y confianza de las titulares de derechos, así como el liderazgo en el ámbito personal y profesional.

Otro efecto relevante del proyecto ha sido su contribución al conocimiento mutuo y entendimiento entre las trabajadoras del hogar tunecinas y las migrantes que ha participado.

- C29. La UGTT ha asumido sus responsabilidades al establecer la estructura especializada de apoyo a las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, no obstante, hay que ser prudentes dado que se trata de una iniciativa reciente, y si bien es cierto que cuenta con una estrategia y un plan de igualdad, esto no garantiza su continuidad efectiva en la prestación del servicio de apoyo al colectivo titular de derechos.

- C30. La voluntad política para mejorar de manera efectiva las condiciones de vida del colectivo de titulares de derechos está vinculada a la aprobación de la correspondiente ley, que en el momento de la evaluación se encuentra en tramitación en la Asamblea de Representantes del Pueblo, además, el cumplimiento de la normativa internacional sobre el trabajo doméstico (C189 OIT) también depende, al menos en parte, de la futura ley.

## 6. RECOMENDACIONES

### Respecto a la estructura para la acción y el impulso del proyecto

---

R1. La Matriz de Planificación del Proyecto debe tener su lógica vertical y horizontal de acuerdo a la metodología de enfoque de marco lógico.

Junto con indicadores de actividades, se debe incluir indicadores de productos o cambios buscados, en el sentido de lo que se ha propuesto en la línea de base.

Limitar el número de indicadores para facilitar su gestión, y que estos sean específicos para aquello que se desea medir.

R2. Se insta a reflexionar e integrar en el proyecto las propuestas y recomendaciones del informe de la línea de base, por la información tan valiosa que proporcionan en cuanto a los indicadores o al proceso de implementación del proyecto.

R3. Continuar impulsando intervenciones como la presente dado que se enmarca totalmente en la Estrategia País – Túnez 2019 – 2021 de la entidad, con una apuesta decidida a las migrantes, y ver la posibilidad de ampliar la acción al hombre que realiza su actividad profesional en el ámbito doméstico.

R4. Para la cooperación española (V Plan Director 2018 – 2021) Túnez se clasifica dentro de los “Países de Cooperación Avanzada”, países con los que se desea mantener un diálogo avanzado sobre políticas sectoriales y esquemas de cooperación técnica e institucional, así como el establecimiento de acuerdos que llama de “nueva generación”, en este sentido se recomienda buscar sinergias en las actuaciones de ACPP dado que los enfoques estratégicos son coincidentes; lo mismo sucede el marco de la cooperación europea.

R5. Para el seguimiento de las acciones formativas, se recomienda realizar evaluaciones de todas ellas, tal como ha hecho la AFTURD, y presentar además los datos primarios como ha sido el caso en alguna de las formaciones. Lo anterior ha de permitir valorar en mayor medida, y en tiempo real, la marcha del proyecto y realizar ajustes si fuese necesario.

- R6. Utilizar estrategias que lleven al compromiso y la apropiación del proyecto de manera conjunta por parte de las organizaciones socias; para ello se debe fomentar la implicación en todas las fases.

Si bien es cierto que en la fase de identificación la participación fue efectiva y adecuada, en la fase de ejecución es necesario generar espacios de reflexión compartida al inicio del proyecto para determinar con precisión el camino a recorrer para alcanzar los resultados y objetivos previstos, así como un seguimiento periódico, de manera conjunta igualmente, de los avances del proyecto: esto último sí que se ha realizado a través de la comisión que se reunía mensualmente.

- R7. En la medida de lo posible, fomentar la participación de las titulares de derechos, con especial referencia en la fase de diagnóstico, lo cual contribuye a asegurar la apropiación del proyecto; lo anterior es especialmente relevante en el caso de la creación y el impulso de la cooperativa.

- R8. Para facilitar la gestión de una intervención de la magnitud de la que se evalúa, barajar la posibilidad de establecer proyectos diferentes según componentes, y trabajar con las entidades locales de manera individual según proyecto: en ningún caso forzar lo que podría ser una “alianza ideal”, como es el trabajo conjunto, pero que no corresponde a la realidad que se está dando.

- R9. De acuerdo al objetivo transversal de la Estrategia País 2019 – 2021 de ACPP sobre la creación de espacios de intercambio y reflexión entre las administraciones públicas y las organizaciones sociales, indagar respecto a la posibilidad de que haya una implicación, o al menos un conocimiento, por parte de ministerios que están relacionados con la temática que se aborda, como puede ser el Ministerio de la Mujer, Familia y Ancianos, Ministerio de Asuntos Sociales o Ministerio Empleo y Formación Profesional.

Pensamos que una buena estrategia sería establecer un contacto directo por parte de ACPP con estos ministerios, y quizá con el apoyo de alguna manera de la OTC en Túnez.

- R10. ACPP debe ejercer un liderazgo y representación durante toda la intervención, tanto hacia las socias locales como con los titulares de obligaciones, visibilizando la apuesta política de la organización en cuanto al desarrollo internacional.

- R11. Sobre la repercusión de la campaña de sensibilización, acompañar las fuentes de verificación de los mensajes y soportes utilizados, con un informe sobre el impacto en las redes sociales.

## **Concienciar a la mujer trabajadora del hogar y los cuidados respecto a sus derechos, y empoderamiento y fortalecimiento de capacidades**

---

- R12. Se recomienda establecer un plan de trabajo conjunto ACPP - UGTT para impulsar algunos aspectos puntuales del plan estratégico de la UGTT para la promoción de los derechos laborales de las empleadas domésticas y los cuidados, elaborado en el marco del proyecto.

Del mismo modo, el plan de igualdad es un marco de referencia sobre el que poder impulsar acciones de cooperación a futuro, en especial respecto a la comunicación inclusiva con enfoque de género, la cual a nuestro juicio no queda suficientemente especificada. También analizar la posibilidad de que la acción se extienda más allá de las 50 mujeres sindicalistas de estructuras intermedias identificadas.

- R13. Establecer un plan de acción para continuar potenciando el Comité Sectorial de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados, con el propósito de contribuir a mejorar el acceso a un empleo decente.

Seguir apostando por fortalecer las capacidades para impulsar un enfoque de género y un lenguaje inclusivo en las comunicaciones del comité, y establecer de manera conjunta los indicadores que permitan evaluar los avances.

Si bien es cierto que en el sector del trabajo doméstico y los cuidados la mujer trabajadora es mayoritaria e interseccionalmente las más afectadas, en comparación con la situación que vive el hombre, reflexionar sobre la posibilidad de trabajar también por la defensa de las condiciones del hombre que realiza trabajo igualmente en el ámbito del hogar y los cuidados, pues es una realidad que desempeñan estos trabajos y además también están afectados por situaciones similares de desprotección o falta de visibilidad entre otras.

R14. Completar las acciones formativas con la alfabetización dado que, según el estudio realizado, el 35 por ciento no saben leer ni escribir.

Al respecto averiguar si esta formación se puede corresponder con la obtención del certificado de estudios primarios, lo cual fortalecería el enfoque de género que busca el proyecto.

En el mismo diagnóstico se indica que el 31 por ciento de las mujeres tiene estudios primarios, y es posible que algunas de ellas puedan ser analfabetas funcionales, por lo que también se podría implementar un refuerzo en alfabetización a dicho colectivo.

R15. Mantener el componente de apoyo psicosocial en cualquier intervención de este tipo.

R16. En todas las formaciones se debe entregar el material didáctico a las participantes.

R17. Ver la posibilidad de emitir certificado sobre las formaciones.

Analizar la posibilidad de buscar alguna alternativa para que la formación impartida en el marco del proyecto tenga un reconocimiento por parte de la administración pública.

R18. Para la evaluación de la formación, acordar previamente con la contraparte el diseño del cuestionario adaptados a las titulares, y seguir los requerimientos mínimos a contestar según los indicadores del proyecto.

Sistematizar toda la información tras la evaluación de cada actividad, de manera que quede como fuente de verificación los datos primarios, los cuales además se podrán trabajar en la fase de evaluación final.

Todas las acciones de formación deberán ser evaluadas a su finalización.

## Capacidad emprendedora y desarrollo de una empresa social de servicios domésticos

---

R19. Para impulsar proyecto de emprendimiento se debe contar con una organización local con amplia experiencia en este tipo de procesos, y con capacidad para realizar un acompañamiento eficaz.

AFTURD tienen potencialidades y desarrolla un estupendo trabajo tanto en la formación de colectivos como las destinatarias del proyecto, y su acompañamiento psicosocial de apoyo, en este sentido se valora como una socia estratégica, no obstante sus capacidades para impulsar ideas de emprendimiento deben ser objeto de un análisis más profundo, y si fuese el caso apoyarles a desarrollar esta área en la organización, o contar con otra organización especializada en emprendimiento como pueda ser el IACE, aunque tampoco nos atrevemos a recomendar esta organización para futuros proyectos dado el colectivo de titulares con las que se trabaja, y nuestro limitado conocimiento de dicha organización.

R20. El hecho de que muchas de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados cuenten con un nivel elevado de formación, constituye un elemento a tener en cuenta para diseñar estrategias de apoyo al emprendimiento que debería explorarse.

R21. El germen de la cooperativa existe a pesar de que no se ha puesto en operación, además es valorada positivamente la iniciativa por parte de las titulares de derechos. Es por ello que en una futura actuación debe partir de lo conseguido en esta cuestión, poniendo énfasis especialmente en la formación de su personal para gestionar la empresa, en la difusión de los servicios para captar clientes y socias trabajadoras, la formación en trabajos domésticos y cuidados de manera que los servicios que preste sean de calidad, y analizar el apoyo financiero que puedan necesitar, especialmente como capital circulante dado que el proyecto que se evalúa ha contribuido a financiar algunos bienes necesarios.

R22. La opción de continuar con el impulso de la cooperativa requiere que al inicio de la siguiente fase se realicen acciones de reflexión junto a las mujeres socias.

Entre los temas a tratar deberán estar el enfoque y alcance de los servicios, o la estrategia para conseguir cumplir su misión, todo ello a través de un proceso transparente y con el propósito de que se produzca una apropiación efectiva de la organización por parte de las socias.

- R23. Para el acompañamiento a la cooperativa, indagar sobre la situación de AFTURD y reflexionar si es la mejor socia en una segunda fase, dada la situación interna por la que está pasando.

Tal como se ha apuntado en la Recomendación 19. buscar posibilidades de acompañamiento a través de otra organización que existan en el país, que sin ser excluyente pueda ser complementaria a AFTURD.

- R24. La entrada en vigor en el verano de 2020 de la Ley de Economía Social y Solidaria supone una oportunidad para ACPP de contribuir a su desarrollo en el país de acuerdo a la Línea de Acción 2, de Promoción de la ESS, de su Plan Estratégico 2020 – 2024, y en consonancia con la estrategia de impulso de la ESS como generadora de posibilidades económicas para las mujeres y desarrollo comunitario, en la Estrategia País 2019 - 2021.

## **Sensibilizar sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y los cuidados, y por una sociedad inclusiva**

---

- R25. El video realizado por el colectivo de jóvenes de la Maison des jeunes de Cité Hlel visibiliza el impacto de trabajo doméstico y sus consecuencias en las familias y tiene por tanto una vinculación clara con el proyecto, no obstante, la inclusión de este colectivo como titular de derechos en el marco del proyecto pensamos que se debería revisar en una fase de continuación, dada la complejidad que ya de por sí tiene la intervención con el apoyo al colectivo de mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados.

- R26. Reflexionar sobre la posibilidad de sensibilizar al hombre respecto a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados en el marco de un proyecto de estas características, e incidir sobre esta cuestión en las acciones de sensibilización de la sociedad.

R27. La acción participativa, como ha sido el caso de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados que han intervenido en la investigación – acción, o la de los/as jóvenes en la elaboración del video – documental, tienen un efecto muy potente en cuanto a la sensibilización y fortalecimiento de capacidades, por lo que se recomienda implementar este tipo de acciones en proyectos o componentes que busquen la sensibilización, la formación de liderazgos y el compromiso social.



## 7. LECCIONES APRENDIDAS

1. La duración prevista inicialmente del proyecto no fue realista dada la magnitud y complejidad de la intervención, lo cual se ha evidenciado por los retrasos habidos en el proceso de gestión, independientemente de la incidencia de la Covid-19.
2. A la hora de impulsar un proyecto de emprendimiento se debe contar con un compromiso firme de las personas titulares de derechos por vincularse con una experiencia de este tipo; no es una cuestión nada fácil pasar de la búsqueda de trabajo o trabajar por cuenta ajena, a iniciar un emprendimiento, en este sentido la persona debe estar totalmente decidida y comprometida a ello.
3. La actitud emprendedora de la persona es el punto clave para que tenga éxito cualquier acción de emprendimiento que se lleve a cabo, en este sentido el proceso de selección es fundamental, así como el acompañamiento en todo el proceso.
4. El no aprovechamiento en toda su magnitud de las aportaciones del informe de línea de base, especialmente respecto a la medición del cambio generado por el proyecto, o las recomendaciones sobre cuestiones de coordinación y el trabajo compartido entre las socias, ha podido limitar la capacidad de gestión del proyecto o la medición del impacto.
5. La ineficiencia de los procesos de implementación, traducido en la prolongación del proyecto, ha tenido efectos sobre los costes y la dedicación del personal, con especial repercusión en la organización impulsora, dado que no ha podido repercutir estas ineficiencias, como si lo han hecho las socias locales (modificación presupuestaria de junio de 2020), al menos en parte.
6. Indicadores como la adopción de un enfoque de género en las comunicaciones o decisiones del comité sindical habría que precisarse, a partir del informe de línea de base, con criterios claros y consensuados para poder ser medidos.

7. Las acciones de apoyo psicosocial son fundamentales en intervenciones de estas características, y tiene efectos importantes y positivos, algunos de ellos no previstos.
8. Para que el proyecto de cooperación contribuya al fortalecimiento de la relación entre las socias, éstas deben tener previamente voluntad efectiva de trabajo conjunto.
9. La creación del comité sectorial de apoyo a las trabajadoras del hogar y los cuidados refleja los cambios que se están produciendo en la sociedad tunecina en cuanto a las relaciones laborales y el mercado de trabajo, y el papel que juegan las personas migrantes. En este sentido hay que señalar, además, el grado de adaptación del comité al contar con una persona migrante entre sus miembros.
10. La activación de los principales ámbitos del proyecto depende en gran medida de la promulgación de la ley sobre el trabajo doméstico. La estrategia del proyecto para incidir en esta situación, así como el cumplimiento de la normativa internacional, se ha de reconocer como pertinente aunque limitada, al tratarse de una cuestión política que queda más allá de las capacidades de la intervención.

## **Anexos en formato digital**

**ANEXO 1. Teoría del cambio del proyecto**

**ANEXO 2. Modificaciones presupuestarias**

**ANEXO 3. Matriz de Marco Lógico reconstruida**

**ANEXO 4. Trabajo de campo realizado**

**ANEXO 5. Evaluación actividades R3**

**ANEXO 6. Cronograma ejecutado**

**ANEXO 7. Detalle de las formaciones R3**

**ANEXO 8. Documentación consultada y fuentes secundarias**