

Evaluación del programa de la DGD 2017-2021 Trabajo Decente

Región Andina

Informe regional preliminar ACE Europe **22 de junio de 2022**

Evaluación del programa de la DGD 2017-2021 Trabajo Decente Region Andina¹

Leandro Echt (Región Andina y Colombia)

Geert Phlix y Claudio Velasco (Bolivia)

Rosa Jordan (Ecuador)

Daniel Rodríguez y Gastón López (Perú)

¹ El informe regional fue elaborado por Leandro Echt con los insumos presentados por los consultores que han trabajado a nivel de país. A su vez, los consultores nacionales condujeron una revisión de pares del borrador del informe.

Prólogo

Deseamos expresar nuestro agradecimiento al personal de FOS, IFSI/IVSI y Solsoc trabajando en la Región Andina por orientar y contribuir a la coordinación de la evaluación. A su vez, agradecemos a las contrapartes (y sus redes de actores) que compartieron su perspectiva sobre el Programa en las diversas instancias de recolección de datos: talleres de inicio, grupos focales, talleres de línea de tiempo, entrevistas presenciales y virtuales, y talleres de retroalimentación. En particular, agradecemos a las organizaciones visitadas en cada país por el valioso esfuerzo de coordinar dichos días de trabajo.

Leandro Echt (por ACE Europe) Mechelen, Belgica. 2022

Resumen ejecutivo

El Programa trabajo decente fue una iniciativa conjunta entre FOS, IFSI/IVSI y Solsoc dentro del Marco Estratégico Común Trabajo Decente. Implementado entre 2016 y 2021, tuvo como objetivo mejorar la vida de las personas a partir de generar cambios en tres ejes temáticos: derechos laborales, acceso y prestación de servicios de salud, e iniciativas de economía social y solidaria, mediante el fortalecimiento de las capacidades organizativas e institucionales de las contrapartes nacionales. En la Región Andina, el Programa se implementó en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

La presente evaluación final es un requisito en el marco del acuerdo entre FOS, Solsoc e IFSI-IVSI y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación al Desarrollo, y sirve para rendir cuentas al donante, a la DGD y a las distintas partes interesadas que apoyan el programa, entre las que se encuentran varias federaciones sindicales y organizaciones mutuales de salud, sus miembros en Bélgica y los donantes individuales. La evaluación examina en qué medida el programa ha contribuido a la realización de los objetivos específicos formulados para cada país, con especial atención a los criterios del CAD de la OCDE: efectividad, eficiencia, sostenibilidad, relevancia e impacto, junto con el impacto de la crisis Covid-19 en la implementación. La evaluación también formula recomendaciones y lecciones aprendidas que servirán para acompañar la ejecución del nuevo programa de la DGD 2022-2026.

La evaluación adoptó un enfoque teórico que presta atención a la relación entre las intervenciones, los productos y resultados obtenidos y los mecanismos causales. Partiendo de la Teoría del Cambio del Programa, se ha reunido evidencia para validarla a través de una serie de métodos como la recolección de resultados (mapeo de alcances) y el análisis de contribuciones. Los consultores han combinado el uso de los datos de seguimiento y evaluación disponibles con un proceso de recolección de datos primarios basado en entrevistas semiestructuradas, talleres participativos y grupos focales en los diversos países.

El Programa TD se caracterizó por su relevancia y la pertinencia de sus estrategias, pero se puede fortalecer atendiendo a algunos aspectos de su eficiencia.

El Programa se caracterizó por su relevancia, la pertinencia y la efectividad de sus estrategias en función de sus objetivos. El diseño participativo basado en las necesidades de las contrapartes contribuyó a la apropiación de los objetivos y actividades por las contrapartes encargadas de su implementación a nivel país, a la vez que los ejes temáticos se encuentran alineados con las agendas centrales de las contrapartes. La contribución del Programa TD en la Región Andina ha sido particularmente efectiva en materia de desarrollo organizacional e institucional de las contrapartes en los cuatro países y en torno a los tres ejes temáticos.

Una agenda de formación holística (organizacional e institucional, técnica y política) y que combinó diversas estrategias (desde talleres y cursos, a acompañamiento técnico, formación de formadores, fortalecimiento de iniciativas de formación de las contrapartes, visitas internacionales y, en menor medida, aprendizaje entre pares dentro del Programa), ha contribuido al fortalecimiento de las contrapartes (en materia de gestión y comunicación, el desarrollo de nuevos liderazgos, la creación de nuevas organizaciones sindicales y proyectos productivos, y la sensibilización sobre la equidad de género), la ampliación de sus redes (tanto nacionales como internacionales), y el reconocimiento en sus respectivas esferas de trabajo (con nuevas capacidades de vocería, mayor participación en espacios multiactorales y un involucramiento efectivo en proceso de incidencia y denuncia). El haber articulado con organizaciones intermedias (contrapartes asociadas), de la sociedad civil y de la academia para la formación en temáticas específicas y el haber apostado por reforzar las capacidades e iniciativas para la formación existentes en las propias contrapartes también han sido claves para lograr estos resultados.

Pero si bien la diversidad de organizaciones que formaron parte del programa TD (sindicatos, redes campesinas, OSCs) y de agendas que promueven se presentaba como un campo fértil para el aprendizaje entre pares, el programa TD adoleció de una falta de estrategia para potenciar la colaboración entre sus socios, tanto en el marco de un mismo eje temático como entre ellos. En los pocos casos en los que tuvieron lugar procesos formativos entre las partes, estos han sido impulsados por las propias organizaciones en el marco de un proceso de reconocimiento mutuo (y menos como una estrategia programática).

Sin embargo, el Programa en la Región Andina ha funcionado menos como un programa conjunto y más como tres programas separados, tanto en materia de ejes temáticos como de lógicas de país. A su vez, y directamente vinculado con lo mencionado, la colaboración entre las contrapartes del Programa TD a nivel nacional y regional ha sido señalada como débil.

Recomendación 1. Fortalecer la armonización del Programa fomentando las sinergias entre países, ejes temáticos y contrapartes.

Una mayor articulación entre ejes temáticos y entre organizaciones no solo puede ser planificada desde el diseño del Programa y explicitada en la Teoría del Cambio (por ejemplo, anticipando agendas o espacios naturales de encuentro entre las contrapartes), sino también monitoreada desde un espacio o grupo de trabajo conformado por representantes de los socios belgas y miembros de las organizaciones que trabajan en cada país. Un ejemplo de ello es la Red BELCO conformada en Colombia luego de la evaluación de medio término del Programa, iniciativa que permitió vincular mejor los ejes temáticos (“mundo sindical” y “mundo rural”) y a las contrapartes y organizar iniciativas de aprendizaje e incidencia conjuntas. A su vez, estos espacios o grupos de trabajo a nivel país pueden establecer encuentros con sus pares en otros países para intercambiar lecciones, típicamente en el marco de períodos de evaluación anuales.

Recomendación 2. Fortalecer una estrategia integral de desarrollo de capacidades promovida desde los socios belgas, que además incluya la identificación de oportunidades de aprendizaje entre pares.

Desarrollar una estrategia de desarrollo de capacidades que contemple las diversas actividades que han demostrado resultados positivos (talleres, cursos, alianzas con otras instituciones, apoyo a iniciativas de formación de las contrapartes, formación de formadores), pero que incluya también un mayor énfasis en el aprendizaje entre pares, y un presupuesto acorde. El trabajo de desarrollo de capacidades puede beneficiarse de la nota sobre la estrategia de acompañamiento desarrollada por FOS, la cual puede compartirse y enriquecerse con la mirada de los demás socios belgas, para orientar la tarea de los oficiales de país. La nota puede profundizarse con marcos de análisis teóricos y métodos que puedan apoyar a los representantes belgas en su rol de asesores de las contrapartes.

El énfasis en la incidencia y el diálogo social del Programa TD ha producido resultados destacables a nivel de política pública y en menor medida a nivel de empresas, pero es necesario invertir en el seguimiento de la implementación y la consolidación de las conquistas.

El énfasis del programa TD en el trabajo de incidencia de las contrapartes, así como en el trabajo en red y en el diálogo social, han permitido vincular la formación con procesos concretos de incidencia en debates y políticas públicas, denuncias sobre violación de derechos, y negociaciones al interior de las empresas. En todos los países, el programa ha contribuido a promover cambios a nivel de marcos normativos y de política pública que buscan ampliar derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de las mujeres, de jóvenes y adolescentes, y de campesinos y campesinas, y en menor medida cambios a nivel de las empresas. El trabajo conjunto con actores diversos en el mapa

político y social nacional fue fundamental para lograr cambios en procesos que, por su naturaleza, son multiactorales. En particular, han sido muy valiosos y apreciados los esfuerzos del programa TD por vincular a las contrapartes nacionales con actores internacionales, permitiéndoles reconocer prácticas implementadas en diversos contextos y articular redes internacionales que se activaron en diversas instancias, siendo críticas para visibilizar, legitimar y fortalecer demandas a nivel nacional.

Se destaca la combinación de estrategias confrontativas (abogacía, activismo) y cooperativas (asesoramiento, lobby). Es la combinación de ambos enfoques lo que ha ayudado a generar los impactos deseados. Las contrapartes del Programa TD se han destacado por la generación de evidencia (muchas veces en alianza con expertos y universidades) y aportes técnicos para informar los debates y las decisiones, la articulación con actores de gobierno, la generación de plataformas y coaliciones multiactorales amplias para impulsar cambios o defender conquistas, la sensibilización de diversos públicos, y la conducción de campañas de concientización e incidencia en medios tradicionales y redes sociales.

Sin embargo, las conquistas no siempre se han traducido en una efectiva implementación, sumado a que la fuerte polarización existente en los países, las alianzas conservadoras y los recambios institucionales amenazan su sostenibilidad y la de los espacios de diálogo social donde las contrapartes han logrado reconocimiento.

Recomendación 3. Fortalecer la planificación de los procesos de incidencia, proveer herramientas para monitorear la efectiva implementación de los cambios logrados para consolidar su sostenibilidad e incentivar la incorporación del enfoque de debida diligencia para promover cambios en las empresas que amplíen los derechos de los trabajadores

Las conquistas logradas deben ser monitoreadas y vigiladas, a la vez que consolidadas con nuevos aportes técnicos de las contrapartes, para lograr su efectiva implementación, o para evitar procesos regresivos debido a la influencia creciente de grupos conservadores en sociedades muy polarizadas. Para ello, es posible fortalecer en el Programa TD la planificación de los procesos de incidencia, identificando las agendas de lucha donde las contrapartes ya están trabajando, en las que se han logrado avances, y otras emergentes, así como las sinergias posibles entre las organizaciones, y monitorear no solo el devenir de las relaciones de poder en los países sino también vigilar la implementación de los logros conseguidos. A su vez, para promover más cambios a nivel de las empresas, el Programa TD puede vincular la incidencia en los países con el hecho de que en Europa se está desarrollando una legislación sobre Debida Diligencia, lo cual puede ser un incentivo para que las empresas entablen este tipo de negociaciones con los trabajadores.

El Programa ha contribuido a fortalecer las iniciativas de economía social y solidaria, pero persiste el desafío de vincularlas a cadenas de valor más integrales.

Las IESS no solo han fortalecido sus procesos de trabajo, sino que algunas han ampliado sus redes con nuevas organizaciones y una mejor articulación con los territorios, han ampliado su mirada de negocios, certificado la calidad de sus productos, iniciado o fortalecido nuevos proyectos productivos, incorporado nueva infraestructura, lo cual ha ayudado a fortalecer los circuitos cortos y el acceso a mercados, la comercialización, y la creación de fondos solidarios. Sin embargo, aún se presentan desafíos para generar estrategias más integrales de comercialización, que posicionen a las IESS en cadenas de valor más largas (con nuevas alianzas) y globales, así como escalar las experiencias exitosas a nivel local a un plano regional y nacional.

Recomendación 4. Incentivar la incorporación de las iniciativas de economía social y solidaria a cadenas de valor más integrales que potencien su autosostenibilidad.

Profundizar las alianzas con actores privados con carácter social y ecológico (aprendiendo de procesos exitosos como el de Valle Verde y Flor de Leche en Bolivia) en las cadenas de valor relevantes a los emprendimientos, para apertura de mercados (locales, nacionales regionales e internacionales), captación de inversiones (incluido microfinanciación), acceso a tecnología y otros servicios, en el marco de una estrategia de crecimiento de mercados y de comercialización. Desde el Programa TD, se puede ayudar a fortalecer esas alianzas, así como ayudar a identificar los productos con mayor potencial para insertarse en cadenas de valor nacionales, regionales e internacionales.

El Programa ha logrado sensibilizar sobre la importancia de la equidad de género así como empoderar a grupos de mujeres en diversas organizaciones, pero es necesario trabajar con una agenda más integral y acompañar procesos internos para generar cambios más estructurales.

La agenda de género ha tenido un protagonismo central en el Programa TD, yendo “de menos a más” en muchas organizaciones, sobre todo los sindicatos, instituciones donde la idiosincrasia machista se encuentra fuertemente arraigada. En ese sentido, se ha logrado sensibilizar sobre diversas dimensiones que hacen a la equidad de género en las organizaciones, así como empoderar a grupos de mujeres con un mayor conocimiento de sus derechos. Se destaca también la conformación de redes de mujeres intra e inter sindicatos, la conformación de áreas o responsables de género en sindicatos e IESS, y las iniciativas de incidencia centradas en la equidad de género (en el eje de salud) o que han incorporado la perspectiva de género entre sus demandas. Sin embargo, estos logros no siempre se han traducido en un crecimiento de los liderazgos y una mayor representatividad de las mujeres en las organizaciones. El posicionamiento de mujeres en espacios de decisión y el desarrollo de políticas y procesos internos que fortalezcan la equidad en las organizaciones es, con algunas excepciones (sobre todo a nivel subnacional), aún incipiente, limitando así cambios más estructurales.

Recomendación 5. Adaptar el abordaje de la equidad de género en función del estadio de cada organización en la materia (considerando trayectoria, interés y margen de acción), visualizando escenarios organizacionales donde trabajar sobre la sensibilización (escenario de mínima) y escenarios organizacionales fértiles para un abordaje más integral de la equidad de género que permita apoyar procesos de cambios estructurales.

El Programa TD ha demostrado que no todas las organizaciones están preparadas para abordar las inequidades de género en la misma medida. Estas difieren en la trayectoria de trabajo en torno a dicha temática, el interés de los liderazgos y la capacidad de acción. Es importante entonces trabajar con un continuum que permita visualizar diversos escenarios para desplegar el abordaje más efectivo. Un escenario de mínima permitirá seguir realizando acciones de formación y sensibilización para generar conciencia sobre las inequidades de género. Un escenario de máxima permitirá trabajar con estrategias que permitan transformaciones estructurales. También es posible sistematizar las lecciones de experiencias acontecidas en el marco del primer quinquenio del Programa y de las organizaciones que ya tienen mayor recorrido en la materia (por ejemplo, SINALTRAINAL, USO y CUT en Colombia, o REMTE en Bolivia). A su vez, la agenda de género puede fortalecerse incorporando temas como nuevas masculinidades (solo abordado en algunos sindicatos) y otras diversidades LGBTQI+, para lo cual es posible articular con organizaciones especialistas en la materia (por ejemplo, el Colectivo Nuevas Masculinidades en Colombia o la misma SURKUNA en Ecuador). También es posible conformar un equipo de trabajo al interior del Programa, con representantes de diversos países y/o ejes temáticos que monitoreen los progresos en dicha agenda.

Pese a los esfuerzos realizados, la agenda medioambiental y el trabajo con jóvenes puede reforzarse en el marco del Programa.

Salvo por algunos sindicatos y las IESS cuya agenda se encuentra vinculada a la cuestión medioambiental, en general este asunto recibió poca atención entre las contrapartes del programa, con poca presencia en las actividades de formación y, salvo las mencionadas excepciones, en las agendas de incidencia (una excepción es el trabajo en materia de transición energética de la CASM en Colombia). Los resultados reportados por las organizaciones refieren a cambios con un impacto limitado (como el reemplazo de material descartable por reciclable). A su vez, el trabajo con jóvenes también ha recibido poca atención (salvo en casos específicos como la CUT en Colombia, donde ya era parte de la planificación, o en el marco del trabajo de las organizaciones de Ecuador que trabajaron sobre violencia de género y DSDR). La agenda de jóvenes es importante por su relevancia para el recambio generacional en las instituciones, sobre todo a nivel sindical.

Recomendación 6. Fortalecer la agenda medioambiental en alianza con organizaciones especialistas en la materia, y la agenda de jóvenes reforzando su participación en los procesos formativos.

Revisar la cuestión medioambiental como eje transversal en el Programa, explicitando objetivos concretos a alcanzar (a nivel organizacional y sistémico). A su vez, amplificar la relevancia de la agenda medioambiental en las actividades de formación, con nuevos contenidos y alianzas para su implementación. Además, promover la participación de jóvenes en las actividades formativas, así como incorporar la cuestión de la juventud como tema de formación, y promover los lazos entre adultos y jóvenes.

El Programa ha sido gestionado de manera efectiva y se ha sabido adaptar a diversas coyunturas, pero puede fortalecerse en aspectos de monitoreo y documentación de procesos.

La gestión del Programa TD (técnica y financiera) ha sido eficiente, demostrando gran capacidad de adaptación ante escenarios cambiantes (en particular, la pandemia de Covid-19), logrando potenciar el trabajo de las organizaciones en los nuevos escenarios (por ejemplo, mediante su énfasis en la digitalización). El énfasis en la gestión por resultados ha propiciado una mejora de las capacidades de planificación, así como de sistematización y comunicación de resultados. En general, y más allá de algunas observaciones sobre la repetición de la información solicitada en el formato y frecuencia de los reportes, el seguimiento y reporte de las actividades y resultados ha sido eficiente, pero el uso de diversos formatos limita la capacidad de identificar tendencias a nivel país y regional, y establecer comparaciones. Sin embargo, la apropiación de la Teoría del Cambio es aún limitada, y en la práctica no ha proporcionado orientación estratégica. Existe el potencial de sistematizar y comunicar mejor las experiencias exitosas de colaboración e incidencia en el marco del Programa.

Recomendación 7. Aumentar la relevancia y apropiación de la Teoría del Cambio, homogeneizar formatos de monitoreo y reporte, y promover espacios de reflexión y aprendizaje entre las contrapartes basados en las lecciones reportadas.

De identificarse como útil, desarrollar TdCs por ejes temáticos, lo cual puede ayudar a reconocer mejor a los actores, las relaciones entre ellos y los mecanismos que propician el cambio. Con los aportes de las contrapartes, revisar y simplificar los formatos de reporte para alivianar el trabajo de las organizaciones, pero manteniendo el enfoque orientado a resultados y el mapeo de alcances. A su vez, fortalecer el aspecto de aprendizaje del monitoreo y la evaluación generando espacios de reflexión entre contrapartes donde se compartan las lecciones (así como casos exitosos de colaboración e incidencia) y se analice cómo incorporarlas al trabajo organizacional y colectivo. A su

vez, alentar el desarrollo de capacidades en las organizaciones para que puedan materializar el trabajo de monitoreo y reporte del Programa TD en productos en los que sistematicen y comuniquen los resultados de su trabajo a un público más amplio de su interés.

La formación organizacional e institucional ha contribuido a la consolidación de procesos y prácticas en las organizaciones, pero la sostenibilidad financiera no está asegurada.

El nivel de sostenibilidad varía entre las contrapartes. La sostenibilidad institucional está más garantizada, en tanto la agenda del Programa TD se ha alineado con las áreas de interés de las contrapartes, reforzando procesos en curso. La sostenibilidad financiera es más desafiante: sindicatos, organizaciones de la sociedad civil e iniciativas de economía social y solidaria han logrado generar algunos recursos propios (vía afiliación, prestación de servicios y proyectos productivos), pero es importante fortalecer el apoyo que posibilite a las contrapartes desarrollar una estrategia de movilización de recursos de diversas fuentes (locales, nacionales regionales e internacionales).

Recomendación 8. Acompañar el fortalecimiento de las estrategias existentes y la creación de estrategias de movilización de recursos (prestando atención a las características de las contrapartes), en el marco de una estrategia de salida del Programa TD, que también incluya la generación de productos de aprendizaje y el desarrollo de capacidades para monitorear y vigilar los logros alcanzados.

Apoyar a las contrapartes en el desarrollo de modelos innovadores de financiación que funcionen en sus contextos organizacionales y de país, incluyendo las lecciones de estrategias efectivas de movilización de recursos existentes entre las contrapartes. A nivel de sindicatos, promover la digitalización de las bases de afiliados, la agilización de los métodos de pago, el desarrollo de productos y servicios, y el vínculo con donantes internacionales. A nivel de las OSC, se puede apoyar el trabajo de diversificación de fuentes de financiamiento (especialmente de otros donantes internacionales, pero también de fondos locales). A nivel de las IESS, es importante trabajar con ellas para fortalecer su valor económico, sobre todo en lo que respecta a la escala de la comercialización de sus productos.

El Programa también puede alentar y acompañar el diseño e implementación de estrategias de movilización de recursos, y apoyar en el desarrollo de propuestas para acceder a otros financiadores. Además, es necesario iniciar una reflexión participativa que se plasme en una estrategia de salida del Programa desde los primeros años del nuevo quinquenio, la cual considere diferentes escenarios (y un conjunto de aspectos: organizativos, programáticos, financieros) para el post-Programa. Además, cuando el Programa TD finalice en 2026 se contará con un valioso acervo de lecciones y un conjunto de experiencias relevantes en materia de fortalecimiento organizacional e institucional, así como de incidencia y diálogo social, las cuales podrían documentarse estratégicamente para que sus socios, pero también otros que trabajan en campos afines, puedan beneficiarse de su legado y así ampliar su potencial contribución a los cambios en la agenda de Trabajo Decente.

Acrónimos

ACASA	Asociación Campesina de San José de Apartado (Colombia)
ACFC	Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria
ALAMES	Asociación Latinoamericana de Medicina Social (Ecuador)
ASPLAT	Asociación de Productores Lecheros y Agropecuarios de Tuní (Bolivia)
ASTAC	Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (Ecuador)
ASUSS	Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social a Corto Plazo (Bolivia)
ATI	Asociación de Trabajo Interdisciplinario (Colombia)
AYNI	Asociación Civil AYNI (Bolivia)
BACB	Bloque Amazónico de la Castaña de Bolivia
CASM	Corporación Aury Sará Marrugo (Colombia)
CEAACES	Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Ecuador)
CEDOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores
CELES	Centro de Estudios Laborales, económicos y Sociales (Colombia)
CES	Consejo de Educación Superior (Ecuador)
CG	Central General Federación General del Trabajo de Bélgica
CGTFB	Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIDOA	Comité Intersindical del Oriente Antioqueño (Colombia)
CIPCA	Centro de Investigación y Promoción del Campesinado
CNA	Asociación Nacional Campesina Coordinador Nacional Agrario (Colombia)
CNTACB	Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia
COB	Central Obrera Boliviana
COISO	Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (Colombia)
CONAFOVICER	Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú
CONAIE	Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Colombia)
CPC	Cámara Peruana de la Construcción
CUT	Central Unitaria de Trabajadores (Colombia)
DGD	Dirección General de la Cooperación al Desarrollo (Bélgica)
DSDR	Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FENATRAHOB	Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia
FENSUAGRO	Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (Colombia)
FENTAP	Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Agua y del Alcantarillado del Perú
FENTTRAHOP	Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú
FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
FOS	Fondo de Cooperación al Desarrollo (Bélgica)
FSTGB	Federación Sindical de Trabajadores Gastrónomos de Bolivia
FTCCP	Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú
FUNDASUR	Fundación Desarrollo para el Sur (Bolivia)
GISYST	Grupo de Investigación en Salud y Seguridad en el Trabajo (Colombia)
HORVAL	Centrale Alimentation-Horeco-Services (Bélgica)

IBNORCA	Instituto Boliviano de Normalización y Calidad
IES	Instituciones de Educación Superior
IESS	Iniciativas de la Economía Social y Solidaria
IFSI / ISVI	Instituto de Cooperación Sindical Internacional de la FGTB (Bélgica)
ILA	Intersindical Latinoamericano de la Agroindustria
IPC	Instituto Popular de Capacitación (Colombia)
MESSSA	Mesa por la Salud y Seguridad Social de Antioquia (Colombia)
M&E	Monitoreo & Evaluación
NEPO	Nueva Escuela Popular y Obrera (Colombia)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMICSE	Organización de Mujeres Indígenas de Cotopaxi Sembrando Esperanza (Ecuador)
ONG	Organización No Gubernamental
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PASOS	Fundación Participación y Sostenibilidad (Bolivia)
PROMSEX	Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (Perú)
REMTE	Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía
RENAF	Red Nacional de Agricultura Familiar (Colombia)
Comité SALSA	Comité Regional por la Soberanía y las Autonomías Alimentarias SALSA Bogotá - Cundinamarca (Colombia)
SINALTRAINAL	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (Colombia)
SINTRACARBÓN	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón (Colombia)
SINTRACATORCE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Azucarera (Colombia)
SINTRACOL	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agro Industria de Colombia
SINTRACORPAUL	Sindicato Trabajadores de la Corporación de Fomento Asistencial del Hospital Universitario San Vicente de Paul (Colombia)
SINTRAELECOL	Sindicato de la Electricidad de Colombia
SINTRAIMAGRA	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios (Colombia)
Solsoc	Solidarité Socialiste (Bélgica)
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Perú)
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Perú)
TD	Trabajo Decente
TdC	Teoría de Cambio
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TRH	Trabajadoras Remuneradas del Hogar
UITA	Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA-IUF)
UNAL	Universidad Nacional de Colombia
UNEB	Unión Nacional de Empleados Bancarios (Colombia)
UPS	Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)
USO	Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (Colombia)
USTIAM	Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Cervecera, Bebidas, Alimentos, Malteros y Similares (Colombia)

Índice

1	Introducción	13
1.1	Tema y objetivos de la evaluación	13
1.2	Metodología	13
1.3	Limitaciones	15
1.4	Estructura del reporte	15
2	Breve introducción del programa en la Región Andina	16
2.1	Reconstrucción de la Teoría del Cambio	16
2.2	Características de la Región Andina	17
2.3	Presentación de las contrapartes en la Región Andina	18
3	Análisis de la contribución al desarrollo organizacional e institucional	19
3.1	Cambios en los actores sindicales	20
3.2	Cambios en las organizaciones y alianzas que promueven acceso a la salud	43
3.3	Cambios en las IEES	47
3.4	Conclusiones sobre la efectividad de la contribución al desarrollo organizacional e institucional	54
4	Incidencia en el diálogo social y las políticas públicas	56
4.1	Incidencia en el diálogo social y las políticas públicas: derechos laborales	60
4.2	Incidencia en el diálogo social y las políticas públicas: derecho a salud	63
4.3	Incidencia en el diálogo social y las políticas públicas: economía social y solidaria	65
4.4	Conclusiones e impacto en beneficiarios finales	66
5	Análisis de la eficiencia	68
5.1	Pertinencia de las estrategias	68
5.2	Coherencia y complementariedad	69
5.3	Gestión del programa	71
5.4	Conclusiones	73
6	Análisis de la sostenibilidad	74
6.1	Sostenibilidad institucional	74
6.2	Sostenibilidad financiera	75
6.3	Sostenibilidad de los cambios a nivel político o nivel empresa	75
6.4	Conclusiones	76
7	Conclusiones y recomendaciones	77
8	Anexos	84
8.1	TdR	84
8.2	Resumen de las contrapartes que participaron en el programa en la Región Andina	84
8.3	Visitas a contrapartes	88
8.4	Lista de personas consultadas	89
8.5	Documentos consultados	94
8.6	Presentaciones utilizadas en los talleres de retroalimentación	96

1 Introducción

1.1 TEMA Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- ¹ FOS, Solsoc e IFSI-ISVI han solicitado una evaluación externa del programa de la DGD Trabajo Decente 2017-2021, que se ejecuta en 25 países, de los cuales 10 han sido parte de esta evaluación junto a Bélgica. Este informe presenta el análisis del programa en la Región Andina de América del Sur.
- ² En cada país, el programa es ejecutado por contrapartes nacionales. ACE Europe y HIVA Research Institute for Work and Society distinguen los siguientes grupos de tipos de organizaciones asociadas: (1) Sindicatos, sus federaciones y ONG relacionadas con el trabajo o institutos de investigación que abogan por el respeto de los derechos laborales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, un diálogo social efectivo y la mejora de las políticas laborales; (2) organizaciones de la sociedad civil que defienden el derecho a la salud y que abogan por el respeto de los derechos sanitarios (a menudo centrados en la salud y los derechos sexuales y reproductivos), la mejora del acceso a servicios sanitarios de calidad y la universalización de los sistemas de salud pública; y (3) organizaciones de la sociedad civil, como las de agricultores, productores y mujeres, que promueven la economía social y solidaria (ESS). En la región andina se encuentran presentes los tres socios belgas (FOS, Solsoc e IFSI-ISVI), aunque su presencia varía por país (ver Tabla 1), y se han realizado intervenciones relacionadas con las tres áreas temáticas del programa: derechos laborales, acceso a la salud y ESS.
- ³ La evaluación examina en qué medida el programa ha contribuido a la realización de los objetivos específicos formulados para cada país. Estos objetivos específicos están relacionados con el fortalecimiento de las organizaciones para contribuir a la mejora, el reconocimiento y la aplicación de los derechos laborales, el derecho a la protección social (centrado en el derecho a la salud), la IESS, y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida dentro del contexto socioeconómico específico del país, con atención a los intereses específicos de varones y mujeres.
- ⁴ Esta evaluación final es un requisito en el marco del acuerdo entre FOS, Solsoc e IFSI-ISVI y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación al Desarrollo, y sirve para rendir cuentas al donante, a la DGD y a las distintas partes interesadas que apoyan el programa, entre las que se encuentran varias federaciones sindicales y organizaciones mutuales de salud, sus miembros en Bélgica y los donantes individuales. La evaluación también formula recomendaciones y lecciones aprendidas que servirán para acompañar la ejecución del nuevo programa de la DGD 2022-2026.
- ⁵ La evaluación debe formular respuestas a las preguntas presentadas en los TdR (anexo 1) que hacen referencia a los diferentes criterios del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): efectividad, eficiencia, sostenibilidad, relevancia e impacto, con una pregunta adicional sobre el impacto de la crisis Covid-19 en la implementación y la efectividad del programa.

1.2 METODOLOGÍA

- ⁶ La evaluación adoptó un enfoque teórico que presta atención a la relación entre las intervenciones, los productos y resultados obtenidos y los mecanismos causales. Para ello, se han utilizado una serie de métodos, como la recolección de resultados y el análisis de contribuciones.
- ⁷ **La recolección de resultados** es una técnica que proviene de la escuela de mapeo de alcances (*outcome mapping*) y, por lo tanto, es coherente con la práctica de seguimiento y evaluación

existente en este programa. La recolección de resultados parte de la realidad de los diferentes actores involucrados en un programa y les pide que identifiquen los cambios a los que el programa ha contribuido (planificados y no planificados). Los resultados describen los cambios que los diferentes actores perciben en sí mismos, en sus propias organizaciones y/o en su entorno. Las preguntas a las que hay que responder son (1) quién/qué ha cambiado, con quién y cuándo, (2) qué pruebas hay de ello, (3) por qué cree que es importante mencionar este cambio, y (4) qué ha influido en el cambio.

- 8 Las evaluaciones basadas en la teoría parten de la Teoría del Cambio (TdC) y reúnen pruebas para validarla. Las intervenciones en los distintos países pueden enmarcarse en la TdC genérica sobre el Trabajo Decente. Al inicio de la visita de evaluación a nivel país hemos reconstruido y validado la TdC del programa en base a los cambios y resultados identificados a través del análisis de los informes anuales. Esta TdC 'reconstruida' ha sido la base para la posterior recopilación de datos y la validación externa de los datos de seguimiento y evaluación disponibles.
- 9 Para cada socio visitado, un resultado (o un conjunto de resultados conectados) ha sido objeto de **un análisis de contribución**. El análisis de la contribución es una metodología para comprender los factores que han contribuido a la realización de un resultado de incidencia política. En diversos talleres con las contrapartes hemos reconstruido la línea de tiempo de las intervenciones de incidencia política y los participantes han identificado los hitos importantes. Se han discutido la importancia de ciertos cambios observados/hitos y la medida en que el programa pudo contribuir a ellos, así como la contribución de otros factores o actores. Algunos de estos cambios se han validado en profundidad, basándonos en las pruebas de los documentos de seguimiento, los documentos políticos, las entrevistas con las partes interesadas y las entrevistas con otros actores que también contribuyeron a los cambios identificados. El análisis contempla los mecanismos causales (actores y factores que contribuyeron al cambio) y pondera las respectivas contribuciones de los socios y contrapartes del programa.
- 10 Los consultores han hecho un uso óptimo de los datos de seguimiento y evaluación disponibles. Estos datos han sido complementados con un proceso de recolección de datos primarios basado en **entrevistas semiestructuradas, talleres participativos y grupos focales**. En cada país, varios talleres han sido organizados: (1) un taller al inicio de la visita con la participación de representantes de todas las contrapartes para reconstruir la TdC y recolectar resultados en torno a sus componentes; (2) uno o más talleres de línea de tiempo con las contrapartes que han sido visitadas individualmente, y (3) un taller virtual de retroalimentación al final de la visita con la participación de todos las contrapartes y los representantes en el país de FOS, Solsoc y/o IFSI/ISVI. En Ecuador, se ha optado por organizar únicamente los talleres de línea de tiempo con las contrapartes por ser un país donde la cooperación llegó a su fin al 31 de diciembre del 2021.
- 11 Como no fue posible visitar a todas las contrapartes, se ha hecho **una selección de tres contrapartes asociadas por país** que han sido visitadas durante dos días². En la selección de contrapartes asociadas para la evaluación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:
 - Equilibrio entre los diferentes tipos de contrapartes: organización de trabajadores / ONG / instituto de investigación / organización de la ESS (cooperativa / asociación de agricultores) / movimiento social / red
 - Balance de las contrapartes asociadas de FOS, Solsoc e IFSI/ISVI
 - Volumen financiero de la ayuda prestada

² Ecuador es el único país de la región donde no han tenido lugar visitas de campo. La decisión se ha debido a que el país no formará parte del programa Trabajo Decente 2022 - 2026. Sin embargo, se hicieron entrevistas y grupos focales con directores y equipos técnicos de las tres contrapartes asociadas y directas, así como reuniones virtuales con sus beneficiarios finales.

- Diversidad en las áreas temáticas
- Contrapartes que buscaron sinergias a nivel nacional y/o internacional
- Posibilidad de realizar el trabajo de campo

¹² La selección de contrapartes también se acordó con los representantes regionales de FOS, IFSI/ISVI y Solsoc.

¹³ Un resumen de las contrapartes que participaron en el programa en la Región Andina se presenta en el anexo 2. Las contrapartes seleccionadas y el cronograma de visitas se presentan en el anexo 3. Una lista de personas consultadas se presenta en el anexo 4.

1.3 LIMITACIONES

¹⁴ La implementación de la evaluación presentó las limitaciones:

¹⁵ **El ámbito de la evaluación es grande y complejo.** El programa de la DGD se ejecuta en un gran número de países y con una diversidad amplia en cuanto a contrapartes y áreas temáticas. Dado el escaso tiempo que se ha podido dedicar a cada contraparte, no se pudo realizar un análisis exhaustivo de la contribución de manera presencial, pero para ello los evaluadores se apoyaron en los diversos informes anuales enviados por los socios belgas y las contrapartes asociadas a nivel país, por lo que creen tener suficiente información para emitir un juicio ponderado sobre la contribución del programa Trabajo Decente a los cambios descritos. Aunque las visitas de dos días por contraparte permiten una buena comprensión de la realidad sobre el terreno del programa, no es suficiente para obtener una comprensión profunda de los efectos a nivel de los beneficiarios finales. Sólo permitirá tener algunos indicios del impacto.

¹⁶ **Un análisis de contribución limitado.** Los evaluadores no pudieron comprobar todos los cambios. El acceso a las entidades nacionales, a los responsables de la toma de decisiones y a los beneficiarios finales se limitó a aquellos a los que los socios belgas y las contrapartes lograron acceso en el marco de la evaluación. En consecuencia, es posible que haya diferentes opiniones sobre un caso concreto.

¹⁷ **Limitaciones para profundizar en resultados y análisis a nivel país.** Si bien la riqueza de los resultados y lecciones es amplia en cada país, el hecho de que el reporte de evaluación acordado se enfoque en el nivel regional obliga a agregar resultados y lecciones y a una selección estratégica de los mismos para adecuarse a dicho nivel de agregación. De esa forma, el reporte presenta limitaciones para profundizar en aspectos relevantes a nivel país o, incluso, a nivel de cada organización. Los recuadros y casos de incidencia insertados a lo largo del reporte buscan superar dicha limitación ilustrando algunas dinámicas regionales con resultados y procesos específicos a nivel país u organización.

1.4 ESTRUCTURA DEL REPORTE

¹⁸ El presente documento se organiza en la siguiente forma. En la sección 2 se presenta información sintética sobre el Programa TD en la Región Andina, a partir de una reconstrucción de la TdC, a la vez que se presenta información sobre el contexto relevante para la evaluación y se presenta a las contrapartes los temas que han trabajado en el marco del Programa (una descripción más amplia de las contrapartes se presenta en el anexo 2). En la sección 3 se presentan los resultados a nivel de fortalecimiento organizacional e institucional, diferenciados por eje temático del Programa TD. En la sección 4 se presentan los resultados en materia de incidencia a partir de la inclusión de casos. En la sección 5 se aborda un análisis de la eficiencia y en la sección 6, un análisis de la

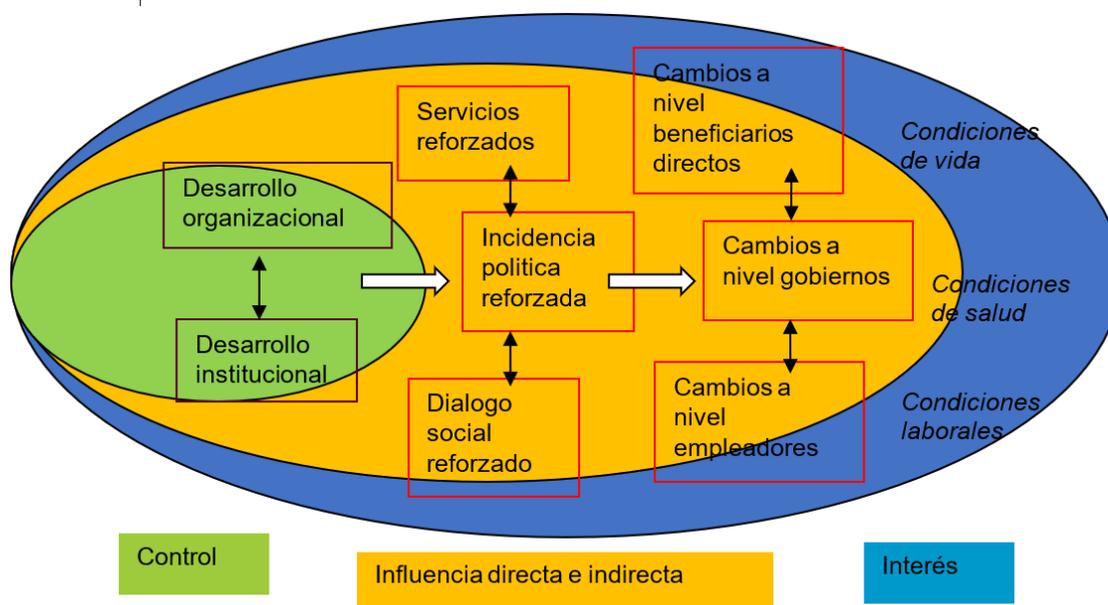
sostenibilidad del Programa. En la sección 7 se sintetizan las principales conclusiones de la evaluación para la Región Andina, así como las recomendaciones que surgen del trabajo realizado.

2 Breve introducción del programa en la Región Andina

2.1 RECONSTRUCCIÓN DE LA TEORÍA DEL CAMBIO

¹⁹ El Programa TD centra su trabajo en el Pilar 2 (derechos laborales) y el Pilar 3 (protección social) de la agenda Trabajo Decente según lo establecido en el Marco Estratégico Común Trabajo Decente.

Figura 1. Teoría del Cambio del Programa Trabajo Decente



²⁰ El programa contribuye a los procesos de desarrollo de capacidades de las contrapartes nacionales, centrándose en el fortalecimiento del desarrollo organizativo y/o el desarrollo institucional. El primero refiere a la mejora de las estructuras internas, la mejora de los sistemas de gestión de los miembros, la democracia interna, el refuerzo de las habilidades y competencias del personal, el refuerzo de las competencias de gestión y de M&E. Además, el programa también suele proporcionar financiación básica a las contrapartes para apoyar las actividades principales y los costes recurrentes. El segundo refiere a la promoción y facilitación de la creación de redes y fortalecer el diálogo social, incidir en favor de mejores políticas laborales, de salud y de ESS, en negociaciones a nivel de empresas, etc.

²¹ El apoyo al desarrollo de capacidades se realiza a través de diferentes estrategias: financiación de consultores que acompañan a las contrapartes, provisión de fondos para la formación y el asesoramiento, intercambios entre pares, facilitación de los vínculos y la creación de redes, prestación de apoyo de asesoramiento técnico y misiones de seguimiento y evaluación del personal de la FOS, Solsoc e IFSI/ISVI. La TdC asume que el apoyo al desarrollo de las capacidades organizativas e institucionales contribuye a mejorar la prestación de servicios, a mejorar el cabildeo y

a mejorar la participación en el diálogo social de las contrapartes y sus miembros. Estas intervenciones deberían contribuir a los cambios a nivel gubernamental y patronal.

- 22 Los objetivos específicos de los programas por país se refieren a la mejora de las condiciones en tres ejes temáticos: derechos laborales (incluida la protección social y la creación de empleo), acceso y prestación de servicios de salud (incluido los derechos sexuales y derechos reproductivos), e iniciativas de ESS. Todo ello contribuirá a mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios finales, incluidos mujeres y jóvenes. Las mejores condiciones de vida pueden estar relacionadas con la mejora de los ingresos, la mejora de la salud y el respeto del medioambiente. En la tabla 1 se presentan los ejes temáticos abordados en cada país. En algunos países, el Programa se ejecuta a través de contrapartes asociadas de los socios belgas que apoyan a diversas organizaciones sociales y sindicatos en los países.

Tabla 1. Ejes temáticos por país

Eje temático	Bolivia	Colombia	Ecuador	Perú
Derechos laborales (incluyen protección social y creación de empleo)	X	X		X
Salud (énfasis en derechos sexuales y derechos reproductivos)	X		X	X
Economía social y solidaria	X	X ³		

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA REGIÓN ANDINA

- 23 Es importante destacar algunos elementos contextuales que han establecido los márgenes en que los programas han funcionado en los distintos países. Algunos de estos elementos políticos, sociales y económicos son transversales a los cuatro países, mientras otros son propios de cada contexto nacional. Una cuestión transversal es, por supuesto, los efectos generados por la pandemia de Covid-19 que estalló en el primer trimestre de 2020, la cual introdujo, entre otras cosas, un clima de inestabilidad (política, social y económica), alterando las condiciones de trabajo y salud en diversos sectores, muchas veces resultando en un recorte de los derechos de los trabajadores, o afectando las iniciativas de comercialización entre productores y consumidores. En todos los países, el impacto de la pandemia alteró las prioridades de los gobiernos, paralizó la actividad laboral en la mayoría de los sectores de trabajo (con excepción de algunos rubros considerados esenciales, como el alimentario), promovió un marco normativo más hostil hacia los trabajadores (por ejemplo, con mayor flexibilización y baja protección de sus condiciones de salud), y obligó a las contrapartes del Programa a reconfigurar sus objetivos y actividades, así como a innovar en materia de trabajo virtual.
- 24 A su vez, en tanto se trató de un programa de cinco años, en todos los países tuvieron lugar elecciones generales (Bolivia en 2019, elección anulada que derivó en una crisis política y social, un gobierno de transición y una nueva elección en 2019; Colombia en 2018; Ecuador a inicios de 2017 y 2021; y Perú tuvo cinco presidentes y tres congresos) y/o de medio término, con el consecuente

³ En Colombia, este eje temático incluyó el trabajo de las contrapartes para incidir y apoyar en los acuerdos de paz/ la defensa de los territorios en Colombia.

relineamiento de las relaciones de poder y las relaciones entre gobierno y actores del mundo sindical y los movimientos sociales. En tanto en Bolivia (a partir de 2019) y Perú los recambios en el gobierno supusieron un contexto más favorable para las alianzas entre gobierno y sindicatos y movimientos sociales, en Colombia y Ecuador se profundizaron las afinidades entre el gobierno y el sector privado (por ejemplo, promoviendo reformas tributarias, pensionales, a la salud, y laborales regresivas que perjudican a los trabajadores en Colombia, o propiciando el gobierno una amplia apertura comercial en Ecuador), representando un desafío para la consecución de los objetivos del Programa TD.

- ²⁵ Es importante destacar que los cuatro países operan con altos índices de informalidad y una baja tasa de sindicalización. En particular, en Colombia persiste un clima de violencia antisindical y de persecución y desprestigio de líderes sociales, defensores de los derechos humanos, y comunidades campesinas reclamantes de tierras, a la vez que se evidencia una alta fragmentación del mundo sindical. A su vez, en Colombia, el programa se diseñó e implementó con el trasfondo de los acuerdos de paz desarrollados en el país en 2016, lo cual en principio auspiciaba la apertura a los cambios sociales para los trabajadores y los grupos vulnerables incluidos en el programa. Sin embargo, las demoras en la implementación de los acuerdos resultaron en un contexto menos propicio para la realización de los objetivos del programa. En Ecuador y Perú, el trabajo en materia de DSDR se condujo en un clima de mucha polarización entre actores pro equidad de género y actores conservadores que se oponían a la ampliación de derechos o reformas educativas.

2.3 PRESENTACIÓN DE LAS CONTRAPARTES EN LA REGIÓN ANDINA

- ²⁶ En el caso de la Región Andina, es importante realizar una distinción entre contrapartes asociadas y contrapartes directas. Las primeras son organizaciones seleccionadas por los socios belgas para ejecutar el programa y acompañar a las segundas, que son las organizaciones a las que se busca fortalecer a nivel organizacional e institucional para promover los cambios deseados⁴. Esta distinción solo se aplica a los casos de Bolivia y Colombia.

Tabla 2. Contrapartes del programa Trabajo Decente por país⁵

País	Contrapartes asociadas	Contrapartes directas
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> ● CIPCA ● REMTE ● AYNÍ ● PASOS ● FUNDAA SUR ● Colectivo Rebeldía 	<ul style="list-style-type: none"> ● CNTACB ● FENATRAHOB ● CGTFB ● FSTGB ● ALAMES ● IESS de PASOS, FUNDAA.SUR e AYNÍ
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ● USO / CASM ● CUT ● COISO ● FENSUAGRO ● SINTRAIMAGRA ● ATI ● IPC 	<ul style="list-style-type: none"> ● SINALTRAINAL ● SINTRACATORCE ● USTIAM ● RENAF ● Comité SALSA ● ACASA ● Tierra y Paz
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ● SURKUNA ● LUNA CRECIENTE ● Fundación DONUM 	

⁴ Esto no quita que las contrapartes asociadas también se hayan fortalecido en ambos niveles. Ejemplos de ello se presentan a lo largo del documento.

⁵ Para una descripción de las organizaciones, ver anexo 2.

Perú	<ul style="list-style-type: none">• CGTP• FENTTRAHOP• FENTAP• FTCCP• PROMSEX	
------	--	--

3 Análisis de la contribución al desarrollo organizacional e institucional

²⁷ En esta sección se presentan los resultados a nivel de fortalecimiento organizacional e institucional, diferenciados en subsecciones por eje temático del Programa TD. A lo largo de la sección se incluyen tablas que resumen los principales acontecidos en las contrapartes a nivel país y recuadros que ilustran aspectos destacados del análisis.

3.1 CAMBIOS EN LOS ACTORES SINDICALES

Tabla 3. Resumen de los cambios organizacionales a nivel de las contrapartes

Ámbito de cambio	Contribución	Bolivia	Colombia	Perú
Visión, estrategia y planificación	Mejorada proyección de objetivos organizacionales Mejorada capacidad de organización y participación en asambleas	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones SINTRACATORCE, USTIAM, SINTRAIMAGRA, CUT Departamento de Juventud	Todas las organizaciones FENTTRAHOP, FTCCP, CGTP
Gestión	Mejora de capacidades administrativas, contables y financieras Capacidades fortalecidas para sistematizar información, monitorear y reportar Contratación de personal y ampliación de equipos de trabajo Equipamiento de las organizaciones y adquisición de nuevos espacios de trabajo para ampliar servicios	Todas las organizaciones Todas las organizaciones CGTFB y FSTGB	Todas las organizaciones Todas las organizaciones COISO, CASM, CUT Departamento de Juventud COISO, SINTRACATORCE, USTIAM	Todas las organizaciones Todas las organizaciones
Estructura interna	Creación de organizaciones sindicales con personería jurídica Creación de comités a nivel subnacional Procesos de revisión de estatutos para inclusión de mujeres Creación y fortalecimiento de áreas/equipos de mujer/género, y jóvenes	CNTACB CGTFB mediante la escuela sindical CNTACB	COISO SINTRAIMAGRA SINTRAIMAGRA, SINALTRAINAL, USO CASM, SINALTRAINAL,	FTCCP

		CGTFB y FSTGB	USTIAM, CUT Departamento de Juventud (presencia en las subdirectivas)	
Afiliación	Incremento de afiliados (incluidos mujeres y jóvenes)	FENATRAHOB FSTGB	USTIAM, SINTRAIMAGRA (TRH), SINTRACATORCE, SINTRACOL, CUT, SINALTRAINAL	FENTTRAHOP Y FTCCP
	Limitada capacidad de incrementar aportes de afiliados	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones
Representatividad	Fortalecimiento de nuevos liderazgos	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones
	Democratización de espacios decisorios	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones
Formación interna	Líderes y bases con conocimientos ampliados en materia de derechos laborales, historia del movimiento obrero, salud laboral, vocería y comunicación, diálogo social y negociaciones colectivas, normativa e incidencia, y género	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones
	Certificación de competencias de trabajadores	CGFTB, FSTGB		FTCCP
	Fortalecimiento de escuelas / iniciativas de formación sindicales	CGTFB	CASM, CUT, COISO, FENSUAGRO, SINALTRAINAL	FTCCP
	Vínculos fortalecidos con actores de la academia, mundo sindical, ONG y gobierno para la prestación de servicios de formación	CGTFB	CASM, COISO, FENSUAGRO	

	<p>Formación de formadores amplía el alcance de las formaciones y empodera a formadores</p> <p>Fortalecimiento de la capacidad de investigación de las organizaciones; Formación de un grupo de investigación</p>	Todas las organizaciones	<p>Todas las organizaciones</p> <p>CASM, COISO</p>	Todas las organizaciones
Comunicación	<p>Fortalecimiento de capacidades de vocería, redacción y expresión corporal; gestión de contenidos digitales, administración de redes sociales y administración de sitios de internet</p> <p>Fortalecimiento de la visibilidad del trabajo de las organizaciones</p> <p>Generación de contenidos para publicaciones y portales, Fortalecimiento de campañas audiovisuales y realización de videos institucionales</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p> <p>Todas las organizaciones</p>

Visión, estrategia y planificación

- ²⁸ Los talleres de planificación que han tenido lugar en el marco del programa TD han ayudado a proyectar mejor los objetivos de las organizaciones. El apoyo brindado a las reuniones de asambleas o juntas directivas de los sindicatos también ha contribuido a la construcción de consensos en el marco de las organizaciones (por ejemplo, en SINALTRAINAL, SINTRACATORCE y USTIAM en Colombia). Muchos sindicatos incorporaron nuevas áreas de trabajo (en especial, los temas transversales de género y digitalización, y en menor medida la cuestión medioambiental). Para contrapartes asociadas como ATI en Colombia y AYNI y FUNDAA.SUR en Bolivia, el programa TD ha alentado su incursión de nuevas agendas. ATI logró llevar su reconocido trabajo de fortalecimiento organizacional a los sindicatos, AYNI logro vincularse con sindicatos fabriles y FUNDAA.SUR con los sindicatos gastronómicos (mientras en el pasado su experiencia se limitaba a los sindicatos agrarios). En Perú, la digitalización de las comunicaciones a partir de la irrupción del Covid-19 ha contribuido a mejorar la planificación de FENTTRAHOP y FTCCP, en tanto permitió una mayor inclusión de sus bases, a las cuales se les dificultaba la participación presencial.

Gestión

- ²⁹ El programa TD ha contribuido ampliamente a la mejora de las capacidades administrativas, contables y financieras de sus contrapartes en la Región Andina. Las contribuciones del programa van desde la incorporación y contratación de nuevo personal que permiten consolidar equipos de trabajo (CASM, FSGTB y la Escuela de Educación y Formación político sindical de la CGTFB en Bolivia, y COISO en Colombia, permitiendo en este último ampliar el alcance de sus servicios de recepción y tratamiento de consultas), la consolidación de una racionalidad administrativa que hace más eficiente el trabajo organizacional, incluyendo la sistematización de procesos administrativos (monitoreo y reporte, comunicación), contables y financieros (USO, COISO), la incorporación de nuevas herramientas de gestión como la TdC o las herramientas digitales, una mejora en la sistematización de información (datos, bases de afiliados, actividades), la profesionalización de la manera en la que se conducen las actividades (FENSUAGRO), y la formalización de acuerdos con aliados de las organizaciones. En caso de organizaciones con poco recorrido, como USTIAM y COISO, este apoyo fue clave. Por ejemplo, con apoyo de ATI, USTIAM (creada en 2012), logró actualizar su sistema contable, contar con asesorías contables y financieras para las subdirectivas y la junta nacional que han permitido ordenar las cuentas generales del sindicato, mejorando los mecanismos de transparencia, a la vez que se sistematizó una forma de organizar las asambleas y de informar acciones y logros.
- ³⁰ El apoyo del programa TD también posibilitó a algunas organizaciones mejorar su infraestructura y equipamiento, para profesionalizar o ampliar el alcance de su trabajo. Los recursos invertidos en las adecuaciones y arriendos de dos de las subdirectivas de USTIAM le ha permitido mejorar la atención a sus socios y tener mejor espacio para trabajar. Los tres sindicatos (SINALTRAINAL, SINTRACATORCE y USTIAM) y ATI utilizaron parte de los recursos del programa para la compra de un lote en Palmira, donde desarrollar actividades conjuntamente en vista a la conformación de una intersindical agroalimentaria. COISO logró adquirir un local más grande, así como computadoras y, con el advenimiento de la pandemia, pantallas y equipos de sonido para conducir el trabajo virtual. CNTACB pudo mejorar sus instalaciones para que sus federaciones y sindicatos afiliados (FSTZCABT, FSTZCASC y FSTARCSJ) pudieran prestar servicios de comedores populares, hospedaje temporal y acceso a sistemas portátiles de energía fotovoltaica en campamentos alejados para sus afiliados.

Estructura interna

- ³¹ Durante el período del programa TD se han creado nuevas organizaciones sindicales, lo cual se ha hecho con apoyo de los socios (contrapartes asociadas) en la elaboración y aprobación de los respectivos requisitos. La Federación de Trabajadores Asalariados del Norte Integrado (aún sin personería jurídica) y Sindicato de Trabajadores Asalariados del Campo de San Martín en el municipio de Minero (Bolivia), o el registro con personería jurídica del COISO en Colombia (en 2016, vinculado directamente a la posibilidad de gestionar los recursos del programa TD) son algunos ejemplos. En Colombia, SINALTRAINAL acompañó la conformación de la organización sindical agraria ASEMBRAR, que vincula a representantes de organizaciones asociativas y cooperativas rurales de todo el país.
- ³² Además, organizaciones como SINTRAIMAGRA han creado nuevos comités y seccionales de trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) en Floridablanca, Pamplona y Cucutá (Colombia). La creación o consolidación de estos espacios contribuye a la expansión a nivel nacional y territorial de las organizaciones. También se apoyó CNTACB, las TRH de SINTRAIMAGRA, USO y SINALTRAINAL en la revisión de sus estatutos: en el caso de las TRH, para darles una entidad específica dentro de la estructura del sindicato, y en caso de USO y SINALTRAINAL, para una mayor inclusión de las mujeres. Estas últimas también crearon un Equipo de Género y fortalecieron su Área de la Mujer (respectivamente), a la vez que la CUT fortaleció su Departamento de la Juventud.

Afiliación

- ³³ Muchas organizaciones sindicales buscaron ampliar su base orgánica con estrategias de afiliación. Los resultados han sido variados, siendo el clima antisindical y la pandemia un factor crítico para explicar las dificultades para aumentar las bases en todos los países, a lo que se suman desafíos específicos del contexto país, como el plan de retiro propuesto por Ecopetrol en Colombia. Así, en Colombia, en ocasiones estas situaciones han llevado a las contrapartes a pasar de una estrategia de reclutamiento de afiliados a una de contención de afiliados, para evitar un mayor debilitamiento de las bases orgánicas.
- ³⁴ Entre los sindicatos que han logrado aumentar la afiliación (por lo menos hasta el estallido de la pandemia) se destacan FENATRAHOB en Bolivia, USTIAM, SINALTRAINAL, SINTRAIMAGRA (TRH), SINTRACATORCE, SINTRACOL y CUT (jóvenes) en Colombia, y FENTTRAHOP Y FTCCP en Perú. Cabe destacar que un incremento de la afiliación no siempre se corresponde con una aumentada capacidad de las organizaciones sindicales de captar aportes de los afiliados. Entre las estrategias para aumentar la afiliación se destacan las ferias de afiliación en Bolivia, la campaña “Un día, una semana, un mes: afiliatón” o el “Plan Padrino” (por el que cada miembro del Comité Nacional o subdirectivo apadrina a un joven) de la CUT, los talleres de sensibilización en barrios y comunas donde vive un gran número de TRH (SINTRAIMAGRA), y la formación de formadores para que además se vuelvan promotores de afiliación en sus subdirectivas (CASM/USO) en Colombia. El fortalecimiento de las capacidades de comunicación de las organizaciones así como la participación en las actividades de formación y sensibilización también ha contribuido a atraer nuevos miembros.

Representatividad

- ³⁵ Las organizaciones sindicales han buscado que sus agendas logren mayor receptividad en el marco de sus estructuras y de las federaciones y confederaciones a las que pertenecen. En algunos casos, esto vino acompañado de una democratización de los espacios decisorios (puestos directivos o asambleas, o presencia en listas electorales dentro de las organizaciones) y de discusión

(congresos y otras actividades) y una creciente apertura a nuevos liderazgos en las organizaciones. Se destaca, por ejemplo, el incremento en los liderazgos de mujeres en casi todas las organizaciones sindicales (ver “Género”). A raíz del creciente interés y formación en materia de salud laboral (promovido desde el programa TD de la mano del COISO), se ha fortalecido la representación de los trabajadores en los COPASST en las empresas (y en menor medida, en los Comités de Convivencia), logrando recuperar esos espacios de lucha por los derechos laborales cuyo potencial estaba subejecutado. También se ha promovido una mayor representación de miembros de las estructuras subnacionales en los espacios nacionales (por ejemplo, personas de Sucre en instancias de decisión como en el Comité Ejecutivo Nacional de FSGTB en Bolivia). La formación de estos nuevos liderazgos en el marco de las actividades apoyadas por el programa TD ha sido un factor clave para posicionarlos en sus organizaciones, a la vez que les ha brindado herramientas para gestionar sus propios encuentros, procesos y actividades.

- ³⁶ Esta mayor representatividad nominal ha fortalecido la presencia de nuevas agendas en las organizaciones (de género, de juventud, medioambiental). Por ejemplo, la CUT de Colombia ha impulsado la campaña de reclamación de los derechos de las TRH. A su vez, la CGTP se ha visto fortalecida organizacionalmente con la participación de dirigentes de la FENTTRAHOP en instancias como la Comisión de la Mujer. De la mano del COISO y su apoyo a las organizaciones sindicales de Colombia (tanto contrapartes del proyecto como externas), la agenda de Seguridad y Salud laboral se ha posicionado fuertemente en las federaciones, los sindicatos, y las empresas. La CASM también ha logrado aumentar su visibilidad y reconocimiento en el marco de la USO en Colombia, lo cual ha llevado a un aumento de las consultas de parte de las cúpulas de USO a los docentes e investigadores de CASM.

Formación interna

- ³⁷ El programa TD ha hecho un gran esfuerzo en la formación de las bases y dirigencias sindicales como un eslabón crítico en el proceso de promover la agenda TD en los países. La formación combinó actividades tradicionales de capacitación (talleres, cursos, seminarios, entre otros) tanto presenciales como virtuales, adquiriendo esta última modalidad una gran relevancia a partir de la pandemia de Covid-19, el acompañamiento a procesos individuales y colectivos, el aprendizaje entre pares y la formación de formadores. El alcance de la formación en el marco del programa TD ha sido muy amplio. A modo de ejemplo, en Bolivia, FENATRAHOB capacitó, en promedio, a 600 mujeres trabajadoras por año, REMTE capacitó a 1145 mujeres dirigentes y de base de la CGTFB y FSTGB, la Escuela sindical de la CGTFB, capacitó a 308 afiliados y afiliadas, y la FTCCP impartió capacitaciones para los 192 sindicatos agrupados en los cinco departamentos del Perú. El efecto cascada de la formación de formadores ha sido efectivo en varias organizaciones sindicales.
- ³⁸ Las actividades de formación han sido llevadas adelante por todas las contrapartes en todos los países. En todos los casos, se trató de una formación técnico-política que permitió complementar experiencia práctica de las bases y los liderazgos con elementos técnicos y teóricos. Entre otros aspectos, se fortaleció la conciencia de clase (por ejemplo, a partir de módulos sobre historia del movimiento obrero en los países y en los sectores), las lecturas del contexto político (FENATRAHOB, FENSUAGRO, ATI), el trabajo de derechos humanos, las capacidades de liderazgo y comunicación (por ejemplo, oratoria y redacción), y la perspectiva de género (ver “Género”). En otros casos, las capacitaciones abordaban aspectos técnicos de los respectivos sectores, como la formación técnica en el sector gastronómico, dando lugar a la certificación de 116 afiliados en Sucre, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz por parte del Ministerio de Educación (FSTGB). La FTCCP en Perú ha comenzado un programa de certificación de competencias técnicas propias del sector que están ayudando a una mejor empleabilidad de sus afiliados y ha gestionado la calificación en 12 competencias ante el Ministerio de Trabajo de Perú.

- 39 Una agenda de formación destacada en el marco del programa TD ha sido la de salud y seguridad en el trabajo. En Colombia, con apoyo del COISO, pero también en Perú, los trabajadores se formaron en temas de salud y prevención de riesgos, logrando exigir sus derechos en las empresas. La formación se complementaba con asesorías jurídicas (ver “Denuncias”) y la revisión de las políticas de salud de los sindicatos y las empresas. Uno de los objetivos era que los sindicatos establecieran Secretarías de Salud (lo cual se dio, por ejemplo, en SINTRACORPAUL, la UNEB, y el Sindicato Único de Vigilantes en Colombia y en los sindicatos de la FTCCP en Perú), y que las organizaciones reclamen a las empresas la conformación y el funcionamiento efectivo de los COPASST con una mayor representación de los trabajadores.
- 40 En forma más general, las capacitaciones contribuyen a fortalecer la identificación y el sentido de pertenencia hacia los sindicatos y el movimiento obrero, así como el tejido sindical y social para la defensa de los derechos laborales y humanos (por ejemplo, SINTRACATORCE adoptó la estrategia de convocar a miembros de las familias de los trabajadores a algunas capacitaciones para sensibilizar sobre el trabajo sindical). Además, en algunos casos, las formaciones les han permitido a los trabajadores lograr reconocimientos y beneficios concretos en el marco de su labor (por ejemplo, las capacitaciones brindadas por la CASM son reconocidas por Ecopetrol en Colombia).
- 41 En algunos casos, las propias contrapartes han logrado fortalecer y ampliar su capacidad de proveer servicios de formación (ver Recuadro 1) a través de un mejor equipamiento (en particular, para fortalecer el desempeño en la virtualidad), agendas más integrales y renovadas curriculas (incluyendo áreas de formación críticas para el programa, como derechos laborales, género, nuevas masculinidades, medioambiente, incidencia o comunicación), reformas en la estructuración y formas de impartir los contenidos, y una comunicación más estratégica para atraer participantes. En todos los casos, estos servicios de formación son reconocidos no solo por los propios trabajadores y dirigentes de sindicatos y federaciones, sino también por autoridades nacionales y subnacionales, interesadas en la renovación generacional de las dirigencias sindicales, y por las propias empresas, que ven en la formación de los trabajadores un capital que les permite interlocutar de manera más informada y abordar problemáticas de forma conjunta, por ejemplo, una administración conjunta del riesgo entre dirigentes empresariales y trabajadores (resultado destacado promovido por el COISO y sindicatos asociados). Además, algunos actores del programa, como FOS o REMTE en Bolivia han buscado trabajar con metodologías más participativas, corporales e innovadoras, así como la educación popular.

Recuadro 1. Fortalecimiento de escuelas / iniciativas de formación sindicales

En Bolivia, AYNÍ asesoró a la CGTFB en la realización de unos de sus anhelos de larga data: el establecimiento de la Escuela de Educación y Formación político sindical orientada al sector fabril, la cual se sostiene en la “Comisión de la Escuela Sindical”, creada en el marco del programa TD, con representantes de las nueve federaciones de trabajadores fabriles, y con un objetivo de graduar a 250 afiliados por año. El 60% de I@s dirigentes de las CGTFB son graduados de la Escuela Sindical.

En Colombia, la CASM, un referente en materia de formación en el sector minero-energético, es otro de los espacios de formación que se han fortalecido en el marco del Programa a partir de las mejoras organizativas. No solo el programa TD le ha permitido realizar más capacitaciones, sino que se ha promovido la inclusión de las temáticas de género y medioambiental, y el fortalecimiento de los servicios de investigación. A su vez, la CASM ha incidido para que los sindicatos minero energéticos aprueben una agenda para un proceso de formación conjunta para el sector, que será liderada por la propia Corporación. Más de 7.000 dirigentes de la USO se han formado en la CASM.

También en Colombia, el apoyo brindado al COISO fue clave para que la formación en materia de riesgos laborales diera un salto cualitativo y cuantitativo, lo cual fue a su vez potenciado por el trabajo virtual en el marco de la pandemia, permitiéndolo al colectivo trascender el trabajo en Medellín y adquirir alcance nacional. El COISO despliega un portafolio amplio en materia de formación sobre salud

y seguridad en el trabajo, el cual incluye: congresos, encuentros nacionales, formaciones en los COPASST y Comités de Convivencia en las empresas, acompañamiento a casos de demanda individuales y colectivos. A su vez, la organización aspira a crear un diplomado mínimo de 100 horas.

- 45 Además, la formación impartida por estos espacios se enriquece a partir de las alianzas con el mundo académico (Universidad Siglo XX en Bolivia, UNAL y Universidad de Antioquia en Colombia), otros actores del mundo sindical (CONAFOVICER y la Escuela Sindical Pedro Huilca en Perú, CELES, o Escuela NEPO en Colombia), actores de la sociedad civil (Colectivo Nuevas Masculinidades en Colombia) actores de gobierno (por ejemplo, la Escuela Sindical de la CGTFB tiene convenios con el Ministerio de Trabajo para el apoyo de docentes, expositores, materiales, biblioteca virtual del ministerio) lo cual potencia el impacto del Programa en tanto también beneficia a otros actores interesados en el fortalecimiento del mundo sindical.
- 46 Una estrategia recurrente en materia de desarrollo de capacidades ha sido la formación de formadores, adoptada en todos los países por todas las organizaciones (FENATRAHOB, TRH de SINTRAIMAGRA, COISO, CASM, FENSUAGRO, FTCCP, entre otros), lo cual ha permitido generar un efecto multiplicador de la formación en tanto las personas formadas han logrado transmitir el conocimiento a otros miembros de su sindicato, y a los sindicatos llegar con sus actividades de formación a los distintos territorios. En la CASM, esta estrategia se encuentra formalizada a través del Diplomado de Formación de Formadores, lo cual apunta a instalar capacidades en las subdirectivas regionales de la USO. A su vez, esta estrategia contribuye a empoderar a los liderazgos formados, permitiéndoles adquirir confianza, seguridad y autonomía.
- 47 El aprendizaje entre pares al interior del Programa ha sido limitado: no ha sido acompañado por una estrategia programática que apoyara la colaboración en materia de formación y, en los casos en que tuvo lugar, se debió más a la iniciativa de las propias contrapartes. Algunos ejemplos destacados han sido las alianzas entre REMTE y FUNDAA SUR para talleres con afiliadas a la FSTGB, las formaciones del COISO a los miembros de FENSUAGRO, o el trabajo conjunto entre las la FSTGB y la CGTFB en el marco de la Escuela Sindical. En cuanto al intercambio con organizaciones externas al Programa, se destacan las visitas internacionales realizadas a Bélgica por parte de algunos sindicatos, lo cual les ha permitido aprender sobre el trabajo de la FGTB. También se han realizado visitas a otros sindicatos latinoamericanos (por ejemplo, SINALTRAINAL, SINTRACATORCE y USTIAM a Cuba para formarse en temas de salud y producción agroalimentaria con el movimiento sindical y social cubano). Dirigentes de la FENTTRAHOP han tenido contacto con sus pares de Bolivia, Chile y otros países de la región.
- 48 La CNTACB ha participado de eventos de intercambio de experiencias con casos en Perú y Colombia, lo que permitió aprender sobre la importancia de tener contacto directo con los importadores de la castaña boliviana y entender el proceso de negociación a lo largo de la cadena, aprendizaje que motivó el apoyo a la formación del BACB (ver Recuadro 2).
- 49 El Programa también ha contribuido a fortalecer las capacidades de investigación en las organizaciones sindicales, en particular apoyando análisis que permitan informar debates vinculados a la agenda TD, así como acciones de negociación dentro de las empresas o decisiones vinculadas a las estructuras sindicales. Por ejemplo, en la CNTACB se promovieron estudios de investigación en análisis de precios, energías renovables y aporte de los trabajadores asalariados al PIB; en Colombia se apoyó la investigación sobre el sector de las TRH en el país y encuestas dirigidas a las TRH para informar el trabajo de asesoría sindical y jurídica, y la línea de base para obtener información sobre jóvenes que apoyara el trabajo de la CUT. La CASM se ha posicionado como un centro de estudio en el mundo sindical, específicamente en el área de transición energética. En el marco del programa, otras contrapartes comisionaron a la CASM el estudio “La pandemia y los

impactos sociales y laborales en los países de la Región Andina”. SINALTRAINAL, que a su vez cuenta con el CELES, promovió un documento de investigación sobre el conflicto laboral en el desarrollo monopólico de la industria cárnica y porcina en Colombia, para informar negociaciones en el sector de la porcicultura. El COISO articuló con el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para conformar un semillero de investigación que se ha convertido en un grupo de investigación, GISYST, reconocido por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En Perú, se han comisionado consultorías y estudios realizados por expertos en derecho laboral para el análisis de leyes y formación de los dirigentes y afiliados con participación de estudios de abogados. Sin embargo, se podría hacer más esfuerzo en acercar a las organizaciones sindicales con la academia para trabajar más la base de evidencias para el desarrollo de políticas en favor de los derechos sindicales.

Capacidad de comunicación

- ⁵⁰ El Programa ha contribuido al fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes en materia de diseño e implementación de estrategias efectivas de comunicación, vocería, movilización social, acceso a medios y uso de redes sociales para generar incidencia. En su conjunto, los sindicatos han fortalecido su visibilidad y la de sus agendas frente a actores externos y hacia el interior frente a sus miembros (aunque aún hay margen de aprendizaje en materia de mecanismos internos de comunicación, convocatoria y afiliación, que redunden en un mayor sentido de pertenencia).
- ⁵¹ Se destaca la mejora en materia de oratoria, redacción y expresión corporal (por ejemplo, permitiendo a las TRH de SINTRAIMAGRA participar efectivamente en programas radiales y en asambleas del sindicato), así como los aprendizajes en el manejo de las TICs, en particular las herramientas audiovisuales y virtuales, siendo estos últimos críticos para desempeño organizacional en el marco de la pandemia: gestión de contenidos digitales, administración de redes sociales y administración de sitios de internet. Algunas organizaciones aumentaron su presencia en redes sociales y conformaron o rediseñaron sus sitios web (FENSUAGRO, CASM, USTIAM y SINTRACATORCE, entre otros). Los sindicatos apoyados por ATI en Colombia (USTIAM, SINALTRAINAL y SINTRACATORCE) usaron en el espacio “Debate Obrero” en Facebook para difundir información de la articulación intersindical de la industria agroalimentaria en Colombia. Se apoyó la edición y publicación de medios oficiales de los sindicatos, como los boletines informativos “El botellazo” (USTIAM) y “El machetazo” (SINTRACATORCE). El esfuerzo realizado para fortalecer la presencia digital también ha sido parte de una renovación de la comunicación que responde al recambio generacional de las bases de algunos sindicatos. Por ejemplo, la CUT produjo cinco videos que formaron parte de una campaña de sensibilización y afiliación para atraer jóvenes al Departamento Juventud.
- ⁵² Se han fortalecido las campañas de comunicación para la incidencia, tanto para la sensibilización sobre derechos laborales como para incidir en los debates y las decisiones públicas. La campaña “Muévete por tus derechos, también son los tuyos” (ver Recuadro 14) y el documental “Tierra de Lucha” son algunas de las iniciativas que han aglutinado a los sindicatos (y a las redes campesinas) del programa, y SINTRAIMAGRA lanzó documental “Valientes y Luchadoras TRH Colombia” para visibilizar la situación de las TRH en el país. En Perú, FENTTRAHOP desarrolló una comunicación más efectiva de sus campañas a favor de las TRH. Se apoyó la edición, diseño y publicación de cartillas, materiales de formación y sensibilización sobre historia del movimiento obrero y luchas sindicales (CASM, USTIAM), sobre la historia de lucha de algunos sindicatos en particular (SINALTRAINAL), sobre salud y seguridad en el trabajo (COISO, FENTTRAHOP), o comunicación (CASM), entre otras temáticas. A su vez, el programa también apoyó el diseño, impresión y distribución de materiales de visibilización: pasacalles, banderas, almanaques, agendas y camisetas, entre otros.

Tabla 4. Resumen de los cambios institucionales a nivel de las contrapartes

Ámbito de cambio	Contribución	Bolivia	Colombia	Perú
Procesos de integración de sindicatos, federaciones y confederaciones	Fortalecimiento de la confianza y coordinación entre sindicatos y federaciones y confederaciones asociadas Creación de intersindicales e intersectoriales	Todas las organizaciones BACB	Todas las organizaciones Intersindical TRH (SINTRAIMAGRA), Federación Agroalimentaria (en proceso; SINTRACATORCE, USTIAM, SINALTRAINAL); Sindicato único Mineroenergético (proyecto; USO, SINTRACARBÓN, SINTRAELECOL)	Todas las organizaciones
Trabajo en red	Fortalecimiento de capacidades para generar alianzas con diversos actores (sindicatos, universidades, organismos internacionales, gobiernos, movimiento obrero internacional)	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones
Capacidades para incidir en políticas y empresas	Capacidad de lectura política y perspectiva de política pública Incidencia en marcos normativos y de política pública Mejores condiciones de negociación en convenios colectivos y pliegos petitorios	Todas las organizaciones Todas las organizaciones Todas las organizaciones	Todas las organizaciones CASM, FE-NSUAGRO, SINTRAIMAGRA, COISO Todas las organizaciones	Todas las organizaciones FENTTRAHOP, FTCCP Todas las organizaciones
Capacidades para participar en el diálogo social	Reconocimiento y participación en espacios multiactorales	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones	Todas las organizaciones

<p>Apoyo en la elaboración de denuncias (inter) nacionales</p>	<p>Asesoramiento y acompañamiento jurídico (individual y colectivo)</p> <p>Articulación con actores internacionales para denunciar violación de derechos</p>		<p>COISO, SINALTRAINAL</p> <p>USTIAM, SINTRACATORCE, SINALTRAINAL</p>	<p>FENTTRAHOP</p>
--	--	--	---	-------------------

Procesos de integración de sindicatos, federaciones y confederaciones

- 53 El Programa TD ha promovido una mayor integración entre organizaciones del campo sindical, así como una mayor articulación intersindical e intersectorial. Esta tarea no ha sido sencilla, dado que en todos los países, el mundo sindical se caracteriza por su alta fragmentación. Sin embargo, en dicho contexto, el programa ha logrado resultados positivos.
- 54 En Bolivia, se apoyó la creación y el fortalecimiento del BACB, una alianza de sectores campesinos, indígenas, interculturales, zafreros y fabriles de los eslabones productivos de la castaña (ver Recuadro 2). También se apoyó la participación de la CNTACB en las actividades orgánicas de la COB, por ejemplo integrando la Comisión Nacional de Normas Legales. En Perú también, el programa ha contribuido a generar relaciones de confianza y colaboración entre las federaciones (FENTTRAHOP, FTCCP y FENTAP) y entre ellas y la CGTP.

Recuadro 2. Bloque Amazónico de la Castaña de Bolivia (BACB): un caso exitoso de articulación intersindical e intersectorial.

La formación del Bloque surge del reconocimiento y entendimiento de la importancia de tener contacto directo con los importadores de la castaña boliviana y entender el proceso de fijación de volúmenes y precios a lo largo de la cadena de valor como información crítica para la negociación colectiva de pliegos petitorios entre los recolectores, barraqueros y exportadores de castaña.

Para cubrir esta brecha de conocimiento, y con el apoyo de FOS, se gestionaron fondos complementarios de Holanda para realizar tres estudios de la cadena productiva de la castaña: Castaña, derechos laborales y medioambiente (2015), primera parte del estudio de la cadena productiva de la castaña (2018), y segunda parte del estudio de la cadena productiva de la castaña (2019 - 2021). Estos estudios permitieron entender la evolución de los precios de la castaña de exportación y cómo se formaban los precios y se distribuían las ganancias a lo largo de la cadena, estableciéndose que las ganancias en el eslabón de recolección (zafreros de la castaña) no subían de acuerdo a la tendencia al alza en los precios de la castaña en los mercados internacionales.

La divulgación de los resultados de los estudios a nivel de los compradores de la castaña en el exterior, con la cámara de exportadores, y con todos los actores de la cadena, transparentó la información y se convirtió en un elemento de negociación utilizado por la organización de trabajadores zafreros de la castaña al momento de preparar y llevar adelante la negociación tripartita de pliegos petitorios. Así, el BACB se consolidó como alianza inter orgánica de sectores campesinos, indígenas, interculturales, zafreros y fabriles de los eslabones productivos de la castaña.

- 58 En Colombia, se destaca, por un lado, el apoyo para una mayor integración de los sindicatos y federaciones del programa a la CUT, con resultados positivos como la representación de FENSUAGRO en el Comité Ejecutivo de la Central. Por otro, se destacan los siguientes procesos de integración y colaboración:
- La construcción de la Federación Agroalimentaria, iniciativa propuesta por SINALTRAINAL, para aglutinar a ocho sindicatos del sector (entre ellos, tres actores del programa TD: USTIAM, SINALTRAINAL y SINTRACATORCE). En el marco del programa, se han dado los primeros pasos para su creación, con reuniones virtuales y presenciales (por ejemplo, en Palmira y Medellín en 2021) en las que se establecen algunos acuerdos que van dando paso al reconocimiento y la confianza entre todos los actores. Hacia la finalización del primer quinquenio del programa TD, la Federación se encuentra trabajando en la construcción de estatutos y ejes de acción común.

- El proyecto de la intersindical de las TRH, integrada por SINTRAIMAGRA, para lo cual se han apoyado la afiliación al sindicato y su expansión en las diversas regiones, así como la formación de sus dirigentes y bases.
- El apoyo brindado a FENSUAGRO en tanto intersindical del sector. Más allá de los esfuerzos por apoyar la unidad de acción (y algunos ejemplos positivos de coordinación, como la propuesta conjunta de reforma del Código Sustantivo de Trabajo), la intersindical no ha logrado actuar como un solo frente en espacios sindicales y políticos. Entre las debilidades se resalta la falta de sentido de pertenencia al Intersindical de parte de los sindicatos, y la rotación de delegados de los sindicatos en el intersindical que impidió construir procesos sostenibles conjuntos.
- A nivel regional, otro intento trunco de coordinación ha sido el ILA, que incluyó a FENSUAGRO y ASTAC, sindicato bananero de Ecuador, creado en 2017 como producto de algunos encuentros e intercambios positivos previos. Sin embargo, en 2018 el ILA se da por concluido, entre otras cosas por la finalización del convenio de cooperación entre FOS y ASTAC.
- El proyecto de firma de convenio entre Sintracarbón, Sintraelecól y USO para la conformación de la Escuela Minero Energética, liderada por la CASM, como parte de un proyecto más amplio que contribuya a un mandato de la CUT: la creación del Sindicato Único (SUME), un sindicato único para el sector, en el reconocimiento de que el problema energético no es solo petrolero. La CASM es reconocida como un actor que contribuye a la unión del sector minero energético nacional, y otros sindicatos del sector alientan la participación de sus bases en las actividades de formación. Otro efecto de este proceso en curso es la conformación en septiembre 2021 de la Red de Mujeres del Sector Minero Energético, integrada por Mujeres USO y mujeres del sector del carbón y del sector eléctrico (ver Recuadro 6).

Trabajo en red

- ⁵⁹ Las contrapartes fortalecieron sus capacidades para generar alianzas con diversos actores, tanto dentro del Programa como externos: otras organizaciones sindicales, agencias de gobierno nacionales y subnacionales, universidades, organizaciones y redes de la sociedad civil y organizaciones internacionales.
- ⁶⁰ A pesar del desafiante contexto de fragmentación, en el marco del Programa se lograron estrechar los vínculos entre los actores sindicales, los cuales han sido abordados en el apartado “Procesos de integración de sindicatos, federaciones y confederaciones”. Estas alianzas refieren a la colaboración en torno al desarrollo de nuevas habilidades aprovechando la expertise de cada actor, pero incluyen también la coordinación de acciones para denuncias frente a la vulneración de derechos laborales o el asesoramiento en procesos específicos (por ejemplo, con el COISO orientando y apoyando procesos de denuncias de trabajadores de las contrapartes en materia de riesgo laboral). También se fortaleció la articulación con actores sindicales externos al Programa a partir de compartir espacios de diálogo e incidencia (por ejemplo, las TRH de SINTRAIMAGRA se vincularon con UTRASD y ASOTRABAJADORAS). A su vez, las diversas actividades de formación acontecidas en el marco del programa se convirtieron en un importante punto de encuentro con trabajadores de diversos sectores.
- ⁶¹ La colaboración con universidades y organizaciones académicas para actividades de formación e investigación también ha sido una constante en el marco del Programa. En muchos casos, docentes de universidades participaron del dictado de módulos de formación para trabajadores de las contrapartes. En otros casos, tuvieron lugar acuerdos mediante los cuales estudiantes hacían

pasantías en las organizaciones sindicales (por ejemplo, ayudando a sistematizar datos y digitalizar bases de datos). La CGTFB ha establecido convenios con la Universidad Siglo XX que han permitido la certificación por competencias de los graduados de la Escuela Sindical, proceso que también incluyó al MTEPS y al MINEDU. La Universidad de Turín de Italia se acercó a SINTRAIMAGRA para incluir la experiencia de las TRH en Colombia en un estudio global sobre el tema. FENSUAGRO colaboró con la UNAL para conducir investigación sobre enfermedades de los trabajadores del sector palmero, y COISO colaboró con la UNAL, la Universidad de Antioquia y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para actividades de formación en riesgos laborales.

- ⁶² Una contribución importante del programa ha sido el fortalecimiento de las redes internacionales, siendo una novedad para algunas organizaciones (como SINTRAIMAGRA, USTIAM y SINTRACATORCE) que no habían experimentado la colaboración internacional antes del programa TD. Las organizaciones han logrado interactuar con líderes de otros países de la Región Andina y de Latinoamérica para compartir conocimientos acerca de experiencias en organización institucional y defensa de los derechos laborales. A su vez, las visitas mutuas entre organizaciones sindicales de los países del programa y la FGTB en Bélgica para compartir experiencias y conocer procesos y políticas de trabajo han inspirado acciones a nivel nacional. La creación de la Red BELCO en Colombia, integrada por todos los actores del programa (nacionales y belgas) también ha sido un espacio importante para coordinar actividades, y visibilizar y denunciar violencia sindical, vinculando la incidencia a nivel subnacional, nacional e internacional, y contando en repetidas ocasiones con apoyo de la Embajada de Bélgica en Colombia y de parlamentarios europeos.
- ⁶³ Además, se fortalecieron los lazos con el movimiento obrero internacional. Por ejemplo, USTIAM logró ingresar a la UITA, participó en espacios de intercambio con OIT y sindicatos de la AB INBEV en Perú, Honduras, Costa Rica y Bélgica, y con la Força Sindical de Brasil. El COISO participó de la Red Iberoamericana de organizaciones con organizaciones sindicales de Colombia, Ecuador, Bolivia, El Salvador y Honduras, que se articularon para revisar las políticas de salud en los países y elaborar un documento público de denuncia. Se apoyó el intercambio internacional entre sindicatos del sector agroalimentario de Colombia y Cuba en diciembre de 2021, el cual devino en un acuerdo de formación internacional entre las organizaciones sindicales de ambos países apoyadas por la FGTB Horval, Solsoc y FOS, mediante el cual los líderes sindicales podrán formarse en temas de salud y producción agroalimentaria con el movimiento sindical y social cubano coordinado por la CTC. La participación en foros internacionales, como el Foro Social Mundial de Salud y Seguridad Social en 2019 en Bogotá, también ayudó a forjar lazos con organizaciones sindicales y de la sociedad civil.
- ⁶⁴ Además, en Colombia los sindicatos han avanzado en la articulación con organizaciones del movimiento social en los territorios para fortalecer el diálogo y la incidencia en escenarios locales, departamentales, regionales y nacionales, por ejemplo, para impulsar, dar seguimiento y presionar la implementación y el cumplimiento de los Acuerdos de paz, haciendo énfasis en el derecho al trabajo y a una vida digna. SINTRACATORCE desarrolló acciones de articulación con grupos de mujeres como Mujeres 2020 y Convergencia por Palmira. También se coordinaron actividades y acciones de incidencia con las redes campesinas del eje ESS del programa TD. Una mención especial merece la articulación entre las organizaciones sindicales y el movimiento social surgida en el marco del Paro Nacional en 2021 en Colombia (con un marcado liderazgo de la CUT), protesta social desencadenada por anuncios del gobierno que atentaban contra los derechos de los trabajadores, como la propuesta de reforma tributaria.

Capacidades para incidir en políticas y empresas

- 65 El programa TD contribuyó a fortalecer la capacidad de las organizaciones para incidir en diversos procesos decisorios, tanto a nivel de política pública como al interior de las empresas. La formación en vocería, análisis político y normativa, derechos de asociación y huelga, y negociación colectiva; el acompañamiento en el marco de negociaciones colectivas y procesos de denuncias; el apoyo a campañas; y la generación de evidencia para informar debates y negociaciones fueron estrategias importantes para obtener resultados en esta área.
- 66 En primer lugar, muchas organizaciones sindicales lograron incorporar una perspectiva de incidencia en política, reconociéndose y formándose como actores políticos con herramientas y legitimidad para participar en debates y procesos referidos a normativas que afectan sus intereses. Las capacitaciones en análisis de contexto político nacional e internacional, así como el ejercicio constante de analizar y debatir internamente (dirigentes y bases) la legislación actualizada en sus sectores (por ejemplo, en SINTRAIMAGRA, FENSUAGRO, COISO), fueron claves para fortalecer la participación informada de los trabajadores en procesos de incidencia. En el recuadro 3 se presentan algunos ejemplos de procesos de política pública en los que los sindicatos buscaron incidir.

Recuadro 3. Incidencia en política pública, marcos legales y debates en el marco del Programa TD (organizaciones sindicales)

A lo largo del Programa TD, fueron muchas las políticas públicas, marcos legales y debates públicos en los cuales los sindicatos buscaron incidir. Algunas de ellas se presentan en mayor profundidad en la sección 4.

Bolivia

- Ley General del Trabajo (para inclusión de los trabajadores asalariados del campo) (CNTACB)
- Procesos de certificación del IBNORCA (CNTACB)
- Cumplimiento del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (FENATRAHOB)
- Promulgación del Decreto Supremo de Inclusión de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar al Seguro de Salud (FENATRAHOB y REMTE)
- Normas de seguridad social a nivel de la ASUSS (CGTFB)
- Unificación de sentencias referidas a demandas laborales en el Tribunal Constitucional Plurinacional (CGTFB)
- Ley 3274 Trabajo Asalariado del Beneficiario de la Castaña (CGTFB)
- Decreto Supremo 4401 para impulsar medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres (CGTFB)
- Proyecto de Ley para el reconocimiento de la comida callejera tradicional como Patrimonio Cultural del Estado Plurinacional de Bolivia (FSGTB)
- Proyecto de Ley para declarar el día del Trabajador Gastronómico (FSGTB)

Colombia

- Ley orgánica de Hidrocarburos (USO/CASM)
- Propuesta de transición energética para el Pacto Histórico (USO/CASM)
- Ratificación e implementación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (SINTRAIMAGRA y FENTTRAHOP)
- Ley de Inspección y Vigilancia del sector TRH (SINTRAIMAGRA)
- Ley de Primas (SINTRAIMAGRA)
- Proyecto de Reforma de 28 artículos del Código Sustantivo de Trabajo (FENSUAGRO)
- Plan Nacional de Desarrollo (FENSUAGRO)
- Proyecto de Ley 193 sobre piso mínimo de seguridad social (FENSUAGRO)

- Plan Nacional de Salud Rural (FENSUAGRO)
- Decreto Presidencial 457 sobre Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días (2020), en especial el numeral 11 donde se insta a los trabajadores del sector de la agroindustria a trabajar para no interrumpir la cadena de siembra, cosecha, y producción agrícola (FENSUAGRO)
- Proyecto de Decreto de actualización del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (COISO)

Perú

- Nueva Ley de Trabajo Doméstico (2020) y su reglamentación (2021) (FENTTRAHOP)
- Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo (FTCCP)
- Eliminación de la Ley de Suspensión Laboral Perfecta (FTCCP)

- 67 En segundo lugar, la elaboración de documentos y propuestas acercadas a actores decisores ha sido una de las estrategias a las que han recurrido las organizaciones sindicales para incidir en las decisiones. Ejemplos de esta estrategia lo constituyen la propuesta para reformar 28 artículos del Código Sustantivo de Trabajo elaborada por una consultora contratada por FENSUAGRO, discutida internamente y revisada con aportes de las bases sindicales, y presentada en las mesas legislativas de los partidos de oposición, y la propuesta para revisión de la Ley General del Trabajo presentada por CNTACB a la Comisión de Derechos Constitucionales de la Cámara de Diputados. En el marco de la pandemia, SINTRAIMAGRA emitió un documento destinado al Presidente de la República y al Ministerio del Trabajo, exigiendo se les brinde a las TRH las garantías de salario, seguridad social renta básica, auxilios estatales para alimentación, arriendo y servicios públicos.
- 68 Tercero, se apoyó a los sindicatos en los procesos de formulación de pliegos petitorios, negociación y conciliación con los empresarios. Esta estrategia adquirió especial relevancia en el marco de la pandemia, la cual trajo consigo olas de despidos en diversos sectores, amparadas en un marco legal que apoyó la flexibilización laboral. El apoyo del programa consistió en reuniones preparatorias de las comisiones negociadoras (incluyendo el diálogo con sindicatos afines), la formación en negociación colectiva o el análisis financiero de las empresas, para contra argumentar las posiciones de las empresas. También se recurrió al apoyo del programa (y, cuando necesario, al apoyo de actores internacionales como la OIT), para acudir a tribunales de arbitramento para mediar en la resolución de conflictos.
- 69 En Bolivia, se apoyó a la CNCTAB para la firma de convenios y contratos colectivos para regular el trabajo de zafra de caña y castaña (aunque en la Amazonía se ha evidenciado una fuerte negativa de parte de los empresarios a la hora de negociar los derechos de los trabajadores). Las demandas de la FENATRAHOB se incorporaron en los pliegos petitorios nacionales de la COB. En Colombia, USTIAM logró firmar una convención colectiva que permitió mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores y sus familias. Los diálogos fortalecidos en 2018 por el programa con los otros tres sindicatos de Bavaria (SINALTRAINBEC, SINALTRACEBA y UTICBAC) con el objetivo de presentar pliegos comunes y fortalecer el bloque sindical al interior de la empresa fueron claves para llegar a dicha negociación con acciones y solicitudes conjuntas. FENSUAGRO también apoyó numerosos pliegos petitorios y conflictos en diversos sectores de la agroindustria. Con apoyo del COISO en Colombia, sindicatos de Antioquia en Colombia (SINTRACORPAUL, SINALTRAINAL Envigado) incluyeron en sus pliegos de petición cláusulas sobre salud ocupacional logrando insertar acápite específicos sobre salud y seguridad en trabajo en sus convenciones colectivas. Dos negociaciones llevadas adelante por SINTRACATORCE (Cosecha Manuelita SA y Pichichi Corte SA) debieron recurrir a tribunales de arbitramento.

- ⁷⁰ Cuarto, también fueron importantes los apoyos brindados por el programa TD para el diseño y lanzamiento de campañas destinadas a visibilizar e incidir en materia de derechos laborales. Se destaca en Colombia el apoyo a la elaboración del documental “Tierra de lucha” y la campaña “Muévete por sus derechos, también son los tuyos” (ver Recuadro 14), que permitió a los trabajadores de diversos sectores reconocer sus derechos y adoptar un posicionamiento público frente a los mismos.
- ⁷¹ Por último, las organizaciones sindicales también han buscado incidir en los procesos políticos a través del posicionamiento de sus liderazgos en las candidaturas de los partidos políticos en sus países. Un ejemplo es el caso de María Bastos, lideresa TRH y presidente de SINTRAIMAGRA Pamplona, que se inscribió como candidata al Consejo Municipal en las elecciones regionales de 2019. También hacia fines del primer quinquenio del programa TD, varios dirigentes de FTCCP se preparaban para participar en las elecciones municipales y regionales del Perú en 2022.
- ⁷² Cabe mencionar que, si bien el programa TD ha fortalecido las capacidades de sus contrapartes para incidir en los debates y procesos públicos y de negociación en las empresas, no se ha avanzado en la misma medida en el desarrollo de mecanismos para hacer seguimiento de las intervenciones de incidencia política y al cumplimiento de acuerdos y convenios.

Capacidades para participar en el diálogo social

- ⁷³ Las mismas estrategias que fortalecieron las capacidades de incidencia en políticas públicas y empresariales han promovido una participación más efectiva de las organizaciones sindicales en procesos de diálogo social, tanto bipartitos como tripartitos o multiactorales. En Colombia, FENSUAGRO interactuó con partidos políticos de la oposición y con diversas mesas legislativas para acercar propuestas para reformar el Código Sustantivo de Trabajo. SINTRAIMAGRA también participó en diversos espacios multiactorales, como la mesa tripartita para debatir el cumplimiento del convenio 189 de la OIT, junto a otras mujeres TRH de otros cuatro sindicatos a nivel del país, y la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, un equipo de trabajo de OSC, instituciones académicas e instituciones políticas y de entidades del Estado, comprometidas con la formulación de un Sistema Nacional de Cuidados para Colombia. El sindicato también fortaleció su diálogo con el Ministerio de Trabajo en Santander y Pamplona. COISO no solo ha formado a los trabajadores para poder tener un diálogo más efectivo en el marco de los COPASST y Comités de Convivencia de las empresas, sino que también ha participado de espacios tripartitos como el CIDOA y los comités locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Guarne y Rionegro en Antioquia (ver caso 3 en sección 4.1).
- ⁷⁴ Entre 2016 y 2019, y con apoyo de IndustriALL, la CASM ha impulsado y liderado la Mesa Social Minero Energética y Ambiental por La Paz, espacio multiactoral que promovió la deliberación en torno a la necesidad de una política pública minero-energética y realizó propuestas que se han considerado en la plataforma electoral de una de las principales fuerzas políticas en las elecciones presidenciales de 2022. En Perú, desde 2021 FENTTRAHOP participa en una mesa de diálogo junto al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Sunat, SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo. También FTCCP participa en las regiones en reuniones mensuales con SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo, la CPC y CONAFOVISER para abordar temas de vulnerabilidad de los derechos laborales y para combatir la informalidad en el sector de la construcción. En Bolivia, la FENATRAHOB participó en mesas de trabajo junto a actores de gobierno para discutir la inclusión de las TRH en el seguro de salud.

Apoyo en la elaboración de denuncias (inter) nacionales

- ⁷⁵ El apoyo en la elaboración de denuncias sobre vulneración de derechos individuales y colectivos ha sido una constante en el Programa TD. La formación jurídica de los trabajadores, el asesoramiento y acompañamiento por parte de las contrapartes, y las alianzas internacionales han sido las principales estrategias para visibilizar y recomponer las situaciones de vulneración de derechos.
- ⁷⁶ El apoyo a denuncias colectivas ante actores de gobierno fue importante en los tres países, lo cual implicó el diálogo con autoridades (por ejemplo, ministerios de trabajo nacionales y locales) para tratar despidos masivos, cierre de empresas y efectos de la pandemia en el trabajo y derechos de los y las trabajadores. Las contrapartes también brindaban apoyo en la elaboración de comunicados de prensa en defensa de los derechos de los trabajadores, y apoyaron huelgas y protestas. En algunos casos, se logró el retroceso en política de despidos y la reincorporación de trabajadores en diversas empresas.
- ⁷⁷ Una de las modalidades de apoyo a denuncias más efectivas ha sido el asesoramiento y acompañamiento jurídico de las denuncias de los trabajadores, estrategia que cobró gran importancia con el estallido de la pandemia, donde comenzaron a evidenciarse numerosos despidos injustificados. En dicho contexto, la disponibilidad de asesoría jurídica gratuita representó una garantía para los trabajadores. FENSUAGRO brindó este servicio a partir de la contratación de un profesional que brindó asesoría jurídica permanente a los trabajadores de SINTRAGRANCOL y SINTRACOL con énfasis en registro, seguimiento, querellas, derechos de petición, acciones de tutela y demandas laborales. En Perú, FENTTRAHOP presentó denuncias ante las entidades competentes para defender a TRH que fueron obligadas a permanecer en sus centros de trabajo con el pretexto de que podrían contagiarse.
- ⁷⁸ Las clínicas, consultorios o brigadas jurídicas, uno de los servicios distintivos del COISO, pero también implementado por SINALTRAINAL y SINTRAIMAGRA, fueron iniciativas que se han profesionalizado y han ampliado su alcance a partir del programa TD. Se trata de espacios que trabajan en la atención y acompañamiento gratuito a las consultas y denuncias de afectaciones a los derechos de los trabajadores, pero que también funcionan como procesos formativos en tanto se instruye a los trabajadores acerca de la normativa en materia de riesgo laboral y los mecanismos para llevar adelante sus denuncias. Las clínicas jurídicas del COISO y el espacio “Martes por la Salud” (espacio de denuncia y defensa de la salud establecido por MESSSA en el centro de Medellín y al cual el COISO fue invitado) lograron amplio reconocimiento, al punto que profesionales de la salud comenzaron a referir al COISO a los trabajadores para que los apoyen en el reclamo de sus derechos de salud. SINTRACATORCE también incursionó en esta estrategia hacia fines del programa.
- ⁷⁹ La articulación a nivel internacional de las denuncias por violaciones a los derechos laborales también fue crítica en el marco del Programa (ver un ejemplo de Colombia en Recuadro 5). No solo se buscó el apoyo de la FGTB, en particular la Central General FGTB y la FGTB-Horval, y de los socios internacionales del programa TD, sino que también se articuló con parlamentarios europeos (por ejemplo, en la denuncia sobre las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores bananeros del Urabá antioqueño), se recurrió en algunos casos a la CIDH o la OIT (por ejemplo, vía el Comité de Libertad Sindical), o se trabajó junto a sindicatos internacionales para hacer denuncias conjuntas (por ejemplo, en el caso del sector cervecero en Colombia).

Recuadro 5. Articulación internacional frente a denuncias de violaciones de derechos de trabajadores en Colombia

Cuatro socios de Solsoc en Colombia (SINTRACATORCE, SINALTRAINAL, y USTIAM, apoyados por ATI) lograron conformar una estrategia efectiva de denuncias que articuló el trabajo nacional con el internacional. Las permanentes situaciones de estigmatización y agresión contra las y los líderes sindicales colombianos fue dando lugar a una estrategia de acción y reacción nacional e internacional para casos específicos, pero también para poner en conocimiento de las redes sindicales internacionales la situación general de violación de DDHH a líderes sindicales y sociales en el país.

La estrategia consistía en una serie de acciones hilvanadas: comunicado nacional ante un hecho de violación de derechos, reuniones de las cuatro organizaciones para crear un comunicado internacional para Solsoc, carta al gobierno colombiano por parte de los actores belgas, y publicación de noticia en los entes internacionales de apoyo. En el proceso, tenían lugar las evaluaciones de ruta a seguir, la aplicación de lecciones aprendidas, y la valoración de riesgos para actuar sin daño a los trabajadores y a las organizaciones. La articulación y apoyo internacional no solo hizo que las denuncias sean más efectivas, sino que posibilitó trabajar en un marco de mayor protección y seguridad.

- ⁸⁰ Un aspecto en el que las organizaciones (y el programa TD) pueden fortalecerse es en promover una articulación más estratégica entre los abordajes jurídicos, el apoyo a conflictos y la comunicación, con el fin de que los casos acompañados por los sindicatos y que tienen logros efectivos sean conocidos por las y los trabajadores de manera más explícita y masiva.

Tabla 5. Resumen de los cambios en temas transversales a nivel de las contrapartes

Ámbito de cambio	Contribución	Bolivia	Colombia	Perú
Género	<p>Fortalecimiento de agenda de género en las organizaciones</p> <p>Mayor afiliación de mujeres</p> <p>Más mujeres en posiciones de poder</p> <p>Creciente trabajo en red entre mujeres de las organizaciones</p> <p>Desarrollo y fortalecimiento de áreas y políticas de género en las organizaciones</p> <p>Relaciones de género más horizontales y respetuosas por iniciativa de dirigentes sindicales que cambiaron su comportamiento.</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>FENATRAHOB</p> <p>FSTGB</p> <p>CGFTB</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>SINTRAIMAGRA, USTIAM</p> <p>USO, SINTRAIMAGRA, SINALTRAINAL, COISO</p> <p>USO, SINALTRAINAL</p> <p>USO, SINALTRAINAL, USTIAM, CUT</p> <p>FENSUAGRO</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>FTCCP, FENTTRAHOP</p>
Medioambiente	<p>Formación en cuestiones medioambientales</p> <p>Incidencia en políticas medioambientales</p>		<p>CASM/USO, FENSUAGRO</p> <p>CASM/USO</p>	<p>FENTAP</p>
Digitalización	<p>Incorporación y fortalecimiento de plataformas virtuales para actividades (asambleas, formación, clínicas jurídicas)</p> <p>Digitalización de archivos organizacionales</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>CGFTB</p>	<p>Todas las organizaciones</p> <p>CASM, CUT</p>	<p>Todas las organizaciones</p>

Género

- ⁸¹ Una de las importantes contribuciones del Programa TD consistió en la promoción de una mayor equidad de género en las organizaciones sindicales. Mediante actividades de formación (tanto a varones como mujeres, bases y dirigentes) se logró promover más liderazgos de mujeres en las organizaciones, aumentando su representatividad, y en consecuencia se logró trabajar, en algunas organizaciones, en políticas y estrategias para promover una agenda más integral de equidad de género. Si bien aún queda mucho camino por recorrer hacia la equidad de género en el mundo sindical, es importante destacar los avances acontecidos en el marco del Programa teniendo en cuenta que históricamente los sindicatos han sido espacios masculinizados con una idiosincrasia y prácticas patriarcales y machistas muy arraigadas.
- ⁸² Las formaciones en cuestiones de género fueron impartidas por las propias contrapartes cuando contaban con esta expertise interna, o en alianza con otras organizaciones como el Colectivo Hombres y Masculinidades en Colombia. La CUT ya contaba con la Escuela de Género, DDHH y Nuevas Masculinidades, mientras que la CASM creó un Equipo de Género (anexo al Consejo Académico) y seminarios específicos como “Género y patriarcado”. En general, las capacitaciones abordaban una agenda amplia, incorporando un abordaje técnico-político, y temáticas tales como patriarcado, salud y cuidado, nuevas masculinidades, diversidad, o comunicación con perspectiva de género. Esto permitió ampliar la mirada sobre la equidad de género, que en el marco de las organizaciones sindicales solía limitarse a la cuestión de la violencia. Con apoyo de FOS, y con convenios con la Corporación Guillermo Fergusson para capacitación, el COISO comenzó a incorporar la perspectiva de género en el análisis de casos de vulneración de derechos de salud.
- ⁸³ Se promovió activamente la participación de mujeres en las actividades de formación, ya que se trataba de otro de los espacios en que solían estar subrepresentadas. Además de talleres y cursos, muchas organizaciones sindicales también promovieron encuentros territoriales para debatir cuestiones vinculadas a la equidad de género con sus bases, comunidades y familias de trabajadores (por ejemplo, SINTRACATORCE se alió con la agrupación Mujeres 2030 y también ha promovido las afiliaciones simbólicas de las esposas de los trabajadores del sindicato). Se destaca también que varones de los diversos sindicatos han trabajado en la deconstrucción de su comportamiento y actitud hacia las mujeres (sus pares laborales y sus familias): “Logramos reducir la violencia de género dentro de nuestras familias”⁶.
- ⁸⁴ Durante el quinquenio que duró el Programa, muchas organizaciones vieron incrementarse el número de mujeres en sus bases (mediante una mayor afiliación, por ejemplo, en el sector cervecero o en SINTRAIMAGRA, así como en la FTCCP), posiciones y espacios de decisión en el marco de sus estructuras, llegando a posicionarse como presidentes de seccionales (USO, SINTRAIMAGRA, SINALTRAINAL). Este incremento de mujeres en las bases, sumado a la formación de los cuadros de mujeres (que en algunos casos es requisito para acceder a puestos directivos en los sindicatos), resultaron en una mayor apertura a sus liderazgos. No solo las mujeres lograron acceder a puestos decisivos, sino que también lograron mayor participación en asambleas, congresos y otras actividades habituales de los sindicatos (se destaca el aumento creciente de la participación de delegadas TRH con voz y voto en la Asamblea Nacional de Delegadas de SINTRAIMAGRA, o los cinco encuentros nacionales de mujeres trabajadoras afiliadas de la CGTFB), y la incorporación de sus demandas en los pliegos de petición.

⁶ FENSUAGRO. Informe de monitoreo, 2021. Colombia.

- 85 A su vez, la agenda de género logró posicionarse en los sindicatos a través de la formación y fortalecimiento de grupos de mujeres conformados por afiliadas que buscan mayor representatividad, capacidad decisoria y cambios en las políticas de las organizaciones que promuevan un clima de mayor equidad: Mujeres USO y su articulación con otras mujeres del sector energético (ver recuadro 6), Equipo Dinamizador de Mujeres en SINALTRAINAL (conformado en 2019) y grupo “Warmis [mujeres] Gastronómicas” (FSTGB). La formación y fortalecimiento de estos grupos se dio en paralelo a la creación y fortalecimiento de áreas de mujeres/género en las organizaciones (Equipo de Género en CASM, Área de la Mujer en SINALTRAINAL, y Secretaría de la Mujer y la Familia en USTIAM).
- 86 Con mayor formación, más organizadas, y representación en puestos y espacios decisorios, las mujeres también han buscado reformar estatutos y promover políticas institucionales de género que contemplen cuestiones tales como la paridad y alternancia en las directivas, prohibición del acoso sexual, políticas de cuidado, licencias por paternidad (CGTFB, FSTGB, SINALTRAINAL, USO, FENSUAGRO). Entre los sindicatos del Programa, cuentan con una política de género: CUT, USO (aprobada en 2021), y SINALTRAINAL (esta última apoyada con recursos del programa TD para la generación de encuentros de mujeres y elaboración de diagnósticos sobre la situación de las mujeres en el sindicato para informar el documento).

Recuadro 6. “Mujeres USO”: formación, representatividad y agenda de género en el sector minero energético

En 2015, una investigación comisionada por la CASM evidenció que, a la vez que se incrementaba el número de mujeres en el sector minero energético, estas se encontraban subrepresentadas en las actividades de formación. En respuesta, en 2016, ya con apoyo del programa TD, se decide apuntalar el crecimiento de mujeres promoviendo activamente su participación en actividades de formación. Se crea así el Equipo de Género de la CASM (anexo al Consejo Académico, y liderado por una dirigente de la CUT), conformado por mujeres que habían participado en capacitaciones sobre derechos laborales impartidas por la Corporación, el cual tuvo a su cargo diseñar una propuesta de formación centrada en la cuestión de género, que convocaba tanto a mujeres de la USO como de otros sindicatos del sector minero energético. Se creó el Módulo de Género, a su vez informado por investigación comisionada desde el Equipo (por ejemplo, se investigó el papel de las mujeres en la historia de la USO).

La nueva oferta de formación contribuyó al empoderamiento de las mujeres del sindicato, no solo a través de la incorporación de conocimientos técnico-políticos (requisitos para transformarse en dirigentes), sino también a partir del reconocimiento de espacios negados dentro del sindicato, y como espacio seguro de encuentro y reflexión colectiva entre mujeres representantes de diversas regiones, que a su vez llevaban estas reflexiones a sus respectivas subdirectivas. Se crea así el grupo Mujeres USO para fortalecer una agenda de género en el sindicato.

Mujeres USO fue un actor clave para acompañar el crecimiento de los liderazgos de mujeres en el sindicato. Mientras en 2006 el sindicato solo contaba con tres mujeres dirigentes, en el año 2017 estas ascendían a ocho, y en 2018 a 15. 2018 fue un año crítico para las Mujeres USO: se postuló la primera dirigente mujer a la Junta Nacional, fue electa la primera dirigente mujer en una subdirectiva, y ocho delegadas participaron de la Asamblea Nacional.

En 2019, la agresión, secuestro y campaña contra una compañera del sindicato aglutinó aún más al grupo de mujeres y fortaleció su lucha. En este año, se aprueba la Política de Género en Asamblea Nacional y se realiza el Primer Congreso de Mujeres USO en Barrancabermeja (cuna de la USO). En 2020, representantes mujeres de la USO participaron del Congreso Internacional de Nuevos Liderazgos en Bélgica (con apoyo del programa TD). Se publicó la Cartilla sobre la Política de Género de la USO y se institucionalizó el día de la conmemoración de la Mujer Trabajadora en USO. A su vez, el femicidio en Barrancabermeja de María Angélica Polanco, ex esposa de un miembro de la USO, fortaleció al grupo de mujeres. Una dirigente y miembro de Mujeres USO creó el movimiento de denuncia #calladitasnosovemosmásbonitas en Meta, que rápidamente se expandió a nivel nacional, y se transformó en la etiqueta que la USO adoptó como parte de su agenda de inclusión y no discriminación a las mujeres.

En 2021, ya con equipos de base Mujeres USO en cada subdirectiva del sindicato, se fortalece el diálogo con otras mujeres del sector minero energético, lo cual resulta en la creación de la Red de Mujeres Mineroenergéticas PACHAMAMA con representantes de USO, SINTRACARBÓN y SINTRAELECOL. Se realizó el Segundo Congreso de Mujeres USO, y en materia de formación por primera vez dos mujeres participan del Diplomado de Formación de Formadores de la CASM y se lanza el seminario “Género y Patriarcado”. En este año también se presentó la propuesta de reforma de estatuto para incorporar cuotas de género a la Comisión de la Asamblea Nacional de Delegados.

El caso de las Mujeres USO representa una experiencia muy valiosa, la cual supo ser acompañada y fortalecida por el programa TD. El apoyo a la CASM ha sido crítico: “La CASM ha sido un motor muy importante para avanzar la agenda de género. Un punto de partida donde muchas personas han encontrado un lugar para arrancar y multiplicar y contagiar el trabajo en otras organizaciones”⁷. La CASM ha hecho un esfuerzo intencional para que las trabajadoras se interesen en llegar a puestos de conducción en el sindicato, “permitiendo al sindicato avanzar más rápido en una agenda de género porque está a disposición y pendiente de proveer información y educación en la materia”⁸.

Entre los retos pendientes se destacan el de promover la transversalización del enfoque de género en todas las actividades de formación de la CASM y ampliar la participación de varones en actividades de formación sobre equidad de género (por ejemplo, incorporando una agenda de nuevas masculinidades).

Medioambiente

- ⁸⁷ Se trata de uno de los temas donde las deudas del programa TD son más evidentes. Si bien algunos sindicatos han incorporado prácticas de mayor cuidado con el medioambiente en sus trabajos y actividades cotidianas (por ejemplo, reciclado de materiales y reemplazo de materiales descartables), no se logró que las organizaciones incluyeran la cuestión medioambiental en su planificación y agenda. Algunas excepciones han sido FENSUAGRO, la CASM y la FENTAP. En el caso de las dos primeras, han colaborado en torno a la formación de sus afiliados en aspectos tales como el impacto ambiental que produce la agroindustria y la actividad energética, la degradación del suelo, la contaminación de las aguas y el aire con químicos utilizados en las fumigaciones, y crisis alimentaria. Por la naturaleza del sector en el que trabaja, la CASM ha incorporado a su currícula y sus investigaciones cuestiones medioambientales y de extractivismo, ha fortalecido una agenda de incidencia en materia de transición energética justa (con propuestas de política pública socializadas entre fuerzas políticas afines), y ha participado en debates sobre el rol de la energía en la construcción de la paz en el país. La FENTAP en Perú tiene en su estrategia la protección de las fuentes de agua y el acceso universal como derecho que no debe privatizarse.

Digitalización

- ⁸⁸ La agenda de digitalización en las organizaciones sindicales adquirió gran relevancia en el marco de la pandemia, que catalizó la virtualización de los sistemas de gestión, comunicación y capacitación. Se dio un aprendizaje de herramientas virtuales como aplicaciones de comunicación instantánea y videollamada que garantizó adaptarse a los nuevos procesos emergidos durante la pandemia. Las organizaciones incursionaron en la realización de asambleas y congresos virtuales. En comparación con los presenciales, se logra más participación y mayor cobertura. Se crearon grupos de WhatsApp para mantener en contacto a las organizaciones, se proveyeron planes de datos para mantener a los líderes en comunicación permanente. Ya se ha mencionado la amplia actividad formativa en materia de uso de redes sociales. A su vez, algunas organizaciones como FENSUAGRO realizaron diagnósticos internos para conocer sus falencias en el manejo de la informática. Diversas

⁷ Entrevista a representante de sindicato. Colombia.

⁸ Idem.

organizaciones fortalecieron sus páginas web y su infraestructura educativa (COISO, CASM, CUT, FCCTP).

- ⁸⁹ La digitalización también contribuyó a fortalecer el trabajo de denuncia en el marco de la pandemia. Las herramientas virtuales como Zoom permitieron continuar (y ampliar) el trabajo de las clínicas jurídicas y mesas de salud del COISO (que a su vez recibió apoyo del programa TD para adquirir nuevos equipos para atender la demanda, como pantallas y equipos de sonido), produciéndose un mayor alcance de las actividades y “nacionalización” de la organización traccionada por virtualidad. La organización seguirá trabajando en todas sus actividades de forma híbrida. Las TRH de SINTRAIMAGRA desarrollaron la aplicación para dispositivos móviles “ALIADAS”, cuyo principal objetivo es informar acerca de la normatividad vigente en torno al trabajo doméstico y las entidades a las que pueden acudir las TRH para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.
- ⁹⁰ Además, mediante la reasignación de fondos presupuestarios del Programa TD producto de la cancelación de actividades en el marco de la pandemia, se apoyó la digitalización de archivos de históricos de la CASM, se creó el Archivo y Biblioteca Nacional del Trabajo de la CGFTB, y se creó el Centro de Documentación de la CUT con más de 100 libros digitalizados.

3.2 CAMBIOS EN LAS ORGANIZACIONES Y ALIANZAS QUE PROMUEVEN ACCESO A LA SALUD⁹

Gestión

- ⁹¹ El Programa TD logró fortalecer las capacidades de gestión de las organizaciones en materia de planificación, monitoreo y evaluación de las acciones, que a su vez les permitieron a estas mejorar su trabajo en otros proyectos. Además, los recursos del Programa permitieron conformar equipos de trabajo estables (SURKUNA), así como fortalecerlos en materia de metodologías para facilitar procesos y actividades, contratar consultores para conducir investigaciones relevantes para los objetivos del Programa y realizar eventos para comunicar su trabajo. Por último, se contribuyó al equipamiento de las organizaciones con herramientas para conducir su trabajo en la virtualidad.

Formación interna

- ⁹² En materia de formación, las contrapartes han fortalecido sus conocimientos y capacidades, así como la de sus socios (otras organizaciones y redes), en materia de denuncia e incidencia en cuestiones de salud y DSDR, incluyendo temas como autonomía, violencias, acceso a ILE y prevención de embarazos, entre otros. Diversos módulos de formación y actividades de sensibilización y reflexión han tenido lugar con adolescentes y jóvenes indígenas y de comunidades y estudiantes y dirigentes vecinales en Bolivia (San Juan de la Chiquitanía, Ramada, Plan 3000) (Colectivo Rebeldía), y con mujeres rurales agrupadas en el Movimiento Nacional de Mujeres de Sectores Populares Luna Creciente en Ecuador, así como con organizaciones de jóvenes Arequipa (FORDES). En todos los casos, se buscó que las personas formadas pudieran replicar sus conocimientos con otras organizaciones y redes a nivel local.
- ⁹³ El rol de la Escuela de Formación Política Feminista “Lo haremos caer” (SURKUNA) fue clave para fortalecer a las organizaciones y colectivas feministas de diversos territorios del Ecuador a partir de la formación teórico-práctica y la reflexión intergeneracional, dotándolas de herramientas prácticas sobre autocuidado, incidencia y acompañamiento, entre otras. Se lograron diversificar las vocerías, fortalecer nuevos perfiles y ampliar las voces jóvenes que se pronuncian a favor del aborto. El apoyo de Luna Creciente permitió que muchas organizaciones de base incluyeran en sus agendas los

⁹ Para este eje temático no se presentan tablas dado que los cambios acontecidos, en líneas generales, aplican a todas las organizaciones.

DSDR como parte de la salud integral. SURKUNA estableció una alianza con Memoria para fortalecer la agenda de género y trabajo en la CEDOCUT. Si bien algunos jóvenes de la CEDOCUT lograron mayor legitimidad en la Confederación y lograron un mayor entendimiento de la importancia de abordar la violencia de género, se encontraron dificultades a la hora de llevar esta agenda a su organización. Más allá de estos desafíos,

- ⁹⁴ A su vez, los jóvenes de Plan 3000 de Bolivia fortalecieron sus capacidades para conducir investigación acción participativa, tal es el caso del diagnóstico “Niñas No Madres” sobre la situación de los embarazos en la adolescencia, el cual se presentó y discutió en cinco espacios con jóvenes universitarios de la localidad. En Ecuador, DONUM publicó 24 publicaciones sobre distintas cuestiones vinculadas a la salud. Una iniciativa crítica en materia de investigación para visibilizar problemáticas de salud e informar procesos y políticas que las aborden ha sido la Encuesta sobre Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior, apoyada por DONUM, cuyo desarrollo llevó a la conformación de la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre el Acoso Sexual en Ecuador (ver Recuadro 7).

Trabajo en red

- ⁹⁵ El trabajo de las organizaciones dio lugar a la conformación y fortalecimiento de numerosas redes. Colectivo Rebeldía apoyó la formación de la Red Nacional de Promotoras Socio-Legales para el acceso a la ILE. En Ecuador, se destacan una serie de procesos de conformación y articulación con redes de OSC, universidades, movimiento obrero e indígena, y organismos internacionales: la Plataforma por la Salud y la Vida (DONUM, conformada en 2014), un espacio multiactoral para trabajar y generar debates e iniciativas sobre políticas públicas de salud; la Plataforma Vivas Nos Queremos (SURKUNA), que desde 2016 buscó posicionar en la agenda pública la problemática de los feminicidios; la Red de Promotoras de Salud Sexual y Salud Reproductiva (Luna Creciente); la articulación con el FUT y la CONAIE para incorporar el derecho a la salud entre las reivindicaciones del movimiento sindical y del movimiento indígena (DONUM); la articulación con la plataforma de OSC “Ecuador Decide” para conducir investigación sobre el impacto del TLC con Estado Unidos en cuestiones de salud; la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre el Acoso Sexual (DONUM, ver Recuadro 7) para promover políticas y protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual en la educación superior; y ALAMES, para trabajar a nivel regional en temas de salud.
- ⁹⁶ También se han dado articulaciones al interior del Programa TD. En Perú, PROMSEX ha participado en jornadas anuales de la Comisión de la Mujer de CGTP, a la vez que se generaron encuentros de trabajo conjunto por la defensa del enfoque de género en el currículo escolar con CGTP, FENTTRAHOP y FENTAP. A nivel regional, PROMSEX se vinculó con organizaciones en Bolivia y Ecuador en el marco del Consorcio Latinoamericano contra el Aborto Inseguro, una red de la región conformada por organizaciones, comunidades médicas, sanitarias, abogados y abogadas que articulan acciones para el acceso seguro al aborto.

Recuadro 7. La Encuesta sobre Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior (ASIES) y la conformación de la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre el Acoso Sexual en Ecuador

Este caso es un ejemplo paradigmático de cómo el Programa TD contribuyó a articular redes, generar evidencia mediante investigación, capacitar actores, y sensibilizar mediante campañas para posicionar una problemática en la agenda pública e incidir en las medidas para su abordaje.

El año 2016, a raíz de casos acontecidos en universidades, el acoso sexual universitario comenzó a posicionarse como problemática social en la agenda pública. En 2017, apoyados con recurso de DONUM, FOS y la UPS, un grupo de investigadoras e investigadores de siete universidades ecuatorianas, junto con el equipo técnico de la Plataforma por el Derecho a la Salud y una consultora externa, trabajaron de forma articulada para recoger información sobre la prevalencia

del acoso sexual en las instituciones de educación superior del Ecuador. El objetivo principal de este estudio fue contar con datos confiables para construir políticas institucionales y nacionales de detección, prevención y atención del acoso sexual. En paralelo, se creó el grupo de Facebook Mi Primer Acoso, donde en cinco días más de 25.000 mujeres de diferentes edades, estratos profesionales y sociales y ciudades del Ecuador contaron voluntariamente historias de acoso.

En el 2018 el comité de expertas y expertos elaboró y validó el cuestionario de prevalencia del acoso sexual en el que se incluyeron 21 comportamientos que expresan acoso sexual agrupados en prácticas verbales, no verbales, conductas físicas y abusos de poder. En 2019 se realizó el piloto de la encuesta y la verificación estadística, así como el inicio de la aplicación de la encuesta en cuatro universidades públicas, privadas, de pregrado y de posgrado de Quito. La encuesta no recogía denuncias ni nombres, era anónima, confidencial, y autoadministrada.

La publicación de la investigación en los medios despertó no solo la atención de nuevas universidades que se acercaron para participar de la iniciativa, sino también de la SENESCYT y el CES. Este último convocó a todas las universidades a un evento para presentar la encuesta, los resultados y las medidas existentes en las universidades para abordar esta problemática. Entre los hallazgos del estudio, se destacaba que el acoso sexual no solo ocurría en el marco de relaciones jerárquicas (como lo establecía el Código Orgánico Integral Penal) sino también entre pares, y que los efectos de las distintas formas de acoso sexual en las IES (ausentismo, depresión, angustia, sufrimiento, estrés), son casi el doble en personas que han sufrido el acoso sexual, frente a los que no. A su vez, se publicó un libro con los hallazgos y ajustes a la encuesta, también lanzado en rueda de prensa.

En octubre de 2019 se constituye oficialmente la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre el Acoso Sexual, una organización sin fines de lucro, de carácter académico que trabaja a partir de la investigación científica sobre temas de género, violencia de género, feminismo y acoso sexual en los diferentes ámbitos de la sociedad. En paralelo, se formó la Coalición Feminista Universitaria, un colectivo que trabaja por una educación no sexista y diversa y acompaña casos de denuncia.

En 2020, también con recursos acercados por DONUM y FOS, se realizó una campaña (física y virtual) de sensibilización con materiales que abordaban qué es el acoso sexual, dónde y cómo ocurre. Además, con el advenimiento de la pandemia se comenzó a capacitar de forma virtual a equipos técnicos de las IES en las provincias de la Sierra Centro, Chimborazo-Amazonia, Cotopaxi, Loja, y Guayaquil.

A futuro, los actores promotores de la encuesta esperan que la encuesta ASIES sea adoptada y aplicada por las universidades en forma periódica y obligatoria, y que se incluya en la calificación de las universidades realizadas anualmente por parte del CEAACES.

Capacidades para incidir en políticas y realizar denuncias

- ⁹⁷ Los procesos formativos que se realizaron en el marco del Programa TD produjeron como resultado que las mujeres jóvenes y las personas en general que han participado de los mismos puedan construir discursos y argumentos que les permitan articular denuncias e incidir en debates y procesos decisorios a nivel local y nacional. En particular, se organizaron talleres específicos sobre incidencia en procesos de política pública y denuncia de violaciones de derechos. En consecuencia, y con acompañamiento de las contrapartes del Programa TD, tuvieron lugar numerosas acciones de incidencia (ver Recuadro 8) y denuncias llevadas adelante por las organizaciones y redes.

Recuadro 8. Incidencia en política pública, marcos legales y debates en el marco del Programa TD (DSDR)

A lo largo del programa, fueron muchas las políticas públicas, marcos legales y debates públicos en los cuales los sindicatos y las organizaciones buscaron incidir. Algunas de ellas se presentan en mayor profundidad en la sección 4.

Bolivia

- Ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (Rebeldía y dirigentes vecinales en Foro Departamental de Plan 3000)
- Propuesta de Ley Municipal para la Prevención del Embarazo Adolescente, aprobada por el Consejo Municipal de San José (Rebeldía y directores de centros de salud de Plan 3000)

Ecuador

- Código Orgánico de la Salud (DONUM)
- Demanda de Inconstitucionalidad del aborto por violación (SURKUNA)
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT (SURKUNA y Memoria)

Perú

- Defensa del enfoque de género en la educación básica del Perú (PROMSEX)

⁹⁸ Se destaca el trabajo de SURKUNA que a través de la formación (con la Escuela de Formación Política Feminista “Lo haremos caer”) y articulación de mujeres dio lugar a diversas acciones como la campaña #AbortoLibreEc (en articulación con la Plataforma Vivas Nos Queremos), el encuentro nacional virtual “Alborotando el Mundo” (2020, con la participación de 150 mujeres), el Diálogo Nacional por el tema Aborto por Violación, la conformación de la Plataforma OLA - Organizadas por una ley de aborto justa y reparadora y los aportes técnicos para conformar la Demanda de Inconstitucionalidad del aborto por violación, todas instancias críticas para que el en 2021 la Corte Constitucional fallara a favor de la despenalización del aborto en el Ecuador (Caso 4 en sección 4.2). Luna Creciente también ha logrado que organizaciones como OMICSE (mujeres indígenas en Cotopaxi) y Shuar Arutam (mujeres indígenas en la Amazonia) planifiquen su incidencia a nivel de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Ecuador, logrando una mejor articulación y respuestas a sus demandas de parte de los gobiernos parroquiales, cantonales y provinciales. También en Ecuador, el Observatorio de Género y Trabajo creado en 2020 posibilitó generar evidencia sobre empleo, brechas salariales y violencia en el trabajo que sirvieron como insumos en campañas para la ratificación e implementación del Convenio 190 de OIT en Ecuador, aprobado en 2019.

⁹⁹ En Perú, se lograron aprobar algunos decretos de emergencia para dar continuidad a los servicios de salud sexual y reproductiva, luego de un corte abrupto por el confinamiento y peligro de contagio de Covid-19. A su vez, a partir de los procesos formativos se ha desarrollado y puesto en marcha un modelo comunitario de intervención que integra a promotoras que hacen el mapeo local de casos (madres gestantes, mujeres que han interrumpido el proceso de planificación familiar o mujeres víctimas de violencia) y los articulan y derivan a los centros primarios de salud y centros de emergencia para la mujer. PROMSEX ha fortalecido espacios de incidencia como las Mesas de Vigilancia de Derechos Reproductivos en alianza con Amnistía Internacional y otras OSC. También se ha apoyado a víctimas en la judicialización de sus casos proveyendo acompañamiento legal en instancias nacionales e internacionales como la CIDH. En Perú también fue muy importante el trabajo de incidencia que las contrapartes realizaron para defender el enfoque de género en la educación nacional y local, destacándose el apoyo prestado al Ministerio de Educación frente a grupos conservadores y religiosos que abogaban por su exclusión de los currículos escolares (ver caso 5 en sección 4.2).

¹⁰⁰ Tanto en Bolivia como en Perú, las contrapartes capacitaron a proveedores de salud (personal médico y afines) para que pudieran prestar una atención más integral en materia de DSDR, abordando temas tales como el acceso a métodos anticonceptivos para adolescentes, acceso al aborto terapéutico y el método de emergencia para víctimas de violencia sexual. En particular, en Arequipa Fordes logró que se conformara la Línea Segura Adolescente para que los prestadores de salud ofrezcan alternativamente el servicio a los adolescentes por teléfono. En Arequipa también se

articuló con el Colegio de Periodistas, capacitando a sus miembros para que incorporen una mirada de DSDR en su trabajo.

Capacidades para el diálogo social

¹⁰¹ El Colectivo Rebeldía mejoró sus condiciones de intercambio con diversos actores para la exigibilidad y propuestas vinculas a DSDR: oficina regional de la Defensoría del Pueblo, Foro Departamental en Plan 3000, el Comité Pro Laicidad, la Mesa de Maternidad y Nacimiento Seguro (junto a otras organizaciones de la sociedad civil nacionales a internacionales). En Perú, a nivel distrital de Arequipa se han promovido Comités Multisectoriales de Salud (en el distrito de Selva Alegre que tenía la experiencia de formar estos comités), de los cuales FODIMUSA y Fordes participan como representantes de la sociedad civil, y PROMSEX participó de la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, aportando su conocimiento sobre embarazo adolescente en la discusión sobre muerte materna ligada a uno de los ODS.

3.3 CAMBIOS EN LAS IEES

Tabla 6. Resumen de los cambios organizacionales a nivel de las contrapartes

Ámbito de cambio	Contribución	Bolivia	Colombia
Visión	Reestructuración de misiones y sus ejes estratégicos Mayor presencia y articulación con territorios Nuevas organizaciones se suman a las IEES	Centralías La Palma y Centralía Rico Chico	RENAF, Comité SALSA RENAF, Comité Salsa, ACASA y Tierra y Paz RENAF, Comité SALSA, ACASA y Tierra y Paz
Gestión	Mejora de procesos internos (planificación, contabilidad, gestión financiera)	Todas las IEES	Todas las organizaciones
Formación interna	Fortalecimiento de capacidades organizativas y conocimientos temáticos varios Desarrollo y fortalecimiento de proyectos productivos y circuitos cortos Creación de fondos solidarios	Todas las organizaciones ASPLAT, Federación de Asociaciones Productivas de Calamarca, ECOLÓGICA, Flor de Yotala, Tiendas Ecológicas Pachamama SRL. ASPLAT	Todas las organizaciones Plataforma Comamos Sano (Comité SALSA) Comité SALSA
Comunicación	Desarrollo de campañas de comunicación	Las IEES apoyadas por FUNDAA.SUR y PASOS	“Entre el campo y la ciudad está pasando algo” (Comité Salsa), “Llevo el campo colombiano” (RENAF, Comité Salsa)

Visión

- ¹⁰² En Colombia, se apoyó a la RENAF y al Comité SALSA para que reestructuraran sus misiones y sus ejes estratégicos para el cumplimiento de sus objetivos. La RENAF se reorganizó mediante enlaces estratégicos y enlaces temáticos, articulando lo temático y lo político con miras a la incidencia, y logró una mayor penetración territorial aumentando la relevancia de los comités campesinos localizados en el marco de su estructura nacional. El Comité SALSA reestructuró su trabajo en torno a nuevas estrategias (visibilización, formación, comunicaciones, incidencia y seguimiento económico), y nuevos nodos regionales que aseguran una mayor representatividad territorial y una mayor descentralización de tareas y acciones.

Gestión

- ¹⁰³ Tanto en Bolivia como en Colombia se apoyó el fortalecimiento de capacidad administrativa y financiera para el sostenimiento a largo plazo de las organizaciones: se mejoraron las capacidades de monitoreo, reporte y comunicación, la sistematización de los procesos, y los sistemas financieros y contables (ACASA, Tierra y Paz, ASPLAT, entre otras). Se trabajó en los planes de negocios de las IESS diseñados en forma participativa, y se apoyó el equipamiento en materia de adquisición de nuevos predios o espacios como invernaderos para realizar el trabajo. El Comité SALSA logró constituir su sede en Bogotá (mientras antes funcionaba en ATI).
- ¹⁰⁴ También las contrapartes asociadas en Colombia, IPC y ATI, lograron mejorar su trabajo en todos esos aspectos. A su vez, IPC diseñó un nuevo sistema de salud y seguridad y un protocolo de autoprotección para el equipo de trabajo, y logró democratizar sus espacios institucionales con relevos generacionales y de género. Por otro lado, a partir del trabajo de acompañamiento a sindicatos, ATI incorpora a su agenda el tema de seguridad laboral, permitiendo generar nuevas alianzas y articular un marco de trabajo que ahora incluye los derechos a la alimentación, ambiental y a la salud.

Formación interna

- ¹⁰⁵ Las organizaciones y redes se capacitaron en aspectos organizativos para una mejor gestión de proyectos, en aspectos técnicos vinculados a la producción y comercialización, la conexión entre el mundo urbano y el rural, la restitución y formalización de tierras, en elementos para aumentar su capacidad de incidencia y comunicación, conservación del medioambiente, y en cuestiones para fortalecer la equidad de género. Se logró articular al movimiento campesino detrás de iniciativas de ESS, no solo mediante talleres y actividades de formación, sino convirtiendo a las mismas prácticas, como los mercados, en espacios de encuentro, aprendizaje, intercambio de saberes (entre productores y consumidores) y transformación de la conciencia.
- ¹⁰⁶ Se destaca el trabajo desarrollado por IPC y ACASA en el marco de las Escuelas de Ciudadanía, donde se abordaron aspectos del conflicto armado, el acuerdo de paz, la importancia de la memoria histórica, los proyectos de desarrollo con enfoque territorial, la agroecología, y la ESS. Para ello se constituyó una alianza con la Defensoría del Pueblo, la Agencia de Renovación del Territorio y la Universidad de Antioquia. Estas Escuelas, además del componente formativo y acercar a los campesinos y campesinas con las instituciones, posibilita que ACASA realice presencia en distintas comunidades, escuche las necesidades de las personas, y colabore con asuntos de la comunidad, pues toda Escuela termina con la realización de una jornada comunitaria para hacer algún trabajo que se requiera en dicha vereda.

¹⁰⁷ Los procesos formativos se tradujeron en la ampliación de las organizaciones (por ejemplo, con nuevos miembros que se unieron a la RENAF y el Comité SALSA en Colombia), en la conformación y fortalecimiento de nuevas plataformas de producción y comercialización, en nuevas certificaciones agroecológicas, en la conformación de mercados territoriales para consumo de productos sanos y ecológicos, y circuitos cortos de comercialización, aumentando así los ingresos de las comunidades y familias campesinas. En Bolivia, se registró la Federación de Asociaciones Productivas de Calamarca y se fortaleció a ASPLAT (ver Recuadro 9), ambas con apoyo de AYNI, y se crearon diversas iniciativas municipales de IESS en Yotala (con apoyo de FUNDAA SUR): ECOLÓGICA, para la producción de hortalizas ecológicas, Flor de Yotala, que reúne a productores de flores, y Tiendas Ecológicas Pachamama SRL.

Recuadro 9. Fortalecimiento de la Asociación de Productores Lecheros y Agropecuarios de Tuni (ASPLAT)

El caso de ASPLAT, apoyada por AYNI, refleja el acompañamiento integral del Programa TD, con acciones de democratización y consolidación organizacional, fortalecimiento del diálogo social y una mirada de sostenibilidad de las iniciativas de IESS.

Con apoyo de AYNI, en forma de capacitaciones e inversiones, ASPLAT diseñó un plan estratégico a cinco años que incluyó el desarrollo de diversos proyectos para la creación y fortalecimiento (establos, sala de eventos, baños) y el fortalecimiento de la producción de leche. Los proyectos se condujeron a través de un comité de proyecto formado por ASPLAT, el Municipio de Achocalla y AYNI. El fortalecimiento de las capacidades administrativas de ASPLAT fue clave para que pudieran gestionar los recursos transferidos por AYNI con eficiencia y transparencia. El acompañamiento de AYNI también se enfocó en fortalecer los liderazgos de mujeres, y en obtener la certificación del Consejo Nacional de Producción Ecológica (CNAPE), a la vez que se está tramitando la del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria (SENASAG).

ASPLAT también logró mayor reconocimiento en el municipio de Achocalla, consolidándose como actor en el Consejo Municipal Económico Productivo (COMEP), incidiendo en las políticas económicas y productivas del municipio, y siendo invitado a las ferias municipales para comercializar sus productos. También fortaleció su articulación con otras IESS como Flor de Leche, la Empresa de Apoyo a la Producción de Alimentos (EMAPA), Tupac Katari, y Las Bartolina Sisa.

A su vez, con apoyo de AYNI y Solsoc, y con las ganancias generadas por la venta de quesos, ASPLAT conformó dos fondos solidarios (uno de 18000 Bs y otro de 23000 Bs¹⁰) con el objetivo de apoyar y potenciar los emprendimientos productivos y familiares. Los fondos funcionan como ahorro colectivo y se prestan ante escenarios de emergencias productivas o familiares, por ejemplo, ante la crisis de Covid-19. A su vez, se utilizaron fondos para la compra de un terreno para ASPLAT.

¹⁰⁸ En Colombia, se constituyó la “Distribuidora y Comercializadora” ACASA, con un plan de negocios para la comercialización de los productos de los campesinos y campesinas asociados, a la vez que se acondicionaron y dotaron espacios para el acopio, selección, almacenamiento, empacada, transformación y distribución de los productos, y se logró articular con redes de productores y consumidores. También en el Departamento de Antioquia, Tierra y Paz avanzó en la conformación de diversos proyectos productivos: una trilladora de arroz, una empacadora de granos (junto a la creación de la marca “Granos la campesina”), una extractora de aceites y un restaurante en San José de Apartadó que beneficia a 10 mujeres. Desde Bogotá y el Departamento de Cundinamarca,

¹⁰ Bolivianos.

la plataforma “Comamos Sano” liderada por el Comité SALSA se consolidó como mecanismo de distribución, de formación y articulación de consumidores y productores y de nuevos mercados territoriales, comercializando más de 22 categorías de alimentos en 2021 (ver Recuadro 10). En ambos países, se crearon fondos solidarios entre productores que contribuyen a la sostenibilidad de las IESS.

Recuadro 10. Construcción y fortalecimiento del Mercado Virtual “Comamos Sano” en Colombia

En 2019 el Comité SALSA creó la plataforma virtual de visibilización e incidencia “Comamos Sano: apoyando el campo de nuestras regiones” que busca crear una base de consumidores críticos que de manera regular compren en línea desde un repertorio de más de 200 productos provenientes de los diferentes nodos del Comité. Inicialmente, alrededor de unos 20 consumidores participaron constantemente de las ofertas. En el 2020 durante las medidas de Introducción confinamiento por la pandemia asociada al Covid-19, se sumaron otros 80 consumidores en la ciudad de Bogotá. En 2021 se llegó a abastecer a más de 382 familias.

Entre las acciones de apoyo del programa TD se destacan los talleres de intercambio entre productores y consumidores de la plataforma (por ejemplo, en temas de gastronomía tradicional, panadería artesanal, productos de aseo, manejo de residuos de alimentos y huertas caseras, agroecología, consumo responsable y nutricionalmente adecuado, el derecho a la alimentación, sistemas de confianza, intermediación solidaria y consumo responsable), las visitas a los productores en sus fincas, las entregas de certificados, la elaboración de informes técnicos para mejoras. También se apoyó la construcción de un plan financiero para la plataforma, que incluye un fondo solidario (por el momento, gestionado por ATI) que funciona con un aporte del 13% de cada producto comercializado en el marco de la plataforma. Hacia 2021, luego de dos años y medio de funcionamiento, la plataforma “Comamos Sano” ya lograba autosostenerse en 50% (objetivo que se esperaba lograr luego de seis años).

Comunicación

¹⁰⁹ Las redes y organizaciones han aumentado su capacidad de comunicación estratégica ya no solo para dar a conocer su trabajo y sensibilizar sobre la importancia de las iniciativas de ESS, la soberanía alimentaria o cuidado el medioambiente, sino también para posicionar productos y realizar ejercicios concretos de distribución y comercialización, además de incidir en debates, logrando reconocimiento tanto de actores vinculados al mundo agrícola como de las comunidades campesinas para una mejor articulación. Se destacan en Colombia las campañas “Entre el campo y la ciudad está pasando algo” (Comité SALSA), que apuntó a acercar más a productores y consumidores de alimentos, dando a conocer algunos de los procesos y fomentando la puesta en práctica acciones hacia un consumo más responsable, y “Llevo el campo colombiano” (RENAF, ver Recuadro 11).

Recuadro 11. Campaña de comunicación e incidencia “Llevo el Campo Colombiano”

Desde 2017, la RENAF comenzó a tejer la campaña “Llevo el Campo Colombiano” como un esfuerzo de articulación, visibilización y posicionamiento de los mercados campesinos, étnicos y agroecológicos que, como parte de su cultura ancestral o en una apuesta reciente, han decidido consolidar escenarios de mercado justos, equitativos y verdaderamente incluyentes para los productos frescos y transformados que produce la agricultura familiar en Colombia.

Para las familias productoras significa la posibilidad de realizar ejercicios de comercialización con autonomía, es decir, la posibilidad de control real por parte de las familias y sus formas organizativas

y comunitarias. Para los consumidores significa adquirir en cada vez más lugares una mayor diversidad de alimentos que aseguran el bienestar de su familia, de manos de los productores o de personas dispuestas a manejar precios justos y cada vez más accesibles para más familias.

La campaña inició con la participación de 57 mercados en 50 municipios y 11 departamentos (con 1728 productores, incluyendo 739 mujeres y 356 jóvenes). Todas estas iniciativas territoriales convocadas por la RENAF invitan a otros espacios de comercialización, pero también a organizaciones aliadas, instituciones de gobierno locales, regionales y nacionales, restaurantes, redes de cocineros, artistas y consumidores en todos los rincones de Colombia a sumarse a esta iniciativa, a crear y respaldar la agricultura familiar en el país.

En el marco de la Campaña, se produjeron contenidos digitales (artículos, infografías y videos) destinados a circular información sobre los beneficios de los mercados campesinos y generar empatía hacia las comunidades campesinas, indígenas y afrodescendientes. Se creó la etiqueta #LlevoelCampo y un kit digital (con fondos de pantallas y perfil para Twitter y Facebook) para visibilizar y hacer incidencia en redes sociales, alentando a los consumidores a comprar en mercados campesinos de sus ciudades, y se realizó un “tuitatón” para exigirles a los candidatos de todo el país que incluyan a las asociaciones y mercados campesinos en las propuestas de alimentación que plantean para sus municipios.

Tabla 7. Resumen de los cambios institucionales a nivel de las contrapartes

Ámbito de cambio	Contribución	Bolivia	Colombia
Incidencia	Asignación de presupuestos municipales a IESS Incidencia en políticas públicas para la agricultura familiar y campesina Fortalecimiento de la capacidad de denuncia (desaparecidos, restitución de tierras)	Todas las IESS	RENAF (incluyendo el Comité Salsa) ACASA, Tierra y Paz
Trabajo en red y diálogo social	Participación en espacios multiactorales a nivel nacional y municipal	Comité Ecológico Departamental (Yotala)	RENAF (incluyendo el Comité Salsa), ACASA, Tierra y Paz

Incidencia

¹¹⁰ Las organizaciones y redes campesinas aumentaron su capacidad de lectura política, reconociéndose como sujetos de derecho y como actores políticos con saberes y experiencias que se articularon en propuestas que llevaron a diversos espacios de interlocución con actores y que, en ocasiones, lograron incidir en la toma de decisiones (ver Recuadro 12). En Bolivia, se logró que los gobiernos municipales de Calamarca, Achocalla, Yotala y Centralías de Río Chico (Municipio de Sucre) adoptaran los modelos basados en ESS y asignaran presupuesto a las IESS, y se hizo incidencia para impedir el ingreso de mineras para evitar la contaminación del agua.

¹¹¹ Las redes colombianas RENAF Comité SALSA - con apoyo de ATI-, fortalecieron su mirada de política pública, articulando con otras organizaciones y actores de gobierno para promover cambios en los marcos normativos que regulan la AC FEC. No solo han hecho un trabajo de incidencia

legislativa, vinculándose con parlamentarios representantes de organizaciones étnicas, campesinas y populares que han impulsado la agenda de ACFC en el Congreso, sino que han sido actores protagónicos de logros como la resolución 406 con los lineamientos estratégicos de política pública para la ACFEC (por ejemplo, presentando 11 lineamientos que reúnen todas las preocupaciones de la sociedad civil en materia de ACFEC) y apoyando una mayor apropiación de la sociedad civil de la reciente Ley de Compras Públicas que promueve una mayor participación de los productos de ACFEC en los programas alimentarios (en escuelas, comedores, cárceles, hospitales públicos, etc).

Recuadro 12. Incidencia en política pública, marcos legales y debates en el marco del Programa TD (IESS)

A lo largo del programa, las IESS buscaron incidir en diversas políticas públicas, marcos legales y debates públicos. Algunas de ellas se presentan en mayor profundidad en la sección 4.

Colombia

- Política Pública para el Desarrollo de la Economía Solidaria aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en 2021 (IPC, ACASA, Tierra y Paz)
- Resolución 464 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural por la cual se adoptan los Lineamientos estratégicos de política pública para la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria (2017) y elevación a Ley (ATI, RENAF, Comité SALSA)
- Ley 2046 por la cual se establecen mecanismos para promover la participación de pequeños productores locales agropecuarios y de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en los mercados de compras públicas de alimentos (2020) (RENAF, ATI)
- Primeros protocolos para bioseguridad en pandemia (RENAF y Comité SALSA)

¹¹² La RENAF, el Comité Salsa y ATI también cumplieron un rol crítico en el marco de la pandemia, en al menos tres sentidos: trabajando junto al gobierno para mantener activos los mercados y conectando a productores y consumidores (por ejemplo, vía la plataforma web “Comamos sano”) para mitigar el impacto de la pandemia; generando y socializando los primeros protocolos para bioseguridad en pandemia (que permitieron a los productores continuar entregando alimentos); y como parte de las Redes de semillas criollas y nativas de Colombia, mitigando los impactos de la ruptura de las cadenas con proveeduría de semillas locales para que los productores no pierdan oportunidades de siempre. Todo este trabajo y liderazgo en materia de ACFC le permitió estrechar lazos con actores como la FAO que a su vez los ha convocado para sumarse a un proceso participativo de construcción de la política pública del campesinado junto a otras organizaciones y en diversas regiones, iniciativa que busca posicionar al campesino como sujeto de derechos poniendo valor su contribución como sujeto cultural y social.

¹¹³ También se fortaleció la capacidad de denuncia y defensa de los territorios, posicionando a la ESS como herramienta de reparación de víctimas del conflicto en Colombia (Tierra y Paz, ACASA con el apoyo de IPC). Por un lado, se acompañó a campesinas y campesinos en sus reclamos ante la Unidad de Restitución de Tierras, logrando en muchos casos sentencias positivas para la restitución. Por otro, apoyados por IPC, miembros de ACASA y Tierra y Paz participaron con sus relatos en la construcción de informes presentados a instancias como Memoria Histórica, Comisión de la verdad y la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) acordados en el acuerdo de paz de la Habana. Con distintas campesinas y campesinos víctimas del conflicto se realizaron procesos de capacitación con la JEP y la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas (UBPD), dándose a conocer los derechos y procedimientos para acreditar a las víctimas ante la JEP, y se participó en la construcción de una red de personas buscadores en los territorios.

Trabajo en red y diálogo social

- ¹¹⁴ Muchas organizaciones con las cuales se trabajó en el eje de ESS constituyen en sí mismas redes y articulaciones de actores de diversos territorios y sectores. En el marco del Programa, no solo se lograron ampliar redes como la RENAF y el Comité SALSA con nuevas organizaciones, sino que también las IESS establecieron alianzas con nuevos actores de la sociedad civil, de la academia y organizaciones internacionales para respaldar y legitimar sus procesos, pero también en el marco de ejercicios concretos de producción y comercialización. La campaña “Llevo el campo colombiano” ha propiciado alianzas con otras organizaciones y actores de la sociedad civil. A nivel internacional, el Comité SALSA logró articular con el llamado “Grupo andino”, un encuentro entre representantes de Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia para reflexionar sobre agricultura familiar desde el ámbito regional, a la vez que participó de encuentro virtuales con organizaciones de Colombia, Brasil, Chile y Perú en el marco del evento “La huerta toca a tu puerta”, en el que se compartieron experiencias de incidencia en los países. En Urabá, se apoyó a Tierra y Paz y a ACASA para fortalecer sus vínculos mediante la creación de la Red Sembrando Paz que agrupa a varias organizaciones del territorio, lo que supone nuevas alianzas territoriales con las cuales trabajar en el nuevo quinquenio del Programa.
- ¹¹⁵ En materia de diálogo social, no solo se crearon espacios de articulación con apoyo del Programa, como el Comité Ecológico Departamental de Yotala en Bolivia, sino que las organizaciones apoyadas participaron en espacios de diálogo social relevantes en el marco de sus contextos. Se destacan en Colombia la participación de todas las organizaciones en la Mesa Nacional de las Plataformas de la Sociedad Civil en torno a los PDET creadas en 2017, la participación de IPC, Tierra y Paz y ACASA en escenarios regionales de implementación de acuerdos de paz, o la participación de ATI y RENAF en la Mesa Técnica Nacional de Agricultura Familiar Campesina cuyos resultados más destacados son el consenso en torno a una definición conceptual operativa de la ACFC y la resolución 406 con los lineamientos para la ACFC (ver Caso 6 en sección 4.3), así como en el espacio de encuentro convocado por la Defensoría del Pueblo para dar seguimiento a la conformación de la mesa técnica de Compras Públicas en el marco de la ley de Compras Públicas para la ACFC. La RENAF ha logrado un gran reconocimiento por sus aportes en el marco de la Mesa y, en general, en las discusiones sobre ACFC, muchas veces con documentos y propuestas consolidadas en trabajo conjunto con actores académicos de la red (como el artículo “Redes y circuitos cortos de comercialización agroalimentarios” publicado por la Universidad Nacional de Colombia): “RENAF y ATI han logrado liderar una agenda política-técnica que representa las necesidades de la sociedad civil”¹¹. Sin embargo, se destaca el potencial a futuro de la RENAF para aglutinar otros esfuerzos desde la sociedad que hoy están dispersos en torno a agendas conjuntas para una mayor incidencia en materia de ACFC.

Temas transversales a nivel de las contrapartes

Género

- ¹¹⁶ En todas las organizaciones y redes se fortalecieron los liderazgos de mujeres, evidenciándose un mayor posicionamiento de mujeres en órganos de tomas de decisión, planificación y gestión del trabajo, cumpliendo roles claves en el fortalecimiento de las IESS. Además, Tierra y Paz conformó su comité de mujeres, y en la RENAF el enfoque de género se incorporó en 2018 como un eje de trabajo central, no solo mediante la creación del Enlace de Mujer Rural (junto al Enlace de Juventud), sino que se incidió para que la Resolución 464 incluyera un enfoque de género,

¹¹ Entrevista actor externo. Colombia.

produciendo cartillas, promoviendo la discusión con mujeres rurales en las distintas regiones, y llevando propuestas a distintos espacios de diálogo con actores decisores.

Medioambiente

- ¹¹⁷ Por la naturaleza de las IESS, la agenda medioambiental ha sido transversal a su trabajo en el marco del Programa TD. Las IESS han sensibilizado a sus públicos sobre la contaminación ambiental, la producción limpia, el manejo de desechos y las políticas extractivistas, entre otros temas. Además, desde campañas como “Llevo el campo colombiano” se ha provisto a comunidades y familias en diferentes regiones con alimentos producidos en concordancia con el cuidado de la salud de las personas y el ambiente.

Digitalización

- ¹¹⁸ En el caso de las IESS, la virtualidad no solo se consolidó como un espacio desde donde seguir con las actividades de formación incluidas en el plan de trabajo del Programa TD, sino también en una herramienta de articulación de actores y, en especial, la consolidación de plataformas que permitieron sostener el intercambio entre productores y consumidores, facilitando la operación y logística de ofertas y entrega, asegurando a los primeros una vía de difusión y comercialización de sus productos e ingresos, haciendo frente así a los efectos negativos de la pandemia.

3.4 CONCLUSIONES SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL E INSTITUCIONAL

- ¹¹⁹ La contribución del Programa TD en la Región Andina ha sido particularmente efectiva en materia de desarrollo organizacional e institucional de las contrapartes en los cuatro países y en torno a los tres ejes temáticos. Entre sus principales fortalezas, se destaca: 1. el haber desarrollado una estrategia de formación que ha partido de las necesidades identificadas por las contrapartes, 2. el desplegar un abordaje holístico en materia de contenidos (político y técnico) y de estrategias que han reforzado y expandido el alcance de su impacto (desde talleres y cursos, a acompañamiento técnico, formación de formadores, visitas internacionales y, en menor medida, aprendizaje entre pares dentro del Programa), 3. el haber articulado con organizaciones intermedias (contrapartes asociadas), de la sociedad civil y de la academia para la formación en temáticas específicas, 4. el haber apostado por reforzar las capacidades e iniciativas para la formación existentes en las propias organizaciones, y 5. la adaptación de las actividades de formación en función de las coyunturas y de la demanda emergente de las contrapartes.
- ¹²⁰ En materia organizacional, se han reforzado las capacidades de gestión (planificación, administración contable y financiera, seguimiento y evaluación), de liderazgo y de comunicación, no solo a partir de la formación, sino con apoyo del Programa para ampliar sus equipos de trabajo. Los contenidos técnicos, se han alineado con las agendas específicas de cada organización: derechos laborales y herramientas para negociar pliegos petitorios (eje sindical), derechos sexuales y reproductivos en el marco de una agenda más integral de equidad de género (eje de salud), herramientas para el desarrollo de proyectos de ESS, apoyo a producción y comercialización, certificaciones técnicas, acompañado de inversión en equipamiento e infraestructura para la implementación (eje de IESS). Estos esfuerzos han logrado profesionalizar el trabajo de las contrapartes, las cuales han integrado nuevas agendas, procesos y prácticas, a la vez que han democratizado espacios de decisión, todo lo cual contribuye a su sostenibilidad futura.

- ¹²¹ Entre los resultados organizacionales, en el eje sindical se destaca la formación y formalización de nuevos sindicatos, la democratización de sus espacios decisorios, la mejorada capacidad de conducir asambleas, y el aumentado conocimiento de las bases y liderazgos en cuanto a sus derechos. Sin embargo, aún enfrentan desafíos para ampliar sus bases orgánicas y, sobre todo, para generar recursos a partir de las afiliaciones. Las organizaciones y redes del eje de salud también han profesionalizado su trabajo a la vez que han fortalecido una agenda de género y de salud sexual y reproductiva integral. Las iniciativas de IESS no solo han fortalecido sus procesos de trabajo, sino que algunas han ampliado sus redes con nuevas organizaciones y una mejor articulación con los territorios, han ampliado su mirada de negocios, iniciado o fortalecido nuevos proyectos productivos y fortalecido su comercialización, y han creado fondos solidarios. Sin embargo, aún se presentan desafíos para generar estrategias más integrales de comercialización, que posicionen a las IESS en cadenas de valor más largas (con nuevas alianzas) y globales, así como escalar las experiencias exitosas a nivel local a un plano regional o nacional. En todos los ejes se destaca el fortalecimiento de las capacidades de comunicación, tanto en lo que refiere al manejo de redes sociales como al desarrollo de campañas de comunicación e incidencia que han sido críticas para posicionar a las organizaciones, su trabajo y sus denuncias en la agenda pública.
- ¹²² En materia institucional, se han fortalecido las capacidades de vocería y liderazgo de los miembros de las organizaciones, se ha incorporado una perspectiva de política pública y se han abordado aspectos normativos que corresponden con las actividades de las contrapartes, se ha enfatizado la importancia del diálogo social y se han provisto herramientas para llevar adelante procesos de denuncia de violación de derechos, se ha fortalecido el trabajo en red entre organizaciones pares y con otros actores del mundo sindical (incluido internacional), rural, OSC, academia, gobiernos y organizaciones internacionales. La formación institucional ha sido crítica para que las contrapartes del programa (y sus miembros o beneficiarios finales) participen de manera efectiva en espacios de diálogo multiactoral (con gobierno, empresas, y otros actores sociales), donde han elevado su perfil, aportado conocimientos técnicos para informar debates y decisiones (muchas veces, a partir de la generación de evidencia), logrando no solo incidir en procesos de política pública sino también logrando mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores en las empresas. Sin embargo, es posible fortalecer el trabajo institucional de las contrapartes incorporando en la formación aspectos vinculados al monitoreo de la implementación y la sostenibilidad de las conquistas logradas.
- ¹²³ En cuanto a los temas transversales, si bien se ha logrado sensibilizar sobre diversas dimensiones que hacen a la equidad de género en las organizaciones, el posicionamiento de mujeres en espacios de decisión y el desarrollo de políticas y procesos que fortalezcan la equidad en las organizaciones es, con algunas excepciones, aún incipiente, limitando así cambios más estructurales. Se destaca la conformación de redes de mujeres intra e inter sindicatos, la conformación de áreas o responsables de género en sindicatos e IESS, y las iniciativas de incidencia centradas en la equidad de género (en el eje de salud) o que han incorporado la perspectiva de género entre sus demandas. La agenda de género también puede fortalecerse incorporando temas como nuevas masculinidades (solo abordado en algunos sindicatos) y otras diversidades LGBTQI. Salvo por algunos sindicatos y las IESS cuya agenda se encuentra vinculada a la cuestión medioambiental, en general este asunto recibió poca atención entre las contrapartes del programa, con poca presencia en las actividades de formación y, salvo las mencionadas excepciones, en las agendas de incidencia. En cuanto a la digitalización, la pandemia de Covid-19 ha acelerado la transición hacia un trabajo más virtual de todas las contrapartes, tanto en materia de organización de su trabajo (planificación, seguimiento, encuentros), sino en la provisión de servicios (educativos, de comercialización) y en sus esfuerzos de comunicación e incidencia.

¹²⁴ Finalmente, se destaca que la formación en el Programa TD podría haberse beneficiado de una colaboración más amplia entre las contrapartes, a partir de identificación, sistematización y visibilización de la expertise de las diversas organizaciones para ponerlas al servicio del conjunto. En los pocos casos en los que tuvieron lugar procesos formativos entre las partes, estos han sido impulsados por las propias organizaciones en el marco de un proceso de reconocimiento mutuo (y menos como una estrategia programática). Asimismo, existe el potencial de documentar las buenas prácticas, métodos y herramientas existentes en las organizaciones facilitando así transferencia de conocimientos y el aprendizaje intra e inter organizacional.

4 Incidencia en el diálogo social y las políticas públicas

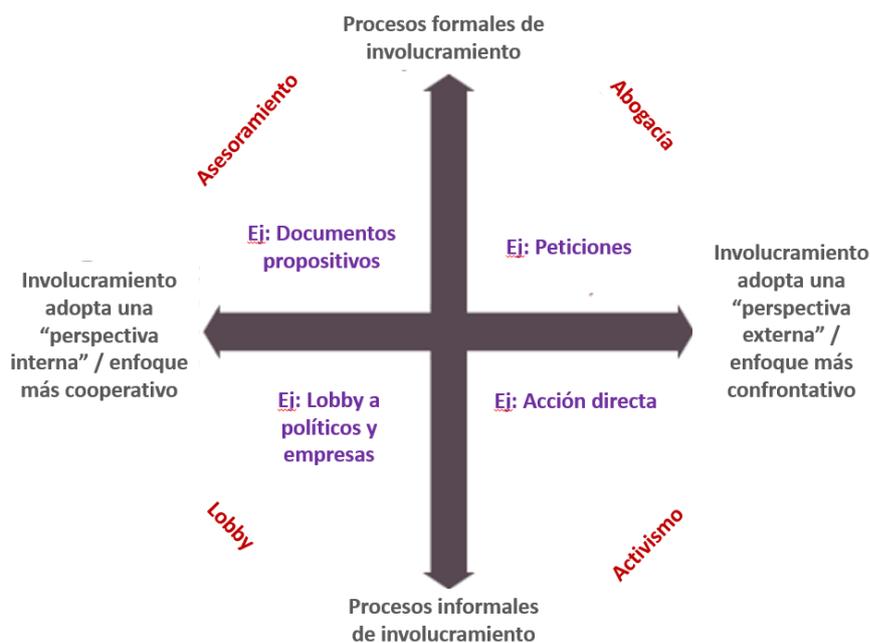
¹²⁵ Como se recorre en la sección 3, en el marco del Programa TD las contrapartes han fortalecido su capacidad de incidencia a través de la incorporación de una lectura política de los procesos, de elementos jurídicos y normativos, y de nuevas habilidades en materia de liderazgo, vocería, negociación y comunicación. Todas estas habilidades se han puesto en juego en los procesos de incidencia que han tenido lugar en el marco del Programa TD. Ejemplos de iniciativas en las que las contrapartes buscaron incidir se han destacado en los recuadros 3, 8 y 12.

¹²⁶ En esta sección se destacan algunos de esos procesos de incidencia en el diálogo social y en las políticas públicas impulsados o en los que han participado diversas contrapartes del programa TD, en los tres ejes temáticos. Se trata de casos trabajados en el marco de las visitas de campo, que a su vez han sido de los más relevantes en términos de resultados y en los que evidencian una contribución más importante de las contrapartes (con apoyo del Programa TD). Además, se presenta una reflexión sobre la incidencia y diálogo social a nivel empresarial.

¹²⁷ En estos casos, las contrapartes del programa desplegaron una diversidad de estrategias que pueden agruparse en dos tipos de enfoques, confrontación y cooperación, según lo describen Start & Hovland (2004), los cuales crean cuatro categorías de estrategia de incidencia: asesoramiento (basado en evidencia), abogacía, lobby y activismo:

- *Enfoque de confrontación* (abogacía, activismo): desde el “exterior”, busca lograr cambios a través de la presión y señalar problemas en lugar de ofrecer soluciones.
- *Enfoque de cooperación* (asesoramiento, lobby): desde el “interior”, busca lograr cambios a partir de tejer relaciones constructivas y de trabajo con los decisores para desarrollar soluciones a problemas complejos.

Figura 2. Enfoques para la incidencia en políticas públicas



Fuente: Inspección de Cooperación al Desarrollo y Evaluación de Políticas (IOB) del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, sobre la base de Jones (2011) y Start y Hovland (2004)

¹²⁸ A su vez, en el marco del Programa TD, estas estrategias se combinaron con la formación de las dirigencias, bases y beneficiarios finales de los cambios para sensibilizarlas sobre sus derechos e involucrarlas en los procesos de incidencia.

Tabla 8. Matriz de análisis de los casos de incidencia

Caso / Enfoque de incidencia	Asesoramiento	Lobby	Abogacía	Activismo
<p>Caso 1 <i>Promulgación del Decreto Supremo de Inclusión de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar al Seguro de Salud</i></p> <p>Bolivia - FENATRAHOB y REMTE</p>	<p>Provisión de información sobre el estado de situación de la propuesta de Decreto Supremo a funcionarios públicos aliados</p> <p>Articulación con expertos para elaborar argumentos legales para defender la propuesta durante su negociación</p> <p>Elaboración de propuesta revisada de Decreto Supremo</p>	<p>Articulación con funcionarios públicos aliados</p> <p>Incidencia interna en la COB para que apoyen la demanda</p> <p>Participación en diálogos y mesas de trabajo multiactorales (gobierno y sindicatos) para la revisión del proyecto de decreto supremo</p>	<p>Fortalecimiento de las TRH sobre sus derechos laborales</p> <p>Articulación con federaciones sindicales internacionales y OIT para enviar cartas al Presidente</p> <p>Sensibilización a TRH sobre el Decreto Supremo sancionado</p>	<p>Campaña “Sin seguro de salud no hay trabajo digno” en medios de comunicación y redes sociales</p> <p>Movilizaciones en los nueve departamentos del país</p>
<p>Caso 2 <i>Ratificación del Convenio 189 de la OIT y aprobación de una nueva Ley de Trabajo del Hogar</i></p> <p>Perú - FENTTRAHOP</p>	<p>Participación en estudio de OIT sobre situación de las TRH</p> <p>Diseño de herramientas para la aplicación de la Ley (modelos de contratos, registro de contratos)</p>	<p>Cabildeo ante las comisiones legislativas de Trabajo y de la Mujer y ante el Ministerio de Trabajo</p> <p>Promoción de la conformación de la Mesa de Diálogo Intersectorial con actores de gobierno para vigilar el cumplimiento de la Ley</p>	<p>Participación en actividades internacionales de concientización sobre el Convenio impulsadas por OIT</p>	<p>Campañas en redes sociales</p> <p>Movilizaciones en espacios públicos</p> <p>Adopción de delantal verde como símbolo de lucha</p>
<p>Caso 3 <i>Los COPASST y los Comités locales de SST</i></p> <p>Colombia - COISO</p>	<p>Elaboración de cartillas y documentos sobre política de salud en la organización sindical, factores de riesgos psicosociales, procesos de calificación y comités paritarios, etc</p> <p>Aportes técnicos para proyecto de Decreto de actualización del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional</p>	<p>Participación e incidencia en los COPASST y Comités de Convivencia en las empresas</p> <p>Participación en comités locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Guarne y Rionegro</p>	<p>Formación de trabajadores para el conocimiento de sus derechos en materias de SST</p> <p>Sensibilización a trabajadores para unirse a los COPASST</p> <p>Clínicas jurídicas para asesoramiento y acompañamiento de demandas individuales</p>	
<p>Caso 4 <i>Despenalización del aborto por violación</i></p> <p>Ecuador - SURKUNA</p>	<p>Estudio participativo que recoge las necesidades y demandas de adolescentes y jóvenes en materia de aborto seguro entregado a autoridades de salud y educación nacionales</p>	<p>Sensibilización de organizaciones de mujeres locales y funcionarios públicos acerca de la sentencia y las demandas de la plataforma</p>	<p>Presentación de Demanda de Inconstitucionalidad del aborto por violación</p> <p>Apoyo de especialistas legales (bajo la figura de amicos curiae) que presentaron elementos de análisis</p>	<p>Conformación de la plataforma “Vivas nos queremos”</p> <p>Movilizaciones, marcha por Día de la Acción Global por el Aborto Libre</p> <p>Campaña #AbortoLibreEc</p>

	Documentos de contenido técnico y jurídico para apoyar las intervenciones de los legisladores en los debates sobre la Ley		Documento con demandas para implementación de la Ley	Asamblea nacional por el aborto libre, Encuentro Virtual Alborotando el Mundo, Diálogo nacional por el aborto por violación Plataforma “Organizadas por una ley de aborto justa y reparadora” (OLA) Conformación de Red de acompañantes en primeros auxilios legales en casos de violencia de género
Caso 5 <i>Defensa del enfoque de género en la educación básica</i> Perú - PROMSEX	Elaboración de guías sobre educación sexual integral junto a MINEDU Asesoramiento legal al MINEDU para participar del proceso de judicialización del CNEB	Articulación constante con ministerio de Educación, de Salud, de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Justicia y Derechos Humanos	Conformación de coaliciones amplias en defensa del CNEB: Alianza multiactoral “Si Podemos” y Mesa de Vigilancia por los DSDR (actores de gobierno, internacionales, OSC y sindicatos nacionales)	Campañas de prevención de violencia sexual en las escuelas “Si se Ve” Campañas “Educación con Respeto”, “Educación con Igualdad”, “Currículo en Peligro” y “Llegó la Hora” en prensa, medios y redes sociales, y apoyo de líderes de opinión
Caso 6 <i>La Mesa Técnica de Agricultura Familiar y Economía Campesina y los Lineamientos estratégicos de política pública para la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria</i> Colombia - RENAF y ATI	Documentos técnicos para informar los lineamientos Elaboración de documento con una matriz del enfoque de género de la resolución como insumo para la Mesa Técnica	Articulación constante con Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural Participación en Mesa Técnica de Agricultura Familiar y Economía Campesina	Seminario Internacional de Agricultura Familiar realizado en Medellín Talleres nacionales y encuentros territoriales con gobiernos locales, organizaciones sociales campesinas, indígenas y afrodescendientes, academia, cooperación internacional, ONGs, y gremios agropecuarios Seminario Internacional “Políticas públicas para la Agricultura Familiar y la Economía Campesina en Colombia	

4.1 INCIDENCIA EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: DERECHOS LABORALES

Caso 1. Promulgación del Decreto Supremo de Inclusión de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar al Seguro de Salud (FENATRAHOB y REMTE) - Bolivia

- ¹²⁹ La lucha de las trabajadoras asalariadas del hogar de Bolivia por ser incluidas en el seguro de salud nacional llevaba más de 18 años, hasta que en septiembre de 2021 se promulga el Decreto Supremo 4589 que reglamenta la Ley 2450 (2003) y garantiza la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud (CNS).
- ¹³⁰ Con el apoyo REMTE en el marco del “Comité de Impulsor para la Negociación del Decreto Supremo” (REMTE y FENATRAHOB) se diseñó y ejecutó una estrategia de incidencia en varios niveles, incluyendo: i) fortalecimiento de las capacidades de la dirigencia y afiliadas en conocimientos sobre sus derechos laborales, su defensa y ejercicio; ii) asesoría experta en aspectos organizativos, legales y de comunicación; iii) relacionamiento con medios para llevar adelante campañas públicas y en las calles para incidir en la sociedad y en los tomadores de decisión. La estrategia de incidencia también se basó en una inteligente lectura del contexto político: un nuevo gobierno nacional había asumido en noviembre de 2020, y en su primer año de gestión buscaba fortalecer su acercamiento y alianza con las bases y movimientos sociales, así como con grupos de mujeres y derechos humanos, luego de un período de alta inestabilidad social, política y económica.
- ¹³¹ Luego de llevar adelante acciones de formación en materia de vocería con la dirigencia de la FENATRAHOB en el marco del Programa TD, a fines de 2020, y con apoyo de REMTE, se lanzó la campaña “Sin seguro de salud no hay trabajo digno”. La campaña incluyó una activa comunicación en medios tradicionales y redes sociales, movilizaciones en los nueve departamentos del país, la articulación con funcionarios públicos aliados (proveyendo información sobre el estado de situación de la propuesta de Decreto Supremo), y con federaciones sindicales internacionales y OIT que apoyaron con el envío de cartas al Presidente.
- ¹³² Al mismo tiempo, a inicios de 2021 se lleva adelante una estrategia de incidencia en el marco de la COB, para lograr su apoyo a la demanda por un seguro de salud para las trabajadoras asalariadas del hogar. La dirigencia de FENATRAHOB participa en el Ampliado Nacional de la Confederación, donde se logra apoyo por voto resolutivo a la inclusión de la demanda en el pliego petitorio nacional de la COB ante el gobierno.
- ¹³³ Entre abril y septiembre 2021 FENATRAHOB participó de diálogos y mesas de trabajo para la revisión del proyecto de decreto supremo para la inclusión de las trabajadoras del hogar al seguro de salud. En el marco del Comité Impulsor se trabajó en la revisión de las observaciones a la propuesta de Decreto Supremo y se prepararon argumentos para llevar a diversos espacios de diálogo en los que participaron la COB, el Ministerio de Salud y Deportes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Caja Nacional de Salud, la Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social a Corto Plazo (ASUSS), la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE), el Consejo Nacional de Política Económica (CONAPE) y la Defensoría del Pueblo. El apoyo del Programa TD fue clave para articular con especialistas que trabajaron en la preparación de argumentos legales para responder a las observaciones y trabas que recibía la propuesta durante su negociación técnica y política. Como resultado del proceso de diálogo, se consensua una nueva versión de la propuesta de Decreto Supremo.
- ¹³⁴ Finalmente, el 28 de septiembre de 2021 se promulga el Decreto Supremo 4589 que reglamenta la Ley 2450 y garantiza la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud (CNS) en un acto que contó con la presencia del presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, la dirigencia

de la COB y FENATRAHOB, así como del Ministerio de Salud y la Caja Nacional de Salud. En octubre de 2021 se afilió la primera trabajadora asalariada del hogar a la CNS.

- ¹³⁵ Una vez promulgado el Decreto Supremo, FENATRAHOB continuó sensibilizando a las bases trabajadoras sobre su nuevo derecho. Sin embargo, a marzo de 2022 solo se constataba la afiliación de 16 trabajadoras a la CNS, en un universo de casi 100.000 trabajadoras del hogar en el país, de las 8.000 se encuentran afiliadas a FENATRAHOB. Entre los desafíos para revertir esta situación se destaca el de lograr una mayor promoción del decreto y concientización de las trabajadoras y sus empleadores, así como la formación de las trabajadoras para exigir el cumplimiento del decreto.

Caso 2. Ratificación del Convenio 189 de la OIT y aprobación de una nueva Ley de Trabajo del Hogar (FENTTRAHOP) - Perú

- ¹³⁶ Durante los años del Programa TD, las TRH del Perú han logrado importantes avances en su reconocimiento como sujetos de derecho, entre los que se destacan la ratificación del Convenio 189 de la OIT (2018) y la promulgación de una nueva Ley de Trabajo del Hogar (2020) y su reglamentación (2021). Estos logros van de la mano con la formación, consolidación y posicionamiento de la FENTTRAHOP (fundada en 2012), que asumió estos objetivos como plataforma de lucha.
- ¹³⁷ La discusión sobre el Convenio 189 sobre el trabajo de decente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos se instala en el Perú hacia 2009, luego de un estudio de la OIT sobre la situación de las trabajadoras domésticas en Latinoamérica y Europa, construido con insumos provistos por las trabajadoras en el marco de una encuesta circulada en los países. En 2011 una comisión de trabajadoras domésticas del Perú viaja a Ginebra donde se concientiza sobre el contenido del Convenio 189, regresando con aprendizajes que se vuelcan en la conformación de sindicatos a lo largo del país de la FENTTRAHOP en 2012.
- ¹³⁸ A partir de su creación, se realizan diversas acciones de incidencia para lograr la ratificación del convenio, entre las que se destaca el cabildeo ante las comisiones legislativas de Trabajo y de la Mujer y ante el Ministerio de Trabajo, las campañas en redes sociales, y las movilizaciones en espacios públicos. El delantal verde se convierte en el símbolo de la lucha de las trabajadoras asalariadas del hogar.
- ¹³⁹ No es hasta 2015 que legisladores aliados presentan en el Congreso una propuesta de reforma de la Ley del Trabajo del Hogar vigente desde el año 2003, apoyando los reclamos de FENTTRAHOP para la ampliación de derechos tales como la libertad sindical, el derecho a la maternidad, el sueldo mínimo y el contrato escrito. Sin embargo, se inicia en 2016 un período de inestabilidad política que posterga la discusión sobre la nueva Ley de Trabajo del Hogar.
- ¹⁴⁰ En los años sucesivos, FENTTRAHOP continúa con sus acciones de incidencia y sensibilización, fortalecidas con los procesos formativos llevados adelante con apoyo del Programa TD. Finalmente, en 2018 el Estado peruano ratifica el Convenio 189, a lo cual le sigue la promulgación de la nueva Ley de trabajo del hogar en 2020 y su reglamentación en 2021. A partir de allí, FENTTRAHOP promovió la conformación de la Mesa de Diálogo Intersectorial con la participación del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la SUNAT, y la SUNAFIL, la cual se reúne mensualmente para vigilar el cumplimiento de la nueva Ley y diseñar herramientas para su aplicación, tales como los nuevos modelos de contratos para la formalización de las trabajadoras domésticas (afiliadas y no afiliadas a FENTTRAHOP) o un registro de contratos a nivel nacional.
- ¹⁴¹ Entre los retos pendientes en los que FENTTRAHOP buscará seguir trabajando se destacan la integración de nuevas organizaciones a la Mesa de Diálogo Intersectorial, la consolidación de la

base de datos de contratos, el diseño de un protocolo contra el acoso, la violencia y la discriminación y un protocolo de inspección para conocer la condición de las trabajadoras del hogar, y el proyecto de formación de la Casa de la Trabajadora del Hogar donde se preste atención médica gratuita, asesoría legal y la certificación de competencias.

Caso 3. Los COPASST y los Comités locales de SST (COISO) - Colombia

¹⁴² Al igual que lo que sucedió a nivel de políticas públicas, los sindicatos que participaron del Programa TD buscaron generar cambios a nivel empresarial, utilizando tanto enfoques de cooperación como de confrontación. Las negociaciones para lograr negociaciones colectivas requirieron en algunos casos de huelgas y medidas de lucha, así como el apoyo para llevar adelante procesos de judicialización por despidos, y en otras del trabajo colaborativo mediante la participación en espacios de diálogo junto a empresas, pero también actores de gobierno.

¹⁴³ En Colombia, el COISO ha promovido ambos enfoques. Las actividades de formación y las clínicas jurídicas han sido espacios críticos para concientizar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de salud laboral y hacerles conocer elementos de la normativa para que puedan reclamarlos, fortaleciendo sus capacidades de diálogo y la negociación en las empresas. La elaboración de cartillas y documentos sobre política de salud en la organización sindical, factores de riesgos psicosociales, procesos de calificación y comités paritarios también fueron muy importantes en materia de formación para la exigibilidad de derechos. También las clínicas jurídicas han sido espacios de asesoramiento y acompañamiento de demandas individuales y colectivas (por ejemplo, ante situaciones de despidos).

¹⁴⁴ Entre las estrategias de colaboración se destaca, por ejemplo, el trabajo del COISO para el fortalecimiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), encargados de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. Los COPASST se convirtieron en espacios importantes para el diálogo sobre salud y seguridad laboral en las empresas, con la participación de trabajadores y representantes de las empresas. A medida que los trabajadores formados reconocían la importancia de estos espacios, buscaban unirse a los COPASST en las empresas desde los cuales se lograron mejoras en las condiciones laborales, a la vez que las empresas empezaron a valorar las intervenciones informadas de los trabajadores, lo cual generó una “administración conjunta del riesgo”¹². Entre los beneficios para los trabajadores se destaca que las empresas comenzaron a contratar profesionales para abordar la cuestión de salud laboral, y se logró un reconocimiento creciente de enfermedades laborales y calificación de la pérdida de la capacidad laboral. Las empresas también se vieron beneficiadas, en tanto los COPASST ayudaron a prevenir accidentes, minimizar riesgos y disminuir el ausentismo.

¹⁴⁵ Junto con los COPASST, el COISO empezó a apoyar los Comités de Convivencia en las empresas, también conformados por trabajadores y empresarios para recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. A nivel nacional, el COISO articuló con autoridades de salud proveyendo aportes técnicos para proyecto de Decreto de actualización del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

¹⁴⁶ No solo el COISO logró promover el diálogo con resultados positivos al interior de las empresas, sino que el Colectivo y sindicatos asociados han sido reconocidos por entidades municipales por su conocimiento y labor en materia de salud y seguridad laboral siendo invitados a participar en espacios multiactorales de diálogo como los comités locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de

¹² Entrevista a representante de empresa. Colombia.

Guarne y Rionegro en Antioquia, de los cuales participan alcaldes y otros representantes de gobierno, las industrias de la zona, y los sindicatos, que se erigen como órganos asesores para abordar diversos aspectos vinculados a salud y seguridad laboral en las empresas.

4.2 INCIDENCIA EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: DERECHO A SALUD

Caso 4. Despenalización del aborto por violación (SURKUNA) - Ecuador

- ¹⁴⁷ La despenalización del aborto por violación ha sido una demanda de larga data del movimiento de mujeres en el Ecuador. Como actor del movimiento, SURKUNA ha desempeñado un rol importante en materia de incidencia para lograr el objetivo.
- ¹⁴⁸ En 2016, la organización lleva adelante y publica un estudio participativo que recoge las necesidades y demandas de las adolescentes y jóvenes en materia de aborto seguro, el cual fue entregado a autoridades de salud y educación nacionales y locales como insumo para su inclusión en el Plan de prevención del embarazo en niñas y adolescentes. Entre otros aspectos, el estudio destacó la violencia sexual como causal de embarazo.
- ¹⁴⁹ En 2017, se conforma la plataforma “Vivas nos queremos” para poner en agenda la violencia machista y fortalecer la exigibilidad a través de la movilización social. El programa TD contribuyó al desempeño de la plataforma con recursos para movilizaciones y organización de talleres de sensibilización. En 2018, se lanzó la campaña #AbortoLibreEc para exigir por la despenalización del aborto, la cual logró articular a mujeres jóvenes y adolescentes en encuentros nacionales y locales a lo largo del país, destacándose la primera asamblea nacional por el aborto libre en julio y la convocatoria para la marcha del 28 de septiembre (Día de la Acción Global por el Aborto Libre) de la cual participaron 3.000 personas.
- ¹⁵⁰ Para apuntalar el trabajo de la campaña #AbortoLibreEc, en 2019 se llevó adelante la Escuela de Formación Política Feminista “Lo haremos caer” (SURKUNA), con una duración de ocho meses en la que a través del diálogo intergeneracional se abordaban contenidos como teoría e historia del movimiento feminista en el Ecuador, autocuidado y cuidado colectivo, acompañamiento en casos de violencia y economía feminista. Además, la Escuela hizo un trabajo específico de formación con abogadas para fortalecer las capacidades jurídicas para la defensa legal a mujeres judicializadas por aborto y complicaciones obstétricas. Como resultado del compromiso de las participantes en la Escuela, en 2020 se llevaron adelante réplicas de los contenidos en laboratorios virtuales, contando con la participación de representantes de 22 organizaciones a nivel nacional, logrando diversificar las vocerías, fortalecer nuevos perfiles y ampliar las voces jóvenes que se pronunciaban a favor del aborto.
- ¹⁵¹ Al mismo tiempo, se realiza el Encuentro Virtual Alborotando el Mundo con el objetivo de articular una Agenda Nacional Feminista a partir del análisis del contexto político y social, el cual contó con la participación de 150 mujeres en diversas mesas y paneles. También en 2020 se lleva adelante el primer encuentro de mujeres sordas sobre DSDR.
- ¹⁵² En noviembre de 2020 se elabora y presenta la Demanda de Inconstitucionalidad del aborto por violación, de la cual participan muchas mujeres que pasaron por la Escuela Feminista. El trabajo de incidencia de SURKUNA, junto a otras demandas presentadas por otras organizaciones feministas, y el apoyo de especialistas legales (bajo la figura de amicos curiae) que presentaron elementos de análisis, fue crítico para lograr un fallo rápido, por lo que en abril de 2021 la Corte Constitucional sentencia la despenalización del aborto por violación.

- ¹⁵³ Luego de la sentencia de la Corte Constitucional, continuaron las acciones de incidencia ahora enfocadas en los contenidos de la futura ley. Con aportes del Programa TD, se llevó adelante el “Diálogo nacional por el tema aborto por violación”, del cual participaron otras 150 mujeres de diversos territorios del país, quienes consensuaron un documento con demandas. A su vez, se decide la constitución de una nueva plataforma “Organizadas por una ley de aborto justa y reparadora” (OLA) con una agenda centrada en el aborto por violación, y con diversos grupos de trabajo, entre los que se destaca el grupo de incidencia, con el cual se realizan viajes a Cuenca, Guayaquil, Sucumbios, e Imbabura para sensibilizar a organizaciones de mujeres locales y funcionarios públicos acerca de la sentencia y las demandas de la plataforma para su implementación. OLA también realiza diversas jornadas de reflexión y elabora documentos de contenido técnico y jurídico para apoyar las intervenciones de los legisladores en los debates sobre la ley.
- ¹⁵⁴ En paralelo, en diciembre 2021, SURKUNA convoca a la conformación de una Red de acompañantes en primeros auxilios legales en casos de violencia de género. Se trató de un proceso formativo en modalidad mixta (virtual y presencial) con una carga de 100 horas y un enfoque teórico y práctico para que al final del proceso las participantes se encontraran en condiciones de brindar un adecuado acompañamiento jurídico a las víctimas de violencia.
- ¹⁵⁵ Finalmente, en febrero de 2022 se aprueba la Ley de despenalización del Aborto por Violación, que recoge el 95% de la base del texto elaborado por las activistas de SURKUNA y los colectivos asociados en OLA, con excepción de los plazos para la realización el aborto, un tema que continua en debate en la Asamblea Nacional.

Caso 5. Defensa del enfoque de género en la educación básica (PROMSEX) - Perú

- ¹⁵⁶ Desde el 2008, PROMSEX inició un trabajo junto a otras OSC, UNESCO y el Ministerio de Educación (MINEDU) para la elaboración de guías sobre educación sexual integral. En 2011, también en alianza con MINEDU, se llevan adelante campañas de prevención de violencia sexual en las escuelas bajo el lema “Si se Ve” en el marco del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 desarrollado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- ¹⁵⁷ Ya en 2016, con apoyo de FOS (previo al programa TD), se logra la Resolución Ministerial 281 por la cual se aprueba Nuevo Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB) con la igualdad de género como uno de sus ejes transversales y cuya implementación se preveía para el año 2017. Sin embargo, ese mismo año se inicia una fuerte campaña de desprestigio del CNEB por parte de grupos conservadores aglutinados bajo el colectivo “Padres en Acción” y la campaña “Con mis Hijos no te Metas”, que comienzan a instalar el término “ideología de género”, en alianza con parlamentarios y parlamentarios de la oposición (mayoría en el Congreso), grupos conservadores de la iglesia evangélica, y apoyados por grupos conservadores internacionales. En 2017, Padres en Acción llevó al ámbito judicial su demanda en contra del nuevo CNEB, aplazando así su implementación en las escuelas. A su vez, grupos parlamentarios conservadores asociados con Padres en Acción logran en el Congreso la destitución de dos ministros de educación que impulsaron el nuevo CNEB.
- ¹⁵⁸ Con apoyo del programa TD y otras fuentes de cooperación, y en alianza con el MINEDU, PROMSEX lideró la conformación de dos espacios en defensa del nuevo CNEB: la Alianza “Si Podemos” (junto a la ONG Impares, el Movimiento Manuela Ramos y organizaciones juveniles) y la Mesa de Vigilancia por los Derechos Sexuales y Reproductivos. Desde estos espacios se lanzan las campañas “Educación con Respeto” y “Educación con Igualdad”, con una alta presencia en la prensa, medios y redes sociales, y con el involucramiento de líderes de opinión como actores y deportistas. El Ministerio de Educación logró encolumnar al Ministerio de Salud (MINS) el MIMIP y

el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) en defensa del nuevo CNEB, la cual también se fortalece con el apoyo de organizaciones como Amnistía Internacional y el Movimiento de Adolescentes y Niños Trabajadores Hijos de Obreros Cristianos (MANTHOC), el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (SUTEP), organizaciones feministas y del movimiento LGTB, escuelas católicas y movimientos de la sociedad civil en las provincias. Con apoyo de FOS, se logró conseguir una audiencia en la CIDH para tratar el tema de niñez y LGTB y los discursos homofóbicos y discriminadores.

¹⁵⁹ En 2018, la demanda de Padres en Acción pasa a segunda instancia judicial, a la vez que se fortalecen las movilizaciones de actores conservadores en las provincias. PROMSEX se involucra en el asesoramiento legal al MINEDU para participar del proceso de judicialización del nuevo CNEB. Crece en esta etapa el apoyo de actores con mucho prestigio en el mundo de la educación, como el Consejo Nacional de Educación, la ONG Tarea, ex ministros de educación y otros colectivos especializados. En paralelo, PROMSEX lideró las nuevas campañas públicas “Currículo en Peligro” y “Llegó la Hora” que apuntaban a informar a la sociedad sobre el enfoque de igualdad de género y reflexionar sobre la importancia de la calidad del contenido de los materiales educativos en educación secundaria. Finalmente, el 1 de abril del 2018 la Corte Suprema desestima la demanda judicial en contra del nuevo CNEB por considerarla infundada.

¹⁶⁰ A pesar del logro que supuso revertir la demanda de grupos conservadores, el Congreso que se conforma luego de las elecciones de 2021 tiene mayoría conservadora y muchos parlamentarios aliados del movimiento “Con mis Hijos No te Metas”, lo cual ha resultado en que se retomen los intentos de debilitamiento del enfoque de igualdad de género en la educación básica, esta vez mediante decretos legislativos. En tanto, PROMSEX continúa fortaleciendo una coalición amplia y desplegando nuevas campañas pro igualdad de género en las escuelas.

4.3 INCIDENCIA EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Caso 6. La Mesa Técnica de Agricultura Familiar y Economía Campesina y los Lineamientos estratégicos de política pública para la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria (RENAF y ATI) - Colombia¹³

¹⁶¹ La Mesa Técnica de Agricultura Familiar y Economía Campesina fue uno de los acuerdos de trabajo entre la RENAF y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en octubre de 2014. El acuerdo conjunto buscaba establecer una mesa de trabajo que discutiera los alcances de las resoluciones 264 y 300 de 2014, con las cuales se creó el Programa Nacional de Agricultura Familiar, para generar los ajustes necesarios que permitieran su implementación acorde a las necesidades de la Agricultura Familiar en el país. Debido a diversas circunstancias solo hasta finales del 2016, tras la realización del 1er Seminario Internacional de Agricultura Familiar realizado en Medellín, se retomó el trabajo de la Mesa Técnica, gracias al apoyo del MADR, UPRA y la FAO, con la participación de más de 30 entidades y organizaciones del Gobierno Nacional, la Sociedad Civil, la Academia, y la Cooperación internacional.

¹⁶² La Mesa Técnica inició formalmente el 9 de febrero del 2017, realizando más de 18 sesiones de trabajo, un Taller Nacional y seis Encuentros Territoriales (Santa Marta, Popayán, Villavicencio, Neiva, Quibdó y Cúcuta) con la participación de más de 350 personas de gobiernos locales, organizaciones sociales campesinas, indígenas y afrodescendientes, academia, cooperación internacional, ONGs, y gremios agropecuarios. Tanto en el taller nacional como en los Encuentros Territoriales se realizaron diferentes mesas temáticas, en las que se buscó conversar sobre las propuestas y acciones necesarias que deberían ser parte de la política pública para la Agricultura

¹³ Fuente : <http://agriculturafamiliar.co/mesa-tecnica/> y <http://agriculturafamiliar.co/mesa-tecnica/lineamientos-estrategicos-de-politica-publica-para-la-agricultura-campesina-familiar-y-comunitaria/>

Campesina, Familiar y Comunitaria, retroalimentando con sus aportes y propuestas los lineamientos y su alcance. Asimismo, en junio de 2017 se realizó el Seminario Internacional “Políticas públicas para la Agricultura Familiar y la Economía Campesina en Colombia”.

- ¹⁶³ El principal producto de la Mesa Técnica ha sido los Lineamientos estratégicos de política pública para la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria, promulgados en la Resolución Ministerial 464 de 2017, que tiene como objetivo planificar y gestionar la acción integral del Estado, y orientar la institucionalidad social o privada, dirigida al fortalecimiento de las capacidades sociales, económicas y políticas de las familias, comunidades y organizaciones de agricultura campesina, familiar y comunitaria, sobre la base de un desarrollo rural con enfoque territorial que mejore la sostenibilidad de la producción agropecuaria y que genere bienestar y buen vivir a la población rural.
- ¹⁶⁴ En la construcción de los lineamientos, también se contemplaron diferentes documentos insumo que han sido incluidos en la resolución como el acuerdo de paz, en particular el primer punto sobre la Reforma Rural Integral, el capítulo sobre Agricultura Familiar de la Misión para la Transformación del Campo, el documento de la Agendas de Política Pública para la Agricultura Familiar trabajado por la RENAF y el IICA, así como el documento de Economía Propia, apuesta para el Buen Vivir de la Cumbre Agraria Campesina, Étnica y Popular CACEP.
- ¹⁶⁵ Además, la RENAF hizo un importante trabajo de incidencia para promover el enfoque de género en la resolución 464. A partir de un análisis que evidenció las debilidades de la resolución en materia de inclusión de mujeres y otras diversidades, se elaboró un documento con una matriz del enfoque de género de la resolución, el cual se discutió con mujeres rurales de distintas regiones y se acercó a la Mesa Técnica como insumo para elaborar los lineamientos.
- ¹⁶⁶ Los Lineamientos estratégicos han creado un importante marco de políticas para promover la ACFC en Colombia. Sin embargo, a la fecha su implementación ha sido parcial y no ha sido apoyado con recursos suficientes.

4.4 CONCLUSIONES E IMPACTO EN BENEFICIARIOS FINALES

- ¹⁶⁷ En todos los países de la Región Andina, el Programa TD ha contribuido a promover cambios a nivel de marcos normativos y de política pública que buscan ampliar derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de las mujeres, de jóvenes y adolescentes, y de campesinos y campesinas, y en menor medida cambios a nivel de las empresas.
- ¹⁶⁸ El apoyo del Programa TD a la generación de dichos cambios muchas veces se alineó con esfuerzos que las contrapartes y otros aliados impulsaban desde hace más tiempo (a veces incluso con apoyo de los socios belgas del Programa TD).
- ¹⁶⁹ En todos los casos, se destaca la combinación de estrategias confrontativas (abogacía, activismo) y cooperativas (asesoramiento, lobby). Es la combinación de ambos enfoques lo que ha ayudado a generar los impactos deseados. Las contrapartes del Programa TD se han destacado por la generación de evidencia (muchas veces en alianza con expertos y universidades) y aportes técnicos para informar los debates y las decisiones, la articulación con actores de gobierno, la generación de plataformas y coaliciones multiactorales amplias para impulsar cambios o defender conquistas, la sensibilización de diversos públicos, y la conducción de campañas de concientización e incidencia en medios tradicionales y redes sociales.
- ¹⁷⁰ Los casos ilustran que la formación impartida en el marco del Programa ha sido un eslabón clave para sensibilizar a los grupos y destinatarios de los cambios y proveer herramientas para

involucrarse en acciones de incidencia. Los casos también ilustran que el fortalecimiento del diálogo social no solo es un fin en sí mismo, sino una herramienta para lograr cambios más estructurales a nivel de política pública y empresarial.

- ¹⁷¹ Por último, las conquistas logradas deben ser monitoreadas y vigiladas, a la vez que consolidadas con nuevos aportes técnicos de las contrapartes, para lograr su efectiva implementación, o para evitar procesos regresivos debido a la influencia creciente de grupos conservadores en sociedades muy polarizadas.

5 Análisis de la eficiencia

¹⁷² En este capítulo se reflexiona sobre la eficiencia del programa en base a tres dimensiones: la pertinencia de las estrategias, la complementariedad del trabajo entre las organizaciones y la gestión del programa.

5.1 PERTINENCIA DE LAS ESTRATEGIAS

¹⁷³ En primer lugar, se destaca como una fortaleza del programa TD el haber sido diseñado bajo una lógica participativa en cada país, involucrando a las contrapartes y a sus beneficiarios en espacios de reflexión en 2016, en los cuales se detectaron las necesidades de cada organización y se trabajó en las mejores estrategias para abordarlas. Este abordaje participativo contribuyó a la apropiación de los objetivos y actividades del programa TD por las organizaciones encargadas de su implementación a nivel país.

¹⁷⁴ En segundo lugar, ha sido importante el trabajo de fortalecimiento organizativo e institucional con un abordaje que combinó diversas estrategias: desde cursos y talleres de formación tradicionales, recursos para equipamiento e infraestructura, el acompañamiento técnico por parte de los socios, organizaciones intermedias y/o especialistas contratados para actividades puntuales, y el énfasis en la formación de formadores que permitió ampliar el alcance de los procesos formativos. A su vez, los contenidos de las formaciones responden a una agenda integral de fortalecimiento, abordando tanto aspectos organizacionales como institucionales, a la vez que temas específicos vinculados con el quehacer de cada organización. En particular, se destaca el haber apostado por el fortalecimiento de las iniciativas de formación o escuelas con las que ya contaban las contrapartes (CGTFB, CELES, CASM, CUT, COISO, FTCCP, SURKUNA y Luna Creciente), lo cual no solo les permitió a ciertas organizaciones profesionalizar o ampliar el alcance de su trabajo de formación sino también diseñar procesos formativos que los acerquen a sus bases. La posibilidad de contar con un abanico amplio de estrategias y una agenda integral de formación permitió un fortalecimiento más holístico de las organizaciones y la posibilidad de recurrir a diversos apoyos en función de las diversas necesidades que se planteaban en diversas coyunturas.

¹⁷⁵ Tercero, ha sido importante el énfasis del programa TD en el trabajo de incidencia de las organizaciones, así como el trabajo en red y el diálogo social, aspectos que permitieron vincular la formación con procesos concretos de incidencia en debates y políticas públicas, así como en negociaciones al interior de las empresas y denuncias sobre violación de derechos. El trabajo conjunto con actores diversos en el mapa político y social nacional fue fundamental para lograr cambios en procesos que, por su naturaleza, son multiactorales, a la vez que fomentó el intercambio de saberes y prácticas con diversos actores. En particular, han sido muy valiosos y apreciados los esfuerzos del programa TD por vincular a las contrapartes nacionales con actores internacionales, permitiéndoles reconocer prácticas implementadas en diversos contextos y articular redes internacionales que se activaron en diversas instancias, siendo críticas para visibilizar, legitimar y fortalecer demandas a nivel nacional.

¹⁷⁶ Cuarto, todas las contrapartes han destacado la importancia del apoyo de los socios belgas, el cual se ha caracterizado por su lógica horizontal y la confianza en el trabajo de las contrapartes nacionales (en oposición a una lógica asistencialista y paternalista), sus principios de solidaridad arraigado en valores políticos y sociales compartidos (dando lugar a una alianza “técnico-política”), y una rápida y efectiva reacción frente a las necesidades planteadas por las contrapartes en la medida que se producían cambios en las organizaciones y en el contexto. En el caso de FOS, se destaca su involucramiento activo en acciones de formación a nivel país vía sus representantes nacionales.

¹⁷⁷ En quinto lugar, si bien el Programa TD ha iniciado su trabajo en cada país con una lectura de los procesos políticos, no siempre se ha logrado capitalizar sobre las diversas coyunturas. Por ejemplo, no se logró la participación esperada en el marco de la implementación de los acuerdos de paz en Colombia ni se logró capitalizar sobre el descontento del estallido social en el país para lograr avances más significativos en la agenda TD. A su vez, los diversos recambios presidenciales ocurridos en los países, a veces resultaron en cambios en las relaciones de poder que afectaron tanto los procesos y espacios como la capacidad de incidencia de los actores con los que el Programa TD había planificado trabajar.

5.2 COHERENCIA Y COMPLEMENTARIEDAD

¹⁷⁸ En primer lugar, es importante resaltar que el origen del programa TD y la división del trabajo entre las organizaciones belgas hace que sea difícil poder hablar de un programa regional: “La historia del origen del actual programa común no fue propicia para la elaboración de un programa común [sic], por lo cual el programa común actual se compone más bien de tres programas separados que ciertamente aportan juntos a los diferentes pilares de la agenda de Trabajo Digno” (Phlix & Herrera, 2019: p. 41). Esto es particularmente relevante en los países apoyados por más de un socio belga (Bolivia, Colombia y Perú), pero también a nivel regional: “se rompe la estructura regional, porque no todos los socios han trabajado en los mismos países. En cada país la dinámica ha sido distinta, no es posible decir que hemos ejecutado un programa regional entre los socios”¹⁴. Más que una lógica regional, el programa TD se ha implementado bajo una lógica de país, e incluso dentro de cada contexto nacional se han evidenciado dificultades a la hora de trabajar con una lógica de programa único.

¹⁷⁹ A su vez, y directamente vinculado con lo mencionado, la colaboración entre las contrapartes del Programa TD a nivel nacional y regional ha sido señalada como débil. Si bien la diversidad de organizaciones que formaron parte del programa TD (sindicatos, redes campesinas, OSCs) y de agendas que promueven se presentaba como un campo fértil para la articulación, el programa TD adoleció de una falta de estrategia para potenciar la colaboración entre sus socios, tanto en el marco de un mismo eje temático como entre ellos. Luego de unos primeros años de programa en los cuales se dio una construcción de confianza entre las organizaciones producto de compartir espacios de reflexión/evaluación (Phlix & Herrera, 2019), no fue posible avanzar hacia una etapa de mayor sinergia tanto en actividades de formación como de incidencia en torno a objetivos comunes.

¹⁸⁰ La limitada colaboración entre contrapartes también se explica por otra serie de factores, algunos vinculados al diseño del Programa, y otros a las características del contexto y de las contrapartes. Primero, las obligaciones en materia de reporte, también fomentaban que la comunicación transcurriera mayormente en forma bilateral entre cada socio belga y sus contrapartes. Segundo, la falta de una estrategia de colaboración incluida en el diseño del programa, con sus respectivos presupuestos para apoyar el aprendizaje entre pares o la articulación en torno a acciones de incidencia. Tercero, en todos los países se evidencia una alta fragmentación (y desconfianza) al interior del mundo sindical, así como entre el “mundo sindical” y el mundo de la ESS y el de las organizaciones que promueven los DSDR. Cuarto, el hecho de que muchas de las contrapartes tienen presencia o centran su agenda de trabajo en diversos territorios dentro de un mismo país.

¹⁸¹ Si bien se destacan algunos casos de articulación entre organizaciones y entre temas, estas se dieron orgánicamente por el propio interés y auto organización de las contrapartes, en cuyo caso el Programa TD sí respondió con apoyos específicos: “El intercambio y el aprendizaje recíproco tienen lugar ocasionalmente y conciernen generalmente un aprendizaje informal. Hay pocos ejemplos, en los que se buscó conscientemente la valorización de la complementariedad o la sintonía de las

¹⁴ Entrevista a representante de sindicato. Colombia.

intervenciones programáticas, que han aportado al aumento de la escala, la elevación del impacto y/o el fortalecimiento de la incidencia política” (Phlix & Herrera, 2019: p. 46). Ejemplos en ese sentido lo constituyen la conformación de la Red BELCO en Colombia, y la formación de un Comité de Gestión con la participación de todas las contrapartes colombianas y belgas, el cual apuntaló la toma de decisiones y posibilitó la articulación en torno a la campaña “Muévete por sus derechos” (ver Recuadro 14) o el documental “Tierra de Lucha”. En otros casos, la colaboración entre organizaciones se dio por la existencia de una organización intermedia que articuló las diversas necesidades y potenció las sinergias, como es el caso de ATI y su acompañamiento a los sindicatos SINTRACATORCE, SINALTRAINAL y USTIAM (lo cual dio pie al proyecto de una Federación Agroalimentaria) por un lado, y a las redes campesinas RENAF y Comité SALSA por el otro.

Recuadro 14. Campaña “Muévete por sus derechos, también son los tuyos” en Colombia

La campaña fue una iniciativa conjunta entre las contrapartes colombianas del programa TD, articulando organizaciones sindicales, sociales, campesinas, étnicas y de derechos humanos (CUT, USO, SINTRAIMAGRA, FENSUAGRO, COISO, ATI, IPC, Tierra y Paz, ACASA, USTIAM, SINTRACATORCE, Comité SALSA y RENAF), con el apoyo de las organizaciones belgas Solsoc, IFSI y FOS, y el gobierno de Bélgica y los sindicatos belgas vinculados a la FGTB (FGTB flamenca, Central General, Central General seccional Amberes, y HORVAL). Los objetivos de la campaña fueron:

- Sensibilizar a la sociedad colombiana en la necesidad de solidarizarse en la defensa y promoción de los derechos humanos, particularmente en el derecho a la vida, la salud, el trabajo, la alimentación y la defensa de la tierra y el territorio.
- Aportar a la visibilización a nivel internacional de la situación de vulneración de derechos humanos del pueblo colombiano para generar acciones de movilización y presión por parte de los tomadores de decisiones de Bélgica y Europa para que se garantice el respeto de estos derechos en Colombia.
- Buscar que el gobierno colombiano tome medidas urgentes para abordar su insuficiente historial de derechos humanos.

Como parte de la campaña se creó un sitio web, se desarrollaron videos, infografías y otros contenidos audiovisuales que se compartieron por redes sociales, y se llevaron adelante foros y seminarios de sensibilización y análisis con una diversidad de actores (incluidos representantes del Parlamento europeo).

Fuente: <https://mueveteporsusderechos.org/>

¹⁸² Existen al menos dos escenarios en los que el programa TD podría haberse fortalecido con una colaboración más amplia entre las contrapartes. Por un lado, en lo que respecta al aprendizaje entre pares, el programa TD no logró identificar, sistematizar y visibilizar la expertise de las diversas organizaciones y ponerlas al servicio del conjunto. En los pocos casos en los que tuvo lugar procesos formativos entre las partes, se trató, como se dijo, de alianzas impulsadas por las propias organizaciones en el marco de un proceso de reconocimiento mutuo (y menos como una estrategia programática). Ejemplos en ese sentido lo constituyen el apoyo del COISO a actividades de formación y procesos de denuncia en materia de riesgos laborales prestado a organizaciones como FENSUAGRO, SINALTRAINAL o la CASM, la formación en materia medioambiental entre CASM y FENSUAGRO, y las colaboraciones entre ALAMES (socio de DONUM), SURKUNA y Luna Creciente.

¹⁸³ Por otro lado, junto con los escasos espacios de articulación promovidos en el marco del programa, tampoco se logró aprovechar los espacios de diálogo y lucha donde las organizaciones se encuentran naturalmente en el marco de los procesos políticos de sus países (tanto en procesos de diálogo multiactorales como dentro de las respectivas confederaciones sindicales). Salvo algunas

excepciones, también fueron limitadas las oportunidades de colaboración a nivel regional entre las contrapartes de los diversos países (el intercambio de experiencias entre TRH y entre IESS de Bolivia y Colombia, y las visitas de los sindicatos colombianos apoyados por Solsoc a Cuba, entre otras).

- ¹⁸⁴ A su vez, las organizaciones han reflexionado sobre la importancia que hubiera supuesto visibilizar los trabajos colaborativos allí donde sí tuvieron lugar, sistematizando las experiencias y compartiéndolas con las contrapartes como estrategia para reconocerse como pares y aliados e incentivar nuevas colaboraciones.
- ¹⁸⁵ Una dimensión del Programa donde la colaboración entre las partes fue efectiva es el trabajo de redes e incidencia internacional, donde a partir de visitas y denuncias conjuntas se consolidaron las relaciones con actores del mundo sindical belga, como la FGTB y su central HORVAL. También se logró articular con las embajadas belgas en Colombia y Perú, que prestaron apoyo en escenarios de incidencia y denuncia. También en plano internacional, se destaca que el apoyo del programa TD se alineó con los apoyos prestados por otras agencias de cooperación (por ejemplo, Holanda), organizaciones internacionales (por ejemplo, OXFAM) y federaciones sindicales (por ejemplo, IndustriALL a nivel global o 3F en Dinamarca), lo cual permitió fortalecer el impacto del apoyo en torno a agendas comunes.
- ¹⁸⁶ Finalmente, a nivel de las organizaciones belgas, se destaca que el programa TD ha fortalecido su trabajo conjunto, en especial en Colombia (único país, fuera de Bélgica, donde han colaborado las tres organizaciones), enriqueciendo el aprendizaje cruzado a partir del intercambio de sus experiencias, información vinculada al Programa, métodos de trabajo (planificación, MEL, metodologías de facilitación, entre otras) y apertura a nuevas redes de actores.

5.3 GESTIÓN DEL PROGRAMA

- ¹⁸⁷ El Programa TD funcionó con un sistema de gestión basado en los resultados, con una lógica de mapeo de alcances, lo que ayudó a las contrapartes a mejorar su planificación en torno a cambios deseados. En general, y más allá de algunas observaciones sobre la repetición de la información solicitada en el formato y frecuencia de los reportes, no se presentaron dificultades en el desempeño de las contrapartes en materia de monitoreo. Además, se ha destacado que el monitoreo y reporte sistemático les ha permitido a algunas organizaciones ejercitar una práctica de sistematización de sus actividades y resultados que a su vez les ha posibilitado comunicar de forma más estratégica su trabajo.
- ¹⁸⁸ Sin embargo, se destacan una serie de desafíos en materia de monitoreo y evaluación. Primero, en aquellos países con presencia de más de un socio belga, se puso en evidencia los diversos formatos de elaboración de reportes, lo cual supone una dificultad adicional a la hora de identificar o comparar tendencias a nivel país y regional: “Se respetó la autonomía de cada organización (elección de indicadores, instrumentos de seguimiento y elaboración de informes). En el diálogo, las tres organizaciones llegan a una evaluación equilibrada de la performance [sic] del programa a nivel de país” (Phlix & Herrera, 2019: p.43). Segundo, en los países donde se trabajó con organizaciones intermedias, el hecho de tener que consolidar reportes de diversas organizaciones de cara a sus respectivos socios belgas supuso un desafío adicional en el cual se invirtió mucho tiempo y energía. Tercero, uno de los principales desafíos en materia de gestión provino de la transición que supuso pasar de utilizar el marco lógico (en 2016) a incorporar una lógica de TdC. Ese cambio en la forma de monitoreo requirió de un período de adaptación. A su vez, si bien la TdC ayudó a explicitar el vínculo entre los diversos temas y actividades del programa en pos de un objetivo común, en la práctica su apropiación por parte de las organizaciones fue baja, siendo reconocida como

instrumento guía del Programa solo por un pequeño grupo de personas, generalmente los coordinadores del Programa TD en los respectivos países.

- ¹⁸⁹ Una característica de los reportes de monitoreo consiste en la prominencia de información de tipo cualitativa por sobre la información cuantitativa (por ejemplo, número de afiliados, de personas capacitadas en actividades, de sindicatos o federaciones creadas, o de espacios de diálogo multiactoral en los que se participó), así como la dispersión de esta última cuando se hace presente. Si bien la necesidad de recoger sistemáticamente este tipo de información es una decisión de la gestión del programa TD, se destaca que podría resultar un insumo relevante para enriquecer una narrativa sobre el impacto del programa TD, *vis-a-vis* un análisis cualitativo de los resultados y factores explicativos.
- ¹⁹⁰ El Programa TD ha sabido adaptarse con flexibilidad para mantenerse relevante en función de los cambios en contexto político y social. En particular, dicha capacidad de adaptación se hizo evidente con el estallido de la pandemia de Covid-19, ante la cual se reaccionó rápidamente para apoyar la transición hacia una forma de trabajo virtual en los países, reasignando partidas presupuestarias para equipar a las organizaciones con insumos para continuar con sus actividades (desde equipos de imagen y sonido, hasta la contratación de plataformas para el intercambio y la colaboración en línea o planes de datos para teléfonos móviles), para llevar adelante formación en manejo de herramientas virtuales, para apoyar acciones de incidencia vinculadas a mitigar los impactos de la pandemia en el trabajo de las organizaciones y los derechos de los trabajadores, o para apoyar nuevas acciones no previstas en la planificación original (por ejemplo, la digitalización de archivos históricos de algunas organizaciones).
- ¹⁹¹ Esta flexibilidad y apoyo en una circunstancia crítica como la de la pandemia fue muy importante porque permitió a muchas organizaciones incursionar en o perfeccionar el trabajo virtual, lo cual supuso ampliar el alcance de sus actividades (de sensibilización, de formación, de comunicación, de realización de asambleas o de comercialización) superando los límites del trabajo en sus ciudades y llegando a nuevos públicos en otros territorios, a la vez que muchas personas pudieron participar de iniciativas de formación sin las dificultades de movilización que a veces suponen los encuentros presenciales. Además, la virtualidad intensificó la frecuencia de la comunicación entre las contrapartes del Programa así como entre ellas y sus socios belgas, lo cual permitió a estos últimos hacer un seguimiento y brindar un apoyo más cercano, lo cual fue apreciado por las contrapartes.
- ¹⁹² Más allá de algunos efectos positivos en el trabajo de las organizaciones, la transición hacia una forma de trabajo virtual supuso grandes desafíos sobre todo para aquellas cuyo trabajo se realiza en comunidades donde las habilidades digitales e incluso las posibilidades de conexión son muy limitadas. Por ejemplo, en algunos territorios de Colombia donde fue imposible adaptar actividades que eran críticas en función de los objetivos planificados. En Perú, las TRH no siempre disponían de equipos modernos (*smartphones*) y recursos económicos para “cargar datos” que les permitiera comunicarse.
- ¹⁹³ La capacidad de adaptación del Programa TD no solo se puso en evidencia ante el estallido de la pandemia de Covid-19, sino que también se activó ante situaciones específicas propias del contexto de cada país. Por ejemplo, ante las situaciones de desplazamiento e inseguridad provocadas por la violencia ejercida ante líderes sindicales y rurales en Colombia, se redefinieron ciertas actividades o se realizaron acciones urgentes que permitieron seguir abonando a los objetivos planificados. En Colombia también, a finales de 2017 se logró reestructurar de forma rápida y efectiva el trabajo en torno al eje sindical ante la imposibilidad que se le presentó a CNA, contraparte inicial de Solsoc para el fortalecimiento de los sindicatos de continuar participando en el programa (también por motivos vinculados a situaciones de persecución y violencia sindical). Para ello, se realizó un análisis conjunto con las contrapartes de Solsoc en el país mediante el cual se decidió asignarle

dicha responsabilidad a ATI, a la vez que se acompañó la transición y la construcción de confianza entre las partes (decisión que resultó estratégica en tanto permitió articular mejor el trabajo entre sindicatos y redes campesinas).

- ¹⁹⁴ La flexibilidad del Programa TD también permitió a las contrapartes correr el umbral de sus capacidades acompañando oportunidades de crecimiento y mayor impacto. Por ejemplo, los marcadores de progreso o indicadores se fueron adaptando en función del potencial que se les revelaba a las organizaciones en la medida en que progresaba la implementación del programa: “hubo mucha apertura del equipo técnico de FOS, para que [organización] pueda ir más allá, nuestro indicador de progreso inicial era muy pequeño”¹⁵.
- ¹⁹⁵ Otra de las decisiones en materia de gestión del Programa TD que presentó aspectos tanto positivos como retos a futuro se trató del involucramiento de organizaciones intermedias (contrapartes asociadas) en Bolivia y Colombia. Junto con el apoyo a procesos formativos y de incidencia, estas organizaciones eran responsables por gestionar los fondos del programa TD y canalizarlos a las contrapartes finales (sindicatos e IESS). Por un lado, esta estrategia ha sido pertinente dado la limitada capacidad de gestión financiera de los proyectos que presentaban algunas contrapartes finales, por otro lado no se contribuye en la misma medida a fortalecer las capacidades de gestión de estas últimas, lo cual puede suponer un desafío en materia de sostenibilidad.

5.4 CONCLUSIONES

- ¹⁹⁶ El diseño participativo del Programa TD, sumado a un despliegue de estrategias complementarias de fortalecimiento organizacional e institucional y un efectivo apoyo técnico-político de los socios belgas, ha propiciado la apropiación del Programa y el fortalecimiento de un abanico amplio de capacidades de las contrapartes y sus miembros. El énfasis en el trabajo en red, el diálogo social y una mirada de incidencia en política pública han permitido lograr impactos positivos en la agenda pública y fortalecer los lazos a nivel internacional. En la práctica, el Programa TD ha funcionado más como tres programas temáticos implementados a nivel de cada país, y menos como un programa conjunto. La complementariedad entre ejes temáticos y entre las organizaciones (tanto para acciones de formación como de incidencia) a nivel país y regional ha sido limitado y ha resultado más del interés y voluntad de las contrapartes que de una estrategia impulsada desde el Programa.
- ¹⁹⁷ La gestión del Programa TD ha sido eficiente, demostrando gran capacidad de adaptación ante escenarios cambiantes (en particular, la pandemia de Covid-19), logrando potenciar el trabajo de las organizaciones en los nuevos escenarios. El énfasis en la gestión por resultados ha propiciado una mejora de las capacidades de planificación. La apropiación de la Teoría del Cambio es aún limitada, y en la práctica no ha proporcionado orientación estratégica. El seguimiento y reporte de las actividades y resultados ha sido eficiente, pero el uso de diversos formatos limita la capacidad de identificar tendencias a nivel país y regional, y establecer comparaciones. Existe el potencial de sistematizar y comunicar mejor las experiencias exitosas de colaboración e incidencia en el marco del Programa.

¹⁵ Testimonio de representante de ONG. Ecuador.

6 Análisis de la sostenibilidad

6.1 SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL

- ¹⁹⁸ El nivel de sostenibilidad varía entre las contrapartes. En líneas generales, la agenda del Programa TD se ha alineado con las actividades principales de las contrapartes, reforzando procesos en curso.
- ¹⁹⁹ El fortalecimiento organizacional impartida en el marco del Programa TD constituye un importante activo en materia de sostenibilidad de las contrapartes. El registro a nivel jurídico de nuevos sindicatos e IESS, las mejoras de aspectos de gestión administrativos y contables, de seguimiento y sistematización de actividades, el fortalecimiento y la promoción de nuevo liderazgos, la apertura y fortalecimiento de nuevas áreas (de género, de juventud, de investigación, de salud) y de comités regionales y locales (sindicatos) y nodos territoriales (IESS), las habilidades de comunicación institucional y de trabajo virtual, y el equipamiento organizacional (y para proyectos de ESS) han contribuido a profesionalizar el trabajo de las organizaciones y se evidencian como espacios y prácticas apropiadas por sus miembros. En todos los casos, el énfasis en la formación de formadores que se promovió desde el Programa TD ha permitido ampliar el alcance de los aprendizajes.
- ²⁰⁰ Las organizaciones también han consolidado la prestación de algunos servicios como los de formación, de investigación, y de asesoramiento y acompañamiento jurídico en situaciones de vulneración de derechos. Las escuelas de formación en sindicatos (CASM, CNCTAB, FTCCP) y en las OSC (SURKUNA) y las clínicas jurídicas (COISO) han logrado un gran reconocimiento no solo entre trabajadores y organizaciones pares, sino también entre actores de gobierno, empresas y profesionales de la salud, que refieren a trabajadores y mujeres a dichos espacios. En Ecuador, la encuesta ASIES sobre acoso en las escuelas de educación superior se ha posicionado en las universidades, con chances de ser adoptada para su aplicación periódica y obligatoria (mientras se busca que se incluya en la calificación de las universidades realizadas por parte de las agencias educativas).
- ²⁰¹ Lo mismo sucede a nivel de formación institucional. Se ha fortalecido el trabajo intersindical, logrando un mayor reconocimiento entre organizaciones pares y un mayor posicionamiento de sindicatos en sus confederaciones; se han generado nuevas plataformas (por ejemplo, en materia de DSDR) que aún tienen una agenda de lucha por delante; se han fortalecido los vínculos entre sindicatos, OSC, IESS e instituciones académicas; se ha posicionado a las organizaciones en espacios de diálogo multiactoral y de espacios de diálogo al interior de las empresas (como los COPASST) a partir del reconocimiento de la capacidad política y técnica de las organizaciones y sus miembros; se ha logrado incorporar una mirada de procesos de política pública y una lectura política que alimenta una mirada estratégica sobre la incidencia; y se han creado fuertes lazos a nivel internacional (en particular con actores del mundo sindical belga).
- ²⁰² Entre los desafíos de sostenibilidad se encuentran el del recambio generacional en sindicatos, en tanto ha sido limitado el trabajo con jóvenes, salvo en el proyecto con el Departamento de la Juventud de la CUT donde se trabaja con y para la juventud, la ampliación de las bases orgánicas de los sindicatos mediante un incremento de las afiliaciones, y la consolidación de una agenda de equidad de género en las organizaciones que vaya más allá de la formación de las mujeres y su promoción a espacios decisorios (siendo acompañadas por cambios en estatutos y políticas más integrales en materia de acoso y de cuidado). En particular, los procesos de democratización en espacios decisorios (incorporación de mujeres, de jóvenes) y la agenda medioambiental son cuestiones que generan cierto recelo a nivel de cúpulas sindicales, en tanto afectan sus intereses de poder.

6.2 SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

- ²⁰³ La sostenibilidad financiera también varía entre las contrapartes, y entre sindicatos, IESS y OSC. En general, el Programa TD ha buscado apoyar a las contrapartes en la generación de recursos propios, a través de los aportes de sus afiliados (sindicatos) o de proyectos productivos (IESS). Sin embargo, no se acompañaron esos esfuerzos con procesos formativos que posibilitaran a las contrapartes desarrollar una estrategia de movilización de recursos de diversas fuentes (locales, nacionales regionales e internacionales).
- ²⁰⁴ A nivel sindical, el incremento de afiliados no siempre ha resultado en un aumento similar de los aportes de sus miembros, en particular hacia las federaciones y confederaciones. Algunas organizaciones sindicales en el marco del Programa destacan por haber aumentado su capacidad de generar ingresos a partir de la prestación de servicios de formación y, en menor medida, de investigación, así como de servicios gastronómicos (como restaurantes). Existe una oportunidad para diversificar los apoyos internacionales a partir del desarrollo de nuevas agendas (como la de género y ambiental) (por ejemplo, la CASM ha concretado acuerdos de trabajo con sindicatos holandeses y españoles, la CUT también con sindicatos de Suecia, Noruega, España y Países Bajos.).
- ²⁰⁵ A nivel de las IESS, se ha incorporado la práctica de desarrollar planes de negocio, se han creado nuevos proyectos productivos, invertido en su equipamiento e infraestructura, y se han obtenido certificaciones de calidad. Se han fortalecido los circuitos cortos y el acceso a mercados, sobre todo locales, así como se han fortalecido proyectos de comercialización (tanto físicos como virtuales), representando avances hacia la autosostenibilidad. Sin embargo, aún se presentan desafíos para generar estrategias más integrales de comercialización, que posicionen a las IESS en cadenas de valor más largas (con nuevas alianzas) y globales, así como escalar las experiencias exitosas a nivel local a un plano regional o nacional. Las IESS de Bolivia han logrado canalizar recursos de administraciones locales, mientras en Colombia el aprovechamiento de los recursos ofrecidos por algunas carteras del Estado se constituye como una oportunidad a explorar. Los fondos solidarios creados al interior de algunas IESS se erigen como mecanismos de ayuda a sus miembros ante eventuales períodos de poca generación de ingresos, aunque pueden fortalecerse a partir de la colaboración con instituciones de microfinanciación.
- ²⁰⁶ También las OSC que han trabajado en el eje de salud o las contrapartes asociadas que han apoyado a sindicatos y redes campesinas han logrado desarrollar nuevas agendas de trabajo que se integran a su actual portfolio, así como fortalecido relaciones con organizaciones gubernamentales e internacionales, constituyendo una oportunidad para participar de nuevos proyectos. Muchas OSC han fortalecido sus procesos administrativos y contables, y sus capacidades de comunicación, lo cual también puede capitalizarse en nuevas propuestas de trabajo. En Ecuador, donde el Programa ha sido discontinuado, la sostenibilidad de las OSC varía: mientras SURKUNA y DONUM cuentan con un financiamiento diversificado que mitigará el impacto de la salida del Programa, la situación de Luna Creciente es más delicada en tanto seguirá apoyándose en el trabajo voluntario de sus equipos para seguir fortaleciendo el movimiento de mujeres rurales.

6.3 SOSTENIBILIDAD DE LOS CAMBIOS A NIVEL POLÍTICO O NIVEL EMPRESA

- ²⁰⁷ Los cambios generados a nivel de política pública (ver sección 4) se han materializado en marcos normativos, pero siguen teniendo desafíos en materia de implementación. En ese sentido, es importante reforzar el monitoreo y la vigilancia social de dichos procesos y seguir apoyando su consolidación con las herramientas que las contrapartes han desplegado durante el Programa TD: movilización y campañas de comunicación, asesoramiento técnico, generación de evidencia y

diálogo multiactoral. La fuerte polarización y las alianzas conservadoras amenazan la sostenibilidad de algunas conquistas, sobre todo en materia de DSDR y educación para la equidad de género.

- ²⁰⁸ Los recambios institucionales también se presentan como amenazas para la sostenibilidad de las conquistas a nivel de política pública, así como para la relevancia de los espacios de diálogo social donde las contrapartes han logrado reconocimiento. Es importante seguir ejercitando una lectura política permanente de los contextos y articular estrategias de confrontación y colaboración que defienden y amplíen los derechos conquistados.
- ²⁰⁹ Los convenios colectivos logrados en el marco del Programa TD han tenido lugar mayormente a nivel de empresas locales, por lo que persiste el desafío de escalar las conquistas al nivel nacional. A su vez, debe reforzarse el monitoreo para el efectivo cumplimiento de los acuerdos. En materia de salud laboral, se han logrado fortalecer la participación de los trabajadores en comités de salud y seguridad en el trabajo y el reconocimiento de los mismos por parte de algunas empresas, así como la inclusión de demandas vinculadas a salud laboral en pliegos petitorios, pero es necesario seguir fortaleciendo dichos espacios desde la formación de los trabajadores y el acompañamiento individual y colectivo de las demandas.

6.4 CONCLUSIONES

- ²¹⁰ El nivel de sostenibilidad varía entre las contrapartes. La sostenibilidad institucional está más garantizada, en tanto la agenda del Programa TD se ha alineado con las áreas de interés de las contrapartes, reforzando procesos en curso. La formación en materia organizacional e institucional ha sido muy importante para profesionalizar a las organizaciones (tanto en materia de conocimiento técnico como de herramientas para llevar adelante su trabajo), lo cual a su vez se apoyó en una estrategia de formación de formadores que permitió expandir los aprendizajes a otros miembros y territorios. La sostenibilidad financiera es más desafiante: sindicatos e IESS han logrado generar algunos recursos propios (vía afiliación, prestación de servicios y proyectos productivos), pero aún es necesario un mayor apoyo que posibilite a las contrapartes desarrollar una estrategia de movilización de recursos de diversas fuentes (locales, nacionales regionales e internacionales). Entre los sindicatos, las nuevas agendas organizacionales y los reforzados vínculos internacionales se erigen como oportunidades para atraer nuevos fondos.
- ²¹¹ A nivel de diálogo social, las contrapartes han logrado un reconocimiento por su capacidad política-técnica, lo cual les ha posicionado en espacios de diálogo a nivel político y empresarial, pero cuya relevancia y continuidad depende en gran medida de los recambios institucionales. Los logros en materia de negociaciones colectivas acontecidos a nivel local deben escalar al nivel nacional. Se han logrado conquistas a nivel de política pública, pero persiste el desafío de su efectiva implementación, así como la amenaza constante de grupos conservadores que se oponen a la ampliación de derechos, lo cual demanda un ejercicio constante de monitoreo de la implementación y de vigilancia social de las contrapartes.

7 Conclusiones y recomendaciones

El Programa TD se caracterizó por su relevancia y la pertinencia de sus estrategias, pero se puede fortalecer atendiendo a algunos aspectos de su eficiencia.

- ²¹² El programa TD ha sido diseñado bajo una lógica participativa en cada país, detectando las necesidades de cada organización y las mejores estrategias para abordarlas. Este abordaje participativo contribuyó a la apropiación de los objetivos y actividades del programa TD por las organizaciones encargadas de su implementación a nivel país. Los ejes temáticos se encuentran alineados con las agendas centrales de las organizaciones, lo cual también les ha permitido lograr sinergias con otros proyectos, aumentando el impacto del Programa TD. Una agenda de formación holística (organizacional e institucional, técnica y política) y que combina diversas estrategias ha contribuido a la profesionalización de las organizaciones. El énfasis en trabajo en red, el diálogo social y la incidencia han fortalecido el reconocimiento de las organizaciones por parte de otros actores del mundo político, empresarial y social, a la vez que ha contribuido a lograr cambios positivos que mejoran la vida de los beneficiarios finales. El apoyo de los socios belgas se ha caracterizado por su lógica horizontal y la confianza en el trabajo de las contrapartes nacionales, sus principios de solidaridad arraigado en valores políticos y sociales compartidos, y una rápida y efectiva reacción frente a las necesidades planteadas por las contrapartes en la medida que se producían cambios en las organizaciones y en el contexto (en especial, la pandemia de Covid-19).
- ²¹³ Sin embargo, el Programa en la Región Andina ha funcionado menos como un programa conjunto y más como tres programas separados, tanto en materia de ejes temáticos como de lógicas de país. A su vez, y directamente vinculado con lo mencionado, la colaboración entre las contrapartes del Programa TD a nivel nacional y regional ha sido señalada como débil. Si bien la diversidad de organizaciones que formaron parte del programa TD (sindicatos, redes campesinas, OSCs) y de agendas que promueven se presentaba como un campo fértil para la articulación, el programa TD adoleció de una falta de estrategia para potenciar la colaboración entre sus socios, tanto en el marco de un mismo eje temático como entre ellos.

Recomendación 1. Fortalecer la armonización del Programa fomentando las sinergias entre países, ejes temáticos y contrapartes.

- ²¹⁴ Una mayor articulación entre ejes temáticos y entre organizaciones no solo puede ser planificada desde el diseño del Programa y explicitada en la Teoría del Cambio (por ejemplo, anticipando agendas o espacios naturales de encuentro entre las contrapartes), sino también monitoreada desde un espacio o grupo de trabajo conformado por representantes de los socios belgas y miembros de las organizaciones que trabajan en cada país. Un ejemplo de ello es la Red BELCO conformada en Colombia luego de la evaluación de medio término del Programa, iniciativa que permitió vincular mejor los ejes temáticos (“mundo sindical” y “mundo rural”) y a las contrapartes y organizar iniciativas de aprendizaje e incidencia conjuntas. A su vez, estos espacios o grupos de trabajo a nivel país pueden establecer encuentros con sus pares en otros países para intercambiar lecciones, típicamente en el marco de períodos de evaluación anuales. Además, es necesario identificar, documentar y visibilizar las colaboraciones allí donde sí tengan lugar.

El Programa TD ha hecho una contribución efectiva al fortalecimiento organizativo e institucional de sus contrapartes, pero pudo fortalecerse con un mayor énfasis en el aprendizaje entre pares.

- ²¹⁵ La contribución del Programa TD en la Región Andina ha sido particularmente efectiva en materia de desarrollo organizacional e institucional de las contrapartes en los cuatro países y en torno a los tres ejes temáticos. Entre sus principales fortalezas, se destaca: 1. el haber desarrollado una estrategia

de formación que ha partido de las necesidades identificadas por las contrapartes, 2. el desplegar un abordaje holístico en materia de contenidos (político y técnico) y de estrategias que han reforzado y expandido el alcance de su impacto (desde talleres y cursos, a acompañamiento técnico, formación de formadores, visitas internacionales y, en menor medida, aprendizaje entre pares dentro del Programa), 3. el haber articulado con organizaciones intermedias (contrapartes asociadas), de la sociedad civil y de la academia para la formación en temáticas específicas, 4. el haber apostado por reforzar las capacidades e iniciativas para la formación existentes en las propias organizaciones, y 5. la adaptación de las actividades de formación en función de las coyunturas y de la demanda emergente de las contrapartes.

- ²¹⁶ Pero si bien la diversidad de organizaciones que formaron parte del programa TD (sindicatos, redes campesinas, OSCs) y de agendas que promueven se presentaba como un campo fértil para el aprendizaje entre pares, el programa TD adoleció de una falta de estrategia para potenciar la colaboración entre sus socios, tanto en el marco de un mismo eje temático como entre ellos. En los pocos casos en los que tuvieron lugar procesos formativos entre las partes, estos han sido impulsados por las propias organizaciones en el marco de un proceso de reconocimiento mutuo (y menos como una estrategia programática).

Recomendación 2. Fortalecer una estrategia integral de desarrollo de capacidades promovida desde los socios belgas, que además incluya la identificación de oportunidades de aprendizaje entre pares.

- ²¹⁷ Desarrollar una estrategia de desarrollo de capacidades que contemple las diversas actividades que han demostrado resultados positivos (talleres, cursos, alianzas con otras instituciones, apoyo a iniciativas de formación de las contrapartes, formación de formadores), pero que incluya también un mayor énfasis en el aprendizaje entre pares, y un presupuesto acorde. Un espacio o grupo de trabajo, que puede ser el mismo que se menciona en la anterior recomendación, puede estar a cargo de conducir una evaluación de las capacidades existentes en las diversas organizaciones, visibilizarlas con el resto de las contrapartes y articular una agenda de aprendizaje de entre pares, dejando lugar para que las mismas organizaciones demanden formación de sus pares en función de sus necesidades y coyunturas. La articulación con las iniciativas de educación existentes en las organizaciones (escuelas sindicales, escuelas de género, formación en salud laboral) es una primera instancia desde donde empezar a explorar esta estrategia. El trabajo de desarrollo de capacidades puede beneficiarse de la nota sobre la estrategia de acompañamiento desarrollada por FOS, la cual puede compartirse y enriquecerse con la mirada de los demás socios belgas, para orientar la tarea de los oficiales de país. La nota puede profundizarse con marcos de análisis teóricos (por ejemplo sobre, la gobernanza de redes, los enfoques de ‘multi-stakeholder approaches’, el enfoque de la cadena de valor, el diálogo social, etc.) y métodos que puedan apoyar a los representantes belgas en su rol de asesores de las contrapartes.

El énfasis en la incidencia y el diálogo social del Programa TD ha producido resultados destacables a nivel de política pública y en menor medida a nivel de empresas, pero es necesario invertir en el seguimiento de la implementación y la consolidación de las conquistas.

- ²¹⁸ El énfasis del programa TD en el trabajo de incidencia de las organizaciones, así como en el trabajo en red y en el diálogo social, han permitido vincular la formación con procesos concretos de incidencia en debates y políticas públicas, así como en negociaciones al interior de las empresas y denuncias sobre violación de derechos. En todos los países de la Región Andina, el Programa TD ha contribuido a promover cambios a nivel de marcos normativos y de política pública que buscan ampliar derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de las mujeres, de jóvenes y adolescentes, y de campesinos y campesinas, y en menor medida cambios a nivel de las empresas. El trabajo conjunto con actores diversos en el mapa político y social nacional fue fundamental para lograr cambios en procesos que, por su naturaleza, son multiactorales. El apoyo del Programa TD a la

generación de dichos cambios muchas veces se alinearon con esfuerzos que las contrapartes y otros aliados impulsaban desde hace más tiempo (a veces incluso con apoyo de los socios belgas del Programa TD). En particular, han sido muy valiosos y apreciados los esfuerzos del programa TD por vincular a las contrapartes nacionales con actores internacionales, permitiéndoles reconocer prácticas implementadas en diversos contextos y articular redes internacionales que se activaron en diversas instancias, siendo críticas para visibilizar, legitimar y fortalecer demandas a nivel nacional.

²¹⁹ Se destaca la combinación de estrategias confrontativas (abogacía, activismo) y cooperativas (asesoramiento, lobby). Es la combinación de ambos enfoques lo que ha ayudado a generar los impactos deseados. Las contrapartes del Programa TD se han destacado por la generación de evidencia (muchas veces en alianza con expertos y universidades) y aportes técnicos para informar los debates y las decisiones, la articulación con actores de gobierno, la generación de plataformas y coaliciones multiactorales amplias para impulsar cambios o defender conquistas, la sensibilización de diversos públicos, y la conducción de campañas de concientización e incidencia en medios tradicionales y redes sociales.

²²⁰ Sin embargo, las conquistas no siempre se han traducido en una efectiva implementación, sumado a que la fuerte polarización existente en los países, las alianzas conservadoras y los recambios institucionales amenazan su sostenibilidad y la de los espacios de diálogo social donde las contrapartes han logrado reconocimiento.

Recomendación 3. Fortalecer la planificación de los procesos de incidencia, proveer herramientas para monitorear la efectiva implementación de los cambios logrados para consolidar su sostenibilidad e incentivar la incorporación del enfoque de debida diligencia para promover cambios en las empresas que amplíen los derechos de los trabajadores

²²¹ Las conquistas logradas deben ser monitoreadas y vigiladas, a la vez que consolidadas con nuevos aportes técnicos de las contrapartes, para lograr su efectiva implementación, o para evitar procesos regresivos debido a la influencia creciente de grupos conservadores en sociedades muy polarizadas. Para ello, es posible fortalecer en el Programa TD la planificación de los procesos de incidencia, identificando las agendas de lucha donde las contrapartes ya están trabajando, en las que se han logrado avances, y otras emergentes, así como las sinergias posibles entre las organizaciones, y monitorear no solo el devenir de las relaciones de poder en los países sino también vigilar la implementación de los logros conseguidos. A su vez, para promover más cambios a nivel de las empresas, el Programa TD puede vincular la incidencia en los países con el hecho de que en Europa se está desarrollando una legislación sobre Debida Diligencia, lo cual puede ser un incentivo para que las empresas entablen este tipo de negociaciones con los trabajadores.

El Programa ha contribuido a fortalecer las iniciativas de economía social y solidaria, pero persiste el desafío de vincularlas a cadenas de valor más integrales.

²²² Las IESS no solo han fortalecido sus procesos de trabajo, sino que algunas han ampliado sus redes con nuevas organizaciones y una mejor articulación con los territorios, han ampliado su mirada de negocios, certificado la calidad de sus productos, iniciado o fortalecido nuevos proyectos productivos, incorporado nueva infraestructura, lo cual ha ayudado a fortalecer los circuitos cortos y el acceso a mercados, la comercialización, y la creación de fondos solidarios. Sin embargo, aún se presentan desafíos para generar estrategias más integrales de comercialización, que posicionen a las IESS en cadenas de valor más largas (con nuevas alianzas) y globales, así como escalar las experiencias exitosas a nivel local a un plano regional y nacional.

Recomendación 4. Incentivar la incorporación de las iniciativas de economía social y solidaria a cadenas de valor más integrales que potencien su autosostenibilidad.

- 223 Profundizar las alianzas con actores privados con carácter social y ecológico (aprendiendo de procesos exitosos como el de Valle Verde y Flor de Leche en Bolivia) en las cadenas de valor relevantes a los emprendimientos, para apertura de mercados (locales, nacionales regionales e internacionales), captación de inversiones (incluido microfinanciación), acceso a tecnología y otros servicios, en el marco de una estrategia de crecimiento de mercados y de comercialización. Desde el Programa TD, se puede ayudar a fortalecer esas alianzas, así como ayudar a identificar los productos con mayor potencial para insertarse en cadenas de valor nacionales, regionales e internacionales.

El Programa ha logrado sensibilizar sobre la importancia de la equidad de género así como empoderar a grupos de mujeres en diversas organizaciones, pero es necesario trabajar con una agenda más integral y acompañar procesos internos para generar cambios más estructurales.

- 224 La agenda de género ha tenido un protagonismo central en el Programa TD, yendo “de menos a más” en muchas organizaciones, sobre todo los sindicatos, instituciones donde la idiosincrasia machista se encuentra fuertemente arraigada. En ese sentido, se ha logrado sensibilizar sobre diversas dimensiones que hacen a la equidad de género en las organizaciones, así como empoderar a grupos de mujeres con un mayor conocimiento de sus derechos. Se destaca también la conformación de redes de mujeres intra e inter sindicatos, la conformación de áreas o responsables de género en sindicatos e IESS, y las iniciativas de incidencia centradas en la equidad de género (en el eje de salud) o que han incorporado la perspectiva de género entre sus demandas. Sin embargo, estos logros no siempre se han traducido en un crecimiento de los liderazgos y una mayor representatividad de las mujeres en las organizaciones. El posicionamiento de mujeres en espacios de decisión y el desarrollo de políticas y procesos internos que fortalezcan la equidad en las organizaciones es, con algunas excepciones (sobre todo a nivel subnacional), aún incipiente, limitando así cambios más estructurales.

Recomendación 5. Adaptar el abordaje de la equidad de género en función del estadio de cada organización en la materia (considerando trayectoria, interés y margen de acción), visualizando escenarios organizacionales donde trabajar sobre la sensibilización (escenario de mínima) y escenarios organizacionales fértiles para un abordaje más integral de la equidad de género que permita apoyar procesos de cambios estructurales.

- 225 El primer quinquenio del Programa TD ha demostrado que no todas las organizaciones están preparadas para abordar las inequidades de género en la misma medida. Estas difieren en la trayectoria de trabajo en torno a dicha temática, el interés de los liderazgos y la capacidad de acción. Es importante entonces trabajar con un continuum que permita visualizar diversos escenarios para desplegar el abordaje más efectivo. Un escenario de mínima permitirá seguir realizando acciones de formación y sensibilización para generar conciencia sobre las inequidades de género. Un escenario de máxima permitirá trabajar con estrategias que permitan transformaciones estructurales (por ejemplo, acompañando la revisión de estatutos, la consolidación de áreas de género, o las políticas organizacionales de género. Para identificar estos escenarios, pueden fomentarse los diagnósticos organizacionales en materia de equidad de género para detectar oportunidades de cambio. También es posible sistematizar las lecciones de experiencias acontecidas en el marco del primer quinquenio del Programa y de las organizaciones que ya tienen mayor recorrido en la materia (por ejemplo, SINALTRAINAL, USO y CUT en Colombia, o REMTE en Bolivia). A su vez, la agenda de género puede fortalecerse incorporando temas como nuevas masculinidades (solo abordado en algunos

sindicatos) y otras diversidades LGBTQI+, para lo cual es posible articular con organizaciones especialistas en la materia (por ejemplo, el Colectivo Nuevas Masculinidades en Colombia o la misma SURKUNA en Ecuador). También es posible conformar un equipo de trabajo al interior del Programa, con representantes de diversos países y/o ejes temáticos que monitoreen los progresos en dicha agenda. Al mismo tiempo, es necesario seguir alentando la perspectiva de género en los procesos de incidencia en política pública y en las empresas.

Pese a los esfuerzos realizados, la agenda medioambiental y el trabajo con jóvenes puede reforzarse en el marco del Programa.

- 226 Salvo por algunos sindicatos y las IESS cuya agenda se encuentra vinculada a la cuestión medioambiental, en general este asunto recibió poca atención entre las contrapartes del programa, con poca presencia en las actividades de formación y, salvo las mencionadas excepciones, en las agendas de incidencia (una excepción es el trabajo en materia de transición energética de la CASM en Colombia). Los resultados reportados por las organizaciones refieren a cambios con un impacto limitado (como el reemplazo de material descartable por reciclable). A su vez, el trabajo con jóvenes también ha recibido poca atención (salvo en casos específicos como la CUT en Colombia, donde ya era parte de la planificación, o en el marco del trabajo de las organizaciones de Ecuador que trabajaron sobre violencia de género y DSDR). La agenda de jóvenes es importante por su relevancia para el recambio generacional en las instituciones, sobre todo a nivel sindical.

Recomendación 6. Fortalecer la agenda medioambiental en alianza con organizaciones especialistas en la materia, y la agenda de jóvenes reforzando su participación en los procesos formativos.

- 227 Revisar la cuestión medioambiental como eje transversal en el Programa, explicitando objetivos concretos a alcanzar (a nivel organizacional y sistémico). A su vez, amplificar la relevancia de la agenda medioambiental en las actividades de formación, con nuevos contenidos y alianzas para su implementación. Además, promover la participación de jóvenes en las actividades formativas, así como incorporar la cuestión de la juventud como tema de formación, y promover los lazos entre adultos y jóvenes.

El Programa ha sido gestionado de manera efectiva y se ha sabido adaptar a diversas coyunturas, pero puede fortalecerse en aspectos de monitoreo y documentación de procesos.

- 228 La gestión del Programa TD (técnica y financiera) ha sido eficiente, demostrando gran capacidad de adaptación ante escenarios cambiantes (en particular, la pandemia de Covid-19), logrando potenciar el trabajo de las organizaciones en los nuevos escenarios (por ejemplo, mediante su énfasis en la digitalización). El énfasis en la gestión por resultados ha propiciado una mejora de las capacidades de planificación, así como de sistematización y comunicación de resultados. En general, y más allá de algunas observaciones sobre la repetición de la información solicitada en el formato y frecuencia de los reportes, el seguimiento y reporte de las actividades y resultados ha sido eficiente, pero el uso de diversos formatos limita la capacidad de identificar tendencias a nivel país y regional, y establecer comparaciones. Sin embargo, la apropiación de la Teoría del Cambio es aún limitada, y en la práctica no ha proporcionado orientación estratégica. Existe el potencial de sistematizar y comunicar mejor las experiencias exitosas de colaboración e incidencia en el marco del Programa.

Recomendación 7. Aumentar la relevancia y apropiación de la Teoría del Cambio, homogeneizar formatos de monitoreo y reporte, y promover espacios de reflexión y aprendizaje entre las contrapartes basados en las lecciones reportadas.

- 229 De identificarse como útil, desarrollar TdCs por ejes temáticos, lo cual puede ayudar a reconocer mejor a los actores, las relaciones entre ellos y los mecanismos que propician el cambio. Con los aportes de las contrapartes, revisar y simplificar los formatos de reporte para alivianar el trabajo de las organizaciones, pero manteniendo el enfoque orientado a resultados y el mapeo de alcances. A su vez, fortalecer el aspecto de aprendizaje del monitoreo y la evaluación generando espacios de reflexión entre contrapartes donde se compartan las lecciones (así como casos exitosos de colaboración e incidencia) y se analice cómo incorporarlas al trabajo organizacional y colectivo. A su vez, alentar el desarrollo de capacidades en las organizaciones para que puedan materializar el trabajo de monitoreo y reporte del Programa TD en productos en los que sistematicen y comuniquen los resultados de su trabajo a un público más amplio de su interés.

La formación organizacional e institucional ha contribuido a la consolidación de procesos y prácticas en las organizaciones, pero la sostenibilidad financiera no está asegurada.

- 230 El nivel de sostenibilidad varía entre las contrapartes. La sostenibilidad institucional está más garantizada, en tanto la agenda del Programa TD se ha alineado con las áreas de interés de las contrapartes, reforzando procesos en curso. La formación en materia organizacional e institucional ha sido muy importante para profesionalizar a las organizaciones (tanto en materia de conocimientos técnicos como de herramientas para llevar adelante su trabajo), lo cual a su vez se apoyó en una estrategia de formación de formadores que permitió expandir los aprendizajes a otros miembros y territorios. La sostenibilidad financiera es más desafiante: sindicatos e IESS han logrado generar algunos recursos propios (vía afiliación, prestación de servicios y proyectos productivos), pero es importante fortalecer el apoyo que posibilite a las contrapartes desarrollar una estrategia de movilización de recursos de diversas fuentes (locales, nacionales regionales e internacionales). Las nuevas agendas organizacionales y los reforzados vínculos internacionales se erigen como oportunidades para atraer nuevos fondos.
- 231 A nivel de diálogo social, las contrapartes han logrado un reconocimiento por su capacidad política-técnica, lo cual les ha posicionado en espacios de diálogo a nivel político y empresarial, pero cuya relevancia y continuidad depende en gran medida de los recambios institucionales. Los logros en materia de negociaciones colectivas acontecidos a nivel local deben escalar al nivel nacional. Se han logrado conquistas a nivel de política pública, pero persiste el desafío de su efectiva implementación, así como la amenaza constante de grupos conservadores que se oponen a la ampliación de derechos, lo cual demanda un ejercicio constante monitoreo de la implementación y de vigilancia social de las contrapartes.

Recomendación 8. Acompañar el fortalecimiento de las estrategias existentes y la creación de estrategias de movilización de recursos (prestando atención a las características de las contrapartes), en el marco de una estrategia de salida del Programa TD, que también incluya la generación de productos de aprendizaje y el desarrollo de capacidades para monitorear y vigilar los logros alcanzados.

- 232 Apoyar a las contrapartes en el desarrollo de modelos innovadores de financiación que funcionen en sus contextos organizacionales y de país, incluyendo las lecciones de estrategias efectivas de movilización de recursos existentes entre las contrapartes. A nivel de sindicatos, promover la digitalización de las bases de afiliados, la agilización de los métodos de pago, el desarrollo de productos y servicios, y el vínculo con donantes internacionales. A nivel de las OSC, se puede apoyar el trabajo de diversificación de fuentes de financiamiento (especialmente de otros donantes

internacionales, pero también de fondos locales). A nivel de las IESS, es importante trabajar con ellas para fortalecer su valor económico, sobre todo en lo que respecta a la escala de la comercialización de sus productos.

- 233 El Programa también puede alentar y acompañar el diseño e implementación de estrategias de movilización de recursos, y apoyar en el desarrollo de propuestas para acceder a otros financiadores. Además, es necesario iniciar una reflexión participativa que se plasme en una estrategia de salida del Programa desde los primeros años del nuevo quinquenio, la cual considere diferentes escenarios (y un conjunto de aspectos: organizativos, programáticos, financieros) para el post-Programa. Además, cuando el Programa TD finalice en 2026 se contará con un valioso acervo de lecciones y un conjunto de experiencias relevantes en materia de fortalecimiento organizacional e institucional, así como de incidencia y diálogo social, las cuales podrían documentarse estratégicamente para que sus socios, pero también otros que trabajan en campos afines, puedan beneficiarse de su legado y así ampliar su potencial contribución a los cambios en la agenda de Trabajo Decente.

8 Anexos

8.1 TdR

Ver anexo separado.

8.2 RESUMEN DE LAS CONTRAPARTES QUE PARTICIPARON EN EL PROGRAMA EN LA REGIÓN ANDINA

Bolivia

Contrapartes asociadas

- **Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA).** Es una ONG cuya misión es contribuir al fortalecimiento organizativo, político, económico y cultural de pueblos indígena originario-campesinos y, desde esta opción, participar en la construcción de una Bolivia democrática, autonómica, unitaria en su diversidad, intercultural, equitativa y sostenible económica y ambientalmente.
 - El rol de CIPCA en el programa fue brindar el apoyo técnico necesario a la Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia (CNTACB) para que se consolide como una organización representativa y democrática con las capacidades necesarias para defender los intereses de sus afiliados, los y las trabajadores asalariados del campo, uno de los grupos más marginalizados en Bolivia, para incidir en la legislación y política nacional.
- **Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE).** La red REMTE es un espacio de análisis, intercambio, comunicación y acción política, conformada por organizaciones sociales, redes e instituciones que trabajan para contribuir a la apropiación de la economía por parte de las mujeres, y la construcción de alternativas y políticas económicas humanas equitativas y sostenibles que mejoren la vida de las mujeres, particularmente de las más excluidas y empobrecidas, como conjunto de la sociedad.
 - El rol de REMTE en el programa fue brindar el apoyo técnico necesario a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB) para que se consolide como una organización representativa y democrática con capacidades necesarias para defender los intereses de sus afiliadas. REMTE, por su experiencia en el tema laboral y su experiencia en el tema de género fortalecerá a las mujeres trabajadoras fabriles y trabajadoras gastronómicas.
- **Asociación Civil AYNI.** Es una asociación sin fines de lucro, dedicada desde el año 2000 a la generación de oportunidades, a la facilitación del acceso a tecnología, y al fortalecimiento de capacidades, para que los hombres y las mujeres del área rural y periurbana mejoren su calidad de vida.
 - El rol de AYNI en el programa fue impulsar la capacitación en los principios y valores de la economía social solidaria, promovió iniciativas de economía social-solidaria y trabajo decente, a nivel de organizaciones de productores, y además trabajó en el fortalecimiento de alianzas, redes y plataformas para que asociaciones productivas apliquen principios de la economía social y solidaria. AYNI también trabajó con la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia a través del apoyo a la creación de la Escuela Sindical de los trabajadores fabriles.
- **Colectivo Rebeldía.** Rebeldía se define como un colectivo que desde las rebeldías críticas y propositivas recrea feminismos a través de las libertades sexuales, los conocimientos, diálogos y saberes junto a mujeres y organizaciones empoderadas transformando la sociedad, la economía y la política para vivir bien.
 - El rol del Colectivo Rebeldía en el programa fue fortalecer las capacidades de jóvenes de un distrito empobrecido de Santa Cruz (Plan 3000) para que puedan incidir para mejorar el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva y prevenir el embarazo adolescente y el aborto inseguro.
- **Fundación Participación y Sostenibilidad (PASOS).** Tiene como misión aportar en los procesos participativos de elaboración y operativización de propuestas de desarrollo

integrales, sostenibles e inclusivas a nivel local y regional; en el marco de las autonomías territoriales, para responder efectivamente a los problemas de pobreza, desigualdad, cambio climático y ejercicio de derechos de la población vulnerable. PASOS trabaja en el desarrollo de dinámicas económicas que generan empleo, producción e ingresos relevantes, con y para organizaciones sociales rurales.

- El rol de la Fundación PASOS en el programa fue impulsar la capacitación en los principios y valores de la economía social solidaria, promovió iniciativas de economía social-solidaria y trabajo decente, a nivel de organizaciones de productores, y en el fortalecimiento de alianzas, redes y plataformas para que asociaciones productivas apliquen principios de la economía social y solidaria.
- **Fundación Desarrollo para el Sur (FUNDDASUR).** La Misión de FUNDAA.SUR es la de contribuir al desarrollo sostenible social, económico, ambiental y cultural de pueblos indígenas originarios, campesinos y grupos, familias en condiciones de vulnerabilidad, participando en la gestión, ejecución y administración de proyectos estratégicos de desarrollo integral en el ámbito rural y urbano.
 - El rol de FUNDAA SUR en el programa fue fortalecer individual y colectivamente a sindicatos (sindicato de gastronómicos y hoteleros de sucre y organizaciones de productores (asociaciones de productores: hortalizas, lecheros, panaderos, floricultores) para el ejercicio de sus derechos, sociales, económicos.

Contrapartes

- Confederación Nacional de Trabajadores Asalariados del Campo de Bolivia (CNTACB)
- Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB)
- Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB)
- Federación Sindical de Trabajadores Gastrónomos de Bolivia (FSTGB)

Colombia

Contrapartes asociadas

- **Unión Sindical Obrera (USO).** Es el sindicato más antiguo de Colombia y cuenta con más de 18.000 miembros en el sector petrolero. La USO ha creado un instituto de formación y un centro de investigación y estudio, denominado Corporación Aury Sara Marrugo (CASM).
 - En el programa, se presta apoyo para mejorar el programa de capacitación (entre otras cosas para mejorar la capacidad de negociación), fortalecer la incidencia política y llevar a cabo campañas de sensibilización (encaminadas a aumentar la afiliación).
- **Central Unitaria de Trabajadores (CUT).** Es la confederación más importante y más grande de Colombia y cuenta con más de 521.000 miembros.
 - En este programa se busca la colaboración para fortalecer la presencia de las mujeres y los jóvenes en los comités de negociación (y en las estructuras sindicales a diferentes niveles) y en los liderazgos de todas las estructuras de la CUT. En el programa participan tres sectores, a saber, el sector de los servicios públicos, el sector de los minoristas y la agroindustria. CUT también recibe apoyo para aumentar el número de afiliados.
- **Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional (COISO).** Es un colectivo intersindical (más de 20 sindicatos de diferentes sectores) cuyo objetivo es mejorar la salud y la seguridad en el trabajo. El colectivo ofrece formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, y apoya a sus miembros en la reivindicación de sus derechos a tal fin, con el fin de mejorar la salud de los trabajadores.
 - En el marco del programa, COISO trabaja para mejorar la previsión y gestión de riesgos laborales en el lugar de trabajo, y ayuda a los/as trabajadores/as víctimas de un accidente o de una enfermedad laboral a ejercer su derecho a la protección social.
- **Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (FENSUAGRO).** Es una federación nacional con más de 80.000 miembros, las organizaciones miembros son organizaciones compuestas en su mayoría por pequeños agricultores y sindicatos compuestos por

trabajadores asalariados que trabajan en los sectores de la palma y el banano. La organización lucha por conseguir una reforma agraria en beneficio de los pequeños agricultores, la soberanía alimentaria, la protección del medioambiente, el trabajo decente, la paz y la justicia social.

- En el marco del programa, FENSUAGRO fortalece las capacidades de los sindicatos y hace parte de la plataforma intersindical de la agroindustria y alimentación para que puedan negociar mejor con los empresarios e incidir con más fuerza en las autoridades a favor de la formalización del trabajo, el derecho a la seguridad social y la situación económica de los y las trabajadores.
- **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios (SINTRAIMAGRA).** Es el sindicato nacional de la industria alimentaria y se dirige a los y las trabajadores de toda la cadena de valor de los alimentos, incluidos las trabajadoras domésticas. El sindicato apoya a sus miembros para que accedan al sistema de seguridad social, reclamen su derecho a un salario mínimo, reduzcan el número de horas de trabajo (hasta 8 horas diarias) y mejoren sus condiciones de trabajo en general.
 - En el marco del programa, SINTRAIMAGRA fortalece las capacidades de las trabajadoras remuneradas del hogar para que puedan ejercer su derecho a la seguridad social.
- **Asociación de Trabajo Interdisciplinario (ATI).** ATI se reconoce como un actor social y político que busca fortalecer procesos organizativos de mujeres, campesinos, indígenas, afrocolombianos y populares (rurales y/o urbanos) autónomos e integrados en red, para potenciar sus capacidades de transformación en lo económico, político, social, cultural y ambiental, bajo los principios de reconocimiento y respeto a la diversidad étnica, cultural y de género.
 - En el marco del programa. ATI colabora con las redes RENAF, apoyando la implementación de planes de proyecto, desarrollados por los agricultores en el marco del acuerdo de paz, para la creación de mercados alternativos y la incidencia política dirigido al reconocimiento de la posición de los pequeños agricultores, y Comité SALSA, apoyando la creación de mercados locales alternativos y el apoyo a iniciativas de pequeña escala, basadas en los principios de una economía social y solidaria. Además, ATI presta apoyo a los sindicatos USTIAM, SINALTRAINAL y SINTRALTORCE, aportando en la articulación con el movimiento social, fortalecimiento en equidad de género y economía solidaria, con el fin de mejorar la capacidad de negociación, en el área de la incidencia política y buscando a aumentar su representatividad mediante el aumento del número de miembros.
- **Instituto Popular de Capacitación (IPC).** Es una institución de promoción popular que tiene vínculos con diversos sectores de la sociedad y lleva a cabo iniciativas de investigación, capacitación y formación, opinión pública, asesoría, consultoría, acompañamiento y promoción con comunidades (académicas, rurales, urbanas, solidarias y afines), movimientos sociales y políticos, medios de comunicación, como también con el Estado en sus diferentes escalas territoriales. Su objetivo es aportar en el escenario del Postconflicto, la defensa de los territorios, la Construcción de la paz y nueva Institucionalidad en los territorios, haciendo énfasis en procesos de Verdad, Justicia, Reparación y No repetición, y las transformaciones democráticas y culturales, para la defensa del derecho al territorio, el fortalecimiento de las estructuras sociales, culturales e institucionales del Estado, que permitan legitimar y desarrollar los cambios sociales, económicos, culturales y ambientales que requieren las regiones y el país en el tránsito hacia la paz con equidad y garantía de los derechos humanos.
 - En el marco del programa, el IPC presta apoyo a dos redes :
 - ACASA, con intervenciones en materia de apoyo legal y judicial a las víctimas y en la búsqueda de ingresos alternativos, a través de iniciativas en el sector de la economía social y solidaria, con énfasis en los jóvenes excombatientes de las FARC,
 - Asociación Tierra y Paz, participando en las “comisiones de la verdad” establecidas en el marco del acuerdo de paz, y apoyando la generación de ingresos alternativos a través de iniciativas económicas sociales y solidarias.

Contrapartes

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (SINALTRAINAL)
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Azucarera (SINTRACATORCE)
- Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Cervecera, Bebidas, Alimentos, Malteros y Similares (USTIAM)
- Red Nacional de Agricultura Familiar (RENAF)
- Comité Regional por la Soberanía y las Autonomías Alimentarias SALSA Bogota – Cundinamarca (SALSA)
- Asociación Campesina de San José de Apartado (ACASA)
- Asociación Tierra y Paz

Ecuador

- **SURKUNA, Centro de Apoyo y Protección de los Derechos Humanos.** Organización feminista. Trabaja para que las mujeres en toda su diversidad, adolescentes y niñas, puedan ejercer sus derechos sexuales y derechos reproductivos; vivir una vida libre de violencias; acceder a justicia y reparación y decidir con autonomía sobre sus cuerpos y vidas, a partir de acciones legales estratégicas: la incidencia, la educación popular y formación feminista, la investigación y generación de conocimientos.
 - En el marco del programa, SURKUNA aborda temas como violencia intrafamiliar, patrones socioculturales de género machistas, embarazos adolescentes, calidad y acceso deficiente a los servicios de salud sexual y reproductiva, información, anticonceptivos, derechos de mujeres y DDSSRR en la legislación y la política .
- **Movimiento nacional de Mujeres LUNA CRECIENTE.** Fundada en el 2004, nace como respuesta a la necesidad de fortalecer espacios específicos de mujeres, especialmente rurales, y convertirlas en promotoras de derechos sexuales y reproductivos y de derechos de mujeres en sus comunidades.
 - En el marco del programa, LUNA CRECIENTE trabaja en derechos sexuales y reproductivos y derechos de mujeres en sus comunidades, con autoridades locales en acuerdos para mejorar los servicios de salud integral para mujeres, con autoridades a nivel nacional en la promoción y mejora de los derechos de las mujeres.
- **Fundación DONUM.** Trabaja en el campo de la salud desde hace 30 años. Sus actividades son investigación, capacitación, educación, análisis y formulación de políticas.
 - En el marco del programa, DONUM aporta al debate social sobre la normativa y la política en salud y es un catalizador para la incidencia política en conjunto con organizaciones de la sociedad civil que trabajan por el derecho a la salud, un modelo preventivo de salud, la desprivatización de la salud y el financiamiento del seguro social.

Perú

- **Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).** La CGTP es la central sindical más importante en la historia del movimiento sindical en el Perú. El proyecto se ha ejecutado fortaleciendo su departamento de defensa. La CGTP agrupa a varias federaciones como central sindical como la FENTTRAHOP, la FTCCP y la FENTAP que participan del programa.
 - En el marco del programa, se ha apoyado la mejora de los servicios jurídicos en materia de defensa de los derechos laborales y de libertad sindical.
- **Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP).** La FENTTRAHOP es la federación nacional más sólida que agrupa a las trabajadoras y trabajadores del hogar. Se crea en Lima el año 2012 con sindicatos afiliados en Callao, Ica, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Piura, Cajamarca y Tumbes.
 - En el marco del programa, se han apoyado acciones vinculadas a la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo en el hogar y la promulgación de la nueva ley del trabajo del hogar.

- **Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Agua y del Alcantarillado del Perú (FENTAP).** La FENTAP fue fundada en 1,985 y tiene una representación nacional con más de 50 sindicatos vinculados a empresas prestadoras de servicios de saneamiento (EPS).
 - En el marco del programa han priorizado acciones de formación de capacidades en negociaciones colectivas a sus dirigentes. La federación tiene un trabajo importante en el tema del derecho al acceso al agua y a la no privatización de este recurso.}
- **Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).** La FTCCP se crea en el año 1962 y a la fecha es la federación más grande del país también afiliada a la CGTP. Ha desarrollado un trabajo muy dinámico en el tema de formación de capacidades en temas de organización sindical y defensa de los derechos de las y los trabajadores de construcción civil.
 - En el marco del programa, se ha priorizado el fortalecimiento de las direcciones regionales de la FTCCP en materia de gestión, economía y comunicación. La escuela sindical Pedro Huillca viene impartiendo cursos presenciales y virtuales que llegan a casi todas las bases sindicales.
- **Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (PROMSEX).** PROMSEX es una ONG feminista especializada en promover los derechos sexuales y reproductivos de los grupos vulnerables en el Perú. Trabaja en Perú en campañas de sensibilización nacionales y regionales y con proyectos en regiones (Arequipa, Piura y Lima) de apoyo a la atención primaria y el fortalecimiento de capacidades del personal del sector y de líderes y promotores locales.
 - En el marco del programa, han desplegado su trabajo de incidencia en la defensa del enfoque de género en el currículo escolar en el Perú.

8.3 VISITAS A CONTRAPARTES

Tabla 1 Contrapartes visitadas y no visitadas en la Región Andina

	Bolivia	Colombia	Perú
<i>Contrapartes visitadas</i>	CNTACB FENATRAHOB CGTFB FSTGB	USO / CASM ATI (RENAF, Comité SALSA, SINALTRAINAL, SINTRACATORCE,) COISO	FENTTRAHOP PROMSEX FTCCP
<i>Contrapartes no visitadas</i>	Colectivo Rebeldía ALAMES Bolivia	CUT IPC FENSUAGRO SINTRAIMAGRA	CGTP FENTAP

Tabla 2 Cronograma de las visitas

	14/02	15/02	16/02	17/02-18/02	21/02-22/02
Bolivia	Taller de inicio (Santa Cruz)	CIPCA (Santa Cruz)	FSTACB (Santa Cruz)	CGTFB - Escuela sindical AYNI - ASPLAT (La Paz)	REMTE FSTGB (Mujeres) Viceministerio de Trabajo y Previsión Social Universidad Nacional Siglo XX

					FENATRAH OB CGTFB (Mujeres)
Colombia	14/03	15/03-16/03	17/03-18/03	22/03-23/03	30/03
	Taller de inicio (Bogotá)	USO / CASM (Bogotá)	ATI, RENAF y Comité SALSA (Bogotá)	COISO (Medellín)	Taller de retroalimentación (Zoom)
Perú	28/2	03/3- 7/3	07/3-9/3	18/3-21/3	8/4
	Taller de inicio (Zoom)	FENTTRAH OP	PROMSEX	FTCCP	Taller de Retroalimentación (Zoom)

8.4 LISTA DE PERSONAS CONSULTADAS

Bolivia

Actor	Organización	Posición	Modalidad
Limbert Fernández	Escuela sindical	Presidente	Entrevista
Jorge Luis Ríos Cabrera	CIPCA	Técnico Programa TD	Entrevista
José Marcelo Arandía Alarcón	CIPCA	Director	Entrevista
	Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña		Grupo Focal
Miltón Rengel	Ministerio de Trabajo, Montero	Oficial	Entrevista
Eddy Copagira	CGTFB - Escuela Sindical	Dirigente	Grupo focal
Vicente Tapia	CGTFB - Escuela Sindical		Grupo focal
Evelyn Santander	CGTFB - Escuela Sindical	Cartera de Vinculación Sindical de la Confederación, Graduado de la Escuela	Grupo focal
Sonia Suyo	CGTFB - Escuela Sindical	Secretaría Sindical de la Mujer de la Confederación	Grupo focal
Gonzalo Choque	CGTFB - Escuela Sindical	Área administrativa de la Escuela, Asistente del Archivo Histórico de la Confederación	Grupo focal
Lucero Yujra	AYNI		Grupo focal
Deisy Espinosa	Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia - Escuela Sindical	Pasante en diseño gráfico	Grupo focal
Javier Gastelu	AYNI	Asistente pedagógico y administrativo	Grupo focal
	ASPLAT		Grupo focal
Graciela López	REMTE	Directora	Entrevista
Lucía Sauma	REMTE	Periodista	Entrevista grupal
Marcela Marioca	REMTE	Abogada	Entrevista grupal
Sofía Foronda	FTSGB	Defensora y Empoderamiento de la Mujer	Entrevista grupal
Jacqueline Machicado	FTSGB	Secretaria de Relaciones	Entrevista grupal

Víctor Quiste	Ministerio de de Trabajo y Previsión Social	Viceministro de Trabajo y Previsión Social	Entrevista grupal
Ricardo Corrales	CGTFB	Dirigente	Entrevista grupal
Edwin Choque	CGTFB	Dirigente	Entrevista grupal
René Casas	CGTFB	Dirigente	Entrevista grupal
Ing. Mollinedo		Universidad Nacional Siglo XX	Entrevista
Leyda Alonzo Rojas	FENTRAHOB	Ex dirigente	Entrevista
Sandra de La Cruz	FOS		Entrevista
Felix De Witte	FOS		Entrevista
Evelin Santander	CGTFB	Sindicato VITA La Paz - Cartera Secretaría Sindical de la Mujer de la Confederación	Entrevista grupal
Riana Gonzales	CGTFB	Ex dirigente Castañeras – Riberalta	Entrevista grupal
Arminda Osorio	CGTFB	Sindicato textil Potosí	Entrevista grupal
Julieta Mamani	CGTFB	Federación de Cochabamba - Secretaría de Conflictos	Entrevista grupal
	FENATRAHOB	Trabajadoras del Asalariadas del Hogar afiliadas a la FENATRAHOB	Grupo focal
Dr. Albarracín	Ministerio de Trabajo y Previsión Social		Entrevista
Dra. Patricia López	REMTE	Abogada asesora	Entrevista

Colombia

Actor	Organización	Posición	Modalidad
Edgar Rueda	FENSUAGRO	Coordinador técnico del proyecto del intersindical de la agroindustria y de la alimentación con FOS (2017-2021)	Taller de inicio
Eberto Díaz	FENSUAGRO	Integrante de la Junta Nacional de FENSUAGRO, Secretario Nacional de la Agroindustria	Taller de inicio
Jaime Díaz	SINTRAIMAGRA	Coordinador técnico/integrante junta nacional	Taller de inicio
María del Rosario Bastos López	SINTRAIMAGRA	Líder sector trabajadoras remuneradas del hogar	Taller de inicio
Jesús Díaz	COISO	Coordinador general/representante legal	Taller de inicio
Everiel Loaiza	COISO	Coordinador técnico	Taller de inicio
Cristóbal Silva González	USO/CASM	Director de la Corporación Aury Sara Marrugo, Director proyecto	Taller de inicio
Fabián Peña	CUT	Coordinador del proyecto	Taller de inicio
Juliana Millán	ATI	Dirección Política y Coordinación del Programa TD	Taller de inicio
Yubisa Arredondo	ATI	Dirección Ejecutiva	Taller de inicio
María Jennifer Novoa	ATI	Relatoría taller	Taller de inicio
Juan Carlos Galvis	ATI - SINALTRAINAL	Fiscal Junta nacional	Taller de inicio
Fernando Lasso	ATU - SINTRACATORCE	Presidente Junta Nacional	Taller de inicio
Alexander Fernández	ATI - RENAF	Enlace incidencia	Taller de inicio
Carlos Pedraza	ATI - Comité SALSA	Secretario General	Taller de inicio
Luz Nelly Osorno	IPC	Presidenta	Taller de inicio
Sebastián Cadavid	IPC	Coordinador componente ESS	Taller de inicio

Ruber Mario García	IPC-ACASA	Presidente ACASA	Taller de inicio
Ayineh Pérez	IPC - Tierra y Paz	Presidenta Tierra y Paz	Taller de inicio
Gladys Gamba	CUT	Equipo Proyecto Juventud ISFI	Taller de inicio
Maïté Verheylewegen	SOLSOC	Chargée de Partenariat Bolivie et Colombie	Entrevista
Jo Vervecken	FOS	Oficial de programa para Colombia y representante Ecuador (hasta 31/12/2021)	Entrevista
Yolanda Lamas	IFSI / ISVI		Entrevista
Gladys Cifuentes		Gestora de proyectos 2017-2019	Entrevista
Cristóbal Silva González	USO/CASM	Director CASM, Director proyecto	Entrevista
Mauricio Álvarez	USO/CASM	Coordinador de Educación	Entrevista
Laura Forero	USO/CASM	Coordinadora de Comunicación	Entrevista
Francisco Castillo	USO/CASM	Vocal de la Junta Directiva	Entrevista
Héctor Vaca	USO/CASM	Afiliado	Entrevista
John Alexander Rodríguez Quintero	USO	Secretario Comunicaciones de la Junta Nacional	Entrevista
José Álvaro Martínez Ruiz	USO	Presidente de la Junta Nacional	Entrevista
César Carrillo	USO	Presidente de la Asociación de Pensionados Petroleros	Entrevista
July Gonzalez Villadiego	CUT/CASM	Ex Directora de la subdirectiva Bogotá / Coordinación Equipo Género de la CASM	Entrevista grupal
Esperanza Lozano	CUT		Entrevista grupal
Nora Ulla Gutiérrez	CUT		Entrevista grupal
Martha Lucía Orozco	USO	Presidenta USO Bucaramanga	Taller Mujeres USO
María Antonia Moyano	USO	Secretaria General USO META	Taller Mujeres USO
Nidia Viviana Ricaurte	USO	Fiscal USO Sabana	Taller Mujeres USO
Dibeth Quintana	USO	Afiliada USO	Taller Mujeres USO
Harry De la Rosa	USO	DDHH Subdirectiva Cartagena	Entrevista grupal (Diplomado de Formación de Formadores)
Osmín Lozada	USO	Dirigente sindical USO Barrancabermeja	Entrevista grupal (Diplomado de Formación de Formadores)
Juliana Millán	ATI	Dirección Política y Coordinación del Programa TD	Entrevista
Yubisa Arredondo	ATI	Dirección Ejecutiva	Entrevista
Alexander Fernández	RENAF	Enlace incidencia	Taller (Redes)
Álvaro Acevedo	RENAF	Universidad Nacional de Colombia	Taller (Redes)
Luz Amparo Vásquez	RENAF	Plataforma Colombiana de Mujer Rural	Taller (Redes)
Mary Isabel Alvira	Comité SALSA	RECOVECO	Taller (Redes)
Carlos Pedraza	Comité SALSA	Secretario General	Taller (Redes)
Fernando Lasso	SINTRACATORCE	Presidente Junta Nacional	Taller (Sindicatos)
Jhon Obregón	USTIAM	Presidente Junta Nacional	Taller (Sindicatos)
Laura Severiche	SINALTRAINAL	Área de la Mujer SINALTRAINAL	Taller (Sindicatos)
Esteban Arteaga Gómez	SINALTRAINAL	Coordinador Región Nororiente	Taller (Sindicatos)

Marcos Rodríguez Fazzone	FAO Colombia	Economista Senior-Agricultura Familiar y Mercados Inclusivos	Entrevista
Jesús Díaz	COISO	Coordinador General / Representante Legal	Entrevista grupal
Everiel Loaiza	COISO	Coordinador Programa TD	Entrevista grupal
Ramón Arroyo	COISO	Administración	Entrevista grupal
Antonio Ibarra	COPROGE	Docente	Entrevista grupal
Edgar White	COPROGE	Docente	Entrevista grupal
Diego Sepúlveda	Politécnico	Docente/Investigador	Entrevista
Mario Mesa Gómez	CIDOA / SINALTRACORPOICA	Coordinador	Entrevista
Egidio Valderrama Trujillo	Ministerio de Trabajo Guarne	Inspector	Entrevista
Luis Guillermo Rodríguez	Escuela NEPO		Entrevista
Natalia Luján Sierra	CORPAUL	Jefa de Servicios Jurídicos / Presidenta Copasst	Entrevista
Ramón Arroyo	COISO		Taller (COISO)
Jesús Díaz	COISO		Taller (COISO)
Heliberto Sossa	COISO - SINUVICOL		Taller (COISO)
Juan Córdoba	COISO - Sinratextil		Taller (COISO)
Gerardo Guapacha	COISO - Sinaltrainal		Taller (COISO)
Luis Arenilla	COISO - SINTRACORPAUL		Taller (COISO)
Everiel Loaiza	COISO - SINTRACORPAUL		Taller (COISO)
María Elena Jaramillo	COISO		Taller (COISO)
Jaime Caicedo	COISO - Sinratextil		Taller (COISO)
Astrid Guisao	COISO		Taller (COISO)
Luis Camargo	COISO - SINUVICOL		Taller (Sindicatos)
Sandra Restrepo	COISO-UNEB		Taller (Sindicatos)
Katerin Montoya	COISO		Taller (Sindicatos)
Ramón Arroyo	COISO		Taller (Sindicatos)
Jesús Díaz	COISO		Taller (Sindicatos)
Heliberto Sossa	COISO - SINUVICOL		Taller (Sindicatos)
Juan Córdoba	COISO - Sinratextil		Taller (Sindicatos)
Gerardo Guapacha	COISO - Sinaltrainal		Taller (Sindicatos)
Luis Arenilla	COISO - SINTRACORPAUL		Taller (Sindicatos)
Everiel Loaiza	COISO - SINTRACORPAUL		Taller (Sindicatos)
María Elena Jaramillo	COISO		Taller (Sindicatos)
Jaime Caicedo	COISO - Sinratextil		Taller (Sindicatos)

Ecuador

Actor	Organización	Posición	Modalidad
Verónica Vera	SURKUNA	Directora de proyectos	Entrevista
Mayra Tirira	SURKUNA	Abogada	Grupo focal
Daniela Moreno	SURKUNA	Comunicadora	Grupo focal
Jorge Santacruz	MEMORIA		Grupo focal
Stephanie Altamirano	MEMORIA		Grupo focal
Tamia Maldonado	Las Comadres		Grupo focal
Monserrate Navas	Las Comadres / Aborto Libre		Grupo focal
Erandi Villavicencio	Red Latinoamericana Feminista		Grupo focal
Doña LaMaracx	Vivas nos Queremos		Grupo focal
Juan Cuvi	DONUM	Director	Entrevista
Paulina Muñoz	Ecuador Decide		Entrevista
Paz Guarderas	Universidad Politécnica Salesiana	Docente	Entrevista

María de Lourdes Larrea		Consultora	Entrevista
Xavier Maldonado	ALAMES	Director	Entrevista
Clara Merino	Luna Creciente	Directora	Entrevista
Juan de la Roche	Luna Creciente	Director Administrativo Financiero	Entrevista
Diocelinda Iza	OMICSE	Dirigente	Grupo focal (Zoom)
Janeth Cajia	OMICSE / Cotopaxi		Grupo focal (Zoom)
Marlene Vaca.	OMICSE / Cotopaxi		Grupo focal (Zoom)
Elvia Ulcuango Morona Santiago	Organización del pueblo Shuar Arutam / Cantón Twintza		Grupo focal (Zoom)
Ana Lucia Damicela	Mujeres en Acción / Loja		Grupo focal (Zoom)
Astrid Encalada	Mujeres en Acción / Loja		Grupo focal (Zoom)
Amadita Cortez	MOMUNE / Cantón San Lorenzo		Grupo focal (Zoom)
Cintya Jiménez	MOMUNE / Cantón San Lorenzo		Grupo focal (Zoom)
Marcia Isabel Cabezas	SUMAY KAWSAY / Toacazo		Grupo focal (Zoom)
Mayarli Carreño	Cuyabeno		Grupo focal (Zoom)

Perú

Actor	Organización	Posición	Modalidad
Yolanda Lamas	IFSI / ISVI	Representante para Perú	Entrevista
Felix de Witte	FOS	Representante en Perú	Entrevista
Susana Chávez	PROMSEX	Directora	Entrevista
Martha Desmasson	PROMSEX	Coordinadora Proyecto TD	Entrevista
Mercedes Neves y Zoraida Sonco Milagros Mendoza Sonia Cuadros Jackeline Morán Rosa Díaz	FORDES (Arequipa) Centro Ideas (Piura) Establecimientos de Salud (Arequipa, Piura, Villa El Salvador, Vermell)	coordinadoras y promotoras	Grupo focal
Rossina Guerrero	PROMSEX	Directora de Programas	Taller (Defensa del enfoque de género en el currículo escolar)
Jorge Apolaya	PROMSEX		Taller (Defensa del enfoque de género en el currículo escolar)
Martha Desmaison	PROMSEX	Assora de Dirección de Programas	Taller (Defensa del enfoque de género en el currículo escolar)
Bruno Doig	Estudio Bullard		Entrevista
Marilú Martens	CARE Perú	Ex Ministra de la Mujer	Entrevista
Federico Arnillas	Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza	Secretario General	Entrevista
Cynthia Valle	FENTTRAHOP	Coordinadora Proyecto TD	Entrevista
Leddi Mozombite	FENTTRAHOP	Secretaría General	Entrevista grupal
Cecilia Cabrera	FENTTRAHOP	Secretaría de Organización	Entrevista grupal
Nelly Salinas	FENTTRAHOP	Secretaría de Defensa	Entrevista grupal
María Jiménez	FENTTRAHOP	Sindicato de Piura	Grupo focal
Anita Magdalena Rondón	FENTTRAHOP	Sindicato de Tumbes	Grupo focal
María Juarez	FENTTRAHOP	Sindicato de Piura	Grupo focal
Angélica Muñoz	FENTTRAHOP	Sindicato de Ica	Grupo focal
Martha Rosario	FENTTRAHOP	Sindicato	Grupo focal
Marleny Puya Fernando	FENTTRAHOP	Sindicato San Martín	Taller
Indira Huilca	Congreso de la Nación	Parlamentaria	Entrevista
Yuri Marcelo	Defensoría del Pueblo	Adjunta de la Mujer	Entrevista
Rocío Campana	PLADES	Miembro del Comité Directivo	Entrevista

Hernán Chiroque	FTCCP	Coordinador Proyecto TD	Entrevista
Ignacio Olaya	FTCCP	Administrador Proyecto TD	Entrevista
Geremías Escalante	FTCCP	Dirigente Nacional	Entrevista
Felix Rosales	FTCCP	Dirigente Nacional	Entrevista
	FTCCP	Sindicatos	Grupo focal
Paca Villanueva	Consultora FTCCP	Consultora en Certificación de Competencias	Entrevista
Liset Chudán	SUNAFIL	Funcionaria	Entrevista

8.5 DOCUMENTOS CONSULTADOS

Generales

- FOS. Nota sobre la estrategia de acompañamiento - Desarrollo de capacidades.
- Phlix, G. & Huib, H. Evaluación externa de la política de influencia del FOS. Informe final. 21 de abril de 2016.
- Phlix, G. & Herrera, A.C. Evaluación a medio término del programa común FOS-Solsoc-IFSI/IVSI. 15 de diciembre de 2019.
- Phlix, G. & Huib, H. Evaluación del Programa de la DGD 2017-2021 - Trabajo Decente Informe de Inicio. 24 de enero de 2022.

Bolivia

- Reportes de seguimiento de FOS y Solsoc.
- Plataforma Achocalla (2012). SPG Sistema Participativo de Garantías. Achocalla, La Paz, Bolivia.
- Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social a Corto Plazo ASUSS (2018). Resolución Administrativa ASUSS No. 065 – 2018. Estado Plurinacional de Bolivia.
- Honorable Congreso Nacional de Bolivia (1942). Ley General del Trabajo. República de Bolivia.
- Honorable Congreso Nacional de Bolivia (2003). Ley No. 2450, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. República de Bolivia.
- Estado Plurinacional de Bolivia (2021). Decreto Supremo No. 4589. Estado Plurinacional de Bolivia.
- Organización Internacional de Trabajo OIT (2019). Convenio 190 la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Suiza.

Colombia

- SDZ 19 Colombia.
- FOS. Informe: Reunión Taller Evaluación COISO 2017-2021.
- FOS. Informe: Reunión Taller Evaluación FENSUAGRO e Intersindical Agroindustria 2017-2021.
- FOS. Informe: Reunión Taller Evaluación SINTRAIMAGRA 2017-2021.
- COISO. Informes de monitoreo. 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.
- FENSUAGRO. Informes de monitoreo. 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.
- SINTRAIMAGRA. Informes de monitoreo. 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.
- CUT. Informes anuales.
- USO. Informes anuales.
- USO. Taller de Monitoreo 2017 - Planificación 2018. PPT.
- IFSI / ISVI. Lecciones Aprendidas Colombia 2017 y 2018.
- IFSI. informe Misión Colombia. Febrero 2019.
- SOLSOC e IFSI. Contexto Colombia 2018.
- Diarios de seguimiento. ATI e IPC.
- SOLSOC, ATI, IPC. Seminario de Seguimiento y Evaluación PGM Colombia 2020. Programa: promoción del trabajo decente para un desarrollo sostenible, justo, solidario e inclusivo: La creación de puestos de trabajo, garantizar los derechos en el trabajo, extenderla protección social y la promoción del dialogo social. Medellín, 27 al 29 de febrero.
- ATI. Programa Trabajo Decente en Colombia. Evaluación del trabajo alcanzado y retos a futuro. PPT.
- ML Colombia ATI – IPC año 5.

Ecuador

- Documentos base del programa Trabajo Decente en Ecuador.
- Informes de monitoreo trimestrales de SURKUNA, DONUM y Luna Creciente, Pérido 2017 a 2021.
- Aportes para el desarrollo de una recomendación en materia de derechos de las mujeres indígenas, por parte del Comité de la CEDAW. SURKUNA, 2022.
- Informe Acceso al aborto en Ecuador 2021. SURKUNA, 2022.
- 16 niñas, adolescentes y mujeres accedieron a un aborto legal por violación en el sistema de salud pública, entre abril y noviembre 2021 SURKUNA.
- Reporte: sobrevivientes han accedido a la interrupción voluntaria del embarazo por violación. SURKUNA, 2021.
- Proyecto ley derecho interrupción voluntaria embarazo caso violación Ecuador. SURKUNA, 2021.
- Propuesta del Movimiento de Mujeres y Feministas Ley Aborto Por Violación. SURKUNA, 2021.
- Comunicado Todo lo que tienes que saber sobre el fallo #AbortoPorViolación. SURKUNA, 2021.
- Comunicado Una Ley Justa Es Reparadora. SURKUNA, 2021.
- Comunicado Justicia para Abigail. SURKUNA, 2021.
- Amicus Curiae: el pluralismo jurídico y los enfoques feministas. SURKUNA, 2020.
- Conociéndonos para cuidarnos. SURKUNA, 2020.
- Demanda de inconstitucionalidad de la disposición que resulta de la frase “en una mujer que padezca de discapacidad mental” #AbortoPorViolación. SURKUNA, 2020.
- Noboa Cruz, H. (2019). Mortalidad materna en el Ecuador: una mirada crítica. DONUM-FOS. Quito.
- Granizo Riquetti, M. P. (2019). El campo minado de la salud. Megaminería a cielo abierto en la Amazonía sur del Ecuador y sus impactos sobre la salud. DONUM. Quito.
- Noboa Cruz, H. (2020). Mortalidad infantil en el Ecuador. Tragedia sin resolver. DONUM. Quito.
- De Veintimilla Donoso, A. M. (2021) Racismo y servicios de salud la medicina indígena como clave para una salud colectiva. Un caso de estudio en Chimborazo. DONUM. Quito.
- Naranjo Márquez, A. (2021). Acuerdos Comerciales Tóxicos: Situación de los plaguicidas altamente peligrosos en el marco del acuerdo comercial multipartes con la Unión Europea. Plataforma por el Derecho a la Salud. DONUM, Quito.
- Cajas-Guijarro, J. (2021) COVID-19: la tragedia de los pobres. Entre crisis, sindemia y otros males. Plataforma por el Derecho a la Salud/Fundación Donum/FOS. Quito.
- Sánchez Gallegos P. & Zamora Acosta, G. Guayaquil: la ficción de un éxito. El impacto de la pandemia Covid 19.
- Aguirre. M. (2020). La Pandemia se ensañó con los pueblos indígenas. DONUM. Quito.
- Guarderas, P. & Cuvi, J. (comp) (2018) ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Donum-FOS. Quito.
- Larrea, M., Guarderas, P., Cuvi, J., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., Gutiérrez, M. y Yépez, J. (2020). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Quito, Ecuador: Abya-Yala. Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual, 2da edición.
- Cajas-Guijarro, J. Los capos del comercio. Concentración, poder y acuerdos comerciales en el Ecuador: un preludio. Plataforma por el Derecho a la Salud/Fundación Donum/ FOS, Quito, 2018.
- Izurieta. H. La seguridad social que los ecuatorianos nos merecemos. El Frente Unitario de Trabajadores y el Frente Popular en Defensa de los Derechos. Fundación DONUM-FOS. Quito.
- De Veintimilla Donoso, A. M. (2020). MIKUNA. Mujeres kichwas, soberanía alimentaria y políticas sociales. DONUM-FOS. Quito.
- Gordon, A. & Alarcón, A. Así vivimos: Nuestro Derecho a una Salud Integral. Historias. Luna Creciente. Comunicación El piojo con sueño. FOS. Quito. 2015.

- “Tejiendo Redes, Urdiendo Poderes”. Video. Luna Creciente. Comunicación El piojo con sueño. FOS. Quito. s/f.
- “Nosotras: personajes y luchas “. Video. DINAMO. Luna Creciente. Comunicación El piojo con sueño. FOS. Quito. s/f.
- Iza, D.; Caguasqui, L.; Merino, C. Con ojos de Mujer. Historia de la Organización de Mujeres Indígenas de Cotopaxi Sembrando Esperanza- OMICSE-. Luna Creciente. Quito Ecuador. 2019.

Perú

- Documentos en Drive de Evaluación Final del programa Trabajo Decente: Ficha Perú /Teoría de Cambio, Reportes de Monitoreo, Resúmenes de Partners.
- PROMSEX. Sistematización Del Ataque Al Currículo Nacional De Educación Básica. Seguimiento a la Campaña Con Mis Hijos No Te Metas en el Perú (2016 - 2017).
- Guerreo, R. Ideología de Género. PPT. PROMSEX.
- PROMSEX. Construyendo Igualdad en la Diversidad. Memoria Institucional 2018.
- Currículo Nacional de la Educación Básica. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU, 2 de junio de 2016 .
- Los 6 mitos del currículo nacional. MINEDU.
- OIT. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
- 27° Congreso Nacional Ordinario de la FTCCP.
- Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, 2020.

8.6 PRESENTACIONES UTILIZADAS EN LOS TALLERES DE RETROALIMENTACIÓN

Se adjuntan las presentaciones realizadas para los casos de Bolivia, Colombia y Perú.