

MODELO DE FORMACIÓN PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO





MODELO DE FORMACIÓN PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO



1ra Edición: CARE Ecuador

Alexandra Moncada,
Directora de CARE Ecuador

Mónica Tobar,
Gerente de Calidad Programática y
Movilización de Recursos de CARE
Ecuador

Julieta Hernández,
Programa Igual Valor, Iguales
Derechos- CARE América Latina y
el Caribe

Marina Ogier, CARE Francia

Proyecto:

Proyecto Mujeres, Dignidad y
Trabajo implementado por CARE
Ecuador, UNTHA, Escuela Nacional
Sindical, THEMIS, FENATRAD,
cofinanciado por la Agencia
Francesa de Desarrollo.

Investigadora fase final:

Ibeth Orellana- Fundación SHUNGO

Investigadora fase inicial:

Cisne Ojeda

Edición y corrección de estilo, diseño, diagramación:

Publiasesores Cía. Ltda.
2 555 140

Impreso en Quito-Ecuador.

Colaboración:

Lideresas de la Unión Trabajadoras
Remuneradas del Hogar y Afines
UNTHA provincias Esmeraldas,
Guayas, Cañar, El Oro, Pichincha,
Carchi e Imbabura.

Coordinación técnica Ecuador:

Johanna Aguirre Sánchez
Paola Mera

Coordinación técnica regional:

Nubia Zambrano Mendoza
Alejandra Gavilanes

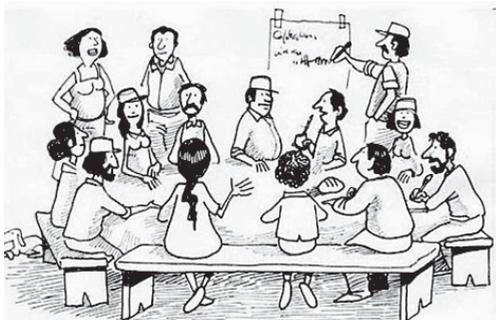
Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE Ecuador y CARE LAC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).



Desde el año 2019 se implementa el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT) en asocio entre Bien Humano-Colombia, Themis-Brasil y CARE-Ecuador y con las organizaciones sindicales de Colombia (UTRASD), Brasil (FENATRAD) y Ecuador (UNTHA), cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE Francia y CARE LAC, liderado desde CARE LAC (Programa Igual Valor, Iguales Derechos IGS).

Uno de los pilares del proyecto fue implementar la **Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado**, iniciativa que ha buscado que las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (en adelante TRH) fortalezcan sus conocimientos y habilidades en torno a los derechos laborales y humanos y sus competencias en técnicas y gestión administrativo-financiera. La Escuela de Formación promueve que las TRH potencien sus fortalezas y accedan a oportunidades para profesionalizar sus servicios de cuidado y renegociar condiciones laborales más justas e igualitarias, además de fortalecer su autonomía y empoderamiento.

Con los insumos generados a partir de la sistematización de la experiencia se presenta el Modelo de Formación sustentado en la implementación de la Escuela de Formación de Habilidades para la Vida y el Cuidado, para que pueda ser replicable y/o escalable en otros contextos, y para apalancar el alcance de indicadores cualitativos y cuantitativos de impacto social del Programa Igual Valor, Iguales Derechos. El Modelo de Formación (MdF) cuenta con los lineamientos, estrategias y consideraciones claves para optimizar su réplica.



“Somos ahora empresarias, lideresas” (Anita, Quito, 2021). Los conocimientos adquiridos sobre primeros auxilios, técnicas de cocina y cuidados de personas adultas mayores son elementos que les han permitido fortalecer y ampliar sus habilidades para el trabajo.



¿POR QUÉ UN MODELO DE FORMACIÓN PARA TRH?

Para las TRH, como para muchas personas que se han encontrado en condiciones de discriminación y desigualdad sistemática, los procesos de conocimiento y reconocimiento de sus derechos son además espacios para la sanación, resiliencia, resignificación de su rol y revalorización de su identidad. Las TRH generalmente han formado parte de otros procesos de empoderamiento y organización, por ejemplo, de mujeres contra la violencia de género. Este MdF suma a caminos de vida para superar desigualdades estructurales a partir de la formación, la autonomía y la sororidad. El MdF impulsa y fortalece espacios donde las TRH reconocen que su proyecto de vida incluye aspectos más allá de la ocupación que realizan dentro y fuera de casa, es decir, donde se reconocen como actoras políticas que impulsan transformaciones en la casa, el sindicato, el gobierno y la región.



El conocimiento nos ha abierto puertas y nos ha hecho tomar consciencia de que no estamos solas, de que estamos acompañadas con un grupo de mujeres empoderadas.

Paquita, Quito, 2021



SÍNTESIS DEL MODELO DE FORMACIÓN

AGENCIA

LINEAMIENTOS BASE:
Garantiza un marco conceptual que **prioriza** la agencia individual, **el** fortalecimiento y la incidencia.

RELACIONES

CONSIDERACIONES PRELIMINARES:
Consolida las alianzas y genera un punto de partida sólido.

ESTRUCTURA

CONSIDERACIONES ESTRATÉGICAS:
Incidencia en políticas públicas, permiten optimizar recursos, plantear acciones para la adaptación y resiliencia y potenciar la participación.



PASOS:

1. Diagnóstico (Realizar evaluaciones de CAP previas y finales).
2. Perfil de entrada y salida.
3. Definir un plan curricular y metodológico.
4. Validar temáticas con TRH para la elaboración de perfiles por país.
5. Convenio y alianzas con universidades (identificar instituciones de educación superior o formación técnica).
6. Elaboración de módulos y herramientas de evaluación.
7. Réplica de conocimiento a nivel organizativo, comunitario y familiar.



RESULTADOS



LINEAMIENTOS BASE

- El MdF debe implementar los enfoques de:
 - o Género
 - o Interseccionalidad
 - o Trabajo digno y decente
 - o Economía del cuidado
 - o Educación popular feminista

El objetivo de incorporar estos enfoques es garantizar un abordaje a partir del reconocimiento a la diversidad que comprende a las organizaciones y empresas de TRH.

- El MdF debe brindar herramientas para:
 - o Agencia individual
 - o Fortalecimiento colectivo
 - o Incidencia



Hemos podido hablar con autoridades, presidentes, ministros, por el tiempo que nos hemos dado para participar, aprender y perder la vergüenza.

Maricruz, Quito, 2021.



CONSIDERACIONES PRELIMINARES

- Equipos de organizaciones o instituciones aliadas deben **recibir formación en economía del cuidado, género, derechos sindicales, lenguaje inclusivo y firmar una carta de compromiso respecto a la construcción de espacios libres de violencia y discriminación hacia las TRH.**
- Todo el proceso o estrategia comunicacional debe incorporar un **lenguaje inclusivo**, con **particular atención a las personas disidentes sexo-genéricas**. Existe un porcentaje importante de personas trans que realizan trabajo remunerado del hogar y que las condiciones de invisibilidad las colocan en mayores riesgos de explotación. **La visibilización en el lenguaje es un paso fundamental para romper con el continuo de discriminación y violencia.**

PASOS

1. Diagnóstico (Realizar evaluaciones de CAP previas y finales).
2. Perfil de entrada y salida.
3. Definir un plan curricular y metodológico.
4. Validar temáticas con TRH para la elaboración de perfiles por país.
5. Convenio y alianzas con universidades (identificar instituciones de educación superior o formación técnica).
6. Elaboración de módulos y herramientas de evaluación.
7. Réplica de conocimiento a nivel organizativo, comunitario y familiar.

CONSIDERACIONES ESTRATÉGICAS

1. Plantear modelos híbridos: presenciales y virtuales. Por lo tanto, quienes implementan el módulo de formación deben contar con plataformas virtuales de acceso gratuito.
2. Colocar el rol de las lideresas como impulsadoras de los procesos de formación para crear una dinámica de cascada.
3. Incorporar herramientas de la educación popular feminista para que el aprendizaje se realice a partir de la experiencia.
4. Crear grupos de apoyo por medio del uso de nuevas tecnologías, como por ejemplo Whatsapp.



BUENAS PRÁCTICAS

1. Organizar tutorías **realizadas por las TRH.**
2. Considerar un proceso preliminar para brindar formación en temas de matemáticas e informática.
3. Facilitar herramientas tecnológicas.
4. Considerar la posibilidad de que los módulos se adapten tanto a modalidad virtual como presencial.
5. Considerar que los materiales y módulos sean accesibles en condiciones en las que no siempre se disponga de acceso a internet.
6. Garantizar conectividad de las participantes.
7. Desarrollar habilidades para manejo de redes virtuales.
8. Réplica de saberes.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE LAC y CARE USA. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE LAC y de Bien Humano, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

