

CONSULTORÍA INDIVIDUAL TÉRMINOS DE REFERENCIA

1. INFORMACIÓN GENERAL

Proyecto No.	00110637 – Sello de Género
Nombre Proyecto	Fase piloto de la implementación del Programa Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas en Ecuador
Título contratación	Consultoría para brindar apoyo técnico al diseño e implementación en Ecuador del Programa Sello de Género en Empresas Públicas y Privadas
Tipo de contrato	Contrato Individual (IC)
Duración	4 meses

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO Y JUSTIFICATIVO:

En las últimas décadas, Ecuador ha alcanzado importantes avances en relación con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los Convenios No. 100 sobre Igualdad de Remuneración y No. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

El país ha obtenido además un progreso significativo en el desarrollo de leyes nacionales para promover la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres. Se destaca la reciente aprobación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su Reglamento, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, y la discusión para la propuesta de un nuevo Código del Trabajo que transversaliza el enfoque de género. Además, Ecuador se ha comprometido con principios sobre derechos del trabajo consignados en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.

Este marco legal y de política pública ha permitido alcanzar una mayor igualdad de género en ámbitos como la educación, particularmente la del bachillerato y la superior, el acceso a los servicios de salud, la participación en esferas de decisión legislativa, el incremento en el acceso a servicios y a la seguridad social, y la visibilización del trabajo no remunerado del cuidado a través de la generación de estadísticas.

En el ámbito laboral, hoy existen en Ecuador más mujeres que antes en puestos de dirección (particularmente en el sector público), se ha incrementado su participación en el mercado, y en los niveles de trabajo técnico y científico las mujeres están más calificadas para el trabajo. De la misma forma, también hay más mujeres empresarias que hace 20 años y menos mujeres sin ingresos.

Sin embargo, aún persisten importantes brechas provenientes de desventajas estructurales que es necesario reducir.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), mientras que el 31% de las mujeres de la población económicamente activa (PEA) son empleadas u obreras privadas, el 34% de la población masculina trabaja en esta categoría. Igualmente, un 30% de mujeres son trabajadoras por cuenta propia (lo cual implica una menor estabilidad) frente a un 27,5% de hombres. Así mismo, el Estado emplea a un 13% de mujeres de la PEA y a un 18% de hombres.

En materia de empleo, de acuerdo con la última Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) del año 2018, la tasa de empleo global de los hombres es de 96,5% mientras que la de las mujeres de 94,2%.

Así mismo, el empleo pleno o adecuado de las mujeres es menor al de los hombres en 14,6%. Este indicador es un reflejo de la sobrerrepresentación de las mujeres en los trabajos informales, no remunerados, con menor estabilidad y en las labores de cuidados.

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres ecuatorianas dedican alrededor de 37 horas por semana al trabajo no remunerado de cuidados mientras que los hombres alrededor de 10 horas. Resulta, por tanto, urgente reducir la carga de las tareas de cuidado y actividades domésticas no remuneradas que asumen prevalentemente las mujeres, y redistribuirlas entre hombres y mujeres, como así también contar con políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado y brinden servicios.

Es importante igualmente reducir la discriminación por razón de género que asocia a las mujeres con profesiones históricamente caracterizadas como femeninas o con una menor adjudicación de valor agregado, y a los hombres con trabajos más vinculados a la tecnología y a las ingenierías. De acuerdo con los datos del INEC publicados en el "Atlas de Género de 2018¹", las principales ramas de actividad a las que se dedica la PEA masculina son el comercio al por mayor y menor, la reparación de automotores, la industria manufacturera y la construcción. La PEA femenina por su parte se dedica principalmente al comercio al por mayor y menor, a la reparación de automotores y motocicletas, a la agricultura, a la ganadería, a la silvicultura y a la pesca, a actividades del hogar como empleadas y a actividades no diferenciadas como la producción de bienes y servicios.

De igual forma, se debe trabajar en incrementar el acceso de las mujeres a puestos directivos, de los cuales todavía están rezagadas en la gran mayoría de casos. En cuanto a la falta de empleo, éste también afecta en mayor medida a las mujeres, quienes registran una tasa de desempleo de 5,8%, equivalente a 2,3 puntos porcentuales más que la de los hombres. Las mujeres ecuatorianas se vinculan crecientemente al mercado laboral a edades menos tempranas que los varones, salen más jóvenes y tienden a la alta movilidad laboral. Su participación laboral es más volátil y responde a las crisis con variaciones más pronunciadas que en el caso de los hombres.

Adicionalmente, la presencia de hijos e hijas incrementa la participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial en el caso de los hogares monoparentales, y la no participación en el caso de hogares nucleares.

En materia de ingresos, las mujeres continúan percibiendo menor salario que los hombres, aunque hagan el mismo trabajo: según la ENEMDU, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es de 366,2 dólares mientras que el de una mujer con empleo es de 302,8 dólares.

¹ <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-inec-presento-atlas-de-genero-2018/>

Estas estadísticas revelan la urgencia de trabajar en la incorporación plena de las mujeres al mercado de trabajo y de fomentar su crecimiento una vez que acceden al mismo, reduciendo las barreras estructurales como las tareas de cuidado, el trabajo doméstico no remunerado, el acoso, las desigualdades salariales y la discriminación por razones de género, entre otros aspectos.

Es este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Ministerio del Trabajo y otros actores relevantes² han decidido iniciar en Ecuador un piloto del *Programa Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas* promovido por el PNUD desde hace más de una década. En la actualidad, más de 1.700 empresas privadas, multinacionales y del sector público de 14 países de la región han participado en el Programa y 1.400 han sido certificadas con un Sello de Igualdad de Género. Desde 2016, el Programa inició su expansión global a más de 15 países en África, Asia-Pacífico, Europa Oriental y Oriente Medio que han adoptado el Programa o están en proceso de crearlo.

Si bien la conciencia social juega un rol importante a la hora de asumir programas de este tipo, las empresas ven cada vez más a la inclusión y a la diversidad como una fuente de ventaja competitiva y como un detonante del crecimiento. Según un estudio de 2017 del McKinsey Global Institute llevado a cabo entre más de 1.000 empresas de 12 países, una mayor proporción de mujeres en los lugares de trabajo tiene una correlación directa con la rentabilidad y con la creación de valor de largo plazo.

Este Programa consiste en un esfuerzo colectivo que involucra a los gobiernos (ministerios y empresas públicas), al sector privado (empresas y gremios), al sector sindical y a la sociedad civil organizada para lograr estándares de excelencia que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo y apoyar así el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8 de la Agenda 2030³.

Las empresas que se unen al programa se comprometen a dar los siguientes seis pasos, a través de la creación e implementación de un sistema de gestión de la igualdad de género:

- 1) Eliminar las brechas salariales de género.
- 2) Incluir a las mujeres en sectores no tradicionales.
- 3) Promover el balance vida-trabajo con corresponsabilidad social.
- 4) Eliminar el acoso sexual y la violencia basada en género en el trabajo.
- 5) Promover el acceso de las mujeres en posiciones de liderazgo.
- 6) Usar un lenguaje incluyente y no sexista.

En la primera fase de implementación de este plan piloto se fortalecieron las capacidades de las instituciones vinculadas con el tema para la correcta implementación del Programa en Ecuador. En las siguientes fases se construirá un Acuerdo Ministerial a ser emitido por el Ministerio del Trabajo, un manual operativo del Programa que dará lineamientos para el diseño y la aplicación de un sistema de gestión de la igualdad de género en las empresas participantes, y un manual de auditoría que definirá los pasos a seguir para la evaluación de las empresas participantes y el otorgamiento de un Sello de Igualdad de Género.

² Como el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, el Comité Empresarial Ecuatoriano y otros gremios del sector privado.

³ ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Después de alrededor de un año de trabajo, las empresas serán auditadas y podrán obtener un sello de bronce, plata u oro, según su porcentaje de cumplimiento de los requisitos del Programa. Se requiere asimismo avanzar en la formulación de una estrategia de movilización de recursos que torne sostenible el Programa, cuya fase piloto está siendo financiada por el PNUD.

3. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA

Proporcionar insumos a los socios del *Programa Sello de Género en Empresas Públicas y Privadas*, para la construcción de un Acuerdo Ministerial en el que se plasmen los requisitos a seguir para la implementación de un sistema de gestión de igualdad de género en empresas, elaborar los manuales operativos y de auditoría del Programa, y definir la estrategia de movilización de recursos necesarios para la sostenibilidad del Programa.

4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES:

Las responsabilidades del/la consultor/a consisten en:

- Dar insumos técnicos al PNUD y al Ministerio del Trabajo para la elaboración de un Acuerdo Ministerial que establezca los requisitos para la creación de un sistema de gestión de la igualdad de género en las empresas públicas y privadas participantes en el Programa.
- Elaborar, con insumos de los socios del Programa y de otros actores relevantes, un manual operativo del Programa y un manual de auditoría que guíe el proceso de evaluación y certificación del Programa.
- Generar una estrategia que permita dar sostenibilidad financiera e institucional al Programa.
- Asegurar la participación y el empoderamiento de múltiples actores en la construcción de los productos esperados de la consultoría.
- Asesorar al PNUD y al Ministerio del Trabajo sobre otros aspectos técnicos y/o políticos de la implementación de la fase piloto del Programa en Ecuador.

5. PRODUCTOS ESPERADOS:

Los productos esperados de esta consultoría son los siguientes:

1. Un informe inicial que contenga:
 - a) Una revisión y descripción de los sellos y reconocimientos existentes en Ecuador relacionados con la temática del Sello de Género para Empresas Públicas y Privadas.
 - b) Una definición, construida de manera participativa con los socios del Programa, del tipo de Sello que se otorgará en Ecuador, adaptado al contexto nacional.
 - c) Una propuesta de adaptación nacional del estándar internacional de la norma elaborado por la sede regional del PNUD, como insumo para el Acuerdo Ministerial que emitirá el Ministerio del Trabajo.
2. Un manual *operativo* del Programa, validado y consensado con los socios del Programa.

En el Anexo 1 se presenta una guía sobre el contenido básico de este manual. Este manual deberá mantener una estrecha vinculación y coherencia con el Acuerdo Ministerial que emitirá el Ministerio del Trabajo.

3. Un manual de *auditoría* del Programa, validado y consensado con los socios del Programa, y un mapeo de las empresas que podrían auditar sistemas de gestión de igualdad de género.
4. Un documento que contenga una propuesta de estrategia de movilización de recursos para la sostenibilidad financiera del Programa, incluyendo un mapeo de posibles donantes públicos y privados.

6. COORDINACIÓN / SUPERVISIÓN:

El/la consultor/a trabajará bajo la supervisión de la oficina del PNUD en Ecuador, en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

7. DURACIÓN DE LA CONSULTORÍA:

El tiempo de la consultoría es de cuatro meses.

8. LUGAR DE TRABAJO

Oficinas del/de la Consultor/a.

9. PERFIL PROFESIONAL:

- Título de cuarto nivel en las áreas de administración de empresas, negocios, economía, recursos humanos, psicología industrial, sociología o afines.
- Experiencia laboral de al menos cinco años en temas vinculados con recursos humanos, desarrollo sostenible y/o responsabilidad social empresarial.
- Experiencia de trabajo de al menos dos años en temas de igualdad de género en el ámbito laboral y empresarial.
- Experiencia de trabajo con empresas ecuatorianas públicas o privadas.
- Experiencia de al menos dos años en capacitación, formación y/o educación.

Competencias:

- Capacidad de análisis y sistematización.
- Excelentes habilidades de redacción y estructuración de informes.
- Predisposición al trabajo participativo.

10. CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN Y FORMA DE PAGO

El PNUD pagará el valor del contrato contra entrega y aprobación de cada uno de los productos establecidos anteriormente, previa entrega de la factura respectiva y del informe de satisfacción suscrito por el Ministerio del Trabajo y por el PNUD.

El/la consultor/a deberá entregar los productos de acuerdo con los estándares y plazos establecidos por el PNUD en los términos de referencia y en el contrato.

Los pagos se realizarán según lo que consta en la siguiente tabla:

Productos	Porcentaje	Plazo
<p>1. Un informe inicial que contenga:</p> <p>a) Una revisión y descripción de los sellos y reconocimientos existentes en Ecuador relacionados con la temática del Sello de Género para Empresas Públicas y Privadas.</p> <p>b) Una definición, construida de manera participativa con los socios del Programa, del tipo de Sello que se otorgará en Ecuador, adaptado al contexto nacional.</p> <p>c) Una propuesta de adaptación nacional del estándar internacional de la norma elaborado por la sede regional del PNUD, como insumo para el Acuerdo Ministerial que emitirá el Ministerio del Trabajo.</p>	25%	Al primer mes de la firma del contrato
<p>2. Un manual <i>operativo</i> del Programa, validado y consensuado con los socios del Programa (ver Anexo 1).</p>	30%	A los 2 meses de la firma del contrato.
<p>3. Un manual de <i>auditoría</i> del Programa, validado y consensuado con los socios del Programa, y un mapeo de las empresas que podrían auditar sistemas de gestión de igualdad de género.</p>	30%	A los 3 meses de la firma del contrato.
<p>4. Un documento que contenga una propuesta de estrategia de movilización de recursos para la sostenibilidad financiera del Programa, incluyendo un mapeo de posibles donantes públicos y privados.</p>	15%	A los 4 meses de la firma del contrato.

11. CRITERIOS DE EVALUACION

Las ofertas técnicas y económicas serán evaluadas de acuerdo con la siguiente tabla:

PONDERACIÓN		Puntuación máxima
CV		20%
	<ul style="list-style-type: none"> Título de cuarto nivel en las áreas de administración de empresas, negocios, economía, recursos humanos, sicología industrial, sociología o afines. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia laboral de al menos cinco años en temas vinculados con recursos humanos, desarrollo sostenible y/o responsabilidad social empresarial. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de trabajo de al menos dos años en temas de igualdad de género en el ámbito laboral y empresarial. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de trabajo con empresas ecuatorianas públicas o privadas 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia de al menos dos años en capacitación, formación y/o educación. 	2
	<u>Oferta Técnica</u>	50%
1.1	¿Se ha presentado un marco conceptual pertinente para el desarrollo de la Consultoría?	10
1.2	¿La propuesta describe cómo se construirá de manera participativa con los socios del Programa una definición del tipo de Sello que se otorgará en Ecuador?	10
1.3	¿En la propuesta se describe cómo se va a diseñar un manual <i>operativo</i> del Programa y cómo será el proceso de validación con los socios del Programa?	10
1.4	¿En la propuesta se describe cómo se va a diseñar el manual de <i>auditoría</i> del Programa y cómo será el proceso de validación con los socios del Programa?	10
1.5	¿La propuesta contiene una propuesta de estrategia de movilización de recursos para la sostenibilidad financiera del Programa viable?	5
1.6	¿La propuesta incluye un cronograma de actividades?	5
2	<u>Oferta Económica</u>	30%
Total		100%

12. CONFIDENCIALIDAD

Todos los materiales a los que tenga acceso el/la consultor/a son confidenciales, al igual que los productos elaborados en el marco de la consultoría, hasta que el PNUD y el Ministerio del Trabajo decidan hacerlos públicos.

ANEXO 1

CONTENIDO BÁSICO DEL MANUAL OPERATIVO DEL PROGRAMA SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN ECUADOR

I.- Introducción

II.- Características del Programa

- a. Qué es el Programa
- b. Objetivos
 - Principios
- c. El sistema de gestión de la igualdad de género
- d. Ventajas
 - Ventajas para las empresas participantes
 - Ventajas para los/as trabajadores/as
- e. Tipo de medidas
- f. Los seis pilares
 - Eliminar las brechas salariales de género.
 - Incluir a las mujeres en sectores no tradicionales.
 - Promover el balance vida-trabajo con corresponsabilidad social.
 - Eliminar el acoso sexual y la violencia basada en género en el trabajo.
 - Promover el acceso de las mujeres en posiciones de liderazgo.
 - Usar un lenguaje incluyente y no sexista.

III.- Arquitectura institucional del Programa

- a. Marco de política pública
- b. Socios principales: roles y responsabilidades

IV.- Modelo de procesos y evaluación del Programa

- a. Procesos
- b. Modelo de evaluación
- c. Tipo de sello de género
- d. Cronograma

V. Requisitos y medidas

- a. Gestión organizacional de la igualdad de género.
- b. Remuneración.
- c. Desarrollo profesional y desempeño.
- d. Conciliación entre la vida laboral y personal con responsabilidad social compartida.
- e. Selección y contrataciones.
- f. Prevención y atención al acoso sexual en el lugar del trabajo.
- g. Comunicación inclusiva y no sexista.