

PROCESO 2014-0408**TERMINOS DE REFERENCIA****ANTECEDENTES:**

El Estado colombiano ha generado un marco normativo que constituye un primer paso para garantizar herramientas y condiciones legales que permitan alcanzar la equidad efectiva entre los géneros. Con el fin de apoyar el ingreso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones a las de los hombres y sin las existencia de barreras, se hacen necesarias medidas adicionales que involucren de manera directa a las empresas y a la sociedad. En este sentido, el Ministerio del Trabajo y la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – ACPEM-, de la mano con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, trabajan en la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género SGIG.

En los últimos años en la región se implementan prácticas de transversalización de la perspectiva de género en el mundo del trabajo que muestran resultados relevantes y generan impactos positivos a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe apoya, desde 2009, diversas iniciativas para lograr que las políticas, programas y proyectos nacionales y regionales contribuyan a erradicar las desigualdades de género en los espacios laborales. Entre estas iniciativas destaca la Comunidad del Sello de Igualdad que reúne los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), de más de 12 países de la región. Los programas buscan promover cambios organizacionales que contribuyan a cerrar las brechas de género y a potenciar los derechos de las y los trabajadores, mediante la transformación de la gestión de recursos humanos. A partir de un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional, esta experiencia contribuye a garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras.

El Gobierno Nacional de Colombia formuló en 2009 el documento CONPES 3616 de “Lineamientos de la Política de Generación de Ingresos para la Población en Situación de Pobreza Extrema y/o Desplazamiento”. Recogiendo la experiencia desarrollada por el PNUD desde 2008 en Cartagena, para la aceleración del logro del Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” e incorporando los elementos propuestos por la Política Nacional de Generación de Ingresos CONPES 3616, surge el Proyecto Desarrollo Económico Incluyente (DEI), que busca potenciar las capacidades productivas de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad y ampliar sus oportunidades en materia de generación de ingresos y empleo, para que puedan ejercer con autonomía sus derechos como ciudadanos y mejorar su calidad de vida de manera sostenible.

De igual manera, el Gobierno colombiano aprobó el CONPES 161 de 2012, el cual “presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016, el cual incluye el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias. Las problemáticas abordadas y priorizadas en ese documento, reflejan aspectos centrales de las desigualdades que afectan a las mujeres en nuestro país, evidenciando la pertinencia de su tratamiento intersectorial en forma articulada por parte del Estado. Esto, se logrará a través de la puesta en marcha de este Plan de Acción Indicativo que precisa objetivos, alcances y acciones de las entidades involucradas, para avanzar en la superación de las brechas de inequidad”. En este marco, el Ministerio del Trabajo es uno de los actores fundamentales en el eje de autonomía económica de la mujer.

Ahora bien, en el marco de las funciones que la Ley 1257 de 2008 y el Decreto Reglamentario 4463 de 2011 le asignaron al Ministerio del Trabajo el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres, durante el primer semestre de 2012. Este Programa constituye el plan de acción del Ministerio para la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en su lugar de trabajo y la promoción de su participación en el mercado laboral. Lo anterior entendiendo que cualquier política que se construya para mejorar la empleabilidad y la generación de ingresos auto-sostenibles de las mujeres, representa capacidades instaladas para el desarrollo económico y social del país.

En este escenario, el PNUD Colombia se ha propuesto trabajar de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y en especial con el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, en la puesta en marcha de un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), cuyo propósito es visibilizar las brechas de género que puedan presentarse al interior de una organización, posibilitar la aplicación de medidas de equidad, articuladas estratégicamente con acciones afirmativas que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y de motivación entre el personal, y buscar la eficacia de los procedimientos en las organizaciones para erradicar las desigualdades de género que hacen perder el talento humano, generan mayor rotación del personal e impactan negativamente su productividad.

En este sentido, mediante un programa de certificación, se propone distinguir con un Sello de Equidad Laboral aquellas organizaciones y empresas que apoyen la igualdad de género a través del cumplimiento e implantación del SGIG. Cabe destacar que la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son no sólo condiciones básicas para la erradicación de la pobreza y la mejora de las condiciones sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino también dimensiones intrínsecas de una gobernabilidad democrática e incluyente.

Objeto:

Crear un roster de expertos para contar con un equipo de agentes de equidad laboral para atender el desarrollo del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género que conduce a optar por el Sello de Equidad Laboral –EQUIPARES. El lugar de residencia de estas personas debe estar ubicado en las ciudades de Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Medellín, Cali.

Este Roster de expertos debe llevar a cabo los procesos que requieren ser desplegados para generar transformaciones culturales y organizacionales al interior de las organizaciones/empresas, y queden insertas en las estrategias y sistema de gestión de calidad de las la empresas involucradas en este Programa de Certificación. Ello requiere de seguir una ruta de trabajo que permitan evidenciar las brechas de género existentes y generar medidas y acciones afirmativas. Busca también este programa hacer análisis con enfoque de género y proponer los planes de acción que transverbalicen la perspectiva de género en las empresas.

Ello se lleva a cabo en el marco del Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género base sobre la cual las empresas vinculadas son evaluadas para optar po el Sello de Equidad Laboral-EQUIPARES que lidera el Ministerio del Trabajo, la Alta Cosejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con el acompañamiento del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Todo ello en el dentro de la Política Pública de Equidad Laboral con enfoque diferencial de género que esta inscrita dentro del CONPES 161 DE 2013.

Objetivo General:

Asesorar a las empresas/organizaciones vinculadas al Programa de certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género que conduce a lograr la obtención del sello de equidad laboral-EQUIPARES, en diferentes ciudades del país. Para ello, se requiere conformar un roster de expertos que se cumplirán el rol de agentes de equidad laboral en las empresas. Deberan asesorar, acompañar y promover todas las acciones necesarias para implementar el programa de certificación del sistema de gestión de igualdad de género y su inserción al interior de las empresas. Estos procesos como mínimo deben generar el diagnóstico organizacional con perspectiva de género, el diseño de la política de igualdad de género y su plan de acción, dar acompañamiento a la implementación del mismo y hacer una auditoria interna a las empresas. Deberan acompañar, promover y dar asesoría a la inserción del Sistema de Gestión de Igualdad de Género en las organizaciones/empresas vinculadas para diseñar, aplicar y transversalizar las medidas de igualdad y equidad de género, y acompañar la construcciones de las acciones afirmativas que contribuyan a la reducción de brechas de género en su interior en las dimensiones que considera el Programa de Certificación.

Objetivos Específicos:

- ✓ Asesorar las empresas/organizaciones las cuales contarán con el acompañamiento de consultores/as que se desempeñarán como agentes de equidad laboral para facilitar la implementación del Programa

- de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), de modo que obtengan las condiciones para ser auditadas y posteriormente lograr el Sello de Equidad Laboral
- ✓ Acompañar a las organizaciones/empresas en la etapa de diagnóstico organizacional con perspectiva de género con el propósito de identificar las brechas de género que se presentan en su interior y de generar el análisis estratégico de la empresa utilizando el enfoque de género.
 - ✓ Asesorar la formulación de una política de igualdad de género y un plan de acción para su materialización, que contenga medidas de equidad, acciones transversales y afirmativas que contribuyan a la reducción de las brechas de género identificadas en la etapa de diagnóstico y de la transversalización de género en la empresa.
 - ✓ Acompañar y asesorar a la empresa en la inserción dentro de la estructura estratégica del sistema de gestión de igualdad de género.
 - ✓ Acompañar el proceso de implementación del plan de acción de la política de igualdad de género
 - ✓ Desarrollar con la empresa/organización la realización de una auditoría interna que establezca el grado de avance para la obtención de la certificación o sello de equidad laboral.
 - ✓ Acompañar, cuando sea necesario, los procesos de re-certificación

Actividades y responsabilidades del Experto

Haciendo uso de la metodología y herramientas que proporcionará el Programa de Certificación, los/las consultores/as desarrollarán las siguientes actividades:

- ✓ Acompañar y asesorar la implementación de las herramientas de autodiagnóstico organizacional con perspectiva de género, apoyar toda la logística de levantamiento de información del test de percepción y sensibilización de género, de las encuestas de equidad organizacional y de acoso laboral y sexual así como el cálculo del índice de segregación ocupacional y recoger información clave de las empresas para sobre los aspectos y dimensiones que trata el sello de equidad laboral EQUIPARES, con base en este acervo de información, presentar reporte del diagnóstico organizacional con perspectiva de género a la alta dirección, asesorar en el diseño participativo de la política de igualdad de género, acompañar la formulación del plan de acción de la política de igualdad laboral, y aplicar la auditoría interna estableciendo los tiempos según las necesidades de la empresa/organización.
- ✓ Transferir de manera práctica y efectiva los principales conceptos de la perspectiva de género, y la igualdad de género, en pro de la erradicación de la discriminación contra las mujeres. Para ellos/as los/las consultores/as deben contar con conocimientos sobre el marco nacional e internacional en igualdad de género y derechos laborales. Así mismo, deben contar con las competencias y sensibilidad necesarias para diagnosticar, planificar, sensibilizar y capacitar a organizaciones en materia de igualdad de género.
- ✓ Elaborar un (1) diagnóstico organizacional con perspectiva de género con el respectivo cronograma de trabajo propuesto a la Alta Dirección y otras herramientas que existan ya diligenciadas si hubiere lugar
- ✓ Programar la elaboración, revisión, acompañamiento y asesoría del diagnóstico organizacional con perspectiva de género, la política de igualdad de género y su correspondiente plan de acción, con sus respectivas herramientas cuantitativas y cualitativas.
- ✓ Enmarcar las acciones que se definan en la política de igualdad de género y su plan de acción dentro de la norma diseñada para el Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y de la estructura estratégica de la empresa.
- ✓ Acompañar el proceso de implementación del plan de acción de la política de igualdad de género
- ✓ Programar el objetivo, alcance, tiempo y metodología para llevar a cabo la auditoría interna.
- ✓ Asistir por sus propios medios a todas las capacitaciones que se lleven a cabo para el fortalecimiento de la Iniciativa del Sello de Equidad Laboral
- ✓ Acompañar, cuando sea necesario, los procesos de re-certificación de las empresas/organizaciones que le sean asignadas.
- ✓ Manejar y mantener absoluta confidencialidad y reserva de toda la información recibida e intercambiada con la empresa durante la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, así como durante la etapa de certificación.
- ✓ Mantener informadas a los y las representantes de las empresas/organizaciones sobre los cambios en la metodología o en la norma, al PNUD y al Ministerio del Trabajo.

- ✓ Mantener informadas a los y las personas claves del PNUD y del Ministerio del Trabajo de toda la agenda de trabajo y de reuniones estratégicas
- ✓ Asistir por sus propios medios a las reuniones interinstitucionales requeridas para el desarrollo de los productos.
- ✓ Presentar los informes y productos establecidos en el presente contrato, en el tiempo y condiciones requeridos por la Coordinación Técnica de la iniciativa de sellos de equidad laboral.
- ✓ Trabajar en estrecha relación y comunicación con la Coordinación Técnica de la Iniciativa del Sello de Equidad Laboral que se ubica dentro del PNUD.
- ✓ Todos los productos generados en la presente consultoría son de propiedad del PNUD conservando los derechos de autor.

EJEMPLO DE LOS PRODUCTOS ESPERADOS UNA VEZ ENTRE EN FUNCIONAMIENTO EL ROSTER:

PRODUCTO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO DE ENTREGA DESPUÉS DE FIRMADO EL CONTRATO
Producto 1	Un (1) Acta de Acompañamiento a la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico por parte de la empresa	Máximo cuatro (4) semanas desde el momento en que se formaliza el inicio del contrato. Tiempo en meses: No mayor a un (1) mes
	Un (1) Documento Reporte de análisis del autodiagnóstico, que incluya el cronograma propuesto a la Alta Dirección	
	Un (1) documento de cronograma de trabajo ajustado y avalado en reunión con la Alta Dirección de la Empresa	
	Un (1) Acta del registro de la conformación del Comité de Igualdad de Género conformado estableciendo quienes lo conforman, cargos, nombre de la empresa, ubicación en la empresa, datos de contacto, fecha de conformación del comité	
	Un (1) acta de reunión con la Alta Dirección para exponer el análisis, y el cronograma de trabajo, el cual será ajustado en esta reunión incluyendo agenda trabajada. El acta debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	
Producto 2	Dos (2) Actas de reuniones de interacción con la empresa para acompañar, revisar y asesorar en la implementación del Diagnóstico Organizacional con perspectiva de Género. El acta debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos.	Máximo cuatro (4) semanas. Debe iniciar inmediatamente después de haber concluido y ser aprobado el producto 1 por cada empresa Tiempo en meses: No mayor a un (1) mes
	Un (1) Documento diagnóstico organizacional con perspectiva de género	
	Un (1) acta de reunión con la Alta Dirección para exponer el diagnóstico organizacional con perspectiva de género, y el cronograma de trabajo, el cual será ajustado en esta reunión incluyendo agenda trabajada. El acta debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda,	

	fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	
Producto 3	Dos (2) actas de reunión de acompañamiento de la Política de Igualdad de Género de la Empresa que debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	Máximo ocho (8) semanas. Debe iniciar inmediatamente después de haber concluido y ser aprobado el producto 2 por cada empresa
	Una (1) Documento de Política de Igualdad de Género por empresa	
	Dos (2) Actas de reunión de acompañamiento del Plan de Acción de Género de la Empresa que debe incluir agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	Tiempo en meses: No mayor a 2 meses
	Un (1) Documento de Plan de acción de Igualdad de Género para cada empresa con su respectivo cronograma	
Producto 4	Un (1) Informe de avance del estado de desarrollo de la implementación del Plan de Acción de Equidad Laboral. Y al menos dos (2) actas de reuniones que demuestren la asesoría y acompañamiento para la puesta en marcha del Plan de Acción con perspectiva de género. Actas de reunión de acompañamiento de la Política de Igualdad de Género de la Empresa que debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	Máximo diez (30) semanas. Debe iniciar luego de aprobado el plan de acción Tiempo en meses: No mayor a 8 meses y dos semanas
	Un (1) Informe de final del estado alcanzado por la implementación del Plan de Acción de Equidad Laboral estableciendo conclusiones. Y al menos dos (2) actas de reuniones que demuestren la asesoría y acompañamiento para la puesta en marcha del Plan de Acción con perspectiva de género. Actas de reunión de acompañamiento de la Política de Igualdad de Género de la Empresa que debe incluir nombre de la empresa, agenda de trabajo, temas tratados y resumen sobre tratado en cada ítem de la agenda, fecha de la reunión, lugar de la reunión, asistentes, cargos de los asistentes, hora de inicio y hora de finalización, compromisos adquiridos	Máximo diez (6) semanas. Debe iniciar luego de aprobado el plan de acción Tiempo en meses: No mayor a 8 meses y dos semanas
Producto 5	De Tres (3) a seis (6) Actas de reuniones realizadas con la empresa para llevar a cabo la auditoria interna. Debe ser acompañado por un auditor interno de la empresa o en quien delegue la empresa para este producto.	Máximo dos (2) semanas. Debe iniciar después terminado el periodo de implementación del cronograma establecido en el Plan de Acción
	Un (1) Documento de Auditoria Interna al Sistema de Gestión de Igualdad de Género.	

Se adjudicará a un consultor **un máximo de dos empresas** por sede de trabajo, los precios de los productos, que son los mismos por empresa, deben ser iguales para 1 o 2.

El PNUD está comprometido con lograr la diversidad de su personal en términos de género, nacionalidad y cultura. Se alienta por igual a las personas que pertenecen a grupos minoritarios, a pueblos indígenas o que tienen alguna discapacidad a presentar su candidatura. Todas las solicitudes se tratarán con la mayor confidencialidad. Debido al gran volumen de aplicaciones, el PNUD solo informará a los candidatos seleccionados sobre el resultado del proceso de selección.

La ejecución no satisfactoria por parte del experto dará lugar a su inmediata exclusión del roster.

Pagos

Los pagos se realizarán una vez que el PNUD haya certificado que los trabajos han sido realizados de forma satisfactoria y todos los productos han sido entregados cumpliendo los plazos previstos.

Supervisión

El Consultor desarrollará las actividades bajo la dirección y supervisión de La Coordinadora Técnica Iniciativa Sellos de Equidad Laboral

El procedimiento de verificación será contra el Cronograma previsto y la revisión y aprobación de los productos para dar cumplimiento de los compromisos contractuales.

Documentos Requeridos al Adjudicatario

Antes de la firma del contrato, el oferente adjudicatario deberá entregar:

Los solicitantes individuales mayores de 62 años de edad que requieran viajar deben realizarse un examen médico completo incluyendo radiografías y deberán obtener la autorización de un Médico autorizado de Naciones Unidas previo al inicio de su labor.

Copia del documento de identificación

Datos personales y financieros para creación de perfil en Atlas (Formato de solicitud de contratación y Certificación Bancaria)

Otros Requisitos para viajes relacionados con la consultoría -servicio

Certificado de Seguridad: Cuando se requiera para el desarrollo del objeto de la consultoría realizar viajes fuera de la sede de trabajo, es necesario que el Consultor Seleccionado obtenga el certificado de seguridad antes de realizar dicho viaje, verificando con el supervisor del contrato el procedimiento requerido. De acuerdo a los niveles de seguridad establecidos en el país.

Vacunas: Antes de viajar, el contratista deberá asegurarse que cuenta con las respectivas vacunas en caso de requerirse.