



PROGRAMA REGIONAL IGUAL VALOR, IGUALES DERECHOS PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO – FASE II CARE América Latina y El Caribe

Términos de Referencia para la contratación de Consultoría Especializada

Estudio sobre racismo, discriminación y violencias de género en el mundo del trabajo y estrategias de incidencia para cambios de prácticas sociales

1. ANTECEDENTES

El trabajo remunerado del hogar (TRH) constituye un sector del mercado laboral mundial, regional y local que ha sido histórica y estructuralmente relegado, habitado y ejercido casi con exclusividad por las mujeres, precisamente por ser el ámbito privado y familiar un espacio social y culturalmente asignado a ellas. Se calcula así que en América Latina y el Caribe, de un total entre 11 y 18 millones de personas que se dedican al TRH en sus distintas modalidades, el 90 y el 95% son mujeres (CEPAL, 2020), el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente en América Latina una importante fuente de ocupación para las mujeres, principalmente para aquellas provenientes de hogares pobres, indígenas y afrodescendientes y de sectores rurales, en un entrecruzamiento de desigualdades de género, clase, raza y territorio. Sus condiciones laborales son precarias y se caracterizan por la informalidad, desprotección y bajos salarios. Crecientemente las mujeres migrantes provenientes de otros países de la región están ocupando este espacio laboral. A una escala global, los cuidados circulan a través de la feminización de las migraciones y el establecimiento de cadenas globales de cuidado

En este sentido, es un tipo de trabajo feminizado, circunscripto al denominado ámbito de lo doméstico y, por tal razón, se encuentra atravesado por las dinámicas de poder estructurales, con relaciones de desigualdad y de violencias que conforman las relaciones de género, de clase y étnico-raciales.

En el contexto descrito, entre 2019 y 2021, CARE, a través del Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos (antes Programa de Trabajo Digno), coordinó la implementación del proyecto **Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT)**, con el liderazgo de CARE LAC y el asocio con la **Fundación Bien Humano de Colombia, Themis-Género, Justicia y Derechos Humanos de Brasil** y CARE Ecuador. Asimismo, con las organizaciones sindicales de trabajadoras remuneradas del hogar en los tres países: la **Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD)** de Brasil, la **Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico de Colombia (UTRASD)** y la **Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines de Ecuador (UNTHA)**.

Desde enero 2022, inicia la Fase II del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo que contribuirá a mejorar la situación de las TRH en cinco países (Ecuador, Colombia, Brasil, México, y Honduras) y en la región a través de la coordinación directa con CONLACTRAHO; fortalecerá sus procesos de organización sociopolítica, su capacidad de incidencia y exigibilidad de sus derechos laborales y humanos y fortalecerá sus formas innovadoras de inclusión y autonomía económica. A través de la formación en derechos, profesionalización y aprendizajes en gestión económica (con la utilización de "Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones" - TICs) se logrará el empoderamiento individual y colectivo de las trabajadoras del sector.

Las acciones de exigibilidad de derechos se pondrán en marcha a nivel nacional con los socios de los 5 países mencionados y la CONLACTRAHO a nivel regional en 10 países con la participación de 18 sindicatos y organizaciones de TRH afiliados, a través del diseño de una agenda de incidencia política sobre trabajo decente, para demandar la ratificación e implementación del convenio 189 y 190 de la OIT. La CONLACTRAHO es una confederación de organizaciones sindicales de TRH, fundada el 30 de marzo de 1988, más adelante esta fecha fue declarada por Naciones Unidas como Día Internacional de Trabajo Doméstico, por la emblemática lucha de esta confederación en favor de las trabajadoras domésticas. Jugó un papel crucial en la demanda de adopción del Convenio 189 de la OIT en 2011. Asimismo, el proyecto busca consolidar los negocios/emprendimientos sociales, como iniciativas innovadoras para la generación de condiciones de autonomía económica de las mujeres TRH en 3 de los 5 países (Colombia, Ecuador y México) e impulsar iniciativas de reactivación del empleo, ante un escenario de pandemia que favorecía un aumento de las condiciones laborales precarias para todos los trabajadores. Buscando un mayor reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados.

El proyecto en su segunda fase beneficiará a 2.500 trabajadoras remuneradas del hogar: Brasil (720), Colombia (600), Ecuador (350), Honduras (140), México (350), y los países de cobertura de la CONLACTRAHO (340). Las beneficiarias directas pertenecen a organizaciones y sindicatos de TRH de los países mencionados y 10 países de la región (adicionales), donde intervienen los sindicatos afiliados.

A partir de las consideraciones mencionadas, CARE contratará una consultoría especializada para realizar un estudio sobre el racismo y las diferentes formas de violencia de género y discriminación que viven las trabajadoras en el espacio laboral en los países de cobertura del proyecto MDT – FASE II, analizando los posibles caminos de incidencia política para la generación de cambios sociales que aporten para una mayor garantía de los derechos laborales y sociales de las mujeres de esta categoría ocupacional. Se destaca que los resultados del estudio contribuirán con la construcción e implementación de un plan de trabajo decente orientado a la valoración/resignificación del trabajo doméstico y de cuidados en la región, liderado por la CONLACTRAHO.

2.- OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Visibilizar y analizar las diferentes manifestaciones de racismo, discriminación y violencias de género que viven y enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar en el ámbito laboral, identificando, estado de situación, estrategias de incidencia política y alternativas socio - jurídico-legales en pro de la superación de prácticas laborales racializadas y discriminatorias, y las violencias de género, que promuevan el respeto a los derechos de las trabajadoras de acuerdo a las normativas regionales/internacionales como (C 189, C 190/OIT) en los países y región .

2.2. Objetivos Específicos

- Analizar los principales aspectos socio-estructurales y representacionales que caracterizan las manifestaciones, prácticas y reproducciones del racismo, discriminación y violencias de géneros vinculados al trabajo remunerado del hogar en la región, focalizando sus impactos para la vida de las trabajadoras del sector.
- Identificar casos específicos que se puedan presentar ante instancias internacionales de derechos humanos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH.

- Identificar los posibles caminos y rutas para la prevención y erradicación de prácticas racializadas, discriminatorias y de violencias de género que viven las trabajadoras remuneradas del hogar en el ámbito laboral considerando estrategias de incidencia política e instrumentos jurídicos, mecanismos de protección de derechos, sensibilización para el cambio de comportamientos, actitudes y prácticas, para la promoción, aplicación y garantía de los derechos laborales de las TRH (C 189, C 190 OIT).
- Analizar, a partir de los resultados de la investigación, los principales aspectos claves y recomendaciones a considerar en los planes locales y regional de trabajo decente/digno orientados a la valoración y resignificación del trabajo remunerado del hogar.

3.- ENFOQUES

- **Enfoque de género**

Es el marco de análisis para determinar las diferencias, desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres en el uso del poder, los recursos, los beneficios, y para identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad como factores de exclusión de las mujeres, que pretenden justificarse en las diferencias biológicas, extendiéndolas al campo de lo simbólico¹. Además, permite analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones, las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales tienen sobre las vidas de las mujeres y los hombres.

- **Enfoque de derechos humanos**

Los derechos humanos se basan en una teoría de la justicia; es decir, una propuesta ideal de ordenación social que ofrece respuestas a los principales problemas de la convivencia humana en sociedad. Actúan como parámetro ético para juzgar la legitimidad de las instituciones, de las constituciones y las leyes y la actuación de las autoridades².

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el contexto de la creación de la ONU, las mujeres organizadas reiniciaron un proceso de reivindicación de sus derechos como humanas.

- **Enfoque de Derechos específicos de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes**

Para analizar el racismo es necesario abordar la dimensión histórica e imbricación de múltiples sistemas de opresión étnico, racial, sexual y de género en la división del trabajo, que permitan caracterizar las formas específicas y manifestaciones del racismo en el trabajo doméstico remunerado y comprender de manera más amplia y profunda la interseccionalidad. Los derechos específicos de los pueblos indígenas y afrodescendientes surgen a partir de un profundo cuestionamiento social y político a los sistemas estructurales del racismo y los procesos de la racialización desde los Estados y reproducidos a nivel institucional, económico, político, social, cultural e interpersonal. Las desigualdades entre hombres y mujeres en los mercados laborales y las formas de inserción de las mujeres y jóvenes indígenas y afrodescendientes —

¹ CMP Flora Tristán (2005) Glosario de Derechos Humanos, Género, Políticas Públicas y Salud Sexual y Reproductiva, Editorial Línea Andina SAC, Lima, p. 40.

² González Amuchástegui, Jesús, Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p. 32.

sobre representadas principalmente en el servicio doméstico y otras categorías laborales feminizadas y precarizadas—, revelan las profundidades desigualdades e inequidades significativas respecto a otros grupos étnicos, pues perciben salarios más bajos y trabajan en condiciones inhumanas, análogas a la esclavitud, como ha señalado en múltiples documentos la OIT.

La región, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, padece una situación de discriminación y desigualdad estructural, que impacta desproporcionadamente los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de estas categorías ocupacionales, profundizando las brechas de desigualdad económica y social, teniendo en cuenta la correlación que existe entre pobreza económica y origen étnico-racial. Ello da cuenta de cómo estas categorías se entrelazan exacerbando la situación y condición de desprotección y vulnerabilidad de las personas afrodescendientes e indígenas de la región.³

Las mujeres indígenas y mujeres afrodescendientes de la región reivindican sus derechos específicos a una vida libre de racismo, violencia y discriminación utilizando mecanismos e instrumentos como: la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; la Convención sobre todas las formas de discriminación racial-CERD, los informes de la Relatoría especial sobre racismo y formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia de las Naciones Unidas y otros instrumentos relevantes en la materia.

- **Enfoque trabajo decente**

Se toma en cuenta el concepto de Trabajo Decente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un “trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna”. El trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible.

- **Enfoque de Interseccionalidad:**

“Para una adecuada comprensión del trabajo remunerado del hogar es necesario considerar las interseccionalidades que convergen y que evidencian los múltiples campos de opresión que determinan la condición vulnerabilidad en la que viven muchas mujeres TRH. Asimismo, el análisis y lenguaje de la interseccionalidad ha sido diseñado para dar visibilidad a históricas discriminaciones vividas por millares de mujeres y niñas en el mundo (Arnaiz, 2015): la categoría de género está profundamente articulada a otras dimensiones como la etnia, la clase, la edad, condición migratoria, diversidad sexual o disidencias sexuales, entre otras, que son generadoras de formas particulares de desigualdad y discriminación, en diversos ámbitos de la vida social, uno de los cuales es el “mundo” del trabajo (Osorio y Jiménez, 2016).

- **La geografía feminista:**

Como campo político y académico, sostiene que las relaciones de género son socio espacialmente creadas. Es una línea conceptual de la geografía humana que plantea que el espacio no es solamente el escenario sobre el cual se desarrollan las relaciones sociales desiguales, sino que es

³ Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes, Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2021

producto de estas relaciones, al mismo tiempo que las condiciona. La geografía humana ya planteaba que las relaciones sociales crean espacios, los cuales llevan impresas las características de cada sociedad. Las geografías feministas agregan la mirada de género al análisis geográfico y sostienen que el espacio (re)produce relaciones de género y las relaciones de género (re)producen espacio⁴. Esto significa que las diferencias y desigualdades de género marcan definitivamente las experiencias socio espaciales de cada sujeto, y en particular la violencia encarnada. Las geografías feministas apuntan, por lo tanto, a desnaturalizar las jerarquías de género a partir de una mirada espacial, explicitando que las desigualdades y opresiones de género tienen una expresión especial específica, que necesita ser develada si se quiere reinventarla en términos más justos y equitativos”⁴.

5.- METODOLOGÍA

La presente consultoría será realizada por medio de un estudio de carácter cuali-cuantitativo en los cinco países de cobertura del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – Fase II (Ecuador, Colombia, Brasil, México y Honduras) y en los 10 países agrupados en la CONLACTRAHO (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Perú). Para ello será indispensable realizar las siguientes etapas metodológicas: 1) Revisión bibliográfica especializada sobre los temas centrales de esta consultoría (categorías de análisis), 2) Definición del marco conceptual y metodológico de la investigación, 3) Definición de la muestra del estudio (criterios de cálculo), 3) Elaboración y validación de los instrumentos de investigación adecuados a los objetivos propuestos, 4) Levantamiento, procesamiento y análisis de la información (análisis de contenido y estadística descriptiva) y 5) Preparación de informes parcial y final con la descripción de los principales hitos y resultados del estudio. Se destaca que se considera fundamental la utilización de técnicas cualitativas de investigación social (grupos focales, entrevistas en profundidad e historias de vida) en la medida en que estas posibilitan captar/analizar de manera más profunda las problemáticas aquí propuestas relativas al racismo, discriminación y violencias de género en el ámbito laboral. Incluir como parte del equipo de investigación a lideresas de sindicatos de los diferentes países como sujetas del conocimiento, es decir, desde el enfoque de la investigación acción participativa (IAP).

Para el desarrollo de esta consultoría, partiremos desde una epistemología feminista y la epistemología feminista negra, una relación de análisis horizontal entre investigadoras y participantes del estudio (Trabajadoras Remuneradas del Hogar) poniendo especial énfasis en la voz de las propias mujeres trabajadoras. La epistemología en general, suele tener como referente el eurocentrismo, difundiendo la idea de que el sujeto de conocimiento es el hombre blanco europeo o americano. “Las mujeres negras e indígenas son imaginadas como el “objeto” de la investigación. Así, la epistemología dominante tampoco reconoce a las mujeres negras e indígenas -académicas o no- como sujetos de conocimiento. Por otro lado, las mujeres negras e indígenas no académicas hacen circular sus análisis de la realidad en las experiencias de interseccionalidad de la opresión en espacios y formas, como la iglesia, el movimiento social, la música y la literatura (COLLINS, 2016, Espinoza, 2014). Así, las académicas negras recurren a procesos alternativos de validación de conocimiento dentro de su propia comunidad (COLLINS, 2019, p. 164; hooks, 1995), de donde también han aprendido de mujeres negras no académicas alternativas para analizar la realidad que confronta el saber hegemónico en la academia. Patricia Hill Collins (2019) llama a esta dinámica de producción de conocimiento por parte de mujeres negras afroamericanas “epistemología

⁴ Colectivo de Geografía Crítica del Ecuador (2018) Geografiando para la resistencia. Los feminismos como práctica espacial. Cartilla 3. Quito.

feminista negra”. Esta epistemología se basa en cuatro principios: “la experiencia vivida como criterio de sentido, el uso del diálogo, la ética de la responsabilidad personal y la ética del cuidado” (COLLINS, 2019, p. 161). Entiende el conocimiento anclado en las experiencias individuales y colectivas, así como en las cosmovisiones que las mujeres negras han construido a lo largo de sus historias (COLLINS, 2019, p. 147)” (Daniel, 2019). Para la investigación, debe evitarse la revictimización de las mujeres, por ello el acercamiento debe darse de una forma respetuosa con quienes participaran en el estudio, teniendo un consentimiento informado para cada entrevista (incluir formato de consentimiento en la etapa de elaboración de los instrumentos). El consentimiento informado dejara claro que ellas tienen la decisión de detener la entrevista en cualquier momento, aceptar o no ser grabadas o contactadas en un futuro. Además, se debe incluir un análisis espacial del lugar de trabajo, ubicando los espacios que implican mayor riesgo y posibilidades de sufrir violencias y discriminación.

Cada una de estas etapas contará con la participación de las organizaciones de mujeres trabajadoras del hogar, organizaciones socias y equipos técnicos del proyecto. Estas etapas destacarán, los saberes y contribuciones de las organizaciones sindicales de las trabajadoras remuneradas del hogar, una vez que, son consideradas como sujetas activas en el proceso investigativo y cuyas narrativas serán fundamentales para el estudio propuesto. Finalmente, se resalta que el informe final estará acompañado de un formato publicable con la descripción de los principales hitos y resultados de la investigación y sus recomendaciones/consideraciones.

6.- ÁREA GEOGRÁFICA

La presente consultoría será realizada considerando los cinco países de cobertura del proyecto: Ecuador, Colombia, Brasil, México y Honduras y los países vinculados a la CONLACTRAHO (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Perú). La entrega de productos será validada por los equipos técnicos de estos países, promoviendo espacios de diálogo y conexión inter-países.

7.- PRODUCTOS

Producto	Fecha
<p>P1: Plan de trabajo y propuesta metodológica</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La propuesta técnica deberá incluir: i) marco conceptual o teórico de la investigación ii) objetivos, ii) metodología detallada (enfoques, criterios de selección de la muestra e instrumentos cuali-cuantitativos a ser utilizados), técnicas de procesamiento, análisis de datos y cronograma. Así como preguntas de investigación y cruce de variables. Deberá indicar de qué manera se abordarán y cumplirá con los objetivos, las alternativas para reducir el racismo y las violencias de género evidenciando las estrategias de incidencia política para superar las prácticas laborales discriminatorias. ● La propuesta financiera deberá incluir la descripción detalladas de los productos conforme cronograma. ● Elaboración de propuestas índices de informes parcial y final. ● El producto 1 será validado con representantes de organizaciones de trabajadoras del hogar, organizaciones socias y equipos técnicos del proyecto; los informes deberán incluir la sistematización de esta validación. 	19-05-2023
<p>P2: Informe parcial de la investigación</p>	30 -06-2023

<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del marco conceptual o teórico y metodológico de la investigación y de la muestra del estudio considerando la cobertura del proyecto. • Preparación, validación y aplicación de los instrumentos cuali-cuantitativos de investigación (cuestionarios, historias de vida y entrevistas). • Preparación de plan tabular y cruzamiento de datos primarios y secundarios (matriz). • Levantamiento, procesamiento y análisis preliminar de la información con foco en el análisis de las categorías de análisis del estudio (análisis de contenido y estadística descriptiva). 	
<p>P3: Informe final de la investigación</p> <p>El informe final deberá contemplar: I) resumen ejecutivo de la investigación con las principales conclusiones observadas con su respectiva presentación PPT, II) descripción del diseño teórico y metodológico de la investigación y de las principales problemáticas estudiadas con sus respectivas categorías y unidades de análisis, III) Considerar inclusión sobre casos emblemáticos identificados al menos uno por categoría de análisis discriminación, violencias de géneros y racismo por sub región, IV) Se espera se incluyan recomendaciones para la resignificación del trabajo doméstico remunerado, en los entornos nacionales, regionales, de las organizaciones socias y cofinanciadores, V) Importante incluir información sobre rutas de prevención y erradicación de prácticas racializadas discriminatorias y de VBG identificadas, aprendizajes y recomendaciones para su replica entre otros que el equipo consultor considere oportuno en coherencia con los objetivos de la investigación, VI) Inclusión de todos los anexos complementarios como plano tabular, fotografías, entre otros. Ajustándose a normas APA este documento será publicado.</p>	31-07-2023

8.- PERFIL REQUERIDO DEL EQUIPO Y/O EMPRESA

Nivel académico:

- Equipo de consultoría o organización, que cuente con profesionales con estudios de tercer nivel en el área de ciencias sociales.
- Estudios de cuarto nivel de especialización en sociología, antropología, género o derechos humanos.

Nivel de experiencia:

- Experiencia laboral certificada mínima de tres (3) años en estudios sobre violencias de géneros, racismo, discriminación.
- Experiencia comprobada en investigación sobre trabajo doméstico
- Experiencia en el diseño e implementación de investigaciones cualitativas y cuantitativas
- Experiencia en el levantamiento, procesamiento y análisis de datos cuali-cuantitativos.
- Conocimiento en el área de género, feminismo y derechos humanos y sociales.

- Experiencia demostrable de trabajo con organismos internacionales o de cooperación internacional, organizaciones de sociedad civil, y/o instituciones estatales.
- Capacidad de trabajo con equipos multidisciplinario, incluir en el equipo una persona que hable portugués o garantizar traducción simultánea para trabajo con Brasil.

9.- LUGAR DE TRABAJO

La sede puede estar en Brasil, Colombia, Ecuador, México, Honduras o Costa Rica.

10. ADMINISTRADOR DEL CONTRATO

El acompañamiento se realizará a través de la Gerencia del proyecto con apoyo del comité técnico conformado para el efecto con delegadas de los países considerando la diversidad.

Comunicación y coordinación del Equipo de consultoría con CARE

El seguimiento y avance de la consultoría estará a cargo de la Gerente Regional del proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo, en estrecha coordinación con CONLACTRAHO, la coordinación y el equipo del Programa Igual Valor, Iguales Derechos de CARE LAC.

11. TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN

Se firmará un contrato por prestación de servicios profesionales. El período de duración de la presente consultoría será del 1 de mayo 2023 hasta 18 de agosto 2023 culminando con la aprobación del cuarto producto y emitiendo el cuarto pago.

12. CONDICIONES DE PAGO

El pago de la consultoría se la realizará por producto, según la siguiente distribución:

- Producto 1: 20%
- Producto 2: 40%
- Producto 3: 40%

13. SEDE DEL TRABAJO

La empresa consultora desarrollará las funciones anteriormente detalladas de manera regular en su sede de trabajo manteniendo todas las normas de bioseguridad. Deberán estar disponibles para programar y coordinar socialización de avances y reuniones en horarios previamente establecidos.

14. SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN

Se seleccionará las propuestas recibidas, acuerdo a los siguientes parámetros:

a. Oferta técnica.	40%
b. Oferta económica.	30%
c. Experiencia previa en procesos similares sobre todo con ONG que trabajen temas similares y con el sector privado.	30%

15. PRESENTACIÓN Y FECHA PARA LA ENTREGA DE PROPUESTAS

Las personas, equipos de instituciones académicas o equipos de empresas consultoras interesadas y que cumplan con los requisitos, deberán enviar una propuesta técnica y financiera a la siguiente dirección de correo electrónico: ecu.careconsultorias@care.org, indicando en el asunto del mensaje: Consultoría Estudio sobre racismo, discriminación y violencias de género, fecha límite para la presentación de propuestas es el 23 de abril, 23h30 (hora de Ecuador).

La propuesta técnica deberá incluir:

- Metodología de trabajo propuesta y enfoques transversales.
- Un cronograma detallado de actividades para cumplir con los productos definidos en estos Términos de Referencia.
- Un resumen de la experiencia de la empresa, consultora/consultor y del equipo de consultoría, incluyendo la experiencia en trabajos afines a esta convocatoria y nombre de organizaciones para las que ha prestado sus servicios.
- CV detallado de la consultora/consultor o equipo de consultoría, si es una empresa indicar su experiencia en las áreas de especialización y enfoques que se requiere para la realización de esta consultoría

La propuesta financiera deberá incluir:

- Propuesta económica detallada con impuestos incluidos y conforme cronograma de trabajo, incluir gastos por traducción al portugués especialmente en el trabajo de campo.
- Propuestas provenientes de países fuera de Ecuador, Colombia y Honduras, deberán contemplar en la propuesta financiera los impuestos que conlleva la firma de un contrato de servicios de consultoría en Ecuador, desde donde se contratarán los servicios en estos casos.

Las propuestas técnicas y financieras serán evaluadas conforme los siguientes criterios:

Evaluación de competencias técnicas: 40 puntos

Evaluación de la propuesta técnica: 30 puntos

Evaluación de la propuesta financiera: 30 puntos

Nota: Solamente los/as candidatos/as preseleccionados/as serán contactados/as.

16. PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL

CARE no tolera ninguna actividad que pueda constituir o resultar en la explotación o abuso sexual de los adultos o niños vulnerables que CARE apoya a través de su trabajo. En caso de que el trabajo del consultor en virtud de estos términos de referencias implique la interacción con los participantes del programa CARE, el consultor acepta cumplir con: (a) la Política internacional de CARE sobre la protección contra la explotación sexual y el abuso y la protección infantil, que se puede encontrar en www.care-international.org/psea ("Política de PSEA"); o (b) la política interna del Proveedor de Servicios que es sustancialmente similar a la Política de PSEA de CARE y aprobada por CARE. La Política de PSEA define una conducta prohibida y, entre otras cosas, requiere que el Proveedor de servicios: (a) tome medidas preventivas, incluido el cumplimiento por parte de subcontratistas, agentes y empleados, (b) informe de

inmediato cualquier violación real o presunta a CARE, y (c) Tomar las medidas correctivas apropiadas cuando sea necesario.

Documentos para consultar: página web programa Igual Valor, Iguales Derechos.
https://igualvalorigualesderechos.org/recurso_cat/publicaciones/