



**PROGRAMA IGUAL VALOR, IGUALES DERECHOS
PROYECTO MUJERES, DIGNIDAD Y TRABAJO – MDT – FASE II- PROYECTO MOVIMIENTOS DE
TRH Y TECNOLOGÍA**

Términos de referencia para la contratación de Consultoría Especializada

**Estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas -CAP- presentes en la sociedad civil
en cuanto a la valoración y dignificación del trabajo remunerado del hogar**

Cofinanciamiento:	CARE LAC, CARE USA, CARE Francia, Agencia Francesa de Desarrollo. CUMMINS
Implementación:	Bien Humano — Colombia ENS - Colombia THEMIS — Brasil CARE – Ecuador CACEH – México CARE – HONDURAS CONLACTRAHO – Región

1. ANTECEDENTES

Según la CEPAL, en América Latina y el Caribe (LAC) entre 11 y 18 millones de personas realizan el trabajo remunerado del hogar TRH), destacándose que el 93% de ellas son mujeres. En media, este tipo de trabajo representa entre el 10,5% y el 14,3% del empleo femenino en la región, lo que significa que una parte significativa de la población económicamente activa, especialmente mujeres, lo realizan en condiciones precarias y sin acceso a protección social (OIT: 2020). Según la OIT y la CEPAL (2020), en la región, uno de los principales problemas que caracteriza el TRH constituye la informalidad laboral, más del 77,5% de las TRH desarrollan este trabajo en condiciones de informalidad laboral ¹.

En Brasil, en marzo de 2022 el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) señaló que hubo cerca de 5,3 millones de mujeres dedicadas al TRH hasta octubre de 2021, lo que indicó una recuperación respecto de los 4,9 millones de trabajadoras remuneradas del hogar en 2020. Del total de mujeres, un poco más de 1,1 millones tenían contrato formal, mientras que el resto se encontraba en la informalidad. Para 2019, aproximadamente 71% de las trabajadoras remuneradas del hogar no posee contrato de trabajo formalizado conforme el marco normativo del país (Consolidación de las Leyes del Trabajo/CLT), aunque existan Leyes de que garantizan los derechos de las trabajadoras el sector (Ley Complementar N° 150/2015 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT 2017).

En Colombia de acuerdo con la OIT (2021) la población de trabajadoras remuneradas del hogar ascendía a 669 113 personas., lo que representaba para el período el 2,72 % del total de la población ocupada en el país. De este total, el 92% estaba representado por mujeres y el 8% por hombres, confirmándose la tendencia de que el TRH es una actividad desarrollada mayoritariamente por mujeres, quienes generalmente lo realizan en condiciones de alta informalidad y precariedad laboral. De acuerdo con el estudio realizado por la Fundación Bien Humano y CARE LAC (2020), sobre la implementación del Convenio 189 de la OIT, solamente una de cada diez trabajadoras cuenta con un contrato formal de trabajo y el 81% de esas trabajadoras no tienen acceso a la seguridad social, además de que la media salarial es menor que el salario mínimo nacional

¹ Estos daños fueron descritos de acuerdo con el informe "Trabajadores domésticos remunerados en América Latina y el Caribe ante la crisis de Covid 19, preparado por la OIT, la CEPAL y ONU MUJERES. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-file/Documentos/publicación/wcms_747874.pdf

En Ecuador, según la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del año 2018, 232.301 personas se dedican al trabajo remunerado del hogar (ENEMDU, 2018), registrándose como en los otros países que la informalidad laboral y la precarización constituyen variables significativas y determinantes. q. De hecho, más del 77% de las mujeres que realizan este trabajo lo hacen en condiciones informales y constituyen uno de los grupos de trabajadores más vulnerables (OIT, 2019).. El análisis realizado sobre datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MDT) indica que aproximadamente el 60% de las trabajadoras remuneradas del hogar no tienen un contrato de trabajo formalizado, a pesar de que existen leyes que garantizan sus derechos y de que se ha ratificado el Convenio 189 de la OIT en el año 2013 (CARE, CAP, pág. 9). Además, la pandemia ha agravado la situación, incrementando la informalidad laboral en el año 2020

México es uno de los países en Latinoamérica que tiene un mayor número de trabajadoras remuneradas del hogar: son más de dos millones, que representan el 4.4% del total de la población ocupada; de estas personas, el 87.9% (1,767,269) eran mujeres. Este segmento constituye un grupo ocupacional numéricamente importante. Es una actividad feminizada, al igual que en los otros países: absorbe al 9.2% de las mujeres ocupadas frente a menos del 1% de hombres en la misma actividad.

Honduras, el trabajo doméstico remunerado (TDR) tiene un peso relativamente importante en la región mesoamericana. Datos de Cepal (2019) explican que, del total de la población ocupada en la región, los y las trabajadoras domésticas remuneradas constituyen el 2.4% en Honduras, el 4.7%. En la región del TNCA, la informalidad del trabajo es una característica común que afecta al 43% de la población ocupada en El Salvador, el 58% en Honduras y el 65.3% en Guatemala. El TDR se realiza en este entorno, en cuyas condiciones prevalece lo siguiente: a) Se realiza en el espacio privado/íntimo de quienes contratan, con lo cual fácilmente el TDR se extiende al cuidado, tareas afectivas y otras en el hogar; b) Se puede ejercer pernoctando en los lugares de trabajo, que expone a los y las TDR a extender las jornadas de trabajo; c) Limitada supervisión del Estado; d) En muchos casos aún persiste la institución de servidumbre.

Para dar respuesta a este contexto local y regional en Colombia, Brasil y México se están implementando dos proyectos vinculados directamente con esta problemática: el Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo (MDT) y el proyecto Movimientos de TRH y Tecnología (Mov&Tec). Estos proyectos se desarrollan en el marco del Programa Igual Valor, Iguales Derechos (IGS) de CARE LAC². Ambos proponen contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, Agenda 2030: Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5) / Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico (meta 8.8).

En Colombia, el proyecto MDT es desarrollado en alianza con la Fundación Bien Humano y el proyecto Mov&Tec, en coordinación con la Escuela Nacional Sindical (ENS), ambos proyectos gestionan sus acciones junto a la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD). En Brasil estos proyectos se ejecutan con Themis, Género, Justicia y Derechos Humanos y la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), al igual que en México desde el Centro Nacional para la Capacitación de Empleadas del Hogar -CACEH-, y en Ecuador, el proyecto MDT se implementa a través de CARE y la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines (UNTHA). En Honduras el proyecto MDT se implementa en la alianza con el Centro de Estudios de la Mujer-Honduras (CEM-H) y el Sindicato de Trabajadoras del Hogar (SINTRAH), y a nivel regional el proyecto MDT se implementa en asocio con la CONLACTRAHO.

A partir de estas consideraciones, la presente consultoría estará orientada a realizar un estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas CAP –, considerando tres segmentos sociales (empleadores/as,

² El proyecto MDT es cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), CARE USA, CARE LAC, CARE Francia y por La fundación Cummins en el proyecto Mov&Tec.

trabajadoras remuneradas del hogar) y sociedad civil. Se destaca que los resultados de este estudio son de fundamental importancia, una vez que, estos servirán de guía para fortalecer acciones de incidencia socio-política y de sensibilización/comunicación a nivel local y regional.

2. PÚBLICO OBJETIVO:

El público objetivo del estudio considerará cuatro categorías, las cuales incluirán actores/as abordados/as en las campañas de sensibilización orientadas a transformar los CAPs: Campañas por países; campaña regional ejecutada desde ambos proyectos, para el cambio de comportamiento frente a las TRH y el uso de la tecnología para la divulgación y acceso a derechos laborales, además de las acciones de formación directa a las TRH en derechos laborales y alfabetización digital. Desde esta perspectiva, las categorías son: a) empleadores/as; b) trabajadoras remuneradas del hogar; c) sociedad civil (representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales); d) familias de TRH.

3. OBJETIVOS

3.1 General

Analizar los conocimientos, actitudes y prácticas (CAPs) sobre el trabajo remunerado del hogar considerando el público objetivo del estudio, a fin de fortalecer las estrategias a nivel local y regional para la incidencia que busca cambiarlos y transformarlos a partir de las acciones implementadas en el marco de los proyectos MDT-FASE II e Mov&Tec y sus enfoques transversales.

3.2 Específico

- Identificar el estado de situación de los conocimientos, actitudes y practicas - CAPs de los/as personas empleadoras, trabajadoras remuneradas del hogar y sociedad civil (representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, influenciadores, parlamentares, familias de TRH, entre otros) sobre el trabajo remunerado del hogar, considerando indicadores claves sobre el ejercicio y aplicabilidad de los derechos laborales y humanos de las TRH (Convenios 189/190/OIT) en Colombia, Ecuador, Brasil, México, Honduras, así como a nivel regional desde la CONLACTRAHO.
- Proponer estrategias de incidencia y de sensibilización para transformar los CAPs de las personas empleadoras, trabajadoras remuneradas del hogar y sociedad civil (representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, influenciadores, parlamentares), considerando las acciones claves implementadas en el marco de los proyectos MDT – FASE II y M&T.

- **3. ENFOQUES**

Igualdad de Género: Este enfoque contribuirá para el análisis de las percepciones de género (roles y papeles) que influyen en comportamientos, actitudes y prácticas. Asumiendo el género en su opción política, este enfoque permitirá analizar, evaluar y cuestionar las desigualdades y jerarquías organizadas en el mercado de servicios domésticos resultantes de factores altamente heterogéneos y complejos del sistema patriarcal que aún persisten en las sociedades contemporáneas. Por lo tanto, posibilitará la identificación de estrategias orientadas a la desconstrucción de esas prácticas frecuentemente naturalizadas en la vida social y que se extienden a otras esferas económicas y políticas.

De Derechos Humanos: Por medio de este enfoque se pretende “corregir prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo”.³ Analizar las estrategias alineadas al proyecto emancipatorio de las mujeres que comprende los derechos

³ Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de *Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo*, Naciones Unidas, New York y Ginebra, 2006, p. 15. www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf

humanos como una herramienta importante para lograr el reconocimiento de su igualdad y autonomía.⁴ Este enfoque permite analizar la contribución del trabajo doméstico para el mantenimiento, reproducción Asimismo, este enfoque contribuye para desnaturalizar el trabajo de cuidado-doméstico concebido como algo inherente a lo femenino y percibido como de carácter secundario, supone visibilizar los contextos, espacios y lugares donde este trabajo es realizado (familiar, inter-familiar o comunitario). Implica la definición de acciones que permitan su valorización y reconocimiento promoviendo en un sentido amplio la consecución de derechos sociales y económicos (León, 2009)⁵. Este enfoque contribuye también a valorizar el trabajo doméstico posibilitando la construcción de una sociedad más justa e igualitaria pactada por la consecución de derechos fundamentales: sociales y económicos.

De 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. El elemento central del concepto de trabajo decente es la igualdad de oportunidades y de trato y el combate a todas las formas de discriminación, especialmente de clase, género, raza/etnia y generacional.

De Igualdad Racial: Este enfoque contribuye al análisis de las desigualdades sociales presentes en los países de América Latina como Ecuador, Brasil y Colombia posibilitando la organización de estrategias más amplias para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Esta premisa demanda también de un abordaje antirracista y feminista centrado en la inclusión del abordaje de diversidad étnica y racial y en la superación de brechas de poder que perpetúan las desigualdades de clase, género y raza. Categorías que al ser jerarquizadas estructuran la inviabilidad del acceso y la riqueza a los beneficios producidos por la sociedad, en especial, a algunos de sus segmentos como indicado por Joan Scott.

4. METODOLOGÍA

La presente consultoría será realizada considerando los países de cobertura de los proyectos MDT – FASE II y M&T (Colombia, Ecuador, Brasil, México, Honduras y a nivel regional la CONLACTRAHO. El estudio será realizado por medio de un abordaje cuali-cuantitativo centrado en el análisis de los conocimientos, actitudes y prácticas sobre el trabajo remunerado del hogar, considerándose los principales indicadores para el ejercicio y aplicabilidad de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar (C 189, C 190/OIT) e identificándose los campos asociados a la valorización y desvalorización económica, social y cultural de este trabajo en la sociedad, así como las estrategias para transformarlos.

Los principales resultados del presente estudio enriquecerán la estrategia comunicacional implementada en los países a nivel local y regional, así también como los procesos de formación e incidencia. Busca, además, medir los resultados alcanzados en la sensibilización a los diferentes actores desde los proyectos.

En la presente consultoría, el proceso metodológico estará alineado a los enfoques propuestos; así como sobre la base de encuentros con los diferentes actores, con quienes se utilizarán herramientas metodológicas de la educación popular para adultos. La investigación incluirá las siguientes variables de investigación, las mismas que se aplicarán a la población objetivo del estudio con adaptaciones según corresponda:

- **Principales indicadores y variables cuali-cuantitativos del estudio:** el equipo consultor determinará los principales indicadores y variables a ser analizados por medio de la revisión de indicadores utilizados en CAPs anteriores, línea de base, entre otros documentos clave de los proyectos. En este

⁴ Con la declaración Universal de los Derechos Humanos, en el contexto de creación de la ONU, las mujeres reivindicaron sus derechos humanos. Fue creada la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), primer instrumento creado en torno de la promoción de la igualdad de derechos de las mujeres.

⁵ LEÓN, Magdalena. **Cambiar la economía para cambiar la vida. Desafíos de una economía para la vida.** In: El buen Vivir. (Org.) ACOSTA, Alberto Abya-Yala. Quito. Ecuador. 2009.

sentido, serán consideradas, por ejemplo, variables cuantitativas como escalas salariales y/o cualitativas como la división sexual del trabajo o roles de género. Este análisis contemplará además el abordaje de preguntas transversales a los países como las siguientes: ¿Considera que el trabajo doméstico en América Latina es valorizado como en otras regiones?, o ¿cuáles son los principales campos de valorización o desvalorización del TRH en la región?, estas preguntas como otras elaboradas por el equipo consultor deben ser contextualizadas actor que va dirigido y se usara un lenguaje de fácil comprensión y que cubran los indicadores definidos.

- **Avances y retrocesos de normativa y legislación internacional y nacional:** analizar los niveles de conocimiento de todos los/as entrevistados/as incluyendo aquellas/os que han sido abordadas/os en las campañas de comunicación y sensibilización y formación. El análisis de este aspecto aportará en la definición e implementación de la estrategia comunicacional, tecnológica y formativa impulsada en el marco de los proyectos MDT- FASE II y M&T.(Convenio 189, Código de Trabajo y Convención 190 (OIT).
- Levantar información sobre las actitudes y prácticas TRH: en el ejercicio, exigibilidad y aplicabilidad de los derechos y obligaciones laborales. La investigación cuali – cuantitativa se centrará en focalizar los principales aspectos que deberán ser fortalecidos en las acciones de incidencia y de formación impulsadas por los proyectos.
- Conocimientos en alfabetización digital y el uso de la tecnología para la incidencia y el acceso a derechos humanos y laborales.

Para la realización del estudio podrán ser realizados grupos focales considerando la representatividad cultural, generacional, etárea, presencia de personas nacionales y en movilidad humana y cobertura geográfica del proyecto en ciudades con mayor porcentaje de TRH. Los grupos focales pueden ser realizados tanto con la población que participó y que no participó de las campañas de sensibilización (grupos de control). Asimismo, la investigación cualitativa considerará la entrevista, la entrevistas semi-estructuradas, entrevistas grupales (grupos focales), observación, y otros que se propongan desde la consultoría. La investigación se sustentará en una exhaustiva revisión bibliográfica de la realidad del TRH a nivel nacional y de América Latina, como estudios realizados en el marco del programa y los proyectos. (poner cuales) Link publicaciones programa.

Levantar información sobre cambios en normas sociales por público meta: 1) Trabajadoras Remuneradas del Hogar; 2) Empleadores/as y 3) Actores clave.

Norma social para transformar		
Trabajadoras Remuneradas del Hogar	Empleadores/as	Actores clave (Tomadores de decisión, medios de comunicación...)
Poco reconocimiento por parte de las TRH de su labor como un trabajo que conlleva derechos laborales	Poco reconocimiento por parte de los empleadores del valor económico y social del TRH. Poco reconocimiento de derechos laborales de las TRH por parte de los empleadores	Poco reconocimiento por parte de los tomadores de decisión del valor económico y social del TRH.
Comportamientos que indican cambio en la norma social		
Autoreconocimiento de su labor como trabajo digno.	Valoración de la importancia social y económica del trabajo remunerado del hogar.	Inclusión de trabajo remunerado del hogar en medidas de protección social.
Exigibilidad a empleadores directos de aplicación de derechos laborales	Aumento de contrataciones escritas	Inclusión y/o revisión del TRH en normativas laborales.
Organización colectiva para la exigibilidad normativa nacional e internacional que garantice derechos laborales.	Cumplimiento de normativa laboral nacional y convenios internacionales como C189 y C190 de la OIT de trabajo doméstico.	Cambio de enfoque y análisis que incorpora la narrativa de derechos de las TRH las comunicaciones.

5. ÁREA GEOGRÁFICA

Colombia, Ecuador, México, Brasil, Honduras y **10 países** adicionales a través de la CONLACTRAHO.

La investigación considerará:

- a) Caracterización de actores, (género, edad, nivel socioeconómico), percepción de riesgos laborales y comportamientos frente al TRH;
- b) Evaluación de conocimientos, comportamientos sociales, culturales, ante TRH;
- c) Cambios de actitud/comportamiento/prácticas adoptados por la comunidad influenciados por el conocimiento de normativas vigentes.
- d) Considerar en la muestra empleadores/as que tienen formalizadas a las TRH y a empleadores que no han formalizado su relación laboral y aquellos que han sido abordados y no abordados en las campañas de sensibilización y comunicación CAP.
- f) La investigación contará con los datos y materiales producidos por las diferentes acciones del Programa y los proyectos para la sensibilización: campañas, formación e incidencia.

5. PRODUCTOS

A través de la presente consultoría se elaborarán los siguientes productos:

Producto	Tiempo de entrega
<p>P1: Propuesta metodológica, cálculo de muestras y de herramientas del estudio, cronograma, estructura del documento, validadas por el equipo técnico.</p> <p>En términos amplios debería considerarse:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Marco teórico y metodológico del estudio, considerando el estudio CAP-línea base2. Índice de informe final de la investigación.3. Cálculo de la muestra por país, caracterización incluyendo las personas abordadas en las campañas de sensibilización, incidencia y formación.4. Propuesta de principales indicadores y variables cuali-cuantitativa del estudio, definidas en conjunto con las organizaciones socias y equipos técnicos el proyecto.5. Construcción de instrumentos de investigación y propuesta de aplicación junto con cronograma por país6. Cronograma general detallado.7. Validación de instrumentos con apoyo de expertos y grupos focales.	Junio 30 de 2023
<p>P2: Primer parcial de estudio CAP</p> <ul style="list-style-type: none">• Análisis parcial de la información cuali- cuantitativa• Informe parcial en formato previamente definido, el cual será validado con las organizaciones socias y equipos técnicos del proyecto siendo necesario realizar ajustes solicitados.• Entrega de anexos (instrumentos de investigación (base de datos, fotografías, entre otros).	Julio 31 de 2023
<p>P3: Informe final del Estudio CAP (versión final), con resumen ejecutivo.</p> <p>Informe Final con resumen ejecutivo de no más de 6 páginas</p> <p>Presentación PPT de síntesis del Estudio.</p>	Agosto 31 de 2023

6. ACTIVIDADES

1. Realizar la metodología del estudio. Las etapas de la metodología, sustento descriptivo, definición de objetivos, elaboración de instrumentos (guiones para las entrevistas y grupos focales), etc.
2. Revisar documentación bibliográfica existente.
3. Examinar los indicadores analizados en los estudios CAP anteriores
4. Revisar las bases de datos disponibles

5. Recolectar información en las instituciones y gremios sindicales.
6. Recolectar, sistematizar y analizar la información cuali-cuantitativa levantada, considerando los formatos de reporte de actividades definidos por el proyecto MDT...
7. Reuniones periódicas con Equipo técnico para aportes y revisión de avances.
8. Informes parciales y finales.

7. PERFIL DEL EQUIPO REQUERIDO

En investigaciones y estudios

Nivel académico:

Estudios de cuarto nivel en Derecho, Ciencias Sociales, Antropología, derechos humanos, género o afines.

Experiencia general:

Experiencia laboral comprobada mínima de cinco (5) años en investigaciones y estudios cuali-cuantitativos

Experiencia específica:

- Formación, conocimientos y experiencia de trabajo en elaboración de estudios CAP.
- Conocimiento metodológico, técnico (herramientas) y estadístico de análisis de datos sociales.
- Manejo de metodologías cualitativas y cuantitativas de investigación
- Capacidad de trabajo en equipo y comunicación con diferentes actores

8. TIEMPO DE CONSULTORÍA

Cuatro meses: Junio – septiembre 2023

9. LUGAR DE TRABAJO

El levantamiento de información se realizará a nivel de Ecuador, Brasil, Colombia, México, Honduras y los países de la CONLACTRAHO. Los grupos focales serán usando plataformas virtuales.

Se reciben propuestas provenientes de personas o equipos radicados en Ecuador, Brasil, Colombia, México, Honduras y Costa Rica.

10. ADMINISTRADOR DEL CONTRATO

El acompañamiento se realizará a través de un comité técnico conformado para el efecto con delegadas del proyecto -MDT FASE II y -Mov&Tec-

Comunicación y coordinación del Equipo de consultoría con CARE

Adicionalmente, el/la consultor/a responsable participará en reuniones periódicas de análisis y debate con el equipo técnico del proyecto, y con otros actores contraparte. Los instrumentos y metodologías que se establezcan para el estudio serán validados y aprobados por el equipo técnico y lideresas de los sindicatos de TRH.

11. TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN

Se firmarán contratos por prestación de servicios profesionales. El proceso completo del estudio CAP se extenderá desde el 1 de junio hasta el 20 de septiembre del 2023.

12. CONDICIONES DE PAGO

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

- Producto 1: El 30%.
- Productos 2: 30%.
- Productos 3: 40 %.

13. COORDINACIÓN

El seguimiento y avance de la consultoría estará a cargo de la gerencia del proyecto -MDT- y de la coordinación del proyecto -Mov&Tec- y la representación de la CONLACTRAHO, en estrecha intercomunicación con la Coordinación Regional del programa IGS (pie de página).

14. LUGAR PARA LA ENTREGA DE LA PROPUESTA

La persona o empresa interesada entregará vía mail al siguiente correo electrónico: ecu.careconsultorias@care.org hasta el 22 de mayo.

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

Nota: solo se tomará en cuenta las postulaciones que cumplan con el perfil requerido en la consultoría y que remitan todos los requisitos técnicos, financieros y el cuestionario para proveedores, certificado bancario, ruc y copia de cédula.

15. POLÍTICAS PARA APLICAR

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.