

TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA CONSULTORÍA ESPECIALIZADA PARA ANALIZAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO Y SU ANEXO; Y, ELABORAR LAS OBSERVACIONES SINDICALES A LAS MEMORIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Según la CEPAL (2020), América Latina y el Caribe, es una de las regiones más desiguales del mundo, siendo el mercado laboral segmentado uno de los factores explicativos que sostiene esta desigualdad. Este mercado condiciona la inserción de las mujeres y sus opciones de empleo a las alternativas que permitan gestionar la conciliación de las actividades productivas y reproductivas, a la vez el empleo doméstico es organizado como una de las pocas alternativas de empleo precario a la que pueden optar las mujeres que no han podido avanzar en la educación o no han tenido acceso a formación profesional. Esta situación sociohistórica-estructural conformada por procesos históricos de precarización, informalidad y desvalorización caracteriza la vida de las trabajadoras domésticas en la región.

En Ecuador, esta desigualdad y precarización se han agudizado en el contexto actual de pandemia observándose un aumento de los niveles de precarización y vulnerabilidad económica. Una encuesta impulsada por CARE con el apoyo de las Mesa Interinstitucional del Trabajo Remunerado del Hogar realizada a 439 TRH, perteneciente a las organizaciones sindicales del Ecuador durante la cuarentena, mostró que el 48,8% de las trabajadoras perdieron sus empleos y solamente el 6,2% de ellas recibieron indemnización.

Según el estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) realizado por CARE Ecuador, indica que el 44% de las TRH encuestadas tienen educación básica, el 34% educación media o bachillerato y el 20% educación superior, lo que evidencia que la mayoría de TRH completan niveles de educación primaria y secundaria, debido a altos niveles de pobreza y precarización económica. Según la encuesta de TRH, el 65% de las TRH que trabajan a tiempo completo ganan menos de un SBU y sólo el 33% ganaría más de un SBU. Estos datos evidencian las condiciones de desigualdad y exclusión que viven las mujeres que se dedican a este trabajo.

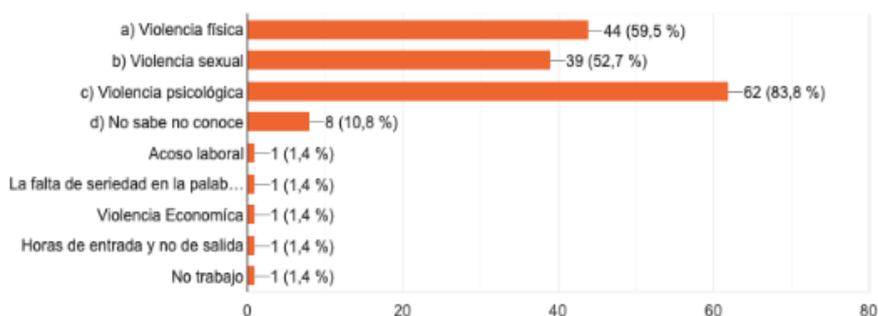
En torno de esta problemática se construye el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – MDT – que hace parte del Programa Igual Valor, Iguales Derechos – IGS –, en la fase I esta iniciativa regional fue implementada en asocio entre: Bien Humano-Colombia, Themis-Brasil y CARE-Ecuador con las organizaciones sindicales de Colombia (UTRASD), Brasil (FENATRAD) y Ecuador (UNTHA), cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD). En la fase II el proyecto contempla una cobertura mayor incluyéndose México y Honduras y a nivel regional/ subregional la CONLACTRAHO, totalizando alrededor de 15 países.

Desde enero 2022, arrancó la Fase II del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo que busca contribuir a mejorar la situación de las TRH, fortalecer sus procesos organizativos, potenciar su capacidad de incidencia y de exigibilidad de sus derechos laborales y humanos y promover formas innovadoras de inclusión y autonomía económica desde un enfoque de inclusión social y

económica. A través de la formación en derechos, profesionalización y aprendizajes en gestión económica se aportará al alcance del empoderamiento individual y colectivo de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Durante el año 2020, la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y Afines se unieron al proceso de construcción de lo que hoy se conoce como la Agenda para un Gobierno Feminista, liderado por la Plataforma de Mujeres Caminando hacia la Igualdad, la cual congrega un sin número de organizaciones de mujeres y feministas en toda su diversidad. Dicha agenda, plantea 5 áreas de intervención: 1) Cuerpos, Identidades y Territorio, 2) Inclusión, Igualdad y Equidad Social, 3) Estado, Democracia y Participación, 4) Libres de Violencia y Cultura de Paz, y, 5) Economía, Trabajo y Sostenibilidad de la Vida. Este último sector fue liderado y desarrollado por la UNTHA y en él se plantea primero como principio transversal una economía feminista, que piense la interdependencia que existe entre los seres humanos y la naturaleza, que reconozca y valore todas las formas de trabajo, más aún el de la reproducción social de la vida y en la que enfatiza la necesidad de una economía que priorice el trabajo y la vida sobre el capital y el mercado.

En la misma línea, en 2023 se construyó la Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Considerando que las TRH son víctimas de varias formas de violencia en sus trabajos o en ocasión de este y que la violencia psicológica es la más común, seguida de la violencia física y la violencia sexual, en la agenda se plantearon 3 ejes programáticos. El primero, orientado a cambios estructurales y normativos que incluyen la adecuación de la normativa interna a los compromisos adquiridos por el Estado a través de convenios internacionales. El segundo y tercero, enfocados en la valoración económica y social del trabajo que realizan las TRH. Y, el cuarto, destinado a afrontar la violencia estructural.



La Agenda Nacional de Trabajo Digno/Decente para Trabajadoras Remuneradas del Hogar plantea como recomendación a mediano y largo plazo la promoción el trabajo decente a través del seguimiento a la implementación del Convenio 189. Esto, a través de la elaboración de observaciones al cumplimiento del Convenio 189 y otros relacionados, como el Convenio 190; y, mediante la participación activa en la construcción de reformas. Desde luego, en la agenda no falta la mirada de género, sindicalista y disruptiva, que exige la erradicación de la violencia.

Con estos antecedentes, se requiere de un/a consultor/a que elabore con la participación de las organizaciones sindicales y de las TRH las observaciones a las memorias de implementación del

convenio 189 de la Organización Internacional Del Trabajo, recoja aportes a la propuesta de reforma del protocolo en casos de violencia y acosos en espacios laborales.

2. OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN

Objetivo general

Analizar el proyecto de reforma que el Ministerio del Trabajo ha propuesto respecto del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo; y, construir participativamente con las TRH las observaciones a las memorias de implementación del convenio 189 de la Organización Internacional Del Trabajo.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar un proceso participativo con las TRH para el levantamiento de los aportes y observaciones: 1) proyecto de reforma, propuesto por el Ministerio del Trabajo, al Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 de 25 de noviembre de 2020; 2) a las memorias sindicales del Frente Unitario De Trabajadores sobre la aplicación del Convenio 190 de la OIT; y, 3) a las memorias de implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para el desarrollo de los productos se tomarán en cuenta los siguientes enfoques:

a) Derechos humanos: la perspectiva de los derechos humanos ubica como eje central a la persona. Se debe incluir la promoción y la protección de derechos humanos en situaciones de emergencias y desastres, fomentando la capacidad de Estados a diferentes niveles en tales esfuerzos.

b) 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 simbólico.

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. Asumiendo el género en su opción política, este enfoque permite evidenciar que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres forman una dimensión integral que no reproduce ni perpetúa la desigualdad entre ambos.

c) Igualdad y no discriminación: incluye integrar en los procesos a las personas con diferentes niveles de discapacidad mediante un modelo de atención basado en la persona con un enfoque de derechos orientado a potenciar las habilidades y capacidades individuales, familiares y comunitarias de quienes conviven con la condición de

discapacidad. Adicionalmente se promueve la no discriminación de las personas por sus condiciones sociales, creencias religiosas, orientación sexual, origen étnico, afinidad política u otras.

d) 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.

3. ACTIVIDADES Y PRODUCTOS ESPERADOS

Producto 1. Propuesta técnica y metodológica para el levantamiento de los aportes y observaciones de las THR, del proyecto de reforma que el Ministerio del Trabajo ha propuesto respecto del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo; de las memorias de implementación del convenio 189 de la Organización Internacional Del Trabajo y las memorias del convenio 190 de la OIT desarrollado por el FUT.

Producto 2. Informe con observaciones y/o comentarios jurídicos y fácticos del proyecto de reforma propuesto por el Ministerio del Trabajo al Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y su anexo, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244 de 25 de noviembre de 2020.

Producto 3: Documento de Memorias de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, considerando el resultado de la segunda audiencia de la CIDH que buscó analizar los siguientes temas; Violencias estructurales y las violaciones de derechos en la pandemia; Retos de la implantación del Convenio 189: caso de las diaristas; Marco jurídico y régimen jurídico; Salario mínimo; Vigilancia; Interseccionalidad y violencias de grupos vulnerables: condición migratoria, raza, etnia y edad. Organización sindical y fiscalización de la fuerza de trabajo; y Observaciones a las Memorias sindicales del Frente Unitario De Trabajadores sobre la aplicación del Convenio 190 de la OIT

4. CRONOGRAMA GENERAL PROPUESTO

La contratación serpa por un período de 120 días calendario, considerando la siguiente referencia de temporalidad. El cronograma detallado deberá ser integrado en el Plan de Trabajo.

	M1				M2				M3				M4			
	S	S	S	S	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Producto 1: Propuesta técnica																
Producto 2: Informe sobre la reforma al protocolo y su anexo																
Producto 3: Documento de las memorias del Convenio 189 y 190 de la OIT																

5. PERFIL REQUERIDO DEL/A CONSULTOR/A

- Profesional en Derecho Laboral individual y colectivo.
- Conocimiento en temas de género.
- Experiencia laboral certificada mínima de tres (3) años.
- Experiencia de trabajo con equipos técnicos y organizaciones sindicales para procesos de incidencia.
- Conozca sobre sindicalismo y de trabajo remunerado del Hogar.
- Tenga experiencia en construir memorias para la OIT (Organización Internacional de Trabajo) dado que se debe radicar en este organismo internacional.
- Tenga experiencia en trabajo con adultos (metodologías de educación popular).

Coordinación Interna y externa: el/la consultor/a deberá estar dispuesta a trabajar en estrecha coordinación el equipo técnico de CARE y personas miembros de la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar y afines.

6. CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN

Modalidad de contratación: la persona consultora será contratada bajo la modalidad de Prestación de Servicios Profesionales, para lo cual se planteará un contrato con CARE.

Duración de la consultoría: El período establecido para contratación será por el período de 120 días.

Modalidad de trabajo: Las acciones previstas serán realizadas de manera virtual, a excepción de los talleres presenciales señalados, con lideresas de la UNTHA y otras TRH, y organizaciones.

Forma de pago: Los pagos se realizarán contra entrega de cada uno de los productos especificados en el punto 3, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Primer pago por el 35% a la entrega del Producto 1.
- Segundo pago por el 35% a la entrega del Producto 2.

- Tercer pago por el 30% a la entrega del Producto 3.

Para proceder a cada uno de los pagos, todos los productos deberán ser aceptados y validados por la Coordinadora del Programa Sociedades Democráticas, Inclusivas, intercultural, en coordinación con la Gerencia del proyecto a nivel regional.

Derechos sobre los productos entregados: Todos los productos entregados pasan a ser de propiedad de UNTHA y CARE. Para el uso y difusión se citará el nombre del/el autor/a.

Administración de Contrato: el contrato será administrado por CARE.

Financiamiento: Los costos de la Consultoría serán asumidos por el proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” Fase II.

7. SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS

CARE seleccionará a la persona consultora sobre la base de su perfil profesional, propuesta técnica y económica.

La propuesta económica deberá contemplar gastos referentes a movilización/ viáticos u otros referentes al consultor/a para los talleres presenciales. Los gastos de logística, espacio, materiales, apoyo de promotoras comunitarias, u otros que conlleve el desarrollo de estos talleres, serán cubiertos por el Proyecto.

8. POSTULACIÓN / CONTRATACIÓN DIRECTA

Las propuestas tanto técnica como económica, así como CV y documentos que certifiquen la experiencia requerida (acápites 5) deberán enviar al correo electrónico ecu.careconsultorias@care.org hasta el día **lunes 20 noviembre de 2023**, con el **Asunto: Consultoría memorias 189 OIT**.

Si requieren aclaración al respecto de los Términos de referencia, por favor contactar a Johanna Aguirre, correo electrónico: johanna.aguirre@care.org