

Términos de Referencia

Título de la consultoría:	Análisis de sistema de actores en territorios para el proyecto “Acción Colectiva Laboral”
Tipo de contrato:	Contrato de precio fijo
Tiempo del contrato:	3 meses
Alcance geográfico:	Guatemala, Honduras y El Salvador

I. ANTECEDENTES

En Guatemala, Honduras y El Salvador, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y los grupos de base de la sociedad civil centrados en los derechos laborales, en particular los que se encuentran en zonas rurales remotas y los que representan a poblaciones vulnerables y comunidades excluidas, se enfrentan a importantes obstáculos, tales como amenazas, violencia, grupos con intereses contrapuestos y falta de recursos de apoyo, así como desconexión de las redes tradicionales de OSC y falta de inclusión en los procesos que reúnen a las partes interesadas del ámbito laboral. A menudo, estas organizaciones no tienen acceso a la asistencia técnica para el desarrollo de capacidades, ni a los recursos financieros necesarios.

El Proyecto “Acción colectiva Laboral”, implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo, (PADF por sus siglas en inglés) gracias al apoyo del Departamento de Trabajo de los EUA (USDOL), es una iniciativa de cuatro años y medio (2021-2026) que busca contribuir a incrementar la participación de las organizaciones indígenas, afrodescendientes y garífunas en la prevención del trabajo infantil, trabajo forzado y condiciones laborales no aceptables en Guatemala, Honduras y El Salvador. Asimismo, busca mejorar la promoción de mejores condiciones laborales para estos colectivos, promoviendo el diálogo social y animando la acción colaborativa en el territorio, al mismo tiempo que promoverá la equidad de género y étnica.

Ello se realizará a través de mejorar las capacidades organizativas, técnicas y de incidencia de las OSC y organizaciones laborales en las comunidades e incrementando la coordinación entre ellas para participar en iniciativas multisectoriales y mecanismos institucionales para mejorar derechos laborales. Nuestro enfoque integra equidad étnica y de género en todas las actividades y la gestión del proyecto

En ese marco se instala la presentación de estos TDR tendientes a generar información acerca de las OSC y organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los territorios seleccionados

Los presentes TDR se enmarcan en el Objetivo 2, Resultado 2.1, Actividad 2.1.1 del proyecto.

II. OBJETIVOS

Objetivo General:

Generar información sobre las relaciones, brechas, deficiencias, limitaciones y oportunidades para el fortalecimiento del trabajo de las diferentes OSC, organizaciones pertenecientes a colectivos indígenas, afrodescendientes, garífunas, organizaciones de trabajadores y

trabajadoras, en la promoción de derechos laborales en los territorios seleccionados: Livingston y Puerto Barrios, Departamento de Izabal en Guatemala; departamento de la Atlántida y Colón en Honduras y; departamentos de La Paz y Ahuachapán en El Salvador.

Objetivos específicos:

- a) Identificar barreras económicas, políticas, sociales y culturales en los territorios para el fortalecimiento del trabajo de las OSC en la prevención del trabajo infantil, forzado y otras condiciones inaceptables de empleo.
- b) Identificar oportunidades para el fortalecimiento del trabajo de las OSC en la prevención del trabajo infantil, forzado y otras condiciones inaceptables de empleo.
- c) Determinar los riesgos que el proyecto podría enfrentar en el curso de su implementación
- d) Proponer estrategias para reforzar oportunidades, disminuir riesgos y sortear barreras para el fortalecimiento de las OSC en los territorios.

III. DESCRIPCIÓN

El análisis el análisis de sistemas parte de la información recabada en el mapeo y en la base de datos generada por este ejercicio. Ambos estudios podrán ejecutarse en paralelo. De igual manera, será desarrollado en los tres países mediante una consultoría y contará con el apoyo y acompañamiento del personal del proyecto en PADF, en particular de la directora, la coordinadora nacional correspondiente y el responsable de monitoreo y evaluación. Asimismo, participarán las organizaciones socias principales de cada país.

Esta aproximación sistémica parte del supuesto de que la transformación de los problemas no será posible con intervenciones aisladas sobre problemáticas específicas, sino más bien debe atenderse la conexión entre los factores críticos que interactúan en un territorio determinado. Los problemas podrán ser transformados en la medida en que se aprecien las redes de causalidad que les rodean y que forman una unidad estructural, por lo cual se requerirá de la acción de múltiples actores interesados que ya existen y se relacionan en el territorio en los ámbitos políticos, sociales, culturales, históricos entre otros.

Este enfoque, reconoce que uno de los aspectos de poder dentro de cualquier colectivo tiene que ver con las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como las generadas por el factor étnico y por la edad. Por esta razón, las dimensiones de género, etnia y edad serán transversales al estudio de estos vínculos y redes dentro de los territorios.

Aplicar esta metodología implica la promoción del análisis social participativo como instrumento para evaluar las diferencias de poder, legitimidad e intereses entre los actores claves, como también sus intereses y valores, las relaciones de colaboración y conflicto y el análisis de actores, identificando a quiénes se debe empoderar. En este sentido, la identificación de nodos vinculados con el género, la etnia y la edad, serán centrales para el análisis.

El mapeo de poder incluirá una revisión documental de información sobre OSC, organizaciones de trabajadores, agencias de cooperación, funcionarios del sector público, iniciativas del sector privado u otras intervenciones relevantes en curso en las áreas geográficas seleccionadas. También incluirá entrevistas a informantes clave y encuestas de percepción realizadas con OSC, organizaciones de trabajadores, sector privado, sector público, academia y otros actores para identificar brechas en la información, diferencias en la percepción o barreras que impiden trabajar para abordar el trabajo infantil, forzoso y otras condiciones de trabajo inaceptables, incluida la discriminación étnica y de género.

Algunos de los elementos que van a ser destacados dentro de este análisis de sistema, además de las redes y vínculos entre actores locales relevantes, son:

- Situación local en torno al trabajo infantil, forzado y condiciones de trabajo no aceptables
- Prioridades de los pueblos indígenas y afrodescendientes en torno a la prevención del trabajo infantil, trabajo forzoso y condiciones laborales no aceptables.
- Marco político-normativo e institucional de los pueblos indígenas, garífunas y afrodescendientes
- Factores habilitantes del entorno para acciones en favor de prevenir el trabajo infantil, forzado y condiciones de trabajo no aceptables
- Barreras para el fortalecimiento de OSC en favor de prevenir el trabajo infantil, forzado y condiciones de trabajo no aceptables

El análisis de sistemas debería permitir, además, completar una matriz de análisis de riesgos y medidas de contingencia para responder ante los desafíos que es posible prever que el proyecto podría enfrentar en el curso de su implementación

IV. PRODUCTOS ESPERADOS

N°	Producto	Descripción	% del monto total de consultoría	Tiempo estimado de entrega
1	Plan de trabajo	Metodología del estudio, instrumentos de recolección de información, calendario de actividades y recursos a utilizar	15%	10 días luego de la firma del contrato
2	Avances del análisis regional y por país	Documento resumiendo avances en la identificación de barreras económicas, políticas, sociales y culturales; riesgos que el proyecto podría enfrentar en el curso de su implementación y; oportunidades para el fortalecimiento del trabajo de las OSC	25%	50 días luego de la firma del contrato
3	Informe preliminar, sujeto a comentarios	Informe preliminar sobre las barreras económicas, políticas, sociales y culturales; riesgos que el proyecto podría enfrentar en el curso de su implementación y; oportunidades para el fortalecimiento del trabajo de las OSC en cada país y a nivel regional	25%	70 días luego de la firma del contrato

4	Informe final	Análisis integrado de los tres países y propuesta de estrategias para reforzar oportunidades, disminuir riesgos y sortear barreras para el fortalecimiento de las OSC en los territorios.	35%	85 días luego de la firma del contrato
Total			100%	

V. CONFIDENCIALIDAD, DERECHOS INTELECTUALES Y DE PROPIEDAD

Todos los títulos, derechos de autor, patentes u otros derechos de propiedad de cualquier trabajo directamente requerido en esta consultoría o que resulten de ella descansan en PADF. Por solicitud de PADF, el consultor ayudará a asegurar los derechos de propiedad intelectual producidos bajo estos TDR y el contrato firmado.

El producto de la consultoría no podrá ser utilizado sin autorización escrita. Queda prohibido cualquier tipo de reproducción, publicación, disertación o divulgación pública o con terceros, por cualquier medio verbal, audiovisual y/o escrito del material de la prestación de sus servicios. En caso de ser publicados se mencionarán los créditos respectivos. El profesional/empresa contratado(a) se compromete a mantener confidencialidad sobre el proceso y los resultados de la consultoría.

VI. FORMATO Y CONTENIDOS DE LAS PROPUESTAS

Las propuestas deben incluir los siguientes elementos:

- Propuesta técnica
- Propuesta Económica
- Antecedentes y experiencia del solicitante, así como y del equipo de trabajo

NOTA: Esta propuesta está relacionada con la consultoría Mapeo de actores en territorios para el proyecto “Acción Colectiva Laboral”. Las personas u organizaciones interesadas pueden presentar propuestas para una sola de las dos consultorías o puede ofertar una sola propuesta para ambas.

VII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Las propuestas recibidas para la realización de los servicios solicitados serán evaluadas conforme a los siguientes criterios y puntajes:

Criterio Técnicos y Económicos	Puntaje
Propuesta técnica	35
Propuesta económica	30
Antecedentes y experiencia del solicitante y su equipo de trabajo	35
Máximo puntaje	100 puntos

VIII. FORMA DE PAGO

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria, al entregar el producto establecido en los términos de referencia, y una vez validado por la Dirección Técnica de la consultoría.

IX. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

En caso de preguntas aclaratorias respecto al proceso y los requisitos de los presentes TDR, por favor diríjelas a la siguiente dirección de correo electrónico: cquinteros@padf.org. Se enviarán las aclaraciones en un plazo no mayor a 2 días.

Las propuestas deberán remitirse vía correo electrónico, **a más tardar el día 12 de abril antes de las 4:00 p.m.** UTC-06:00 (hora de Centroamérica) a la siguiente dirección: cquinteros@padf.org indicando en el asunto del correo la referencia: **Análisis de sistema de actores en territorios para el proyecto “Acción Colectiva Laboral”**

X. VALORES DE PADF

PADF es fuerte porque somos diversos. Buscamos activamente un grupo diverso de profesionales, y alentamos a postular a las personas con diferentes antecedentes académicos. PADF no discrimina por habilidades, edad, identidad de género y expresión, nacionalidad de origen, raza y etnia, creencias religiosas, orientación sexual, y registro criminal. Damos la bienvenida a todo tipo de diversidad. Nuestro personal y consultores incluyen gente que son y no son padres, el autodidacta y el que estudió en la universidad, y de una amplia gama de culturas, idiomas, antecedentes socio económicos, y perspectivas en el mundo. Alentamos a todos los interesados en participar en esta convocatoria, para que puedan poner en práctica nuestra idea de trabajo, en lo referido a la no discriminación e inclusión.