

## **TERMINOS DE REFERENCIA**

### **Fortalezas y debilidades para la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género- SIGEG – (Diagnóstico situacional) en Nicaragua**

(Primera fase: Inventario de Buenas Prácticas Laborales y planteamiento de la estrategia de implementación del SIGEG)

**Managua 2008**

## **Fortalezas y debilidades para la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género SIGEG – (Diagnóstico situacional) en Nicaragua**

Estos términos de referencia tienen como objetivo la contratación de una persona para la realización de un estudio que identifique las fortalezas y debilidades que existen en Nicaragua para la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género SIGEG, mediante un inventario y un breve resumen de cada una de las buenas prácticas laborales y la elaboración de una estrategia de implementación del SIGEG en el país.

El Programa AGEM-Fase2, tiene como objetivo desarrollar las capacidades nacionales para el análisis de género de las economías centroamericanas y del tejido institucional para el proceso de incidencia con el fin de fortalecer la autonomía económica de las mujeres centroamericanas y el posicionamiento de su agenda en las políticas públicas nacional y regional.

### **I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

A partir de los años 70s se produce en el mundo occidental un cambio de paradigma económico – laboral, que pone fin al modelo de acumulación capitalista que se impulsa desde que finaliza la Segunda Guerra Mundial.

Algunas de las transformaciones más importantes que surgen a partir de este cambio se expresan mediante: El aumento del comercio de bienes y servicios y la inversión extranjera directa (IED), ésta última dirigida a los países subdesarrollados en la cual los costos por fuerza de trabajo son más bajos. Igualmente, se profundiza la concepción de que los derechos laborales aumentan los costos de producción e impiden la competencia y se erosiona la cobertura y legitimidad de la seguridad social como opción individual y no solidaria, entre otros.

Este nuevo modelo ha transformado la participación de la fuerza de trabajo, principalmente de la femenina que ha incrementado su participación laboral sobre todo en los países receptores de la IED. El tipo de empleo que se ha generado y la transformación que en general ha experimentado el mercado laboral, profundiza el patrón histórico de participación laboral que ha tenido la fuerza de trabajo femenina, sobre todo por la flexibilización laboral que han deteriorado sus derechos laborales a través de formas “feminizadas” de trabajo como: empleos temporales y por contrato, subcontratación, trabajo en la casa y otras formas de contratación.

Estas formas de contratación flexible “han sido compatibles con características que están asociadas con las trabajadoras mujeres – participación irregular de la fuerza de trabajo, voluntad de trabajar por salarios inferiores, trabajos estáticos que no

requieren la acumulación de destrezas técnicas y status, etc. “ y (...) podrían ser un factor importante en el estímulo del aumento del empleo femenino en el mundo” (1999:3).

No obstante, pese a la mayor incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, la flexibilidad laboral lo que hace es profundizar las condiciones de discriminación que vienen experimentando las trabajadoras desde hace mucho tiempo y que han sido nombradas por diversas autoras como “segregación laboral por sexo” (horizontal y vertical) con las consecuencias negativas para las mujeres.

Lo anterior ocurre a pesar de que la comunidad internacional ha suscrito la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1994) y otros instrumentos como los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales establecen que: “(...) la discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independiente de su estado civil, sobre la base de igualdad entre los sexos”. (CEDAW, 1994, art. 1)

Por lo anterior, es de especial relevancia continuar impulsando acciones (a corto y largo plazo, de manera coyuntural o permanente)<sup>1</sup> que activen y hagan valer los acuerdos internacionales suscritos por los Estados, para respetar los derechos humanos y laborales, y entre ellos, evitar proactivamente toda forma de discriminación, incluida aquella basada en el sexo y en el género de las personas.

Con el fin de avanzar en este sentido, el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA), viene trabajando estrechamente con el Programa Regional “La Agenda Económica de las Mujeres - AGEM”, para institucionalizar el Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género – SIGEG, como política pública que reconozca y estimule a las empresas que se establezcan en la región, en el marco de los acuerdos de apertura comercial, para garantizar el respeto de los derechos humanos de las trabajadoras centroamericanas y con ello el cumplimiento de los acuerdos internacionales pactados.

El SIGEG es un sistema de gestión que pretende la eliminación gradual de las brechas de género en las organizaciones interesadas en participar en el proceso. Este sistema promueve acciones novedosas en materia de igualdad y equidad de género que van más allá del cumplimiento de la ley en materia laboral, ofreciendo otros beneficios que mejoran las condiciones de trabajo de las mujeres<sup>2</sup>. Este

---

<sup>1</sup> *En la coyuntura presente, el proceso de apertura comercial en Centroamérica enfrenta una nueva etapa, a la luz de las negociaciones para alcanzar un Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea (UE) y la región, en el cual, de acuerdo con los lineamientos declarados por la última.*

<sup>2</sup> En la actualidad el SIGEG cuenta con un conjunto de instrumentos validados y un caudal de experiencias a distintos niveles y ámbitos. Existe un acumulado que le ha permitido a este Sistema un

sistema requiere un compromiso de la alta dirección de la empresa y es de mediano plazo. Pero también requiere del compromiso de otros actores como son: Estado y las y los trabajadores de las empresas involucradas en el Sello de equidad, pues se trata de impulsar un mecanismo de protección y defensa de derechos humanos, en este caso particular de las mujeres.

Un paso previo, que permite madurar las condiciones para la implementación del SIGEG, es la participación voluntaria de las empresas en el desarrollo de buenas prácticas laborales para la equidad de género.

Las buenas prácticas son aquellas acciones o medidas que “de una u otra forma alientan, incluyen, promueven y mejoran la entrada, permanencia y condiciones para el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, permitiendo el ejercicio pleno de sus derechos laborales”. Cabe señalar que las buenas prácticas laborales con equidad de género, al igual que en el SIGEG, no sustituyen el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales. Al contrario, las buenas prácticas amplían y mejoran los derechos laborales, especialmente los derechos de las trabajadoras.

Las Buenas Prácticas Laborales pueden ser iniciativas<sup>3</sup> novedosas que se implementen en las empresas en diversos temas y ámbitos. Por ejemplo, en salud y seguridad laboral y educación. Son medidas que en el marco de una cultura organizacional respetuosa de los derechos, abre otras posibilidades para los derechos, para la inclusión, la superación y el respeto a la diversidad.

Las Buenas Prácticas son medidas positivas que en muchas empresas se han instaurado como “políticas empresariales debidamente explícitas o bien pueden tratarse de prácticas que a lo largo del tiempo se han instaurado para mejorar la calidad del ambiente de producción tanto para hombres como para mujeres, pero que han impactado de forma distinta en éstas últimas”.

En general, se pueden identificar cuatro tipos de prácticas: Medidas de trato, de oportunidad, de ambiente y organización, de bienestar general.

**Medidas de trato:** horarios parciales, trabajo desde la casa, creación o subsidio de lugares para el cuidado de la infancia, facilidad para acudir al médico con sus hijos e hijas sin menoscabo de sus ingresos, permiso por paternidad.

**Medidas de oportunidad:** Medidas para la contratación, capacitación en el trabajo, ascenso, desempeño en oficios o áreas consideradas tradicionalmente como masculinas, por ejemplo: electricidad, mecánica automotriz, mecánica de precisión, administración de bodegas, carpintería, etc.

**Medidas de ambiente y organización interna:** Son medidas que permiten el reforzamiento de la autoestima, ambientes libres de acoso sexual, fortalecimiento del trabajo en equipo, desarrollo de la poli funcionalidad, ambiente adecuado para el

---

importante nivel de maduración.

<sup>3</sup> Complementarias a la Responsabilidad Social Empresarial colaborando de esta forma con el sector privado comprometido con el tema, lo cual crea una apertura para la implementación de políticas empresariales con equidad.

trabajo (servicios higiénicos, etc) fomento de una cultura organizacional que fomente una comunicación fluida, resolución de conflictos, etc.

***Medidas de bienestar general:*** Se refiere a programas que tienen como propósito brindar bienestar general. Por ejemplo atención especializada de salud extensiva a la familia, recreación, bonificaciones, alimentación y transporte subsidiado, Centro de atención a los hijos e hijas de las mujeres y hombres trabajadores, entre otros.

Estas acciones también son parte del Plan de Trabajo Regional de la AGEM para el período 2008-2010, en el marco de una estrategia que tiene como propósito desarrollar una política pública común, centrada en la creación de una Certificación para la Igualdad de Género, que como se ha señalado, tiene como objetivo reconocer y estimular a aquellas empresas establecidas en la región centroamericana, que participen voluntariamente en un proceso para lograr la igualdad de género en sus prácticas laborales. Otros ejes de acción que la AGEM considera de importancia para este periodo son: compatibilización del trabajo productivo y reproductivos, acceso a recursos productivos (en este caso calificación, oportunidades de ascender en es escalafón ocupacional, etc., fortalecer el capital social (en este caso la organización de las y los trabajadores en su dialogo con la patronal y Estado).

La elaboración de la presente consultaría se basa en la experiencia sistematizada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la AGEM, de Costa Rica. La primera fase de la propuesta radica en la realización de un diagnóstico situacional en Nicaragua, que identifique las fortalezas y debilidades existentes para implementar el SIGEG. Para ello se realizaran dos acciones: a) Un inventario de *Buenas Prácticas Laborales* relevantes para el tema y b) definir una estrategia para la introducción de dicho sistema en el país. Este proceso debe incluir la exploración de las alternativas institucionales existentes que puedan asumir el rol de responsable del otorgamiento de la Certificación en Nicaragua.

## **II. OBJETIVO GENERAL DE LA CONSULTORÍA**

Identificar las fortalezas y debilidades que existen en Nicaragua para la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género-SIGEG, mediante un inventario y un breve resumen de cada una de las Buenas Prácticas Laborales y una estrategia de implementación del SIGEG.

## **III. PRODUCTOS ESPERADOS**

## **Finales**

1. Elaborado un inventario y un resumen de cada una de las Buenas Prácticas Laborales existentes en al menos 30 empresas con los siguientes criterios:
  - Un 60% nacionales y el 40% internacionales desglosadas de la siguiente manera :
    - i. De las nacionales estructurar por: 15% grandes empresas, 20% medianas empresas y 65% Pequeña y Microempresas
  - Inclusión de pequeñas, medianas y grandes empresas.
  - Empresas que producen bienes y servicios diversos.
2. Elaboración de una propuesta de estrategia para la introducción de dicha Certificación en Nicaragua, que incluya: a) fortalezas y debilidades existentes para la implementación del SIGEG b) la exploración de alternativas institucionales existentes que puedan asumir el rol de responsable del otorgamiento de la Certificación en Nicaragua y la situación en términos de capacidades para asumir la coordinación del Sistema.
3. Presentados el Inventario y el resumen de cada una de las Buenas Prácticas Laborales y la estrategia ante el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), el Ministerio del Trabajo e instituciones del gobierno involucradas en el tema, el sector privado, organizaciones de mujeres y la cooperación internacional.

## **Intermedios**

1. Plan de trabajo detallado, indicando las fechas de entrega de los borradores de cada uno de los componentes del estudio y de los productos finales.
2. Diseño de la realización del inventario y la propuesta de estrategia.
3. Identificación de actores y aliados.
4. Borradores del inventario y la propuesta de estrategia, para su retroalimentación por parte de la Coordinación de la AGEM nacional y la de Costa Rica (país que lidera el eje de trabajo).

## **IV. PERÍODO DE LA CONSULTORÍA**

El tiempo de ejecución de la consultoría será de tres meses. La fecha de inicio es a partir de la firma del respectivo contrato.

## **VI. RESPONSABILIDADES DEL CONSULTOR O CONSULTORA LAS PARTES**

1. Presentar una metodología y plan de trabajo con los productos intermedios que se entregaran para realizar las consultas respectivas con los actores vinculados con la iniciativa. Incluyendo acciones de sensibilización para encontrar la receptividad de la propuesta en las personas tomadoras de decisión a nivel gubernamental y del sector privado.
2. Diseñar el instrumento a utilizar para la recopilación de información de las Buenas Prácticas Laborales y la propuesta de estrategia, así como su respectivo cronograma. Este producto debe ser presentado ante la Coordinación Técnica de la AGEM para su aprobación.
3. Participar activamente en las actividades y/o mecanismos de comunicación e intercambio teórico-metodológico, promovidos por el equipo coordinador de la AGEM.
4. Realizar los ajustes necesarios que le solicite el equipo coordinador en el diseño y ejecución de la investigación, mediante las comunicaciones o intercambios mencionados.
5. Asegurar la comunicación y coordinación adecuadas con la Coordinación Técnica Nacional de la AGEM, quien funcionará como su contacto directo.
6. Mantener estrechas relaciones con las instituciones vinculadas directamente al tema: INIM y MITRAB, UNIRSE, organizaciones de mujeres y academia.
7. Introducir los ajustes técnicos en el estudio, derivados de las comunicaciones o intercambios, así como de las revisiones realizadas por la AGEM, Mecanismos Nacionales de la Mujer
8. Entregar los productos intermedios y finales a la Coordinación Técnica Nacional de la AGEM, según el plan de trabajo aprobado.
9. Elaborar y presentar reportes de investigación de cada uno de los componentes del estudio, en las fechas definidas en el plan de trabajo, para su retroalimentación por la Coordinación Nacional y Regional de la AGEM.
10. Incorporar a los reportes de investigación los ajustes acordados con la Coordinación Nacional y Regional de la AGEM.
11. Presentar el documento final del estudio de acuerdo con las pautas editoriales definidas por la AGEM, en versión impresa y electrónica.
12. Elaborar una presentación en power point de los resultados del estudio.
13. Presentar públicamente los resultados finales del estudio nacional.

### **Agenda Económica de las Mujeres**

1. Facilitar documentación en su poder relevante para el desarrollo del estudio.
2. Promover y asegurar la comunicación y el intercambio teórico-metodológico entre la Coordinación Técnica del estudio y las consultoras o consultores nacionales.

3. Promover en coordinación con el consultor o consultora sesiones de sensibilización con las instituciones públicas y privadas involucradas en el tema.
4. Dar seguimiento técnico y operativo al desarrollo del estudio nacional, velando por el cumplimiento de los respectivos planes de trabajo y de los diseños aprobados.
5. Retroalimentar de forma oportuna los reportes parciales de investigación recibidos.
6. Verificar que los reportes de investigación finales incorporen los ajustes acordados con los equipos nacionales.
7. Aprobar los reportes parciales y el informe final de investigación.
8. Asegurar la comunicación con las instituciones públicas y privadas involucradas en el tema.

## **VII. FORMA DE PAGO**

El monto total de los servicios de consultoría será cancelado en la siguiente forma:

- 25% a la aprobación del diseño sobre Buenas Prácticas Laborales y la estrategia.
- 35% a la aprobación del reporte preliminar del Inventario de Buenas Prácticas Laborales y de la propuesta de estrategia.
- 40% a la aprobación de la versión final del Inventario de Buenas Prácticas Laborales y de la propuesta de estrategia, una vez incorporada la retroalimentación proveniente del Equipo Coordinador y realizada la presentación de los resultados.

Este monto de la consultoría incluye:

- Honorarios profesionales;
- Gastos incurridos en la realización de los estudios;
- Seguros necesarios para la ejecución de los trabajos;
- Comunicaciones nacionales e internacionales;
- Gastos administrativos y de gestión;
- Gastos de movilización
- Cualquier otro gasto generado en la realización del estudio.

## **VIII. PERFIL REQUERIDO**

Para la realización de este estudio, las personas integrantes del equipo nacional de

investigación deberán cumplir con el siguiente perfil:

1. Profesional de las ciencias sociales, y-o economía preferiblemente con grado de maestría.
2. Conocimientos probados en género (deseable en administración de recursos humanos).
3. Conocimiento del mercado de trabajo del país.
4. Experiencia mínima de 3 años en diseño y ejecución de investigaciones, cuantitativas y cualitativas, en temas económico-sociales y políticas públicas. Se dará preferencia a las personas que acumulen mayor número de investigaciones realizadas relevantes para el tema de esta consultoría.

Los conocimientos y la experiencia deberán ser sustentados con documentos (originales y fotocopias).

## **CONSULTAS Y ACLARACIONES**

En caso de consultas y aclaraciones a los presentes términos de referencia, contactarse con Verónica Gutiérrez, teléfono No. 505 2547963 o 2547964, ext. 218.

## **RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS**

Los(as) consultores(as) que deseen participar en el proceso de selección para la presente asistencia preparatoria, deberán enviar por correo o depositar de forma personal una propuesta técnica y económica y su currículum vitae actualizado, en Ofi plaza El Retiro, de la Rotonda El periodista 500 mts al sur, Edificio No 6, Suite No 623, Oficinas de PNUD, con la atención a Verónica Gutiérrez y/o Martha Rodríguez, correo electrónico: [martha.rodriguez@pnud.org](mailto:martha.rodriguez@pnud.org).