

Términos de Referencia

Convocatoria cientista social especialista en género

1. Introducción y contextualización

De acuerdo con el Barómetro Global de la Corrupción 2019 de Transparencia Internacional sobre América Latina y el Caribe (ALC), la mayoría de los(as) ciudadanos(as) de la región piensa que la corrupción en su país ha aumentado en los últimos 12 meses. Sólo el 21% de la población de la región de ALC tiene confianza en el gobierno, y el 65% piensa que el gobierno de su país está dirigido por intereses privados y sólo sirve a segmentos seleccionados de la sociedad.

La corrupción conduce a la pérdida de confianza en las instituciones del Estado, obstaculiza masivamente el crecimiento económico y la provisión de bienes y servicios públicos en la región de ALC. En algunos casos, la corrupción incluso priva a las personas de su dignidad y sus derechos humanos, como es el caso del abuso del cargo (o de poder) de funcionarios(as) públicos(as) para obtener beneficios sexuales (*sextortion*). Una quinta parte de la población latinoamericana ha sufrido extorsión sexual o conoce a alguien que la ha sufrido. Las mujeres, en particular, como principales cuidadoras de sus familias, suelen depender de los servicios públicos en los ámbitos de la salud y la educación, lo que también las hace más vulnerables a ciertos tipos de soborno y extorsión. Al mismo tiempo, sólo una de cada diez mujeres que han pagado sobornos denuncia el incidente a las autoridades.

La pandemia de COVID-19 ha aumentado considerablemente el riesgo de corrupción en la región de ALC. Muchas administraciones han simplificado los procesos de contratación pública para responder rápidamente a las emergencias del sistema de salud pública. Además, se han introducido nuevas transferencias o apoyos sociales para paliar los efectos de la crisis. Aunque los gobiernos son conscientes del aumento de los riesgos de corrupción, las prioridades de la acción gubernamental son combatir la pandemia.

Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) pueden contribuir a mejorar la transparencia de la administración pública, hacer visibles los riesgos y crear controles internos robustos y eficaces para contribuir a la prevención de la corrupción. Otros elementos clave de la labor anticorrupción de la EFS incluyen la concentración de las acciones y actividades de auditoría en áreas de alto riesgo de corrupción (por ejemplo, las contrataciones públicas, así como las prestaciones o beneficios sociales en el marco del COVID-19), el redireccionamiento o remisión de asuntos sobre presuntas prácticas ilegales/corruptas a los organismos de aplicación de la ley pertinentes, la cooperación con las instituciones anticorrupción, así como la participación con la sociedad civil en los procesos de auditoría de la EFS.

La importancia de las EFS ha sido reconocida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución A/69/228 (diciembre de 2014) por “promover la eficiencia, la rendición de cuentas, la eficacia y la transparencia en la administración pública, lo que favorece el logro de las metas y prioridades nacionales de desarrollo, así como los objetivos acordados internacionalmente”. Más aún, las Naciones

Unidas (UNGASS: 2021) han reconocido la contribución de las EFS en el marco de prevención y combate a la corrupción.

a) *Proyecto regional Fortalecimiento del Control Externo para la Prevención y Combate Eficaz contra la Corrupción*

En este contexto, la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y la Cooperación Alemana, por medio de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*, implementan desde mayo de 2021 el Proyecto regional *Fortalecimiento del Control Externo para la Prevención y Combate Eficaz contra la Corrupción*¹ (en adelante “el Proyecto”). Con apoyo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, el Proyecto tiene como objetivo lograr una participación más activa de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) en los sistemas nacionales anticorrupción, incluso en el actual período de la pandemia de COVID-19.

Se trata de una alianza estratégica con énfasis en la prevención de la corrupción y en la mitigación de los desafíos generados ante la actual pandemia por COVID-19, así como para promover oportunidades para el control externo gubernamental ante esta situación global. Asimismo, incorpora asuntos transversales de sumo interés: por un lado, el impulso al proceso de digitalización del control externo y, por el otro y de suma importancia, la promoción de la equidad de género y la no discriminación.

El Proyecto es implementado actuando en tres campos de acción o componentes: (1) Mejora en la oferta de servicios de la OLACEFS para la participación activa de las EFS en los sistemas nacionales de lucha contra la corrupción; (2) Mejora de la participación de los actores no gubernamentales para aumentar el alcance de las auditorías de las EFS, y (3) Refuerzo del intercambio de cooperación y colaboración técnica de las EFS y otros organismos gubernamentales. En este sentido, el primer campo de acción incluye el desarrollo de metodologías y el apoyo para el desarrollo de las capacidades de los equipos auditores (con énfasis en aquellas EFS con mayores desafíos y/o necesidades), desde una perspectiva de trabajo organizacional con la estructura de la OLACEFS; los campos de acción dos y tres tienen un enfoque de colaboración más directo con las EFS miembros.

b) *Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS*

El Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG)², se creó en la LXXI reunión del Consejo Directivo Virtual de la Organización Latinoamericana y de Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) celebrado el 30 de junio de 2020 mediante acuerdo 1448/06/2020.

¹ Mayor información del Proyecto disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=9WZSdAHAMIw>

² Mayor información del GTG disponible en: <https://olacefs.com/gtg/>

El objetivo general de este Grupo de Trabajo es elaborar una política de igualdad de género y no discriminación que sirva de base para ser implementada en las EFS de la OLACEFS. Asimismo, el Grupo deberá definir, en conjunto con las EFS interesadas, la implementación de la política, su monitoreo y evaluación, así como los procesos de retroalimentación e intercambio de buenas prácticas que se pueden generar en torno a la igualdad de género y la no- discriminación.

Se trata de una nueva forma de demostrar el compromiso de OLACEFS con la equidad e igualdad de género. A nivel global, la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) considera que las entidades de fiscalización deben asegurar su eficacia, inclusividad y rendición de cuentas. Este compromiso se refleja en la cuarta meta estratégica de la INTOSAI 2017-2022³: esforzarse para maximizar el valor de la Organización, tanto para sus EFS miembros como para la Organización.

A nivel regional, el GTG se erige como una forma de operativizar la meta estratégica 4 del Plan Estratégico de OLACEFS 2017-2022⁴ en tanto es una vía por la que las EFS pueden apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

c) Política de Igualdad de Género y No Discriminación

El GTG comenzó su trabajo de manera oficial el año 2021, logrando que la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS (en adelante también “La Política”)⁵ fuera aprobada por unanimidad por la Resolución 15/2021/AG de la XXX Asamblea General de la OLACEFS, celebrada entre el 1 y 3 de diciembre de 2021 en Cartagena de Indias, Colombia.

La referida Política recoge el diagnóstico de la encuesta de percepción sobre la situación de género al interior de las entidades de OLACEFS⁶ así como del Taller “Hacia una política de género en la OLACEFS”⁷ y de la “Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS”⁸, y busca ser un instrumento de planificación institucional que oriente a la Organización y a las Entidades que la componen sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género y no discriminación y al tipo de acciones que pueden impulsarse para generar cambios, así como para identificar oportunidades de mejora y materializarlas.

³ Disponible para consulta en https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/about_intosai/strategic_plan/SP_strat_plan_17_22.PDF

⁴ Disponible para consulta en <https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/03/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

⁵ Documento disponible en: <https://micgr.contraloria.cl/intraweb/documents/2248021/6014581/Poli%C2%B4tica+sobre+Igualdad+de+Ge%C2%B4nero+y+No+Discriminacio%C2%B4n+%284%29.pdf/8d3169ce-a773-bd06-343d-7f0eb702579a>

⁶ OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

⁷ Video de las conclusiones disponible en: <https://youtu.be/ZO8CrW6LwXs>

⁸ OLACEFS (2020), Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. Disponible en: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembrosde-OLACEFS.pdf>

Para tales efectos, el GTG considera necesaria la creación del Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) de la OLACEFS, que estará encargado, entre otras cosas, de apoyarle en la coordinación metodológica de la Política de Género de la Organización.

2. Justificación

El 14 de septiembre de 2021, el Comité Ejecutivo OLACEFS-GIZ⁹ del “Proyecto regional Fortalecimiento del Control Externo para Prevención y Combate Eficaz de la Corrupción”, invitó a la Presidencia y Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS, a los Comités, Comisiones Técnicas y Grupos de Trabajo, así como a las EFS miembros plenos de la Organización, a participar en la Convocatoria 2021 para la presentación de iniciativas que podrían ser apoyadas por el Proyecto y ser incluidas en su Plan Operativo Anual (POA) 2022.

El GTG postuló el proyecto de Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) de la OLACEFS en tiempo y forma, basado en la necesidad que exista una mayor coordinación en la OLACEFS y sus productos en torno a la revisión de las desigualdades en materia de igualdad de género y no discriminación. Lo anterior, de manera que exista continuidad y aplicación de los productos de la Organización procurando aprovechar las oportunidades de quienes participan en su elaboración, procurando además la adhesión a los mismos.

Se espera que el Observatorio pueda brindar apoyo metodológico al GTG para coordinar y dar seguimiento a la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. Además, deberá apoyar al GTG en la planificación, desarrollo y ejecución de distintas actividades de transversalización de la temática de género, diversidad e inclusión en las instancias y EFS miembros de la Organización, así como al seguimiento de estudios y trabajos de fiscalización en estas materias en las distintas EFS de Latinoamérica y el Caribe.

3. Perfil a contratar

- Formación profesional en áreas de sociología, ciencias sociales, ciencias políticas, así como áreas afines.
- Experiencia profesional comprobable en el manejo de metodologías de análisis de información tanto cualitativas como cuantitativas.
- Experiencia de al menos 1 año de experiencia en el manejo de programa de análisis cuantitativo (SPSS, Stata, R).
- Deseable contar con estudios de especialización como Diplomado, Post Título o Magister en materias de género, inclusión y/o diversidad.

⁹ Integrado por la Presidencia y Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS, así como por las Presidencias de la Comisión Técnica de Lucha contra la Corrupción (CTCT) y del Comité de Creación de Capacidades (CCC)

- Deseable experiencia profesional de 1 año comprobable en el desarrollo de proyectos o acompañamiento de iniciativas vinculadas a la promoción de la equidad de género, no discriminación y estudios de impacto de políticas públicas de desarrollo social.

3.1 El(la) candidato(a) del servicio de consultoría deberá demostrar las siguientes competencias:

- Excelente capacidad de redacción
- Capacidad analítica y de síntesis
- Flexibilidad para trabajar bajo fechas límites y en marcos de actuación bajo presión
- Trabajo colaborativo con buen relacionamiento interpersonal
- Adaptación al cambio
- Comunicación efectiva
- Iniciativa y proactividad
- Resolución de problemas
- Idioma: Castellano. Se privilegiará a quien posea el dominio del inglés.

3.2 Modalidad de trabajo: Híbrido, actividades presenciales serán en la ciudad de Santiago, Chile

4. Objetivo General

Apoyar al equipo responsable de coordinar la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS con enfoque metodológico en la ejecución del proyecto para 2022.

5. Objetivos Específicos.

- a. Diseño, ejecución y análisis de la Encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS;
- b. Apoyar la planificación e implementación de la plataforma digital del observatorio;
- c. Diseño, ejecución y análisis de la Guía participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS; y,
- d. Seguimiento de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS.

6. Actividades a Desarrollar

Para el logro de los objetivos propuestos, deberán desarrollarse las siguientes actividades:

- a. Diseño de la Encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS¹⁰;
- b. Levantamiento de información de la Encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS;
- c. Análisis de la información levantada en la Encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS;
- d. Colaboración en el proceso de planificación e implementación de la plataforma digital del observatorio;
- e. Planificación del proceso de elaboración de la Guía participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS;
- f. Levantamiento de información para la Guía participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS;
- g. Análisis de la información levantada para la Guía participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS;
- h. Apoyo en la redacción de la Guía participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS;
- i. Elaboración de una propuesta metodológica para la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS;
- j. Brindar orientación metodológica a las EFS que busquen implementar las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS;
- k. Análisis del diagnóstico institucional para la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS, para las EFS que utilicen la herramienta el 2022;
- l. Seguimiento del proceso de implementación de la Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS, para aquellas EFS que utilicen la implementen el 2022;
- m. Dar seguimiento a las conclusiones de las auditorías coordinadas de la OLACEFS vinculadas a género, diversidad e inclusión.

7. Productos e informes.

Los productos a obtener como resultado del trabajo a contratar son:

- a. **Producto 1.** Diseño encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS.
- b. **Producto 2.** Plan de análisis de la encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS.
- c. **Producto 3.** Informe de la Encuesta de seguimiento sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS.

¹⁰ Informe ejecutivo disponible en: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

- d. **Producto 4.** Diseño del proceso de levantamiento de información para la elaboración de la Guía de elaboración participativa sobre uso de lenguaje inclusivo para la OLACEFS.
- e. **Producto 5.** Informe de análisis de la información levantada
- f. **Producto 6.** Informe sobre el apoyo brindado a la OLACEFS y sus EFS para la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación de la OLACEFS, para las EFS que utilicen la herramienta el 2022.

En el contrato de prestación de servicios se incluirán las especificaciones técnicas para el desarrollo de los objetivos específicos, productos y servicios requeridos.

8. Presupuesto, financiamiento y forma de pago.

La OLACEFS, a través del Grant con la GIZ, financiará la ejecución de los productos descritos en el numeral 67, con cargo al presupuesto aprobado, tal como está indicado en el POA 2022 del GTG, para lo cual se seguirán las normas y procedimientos establecidos por la organización a través de la Secretaría Ejecutiva. El monto total previsto para el desarrollo de las actividades es de \$15,600.00 (quince mil seiscientos dólares americanos).

El pago de los honorarios se efectuará en Dólares Americanos (USD) de la siguiente forma:

- a. Un primer pago equivalente al 10% será realizado a la fecha de la firma del contrato.
- b. Un segundo pago equivalente al 40% será realizado a la entrega del **Producto 1, Producto 2 y Producto 3**, a finalizar el cuarto mes del contrato.
- c. Un tercer pago equivalente al 30% será realizado a la entrega del **Producto 4 y Producto 5**, a finalizar el onceavo mes del contrato.
- d. Un cuarto y último pago equivalente al 20% será al finalizar la fecha del contrato en atención a que el **Producto 6** tendrá una cantidad indeterminada de diagnósticos.

El cronograma de pago eventualmente podrá ser ajustado conforme el desarrollo de los trabajos e intereses de la contraparte técnica, previa justificación y aprobación expresa de ambas partes.

9. Plazo de ejecución

El plazo de ejecución de la presente contratación será de 11 meses, contados a partir de la fecha de suscripción del mismo. Cualquier alteración de productos y plazos deberá ser acordada entre las partes.

10. Coordinación y Supervisión

La coordinación y supervisión será ejercida por la Presidencia del GTG, a cargo de la Contraloría General de la República de Chile. El GTG como contraparte técnica servirá de enlace con las distintas EFS e instancias de coordinación de la OLACEFS para el cumplimiento de los objetivos y de las actividades propuestas. Asimismo, realizará la supervisión de las actividades y será la encargada de aprobar o rechazar los productos y autorizar los pagos respectivos. La comunicación entre ambas partes debe ser continua y fluida.

Para todos los efectos legales y arbitrales será el país sede de la Secretaría Ejecutiva quien asuma las definiciones correspondientes.

11. Antecedentes requeridos para la postulación

Para postular a esta consultoría, debe enviar por correo electrónico su *Currículum Vitae* y una carta de motivación dirigida a la Presidencia del GTG. Estos antecedentes serán recepcionados según las indicaciones de los siguientes apartados.

12. Proceso de postulación y selección

El proceso de postulación y selección considerará los siguientes hitos y plazos:

- Las postulaciones deberán ser enviadas a info@olacefs.com hasta el día 20 de enero del 2022.
- Las entrevistas a las consultoras preseleccionadas se realizarán el 27 de enero de 2022.
- El inicio de las funciones será el 1 de febrero de 2022.

13. Consideraciones finales

a. Confidencialidad

Toda información obtenida por el o la consultora en el desarrollo de sus actividades, así como los productos relacionados con la ejecución del contrato deberá ser considerada confidencial no pudiendo ser divulgados bajo ninguna forma o modalidad.

Asimismo, la información a la que acceda el o la consultora durante el proceso de consultoría que no sea plasmada en los productos finales será de carácter confidencial, por lo que no podrá ser divulgada o reproducida sin la expresa autorización de la OLACEFS (por medio de su Secretaría Ejecutiva y del GTG) y de GIZ.

b. Propiedad Intelectual

Todas las informaciones y materiales producidos a partir de los trabajos objeto de ese contrato tendrán los derechos de autor cedidos para la GIZ, así como para la OLACEFS mediante su Secretaría Ejecutiva y la Presidencia del GTG. La reproducción total o parcial requiere expresa autorización,

reconociéndose la propiedad intelectual. Se darán los debidos créditos de autoría de informes, fotos y demás registros que se utilicen o materiales que se generen en el desarrollo del presente contrato.

Para la publicación y producción de materiales bibliográficos en la forma de artículos, trabajos académicos, para congresos y eventos científicos, entre otros, producidos a partir de informaciones objeto de la contratación del o de la consultora, deberá solicitarse previamente autorización de la OLACEFS y de la GIZ, según el caso.

c. Código de conducta

La gestión interna de la GIZ pretende promover la equidad de oportunidades y perspectivas, independientemente de la identidad de género, orientación sexual, etnia, condición de salud, origen social, religión o edad. La diversidad de su personal, así como un ambiente corporativo regulado por el respeto y aprecio mutuo, representa para la GIZ un signo de éxito y excelencia en su trabajo. Para la definición de ponencias / conferencias, representaciones, entrevistas e incluso vacantes de empleo, la GIZ prioriza la elección de mujeres, de LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales y Travestis, Intersex), personas negras e indígenas, y personas con discapacidad / capacidades especiales.

Así, el(la) consultor(a) seleccionado(a) deberá respetar la diversidad de género, orientación sexual, etnia, condición de salud, clase social, religión y edad, y asumir actitudes que, con efecto multiplicador, ayudará a promover la igualdad entre los diversos actores involucrados en la consultoría motivo de estos TdeR, adoptando las siguientes posturas:

- **Postura personal**
 - Escuche y dé crédito a las ideas de sus colegas de trabajo, independientemente del género, orientación sexual, etnia, condición de salud, origen social, religión o edad, mantenga la atención en situaciones de vulnerabilidad, respete su oportunidad de hablar y apoye las ideas de sus compañeros de trabajo;
 - Hable sobre asuntos relacionados a género, escuche y tenga empatía con quienes son perjudicados por las desigualdades - en especial las mujeres, lea sobre el tema e incentive esa discusión en su entorno, ya sea en la empresa, organización, reuniones o conferencias;
 - Cuestione y combata el acoso sexual, sea un ejemplo de respeto a las mujeres y no se calle o sea indiferente pudiendo denunciar o brindar testimonio ante un acoso;
 - Cuestione la idea de que existen actividades de hombres y actividades de mujeres, evite atribuir ciertas actividades sólo a las mujeres, simplemente porque son tenidas como "actividades femeninas";
- **Al brindar el servicio:**
 - Sea un ejemplo de respeto a los derechos de las mujeres, de los(las) miembros de la comunidad LGBTI, de las personas negras e indígenas, personas con discapacidad (capacidades especiales) y ancianas(os), ante sus compañeros de trabajo. Evite las bromas que degraden a estos grupos;

- Procure estar siempre informada(o) sobre las políticas de promoción de la equidad de género en su ambiente de trabajo, procure divulgarlas y respetarlas. La implementación de estrategias de promoción de equidad de género tiene como objetivo una transformación de cultura interna y puede impactar también externamente;
- Orientaciones corporativas:
 - Apoyar iniciativas de acceso y permanencia de mujeres, de miembros de la comunidad LGBTI, personas negras e indígenas, y personas con discapacidad (capacidades especiales) en el campo del desarrollo sostenible, que encuentran innumerables obstáculos para ocupar espacios de decisión y poder en nuestra sociedad.