Iniciativa de la Unión Europea para la protección social, el trabajo y el empleo

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Términos de referencia para actividades sobre el terreno y misiones

Código y país asociado: *SOCIEUX+ 2023-01 ECUADOR*

Título de la acción: Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de forma transversal

Institución asociada: Ministerio del Trabajo, Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Código de actividad y título: Actividad 1.2 - Elaborar y socializar los lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

Fechas de implementación:

Actividad 1.2: Preparación a distancia del 19 de junio al 7 de julio de 2023, implementación presencial del 10 al 21 de julio, reporting a distancia hasta el 11 de agosto

Perfil de los expertas/os por actividad:

Actividad 1.2: Experta/o 1 (principal) – Derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad

Actividad 1.2: Experta/o 2 - Derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad

Volumen de trabajo:

Actividad 1.2 - Experta/o 1: 22 días

Actividad 1.2 - Experta/o 2: 21 días

Referencia de la convocatoria de expertas/os: 23-01/ECU/1.2/1 & 23-01/ECU/1.2/2

Versión - #: 1 ☐ Proyecto preliminar ☒ Versión definitiva Fecha: *6 de marzo de 2023*

SOCIEUX+ está implementado por

Partenariado liderado por

EXPERTISE FRANCE · BELINCOSOC Belgian International Cooperation on Social Protection · Enabel · FIIAPP Cooperación Española

Cofinanciado por la Unión Europea

1 CONTEXTO

1.1 Información socioeconómica general

Ecuador subió al puesto 95 del Índice de Desarrollo Humano en 2021, al presentar una leve recuperación tras el retroceso sufrido en 2020. El valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Ecuador para 2021 es de 0,740, superior al 0,731 de 2020, pero aún por debajo del nivel previo a la pandemia de la covid-19, que era de 0,760 en 2019. El país andino se ubica así en el grupo de países de alto desarrollo humano. El ingreso nacional bruto (INB) de Ecuador creció en aproximadamente un 34,9 % entre 1990 y 2021 pero con una brecha de género importante, siendo el ingreso promedio de las mujeres de 7.451 dólares y el de los hombres 13.810 dólares. Asimismo, si bien la pobreza y la pobreza extrema en Ecuador han vuelto a caer tras aumentar durante la pandemia, las desigualdades entre el sector urbano y el rural han aumentado.

Desde mediados de 2021, el nuevo gobierno ha iniciado reformas para retomar una senda de crecimiento. Luego de una exitosa campaña de vacunación y haber salido de la recesión, el desafío es apuntalar el desarrollo de sectores vulnerables, como las mujeres; pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios; y jóvenes, a tiempo que se construyen los concejos políticos y sociales para superar las secuelas inmediatas de la crisis y sentar las bases para impulsar un desarrollo inclusivo y sostenible en el mediano y largo plazo. Estos desafíos se han hecho más apremiantes debido a que la economía y la población ecuatoriana están expuestas a riegos asociados a factores externos como la guerra, la desaceleración de las principales economías del mundo, el aumento de las tasas internacionales de interés y el precio de los alimentos. Esto no solo afecta el desempeño de la economía, sino que también incide en la construcción de consensos para facilitar la estabilidad política y social.

En Ecuador, el cumplimiento de los ODS se enmarca en las metas del Plan Nacional de Desarrollo (Plan de Creación de Oportunidades) 2021-2025. El plan de gobierno busca crear oportunidades para los ecuatorianos, focalizando las acciones en cinco ejes: económico, social, seguridad integral, transición ecológica, e institucional. En lo económico el plan busca mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones laborales estableciendo un marco más adecuado para la inversión y la productividad, mientras se continúa mejorando la sostenibilidad y la transparencia de las finanzas públicas. Esto, sin dejar de lado la necesidad de abordar un amplio espectro de temas que afectan a los ecuatorianos desde el mejoramiento en el acceso y calidad de la salud y la educación hasta la lucha contra la desnutrición crónica infantil, pasando por la mejora de la seguridad ciudadana y el fortalecimiento del sistema de justicia. Por otro lado, se plantea iniciar una transición ecológica de la mano de un mejor manejo de los recursos naturales, la aplicación de medidas de adaptación y mitigación al cambio climático, y promover la gestión integral de los recursos hídricos.

1.2 Situación del sector de intervención

La Constitución de la República del Ecuador, señala que el trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Arts. 33 y 325), prohibiendo toda forma de precarización del trabajo y disponiendo la sanción para quien lo haga (Arts. 327 y 328). La Constitución de la República del Ecuador establece en el Artículo 35 que, entre los grupos de atención prioritaria, constan las personas con discapacidad, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Con respecto a Instrumentos Internacionales en el ámbito de la discapacidad, el Estado Ecuatoriano ha firmado y ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 empleados. Por otra parte, también se considera la oportunidad de inclusión laboral de los padres de niños, niñas y adolescentes con discapacidad y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal de personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa, mediante la figura de Sustitutos, debidamente acreditados por el Ministerio de Trabajo. La aplicación de esta normativa ha permitido que hasta el año 2021,

existan 68.901 personas con discapacidad y sustitutos incluidos laboralmente, bajo relación de dependencia. Las ocupaciones más demandadas en las cuales se desempeñan laboralmente las personas con discapacidad se relacionan con actividades operativas tales como logística y asistentes; y también actividades como analistas y técnicos.

Según el Registro Nacional de Personas con Discapacidad (Ministerio de Salud Pública, 2021), en Ecuador, hay 297.543 personas con discapacidad en edad para trabajar (18 a 64 años). De este grupo el 42% representa al género femenino y el 58% al género masculino. Cabe señalar que no se cuenta con datos de personas con discapacidad en condiciones de subempleo, ni se ha considerado a personas con afiliación voluntaria. Existen 79.062 personas representantes de niños, jóvenes con discapacidad y adultos con discapacidad severa, que pueden certificarse como sustitutos directos y formar parte de la cuota del 4% de inclusión laboral. Existe un amplio desconocimiento en relación con los Derechos Laborales por parte de las personas con discapacidad y las Empresas.

Acorde a lo determinado dentro del Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), ha formulado la "Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 – 2025". Este instrumento orienta la intervención de las instituciones públicas y privadas para la implementación de las políticas públicas de discapacidades acorde a sus competencias, a través de la propuesta y ejecución de planes, programas, proyectos y actividades encaminados a atender las necesidades de las personas con discapacidad, para la exigibilidad de sus derechos.

Durante los años 2017-2021 se ha realizado siete jornadas de inspecciones laborales conjuntas entre el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física y el Ministerio de Trabajo, visitando alrededor de 2.900 empresas privadas, e integrando a 794 personas con discapacidad en aquellas empresas que se encontraban incumpliendo con la Normativa de inclusión laboral. Además, se ha capacitado a 133 inspectores laborales en lenguaje positivo y buen trato para las personas con discapacidad. Se elaboró la "Guía de Derechos Humanos, Inclusión laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad", acorde al levantamiento de información sobre buenas prácticas de Empresas e Instituciones Públicas a nivel nacional. El Manual fue adaptado como curso virtual, dentro de la Plataforma Virtual de Discapacidades y al momento han aprobado 1.939 servidores públicos

1.3 Papel de la institución

El Ministerio del Trabajo, como ente rector de las políticas públicas en el ámbito laboral, requiere establecer sinergias entre la oferta y demanda de empleo del país, mediante el desarrollo de normativa innovadora que promueva y facilite la contratación de personas con discapacidad, así como, incrementar la necesidad de realizar procesos de sensibilización sobre las realidades que debe sobrellevar este grupo prioritario, socializar los derechos laborales que les asiste y que pueden aportar al sistema económico del país de manera significativa, cambiando el enfoque asistencialista por un enfoque propositivo.

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo juega un rol importante en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, con su aporte a través de la sensibilización y motivación al sector empleador mediante talleres que abordan temáticas sobre los derechos laborales, conceptos de la discapacidad y su realidad en el contexto productivo, participación en mesas de diálogo en las cuales se ventilan sus necesidades y el funcionamiento de la aplicación de la política pública, insumos que favorecen en la mejora de los servicios institucionales, así como, de la normativa vigente relacionada y finalmente se buscan alianzas con actores estratégicos expertos en discapacidades a fin de generar acciones que permitan mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad del país.

Con el fin de avanzar en el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios ha identificado la siguientes necesidades:

- fortalecer la normativa de selección de personal del sector público con el fin de generar procesos de selección justos, equitativos, adaptados por tipos de discapacidad equiparando oportunidades.
- sensibilizar a la institución en discapacidades para que se tome como prioridad transversalizar el enfoque de la discapacidad en los procesos de atención, de productos y servicios de la institución.

- fortalecer los procesos de control para la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en la norma laboral a favor de las personas con discapacidad, más allá de procesos sancionatorios, bajo un enfoque de apertura a la contratación.
- Prestar servicios de intermediación laboral bajo un enfoque de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

En la misma línea, los objetivos planteados para el Eje Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 – 2025 son :

1) Promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

2) Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales.

3) Fomentar el desarrollo de habilidades para emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad.

2 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

2.1 Objetivo principal

El acceso al empleo y a la protección social se amplía a los grupos pobres y vulnerables.

2.2 Objetivos específicos

1. Transversalizar el enfoque de discapacidad en el Ministerio de Trabajo por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
2. Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de la Inspección del Trabajo
3. Asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la prestación de servicios de intermediación laboral por parte de la Coordinación de Empleos y Salarios, incluyendo Encuentra Empleo

2.3 Resultados esperados

1. Se han fortalecido las capacidades de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios para la transversalización del enfoque de discapacidad
2. Se han fortalecido las capacidades de la Inspección del Trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de procesos de control del cumplimiento de la normativa laboral y de sensibilización a las empresas
3. Se han fortalecido las capacidades de la Coordinación de Empleos y Salarios, incluyendo Encuentra Empleo, para la prestación de servicios de intermediación laboral asegurando igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

2.4 Entregables finales esperados

1.1. Diagnóstico del grado actual de integración del enfoque de discapacidad en los niveles de gestión indicados por la Dirección (planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y recursos, entre otros) con recomendaciones

1.2. Lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y material de socialización

2. Material pedagógico y Guía sobre procesos de control y sensibilización a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de la Inspección del Trabajo
3. Material pedagógico y Guía para la prestación de servicios de intermediación laboral asegurando igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad por parte de la Coordinación de Empleos y Salarios, incluyendo Encuentra Empleo

3 METODOLOGÍA

3.1 Metodología general (de la acción)

La Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo del Ecuador establece una cuota obligatoria de inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público y privado que tengan una nómina mínima de 25 trabajadores. A 16 años desde la publicación de la norma descrita, el sector empleador del país mantiene una política de cumplimiento mínimo, dejando la iniciativa de sobrepasar la cuota de inclusión laboral, es decir, se requiere conocer estrategias de buenas prácticas para motivar a que el sistema productivo del país abra espacios laborales por responsabilidad social más allá del cumplimiento de la Ley.

El Estado, con el objetivo de reducir brechas históricas con las personas con discapacidad ha desarrollado normativa (Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal) para la aplicación de acciones afirmativas para acceder a un cargo público, sin embargo, todavía existe la necesidad de fortalecer la normativa de selección de personal del sector público con el fin de generar procesos de selección justos, equitativos, adaptados por tipos de discapacidad equiparando oportunidades.

En este contexto, esta acción busca capacitar y dotar de herramientas a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios a nivel nacional para liderar la sensibilización en discapacidades dentro del Ministerio de Trabajo, a la Inspección de Trabajo para fortalecer los procesos de control del cumplimiento de lo dispuesto en la norma laboral y sensibilización a favor de las personas con discapacidad y al Servicio Público de Empleo (Encuentra Empleo) con el fin de prestar servicios de intermediación laboral asegurando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)

Se han programado las siguientes actividades para la acción:

A. 1.1: Realizar un diagnóstico del grado actual de integración del enfoque de discapacidad en los niveles de gestión indicados por la Dirección

A. 1.2: Elaborar y socializar los lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios

A. 2: Capacitar a los Inspectores de Trabajo sobre procesos de control y sensibilización a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

A. 3: Capacitar a la Coordinación de Empleos y Salarios, incluyendo Encuentra Empleo, sobre la intermediación laboral asegurando igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Estos términos de referencia abarcan los servicios esperados para la o las actividades del plan de trabajo descrito anteriormente:

- Actividad *1.2*.

3.3 Inclusión de temas transversales

SOCIEUX+ reconoce la importancia de incluir cuestiones transversales en las políticas y los sistemas de protección social, laboral y de empleo. Los siguientes temas transversales deben tenerse debidamente en cuenta en la planificación e implementación de la o las actividades:

- Igualdad de género;
- Buena gobernanza;
- Sostenibilidad medioambiental;
- Derechos humanos (incluidos los derechos de los niños, los discapacitados, los grupos vulnerables y las minorías); y,
- Inclusión social y económica de los grupos vulnerables.

4 DESCRIPCIÓN DE LA O LAS ACTIVIDADES

La actividad #2, que se implementará de manera presencial, se centrará en la elaboración y socialización de los lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad con los diferentes actores dentro del Ministerio de Trabajo identificados durante la

primera actividad, con una atención particular a las Inspectorías de Trabajo, la Coordinación de Empleos y Salarios y la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH), para su efectiva implementación, seguimiento y evaluación.

El objetivo es establecer **lineamientos** generales para la transversalización del enfoque de discapacidad en los diferentes niveles de gestión del Ministerio de Trabajo, promoviendo así los derechos de la persona con discapacidad en igualdad de oportunidades en línea con las recomendaciones del diagnóstico elaborado en la actividad anterior. Entre otros aspectos, se abordará:

1. Objetivo
2. Alcance
3. Base legal
4. Definiciones
5. Responsabilidades
6. Disposiciones generales (planes anuales, articulación institucional, intercambio de información, etc.)
7. Disposiciones específicas (procesos, protocolos, monitoreo y evaluación, etc.)
8. Disposiciones complementarias transitorias y final (entrada en vigor, financiamiento, etc.)

Las herramientas, por otro lado, tienen como objetivo facilitar la implementación, el seguimiento y evaluación de los lineamientos. Estas pueden ser guías, metodologías, listas de control, planes de acción, fichas de seguimiento, etc. y deberán ser acordadas en la metodología de la actividad entre los expertos y el socio.

Por último, se realizarán **talleres de socialización** con los actores que tendrán responsabilidades en la implementación de los lineamientos y utilización de las herramientas.

Se incluirá al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) tanto en el proceso de elaboración de la propuesta metodológica, como en los talleres de co-construcción de los lineamientos y herramientas y en las sesiones de retroalimentación y de validación de los resultados.

4.1 Tareas programadas

La/el experta/o principal dirigirá la misión sobre el terreno. Será responsable de la producción de todos los entregables finales de la actividad. También será responsable de la preparación, coordinación, implementación y producción y/o coordinación de los informes de toda la actividad.**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

Entre las principales tareas que se esperan del equipo de misión, se incluyen:

Fase preparatoria y de documentación:

- ***Tarea 1***: estudio y análisis del contexto y de la documentación relevante, que consiste en la documentación proporcionada por SOCIEUX+ (en concreto, el diagnóstico elaborado en la primera actividad), la transmitida por el Socio y la recopilación autónoma de los expertos
- ***Tarea 2:*** Contactos preliminares con el Socio para definir la metodología, el alcance y la agenda de elaboración y socialización de los líneas y herramientas, que se transmitirán por lo menos una semana antes de la misión al equipo de SOCIEUX+.
- ***Tarea 3:*** Identificar con la Dirección la/s persona/s referentes principal/es para la actividad.
- ***Tarea 4*** Elaborar el material para realizar los talleres de co-construcción de los lineamientos y herramientas, con el apoyo técnico del socio
- ***Tarea 5:*** Participar en reuniones de briefing con el equipo de SOCIEUX+ antes de la actividad;
- ***Tarea 6****:* Contacto con la Delegación de la Unión Europea en Ecuador para una videoconferencia de briefing.
- ***Tarea 7:*** *A*cordar los arreglos logísticos con la Dirección para la implementación de las técnicas de investigación (entrevistas, grupos focales, etc.)

Fase de intervención (in situ):

- ***Tarea 1:*** *Realizar los últimos ajustes de la agenda y el material de c*o-construcción de los lineamientos y herramientas
- ***Tarea 2***: Animar los talleres de co-construcción de los lineamientos y herramientas
- ***Tarea 3:*** Organizar sesiones de retroalimentación y de validación de los resultados con los distintos actores movilizados, en coordinación con el socio
- ***Tarea 4***: Lo/as experto/as estarán disponibles para una reunión a solicitud de la Delegación de la Unión europea en el país para un debriefing;
- ***Tarea 5***: Canalizar a la técnica de comunicación de SOCIEUX+ todo el material que pueda ser útil para informar al público sobre la actividad (fotografías, entrevistas, notas breves o artículos).

Fase de trabajo a distancia posterior a la misión:

- Tarea 1: Preparación de materiales para los talleres de socialización de los lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad en los diferentes niveles de gestión del Ministerio de Trabajo (presentaciones PowerPoint, documentos, etc.)

- Tarea 2: Animar talleres de socialización con los actores que tendrán responsabilidades en la implementación de los lineamientos y utilización de las herramientas.

Fase de redacción de los documentos:

- ***Tarea 1:*** Finalización de los entregables de la actividad; se puede invitar a los/as expertos/as a realizar cambios / adiciones a los entregables, teniendo en cuenta la retroalimentación del socio;
- ***Tarea 2***: Uso de formatos de texto (plantillas) proporcionados por SOCIEUX+ en la preparación de presentaciones e informes, incluidos cuestionarios digitales para expertos y participantes en actividades de capacitación.
- ***Tarea 3:*** Participar a una reunión de debriefing con el equipo de SOCIEUX+ después de la actividad.

4.2 Entregables esperados

4.2.1 Entregables previos a la misión

- P1: Nota metodológica, que detalle el enfoque de trabajo, las herramientas y métodos que deben usarse, análisis de riesgos, etc.
- P2: Agenda de la actividad/misión, que detalle las reuniones y sesiones de trabajo que se realizarán, las personas que se reunirán, etc.

4.2.2 Entregables finales

- Informe individual de misión de experta/o (ExMR) en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este informe es un producto confidencial destinado exclusivamente a uso interno por SOCIEUX+. El equipo de misión también puede presentar un informe conjunto ExMR si los miembros lo desean (ver las instrucciones en el modelo).
- Formulario individual de comentarios de experta/o (ExF) cumplimentado en línea (consulte las instrucciones y el enlace en el modelo ExMR)
- Informe de actividad colectiva (AcR) en formato SOCIEUX+ (modelo proporcionado). Este AcR debe ser producido conjuntamente por el equipo de misión. Está destinado a la institución asociada y muy probablemente se compartirá con los principales intervinientes en la acción. El informe debe reflejar las tareas realizadas durante la actividad. Supondrá una contribución significativa a los entregables finales de la acción. *Vea también las instrucciones en el modelo.*
- **E1.2.1 - Anexo 1 del AcR**: Lineamientos y herramientas para la transversalización del enfoque de discapacidad por parte de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios de acuerdo con el plan de acción

- **E1.2.2 - Anexo 2 del AcR**: Los materiales utilizados para el proceso de socialización (presentaciones PowerPoint, documentos, etc.) y lista de participantes

5 INFORMES Y PRESENTACIÓN DE ENTREGABLES

5.1 Formatos

Todos los entregables y productos *de la actividad* (notas, informes, presentaciones, etc.) deben ser conformes a los formatos y modelos proporcionados por el equipo de SOCIEUX+.

Todos los entregables y productos deben enviarse en *versión electrónica editable* [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] y Excel 97-2003 [xls], o en formato equivalente OpenDocument). No se aceptarán documentos electrónicos no editables como "formato de documento portátil" (PDF).

El equipo de SOCIEUX+ proporcionará *los modelos de presentación electrónica* que deberán utilizarse durante la actividad/misión. Estos modelos están en formato PowerPoint Microsoft y cumplen con la carta gráfica de SOCIEUX+. Estos modelos deberán ser utilizados como único formato por todos los miembros del equipo de misión. Deberán ser usados *para todas las presentaciones realizadas por el equipo de misión* durante la actividad. No está autorizado el uso por parte de los expertas/os de sus propios modelos o formatos de su organización de origen a menos que el equipo de SOCIEUX+ indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

Todas las versiones de los entregables u otros productos utilizados o producidos durante la actividad/misión deben incluir la siguiente cláusula de no-responsabilidad:

> *"Cláusula de no-responsabilidad:*
>
> *La responsabilidad de esta publicación recae exclusivamente en sus autores. La Unión Europea, la Comisión Europea, los socios implementadores de SOCIEUX+ y el personal de SOCIEUX+ no podrán ser considerados responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella" .*

Las personas contratados podrán consultar el dossier de información que se les proporcionará después de su contractualización.

Todos los entregables deberán suministrarse en español.

5.2 Presentación y aprobación

Todas las versiones de entregables (borrador, finales u otras) *deberán enviarse directa y únicamente al equipo de SOCIEUX+, a* menos que el *equipo SOCIEUX +* indique lo contrario por escrito [por correo electrónico].

5.2.1 Entregables previos a la misión

- Los entregables previos a la misión deberán enviarse *como máximo 5 días hábiles antes del inicio de la actividad* o el inicio de la misión de expertas/os, lo que ocurra primero.
- Los entregables previos a la misión serán examinados por el equipo de SOCIEUX+ y la institución asociada. *Los comentarios sobre los entregables deberán comunicarse al experta/o principal como máximo 2 días antes del inicio de la actividad* o la partida de los expertas/os hacia la misión. Los comentarios y recomendaciones deberán tenerse en cuenta para la implementación de la actividad/misión. Puede requerirse la agenda revisada de la misión por el experta/o principal antes de la partida del equipo de misión.

5.2.2 Entregables finales

- Las primeras versiones provisionales de los entregables deberán presentarse *como máximo 10 días hábiles después del final de la actividad* o los comentarios de los expertas/os.
- Los comentarios del equipo SOCIEUX+ sobre las versiones preliminares deberán enviarse 10 días hábiles después de su envío.

- La integración de los comentarios deberá realizarse en los 5 días hábiles posteriores a la recepción de los comentarios por parte del experta/o principal. (En general, no es necesario llevar a cabo más de una serie de comentarios y revisiones, a menos que el equipo de SOCIEUX+ y/o la institución asociada consideren que la calidad de los resultados no es satisfactoria.)
- Las versiones finales de los entregables deberán ser aprobadas o rechazadas como máximo 10 días hábiles después de su envío al equipo de SOCIEUX+.
- Los pagos definitivos y el reembolso de los gastos de desplazamiento a los expertas/os solo estarán autorizados después de la aprobación de los entregables finales por el equipo de SOCIEUX+.

6 EXPERIENCIA NECESARIA

6.1 Perfil de experiencia

Experta/o principal [#1]:

Área de especialización: Derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad

***Competencias/habilidades específicas de los/as expertos/as*:**
1.2. Elaboración y desarrollo de Política y Estrategia
1.3. Dirección e implementación de Política y Estrategia
3.1. Estructuras, funciones y disposiciones organizativas (3.1)

Criterios (esenciales/requeridos):

a) Tipo de educación y nivel requerido:

- "Título de máster (o título o diploma académico superior equivalente que requiera 4 años de educación formal) en los ámbitos de especialización (véase más arriba), o en otra disciplina directamente relacionada. En su ausencia, el título de máster puede sustituirse por una combinación de título(s) académico(s) con años pertinentes de experiencia laboral/profesional que combinen el ámbito de especialización y las competencias específicas solicitadas:
  - Un título académico de grado medio (título o diploma equivalente que requiera tres (3) años de educación formal) con tres (3) años adicionales de experiencia laboral/profesional; o,
  - Un título académico de primer nivel (título o diploma equivalente que requiera dos (2) años de educación formal) con cinco (5) años adicionales de experiencia laboral/profesional.
- La experiencia laboral adicional utilizada en el cálculo de la equivalencia académica no contará para la experiencia profesional general mínima.

b) Número de años de experiencia laboral/profesional pertinente que combine el área o áreas de especialización y la(s) habilidad(es) y competencia(s) específica(s) demostrada(s):

- Diez (10) años.

c) Experiencia en análisis, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y procesos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas de la UE

d) Conocimientos lingüísticos requeridos: español

e) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):

a) Certificación(es) profesional(es) reconocida(s) en cuestiones relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad, gestión del cambio organizacional

b) Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica

c) Experiencia profesional previa en América Latina

Experta/o # 2:

Área de especialización: Derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad

***Competencias/habilidades específicas de los/as expertos/as*:**
1.2. Elaboración y desarrollo de Política y Estrategia
1.3. Dirección e implementación de Política y Estrategia
3.1. Estructuras, funciones y disposiciones organizativas (3.1)

Criterios (esenciales/requeridos):

f) Tipo de educación y nivel requerido:

- "Título de máster (o título o diploma académico superior equivalente que requiera 4 años de educación formal) en los ámbitos de especialización (véase más arriba), o en otra disciplina directamente relacionada. En su ausencia, el título de máster puede sustituirse por una combinación de título(s) académico(s) con años pertinentes de experiencia laboral/profesional que combinen el ámbito de especialización y las competencias específicas solicitadas:
  - Un título académico de grado medio (título o diploma equivalente que requiera tres (3) años de educación formal) con tres (3) años adicionales de experiencia laboral/profesional; o,
  - Un título académico de primer nivel (título o diploma equivalente que requiera dos (2) años de educación formal) con cinco (5) años adicionales de experiencia laboral/profesional.
- La experiencia laboral adicional utilizada en el cálculo de la equivalencia académica no contará para la experiencia profesional general mínima.

g) Número de años de experiencia laboral/profesional pertinente que combine el área o áreas de especialización y la(s) habilidad(es) y competencia(s) específica(s) demostrada(s):

- Siete (7) años.

h) Experiencia en análisis, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y procesos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas de la UE

i) Conocimientos lingüísticos requeridos: español

j) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):

d) Certificación(es) profesional(es) reconocida(s) en cuestiones relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad, trabajadores con discapacidad, gestión del cambio organizacional

e) Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica

f) Experiencia profesional previa en América Latina

O/Y

Institución colaboradora:

Área de especialización: _____

Zona geográfica y tipo de institución**:** _____

6.2 Carga de trabajo

	Preparación	**Trabajo sobre el terreno**	**Viaje**	**Trabajo a distancia**	**Informes y entregables**	**Total**
Experto principal (#1)	4	10	2	2	4	**22**
Experta/o (#2)	3	10	2	2	4	**21**
Total	**7**	**20**	**4**	**4**	**8**	**43**

7 CANDIDATOS

7.1 Convocatoria de expertas/os

Todas las convocatorias de expertas/os para las actividades de SOCIEUX+ se publican en línea en el sitio web de SOCIEUX+. Los expertas/os interesados deberán presentar sus solicitudes en el sitio web SOCIEUX+: https://pmt.socieux.eu (actualmente solo disponible en inglés). El procedimiento de solicitud es el siguiente:

1. Si aún no lo han hecho, los expertas/os deben crear su cuenta personal SOCIEUX+ haciendo clic en "Create an account (Crear una cuenta)" con una dirección de correo electrónico. La información de conexión de su cuenta se enviará por correo electrónico.
2. Para crear y enviar su perfil, los expertas/os deberán:
    a. Proporcionar los datos de contacto[1]
    b. Proporcionar información sobre sus áreas de especialización, competencias e historial de empleo. Los expertas/os solo deberán completar un número limitado de campos marcados con un asterisco. *Sin embargo, se anima a los expertas/os a que cumplimenten con detalle las secciones sobre sus áreas de especialización y competencias, porque el equipo SOCIEUX+ revisa regularmente los perfiles en la base de datos para identificar y contactar con potenciales expertas/os para futuras misiones.*
    c. Cargue un *curriculum vitae*, preferiblemente en formato Europass[2].

[1] La base de datos de expertas/os y otras herramientas de gestión de SOCIEUX+ cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) - Reglamento (UE) 2016/679.

[2] Los modelos Europass para CV están disponibles aquí: http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions

3. Cuando el perfil haya sido aprobado por el equipo de SOCIEUX+, los expertas/os pueden presentarse a todas las convocatorias de expertas/os a las que puede accederse en la pestaña "Call for experts (Convocatoria de expertas/os)", haciendo clic en "Apply (Postular)".

Si necesita más información, contacte con SOCIEUX+ por correo electrónico escribiendo a experts@socieux.euindicando el número de referencia de la solicitud o el código de acción que figura en la portada de los términos de referencia.

Las instituciones colaboradoras o interesadas que deseen compartir su experiencia para una convocatoria de expertas/os específica pueden contactar directamente con el equipo de SOCIEUX+ escribiendo a expert@socieux.eu.

7.2 Selección de expertas/os

En principio, SOCIEUX+ moviliza a expertas/os de las administraciones públicas y organismos autorizados de los Estados miembro de la UE, así como a profesionales que trabajan para los interlocutores sociales, en particular:

1. Técnicos, funcionarios públicos y empleados de organismos con autorización estatal;
2. Colaboradores y empleados de instituciones que representan a los interlocutores sociales, como sindicatos y asociaciones de empresarios, y,
3. Académicos (investigadores o docentes) de instituciones públicas o parapúblicas.

Los expertas/os públicos en servicio activo tienen prioridad en la selección. También pueden tenerse en cuenta a consultores privados durante la selección si no se puede identificar a un candidato público.

Solo se contactará a los candidatos preseleccionados. El proceso de selección puede incluir entrevistas por teléfono o por otros medios de comunicación.

Los candidatos interesados pueden descargar la **Guía SOCIEUX+ para expertas/os movilizados e instituciones colaboradoras** disponible en www.socieux.eu .

7.3 Contratación de expertas/os públicos

Los expertas/os públicos pueden estar en servicio activo o jubilados. Los empleados jubilados de agencias especializadas internacionales o agencias de cooperación también pueden movilizarse, sin que su antiguo empleador participe formalmente en una acción conjunta con SOCIEUX+.

Los candidatos preseleccionados deberán comunicar los datos de contacto de su empleador o una prueba de su capacidad para participar directamente en virtud de su condición de funcionario, empleado o empleado público.

7.4 Compensación financiera

Los funcionarios contractuales o empleados en servicio activo o jubilados tienen derecho a una remuneración fija estándar de 350 euros por día hábil trabajado. Los honorarios de los consultores privados se negociarán de acuerdo con el número de años de experiencia pertinente y la escala estándar de SOCIEUX+.

Los expertas/os y expertas/os jubilados se asimilarán a los empleados públicos para todos los fines, ventajas sociales y compensaciones financieras proporcionados por SOCIEUX+.

Las regulaciones nacionales relativas a la remuneración e indemnización de los agentes públicos y funcionarios son aplicables y pueden limitar el pago de las indemnizaciones por parte de SOCIEUX+. La responsabilidad de la conformidad y la verificación recaerá en las personas y su institución de origen. El pago de impuestos sobre la renta u otros impuestos será responsabilidad exclusiva de los expertas/os movilizados y/o de su organización.

7.5 Gastos de viaje

Todos los costes de viaje para los expertas/os movilizados (públicos, privados o de instituciones internacionales) estarán cubiertos por SOCIEUX+ de acuerdo con la **Guía SOCIEUX+ para expertas/os movilizados e instituciones colaboradoras** (versión en la fecha de firma del contrato de experta/o).

8 COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

SOCIEUX+ utilizará sus propios canales de comunicación, como el web, el boletín y otros medios para difundir información sobre la implementación y los resultados de las actividades. Para este fin, se esperan contribuciones de los expertas/os movilizados. También se solicitarán a los miembros del equipo de la misión pequeñas contribuciones, como la toma de fotografías, material gráfico o resúmenes breves.

Se organizará una breve conversación entre los expertas/os movilizados por SOCIEUX+ y el responsable de comunicación de SOCIEUX+ antes y después de la misión para identificar oportunidades y concretar estrategias de comunicación.

Para garantizar la visibilidad de SOCIEUX+ y la Unión Europea durante la acción, se utilizarán obligatoriamente los modelos de presentación (archivos de Microsoft Power Point) y el logotipo de SOCIEUX+.

En el marco de actividades específicas, podrán ponerse a disposición de los expertas/os algunos productos para aumentar la visibilidad, como folletos, memorias USB, cuadernos y bolígrafos, para su distribución sobre el terreno.

9 CÓDIGO DE CONDUCTA

Los expertas/os movilizados por SOCIEUX+ participarán en las actividades de cooperación técnica desde las etapas preparatorias hasta la producción de entregables. El equipo de SOCIEUX+ ayudará a los miembros del equipo de la misión apoyándolos y asesorándolos en la preparación de la documentación de información. El equipo de SOCIEUX+ recopilará comentarios de las instituciones asociadas y partes interesadas relevantes para garantizar que los informes de misión y sus recomendaciones se entreguen a las autoridades nacionales, las delegaciones de la UE en los países asociados y a EuropeAid.

Los expertas/os movilizados no representan a SOCIEUX+ ni a la UE. Las opiniones técnicas y recomendaciones expresadas son suyas. No expresarán opiniones negativas sobre la implementación o las acciones respaldadas por SOCIEUX+ a terceros. Sin embargo, deberán ser conscientes de los objetivos y el funcionamiento de SOCIEUX+, y promover sus servicios lo mejor que puedan y en la medida de lo posible.

Los expertas/os deberán llevar a cabo sus funciones en el país asociado de una manera que sea totalmente conforme y respetuosa con las instituciones locales, las políticas y los comportamientos culturales. Adoptarán un comportamiento apropiado respecto a sus homólogos locales.

ÍNDICE

1 Contexto 1
1.1 Información socioeconómica general 1
1.2 Situación del sector de intervención 1
1.3 Papel de la institución 2
2 Descripción de la acción 3
2.1 Objetivo principal 3
2.2 Objetivos específicos 3
2.3 Resultados esperados 3
2.4 Entregables finales esperados 3
3 Metodología 3
3.1 Metodología general (de la acción) 4
3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción) 4
3.3 Inclusión de temas transversales 4
4 descripción de la o las actividades 4
4.1 Tareas programadas 5
4.2 Entregables esperados 6
4.2.1 Entregables previos a la misión 6
4.2.2 Entregables finales 6
5 Informes y presentación de entregables 7
5.1 Formatos 7
5.2 Presentación y aprobación 7
5.2.1 Entregables previos a la misión 7
5.2.2 Entregables finales 7
6 Experiencia necesaria 8
6.1 Perfil de experiencia 8
6.2 Carga de trabajo 10
7 Candidatos 10
7.1 Convocatoria de expertas/os 10
7.2 Selección de expertas/os 11
7.3 Contratación de expertas/os públicos 11
7.4 Compensación financiera 11
7.5 Gastos de viaje 11
8 Comunicación y visibilidad 12
9 Código de conducta 13
Sobre SOCIEUX+ 15

SOBRE SOCIEUX+

La Unión Europea (UE) fomenta y mantiene el diálogo sobre protección social y políticas de empleo inclusivas con la mayoría de países asociados. Este esfuerzo ha sido confirmado por la Comunicación de la Comisión Europea (CE) COM (2016) 740 final - "Propuesta para un nuevo consenso europeo en materia de desarrollo, titulado Nuestro mundo, nuestra dignidad, nuestro futuro". Muchas iniciativas importantes de cooperación en estas áreas están financiadas por instrumentos geográficos o temáticos de la UE en diferentes países. Estas iniciativas están muy estructuradas y responden a las necesidades a medio y largo plazo de los países asociados. Sin embargo, se necesitan medidas a corto plazo y cooperación entre pares para promover el desarrollo de sistemas de protección social y complementar la cooperación de la UE con países terceros.

SOCIEUX+ fue creado y financiado por la UE a través de la cofinanciación de Francia, España y Bélgica, así como los recursos gestionados por la Dirección General de Desarrollo y Cooperación de la Comisión Europea (EuropeAid). Este mecanismo de cooperación técnica lo implementa una asociación compuesta por agencias de cooperación al desarrollo de los Estados miembros: Expertise France (socio principal), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), la Belgian International Cooperation on Social Protection (Cooperación Belga Internacional en Protección Social) (BELINCOSOC) y la Agencia Belga de Desarrollo (Enabel).

El objetivo general de SOCIEUX+ es ayudar a ampliar y mejorar el acceso a mejores oportunidades de empleo y a sistemas de protección social inclusivos en los países asociados. Su objetivo específico es aumentar las capacidades de los países asociados para mejorar el diseño, la gestión y la vigilancia de estrategias de empleo duraderas y eficaces, y sistemas de protección social, gracias al desarrollo de los conocimientos y asistencia técnica a corto plazo entre iguales.

SOCIEUX+ reconoce el impacto de la protección social y del empleo en la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad. Apoya los esfuerzos de los Gobiernos asociados para promover los sistemas de empleo y protección social duraderos e inclusivos.

Este instrumento es una extensión de SOCIEUX (Social Protection EU Expertise in Development Cooperation), establecida en 2013.

Síganos:

www.socieux.eu

www.twitter.com/socieuxplus

www.linkedin.com/in/socieux-plus

www.flickr.com/people/socieux

http://goo.gl/qSByFu