

## TÉRMINOS DE REFERENCIA

Términos de referencia para actividades sobre el terreno y misiones

**Código y país asociado:** SOCIEUX+ 2024-08 Guatemala

**Título de la acción:** Reforzar las capacidades para el análisis y evaluación de acciones institucionales para el acceso a empleo de personas en situación de vulnerabilidad

**Institución asociada:** Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

**Código de actividad y título:** *Actividad # 1 - Realizar informe de diagnóstico y mapear los actores políticos, institucionales y sociales estratégicos con responsabilidad en políticas de empleo inclusivas, y de sus políticas y herramientas, y organizar evento/encuentro de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas*

**Fechas de implementación:**

*Preparación a distancia: del 23 de septiembre al 11 de octubre de 2024*

*Implementación presencial en Ciudad de Guatemala: del 14 al 29 de octubre de 2024*

*Presentación y revisión de informes a distancia: del 30 de octubre al 13 de noviembre de 2024*

*Retroalimentación y validación de los entregables por el socio: del 14 al 21 de noviembre 2024*

**Perfil de los expertos/os por actividad:**

Actividad #1: Experta/o #1 (*principal*) – *Especialista en Trabajo, Empleo (políticas de discapacidad)*

Actividad #1: Experta/o #2 – *Especialista en igualdad de género (en políticas de empleo)*

**Volumen de trabajo:**

Actividad #1 - Experta/o #1: 20 días

Actividad #1 - Experta/o #2: 18 días

**Referencia de la convocatoria de expertos/os:** 24-08/GTM/1

**Versión - #:** \_\_\_  Proyecto preliminar  Versión definitiva Fecha: 30 de julio de 2024

# SOCIEUX+

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

SOCIEUX+ está implementado por

---

Partenariado liderado por



Cofinanciado por la Unión Europea



## 1 CONTEXTO

### 1.1 Información socioeconómica general

Guatemala es la mayor economía de América Central, con un PIB de US\$92,7 mil millones en 2022 y un crecimiento estable del 3,5% en promedio durante 2010-2019. A pesar de este sólido desempeño económico, las tasas de pobreza y desigualdad se encuentran entre las más altas de la región, con un 55,1% de la población viviendo en pobreza en 2023, principalmente en áreas rurales e indígenas. La economía informal representa el 49% del PIB y emplea al 71,1% de la población ocupada.

Un Estado con bajos ingresos fiscales y gastos, deficiencias en el acceso a servicios básicos, limitadas oportunidades laborales y productivas, y frecuentes desastres naturales son algunos de los factores clave que han contribuido a la pobreza y las altas tasas de emigración. Las remesas equivalen al 19% del PIB en 2022, reflejando la dependencia de la economía y los hogares.

El Índice de Capital Humano de 0,46 en 2020 está muy por debajo del promedio regional, con indicadores particularmente bajos entre los pueblos indígenas y afrodescendientes. La tasa de desnutrición crónica infantil del 47% se encuentra entre las diez más altas del mundo. Los desastres naturales también han revertido avances en capital humano e infraestructura.

No obstante, Guatemala tiene un enorme potencial gracias a sus recursos naturales, biodiversidad, riqueza cultural y ubicación estratégica cerca de Estados Unidos, ofreciendo oportunidades de turismo y "nearshoring". El nuevo presidente Arévalo se ha comprometido a aumentar la rendición de cuentas, promover el comercio y la inversión, y abordar brechas significativas en desarrollo humano, infraestructura e inclusión económica.

### 1.2 Situación del sector de intervención

La Política General de Gobierno 2020-2024 (PGG), define los lineamientos y acciones públicas estratégicas a seguir por las instituciones del sector público durante el período 2020-2024, y se encuentra en sinergia con el K'atun 2032 y la Agenda 2030. Dado que la mejora sustancial de las condiciones de vida de la población guatemalteca, incluyendo el entorno social, político y económico, requiere de una transformación estructural, el PGG propone cinco pilares estratégicos: 1) Economía, Competitividad y Prosperidad orientado a un mayor crecimiento económico y un aumento significativo del empleo sostenible; 2) Desarrollo Social orientado a atender directa y efectivamente a los más pobres, promoviendo redes de protección social efectivas y focalizadas; 3) Gobernabilidad y Seguridad en el Desarrollo orientado a mejorar la gobernabilidad del país para una convivencia pacífica y armónica, que permita condiciones adecuadas de inversión; 4) Estado Responsable, Transparente y Eficaz para administrar con eficacia y transparencia las instituciones públicas y ponerlas al servicio de los ciudadanos; 5) Relaciones con el Mundo, mejorando la inversión extranjera y el trato a los migrantes guatemaltecos además de las buenas relaciones diplomáticas, el comercio internacional y el turismo. El PGG incluye el aspecto ambiental como elemento transversal, configurado para abordar el reto de la gestión sostenible y la protección del medio ambiente, los recursos naturales, la preparación ante desastres, la planificación territorial y el cambio climático.

El Plan Nacional de Desarrollo<sup>1</sup>: K'atun, Nuestra Guatemala 2032 establece cinco ejes prioritarios:

1. Guatemala urbana y rural
2. Bienestar para la gente
3. Riquezas para todos y para todas
4. Recursos naturales para hoy y para el futuro

---

<sup>1</sup> [Prioridades Nacionales de Desarrollo \(pnd.gt\)](#)

## 5.Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo

### **Trabajo y empleo**

De acuerdo con la Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032)<sup>2</sup>, el libre acceso a las oportunidades, al mundo del trabajo digno y de calidad, donde cada persona se sienta feliz constituye uno de los pilares más importantes para alcanzar el bienestar de la población; sin embargo, el empleo digno en los últimos años en Guatemala apenas ha presentado avances favorables y, en consecuencia, millones de guatemaltecos se han visto obligados a ocuparse en trabajos de baja calidad o a optar por el camino de la migración.

Los grupos poblacionales que más han visto desplazado su derecho a un trabajo digno son los conformados por las mujeres y los jóvenes, aún en mayor grado en el área rural y en las comunidades indígenas. De cada 4 jóvenes, 1 no está estudiando ni trabajando y su proyecto de vida se vuelve cada vez más incierto. En este sentido, cada vez se pierde más oportunidad de aprovechamiento del bono demográfico del país.

Diversas son las causas que conllevan a tener uno de los niveles de informalidad laboral más altos de América Latina. El país tiene un gran reto por resolver vinculado con la formación de su capital humano. Según la ENEI del tercer cuatrimestre de 2016, del total de personas ocupadas, el 74% tenía a lo sumo el diversificado incompleto y tan solo el 3.6% completó sus estudios de educación superior. Sin duda, esta es una de las principales causas que afectan la productividad laboral del país.

Otro gran reto se relaciona con la necesidad de diversificar las oportunidades laborales en el país, dada la mayor concentración del empleo en actividades económicas tradicionales. Del total de guatemaltecos que laboran en el país, casi el 60% lo hace en las actividades de muy baja productividad vinculadas con el campo, el comercio y los servicios. Paradójicamente, solo el 19% de la población se ocupa en actividades económicas que exigen una mayor formación de capital humano, con mayor presencia en centros urbanos.

El país necesita evolucionar hacia una nueva cohorte de empresas y de negocios para responder al reto de generar más y mejores empleos a lo largo del territorio. Según el Directorio Nacional de Empresas y sus Locales –DINEL– 2013, en Guatemala existían en ese año alrededor de 80 mil empresas urbanas, lo cual conlleva a establecer que la densidad empresarial del país se encuentra cerca de las 10 empresas urbanas por cada 1,000 habitantes, siendo de las más bajas de América Latina.

#### *Inclusión de grupos vulnerables y acceso al empleo*

La [Política Nacional de Empleo Digno \(PNED\)](#) procura lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, identificando acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando a jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad. Así mismo se busca garantizar que todas las personas tengan libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tenga las posibilidades de utilizar para el empleo las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su raza, sexo, edad, religión, opinión política u origen social.

## **1.3 Papel de la institución**

El **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)** es el órgano técnico de la Administración Pública de Guatemala, responsable de generar y lograr que se ejecute un proceso permanente de desarrollo administrativo, con el fin de incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias públicas, para que éstas sean eficientes y eficaces en su administración y servicios. Creado en 1,980, con la finalidad de ser el brazo estratégico para el fortalecimiento y modernización de la administración pública, que propicie el desarrollo institucional.

---

<sup>2</sup> Política Nacional de Empleo Digno de Guatemala (2022-2032): [PNED\\_2017\\_2032.pdf \(mintrabajo.gob.gt\)](#)

- El INAP tiene como objetivo incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias públicas para que sean eficientes y eficaces en sus funciones, según el artículo 5 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública. En este sentido, impulsa y promueve modernización y transformación de la administración pública guatemalteca generando y transfiriendo procesos de innovación.
- En países como Guatemala no se fortalecen los marcos normativos existentes ni se crean programas de atención a personas en estados de vulnerabilidad, lo que generó una urgente necesidad de invertir y fortalecer las instituciones en este tema.
- La falta de acceso a las comunidades, para el fortalecimiento y la retroalimentación directa afectan y dificultan la implementación efectiva de programas y proyectos gubernamentales. La dificultad para mantenerse al tanto de las necesidades y demandas cambiantes, y la limitación en la colaboración y el intercambio de conocimientos.
- La barrera del idioma puede dificultar la comunicación efectiva y la comprensión mutua entre el INAP y las comunidades. Esto puede llevar a malentendidos, falta de participación y falta de acceso a información crucial.

## 2 DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

La solicitud del INAP se justifica en la falta de un sistema integrado de evaluación de las políticas de empleo inclusivo entre las instituciones públicas pertinentes en Guatemala, y especialmente la falta de evaluación de la implementación de políticas clave como la Política Nacional de Empleo Decente (bajo el mandato del Ministerio de Trabajo), la Política Nacional de Discapacidad (bajo el mandato de CONADI), entre otros.

El sistema de indicadores que la institución solicitante (INAP) establecería a través de la Acción tendría como objetivo medir el nivel de inclusividad de las políticas de empleo entre los grupos vulnerables (incluyendo personas con discapacidad, pueblos indígenas, mujeres, ...). El proceso se haría de forma conjunta con instituciones clave a cargo de las políticas de empleo y con un enfoque de fortalecimiento institucional y de apropiación de los resultados.

El sistema de indicadores se construiría con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave que desempeñan un papel directo en la definición de políticas públicas enfocadas en la promoción de la empleabilidad de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP -en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas- lideraría/facilitaría dicho proceso.

Al establecer este sistema de indicadores, se ha de contribuir al mandato de las diferentes instituciones y los diferentes programas involucrados en la expansión del acceso a las políticas de empleo,

- en el monitoreo y evaluación del Programa "Empléate Inclusivo" impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)
- en el monitoreo y evaluación del "Programa de apoyo al Empleo Digno (PED)" financiado por la UE y en colaboración con MINTRAB y el Ministerio de Economía (MINECO)
- el mandato de la CONADI en la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Discapacidad
- en la evaluación de resultados del Programa Conjunto de Inclusión Laboral financiado con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

### 2.1 Objetivo principal

Las capacidades institucionales de las instituciones de empleo, trabajo y protección social se fortalecen y consolidan.

### 2.2 Objetivos específicos

Instituciones públicas con mandato en políticas de empleo (MINTRAB, MINECO, CONADI, ...), acompañadas por el INAP, formulan e implementan un sistema de recogida de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad

## 2.3 Resultados esperados

R.1: Las funciones de análisis y evaluación de políticas públicas de empleo inclusivas del INAP se basa en un sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad

R.2: Se establecen alianzas interministeriales para favorecer/impulsar un sistema de indicadores

## 2.4 Entregables finales esperados

D.1 Informe de diagnóstico y mapeo de los actores políticos, institucionales y sociales estratégicos con responsabilidad en políticas de empleo inclusivas, y de sus políticas y herramientas (Act.1)

D.2: Compendio de prácticas europeas/regionales en el marco del evento/encuentro (presencial / on-line) de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas (Act.1)

D.3: Sistema de indicadores y manuales/guías de elaboración de indicadores sociales para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad (Act.2)

D.4: Materiales de formación de formadores sobre el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad (Act.3)

# 3 METODOLOGÍA

## 3.1 Metodología general (de la acción)

La solicitud del INAP se justifica en la falta de un sistema integrado de evaluación de las políticas de empleo inclusivo entre las instituciones públicas pertinentes en Guatemala, y especialmente la falta de evaluación de la implementación de políticas clave como la Política Nacional de Empleo Decente (bajo el mandato del Ministerio de Trabajo), la Política Nacional de Discapacidad (bajo el mandato de CONADI), entre otros.

El sistema de indicadores que la institución solicitante (INAP) establecería a través de la Acción tendría como objetivo medir el nivel de inclusividad de las políticas de empleo entre los grupos vulnerables (incluyendo personas con discapacidad, pueblos indígenas, mujeres, ...). El proceso se haría de forma conjunta con instituciones clave a cargo de las políticas de empleo y con un enfoque de fortalecimiento institucional y de apropiación de los resultados.

El sistema de indicadores se construiría con un enfoque coherente y consensuado con los actores clave que desempeñan un papel directo en la definición de políticas públicas enfocadas en la promoción de la empleabilidad de personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, CONADI, SEPREM, Instituto Nacional de Estadísticas...), mientras que la institución solicitante INAP -en línea con su mandato de fortalecimiento institucional de las administraciones públicas- lideraría/facilitaría dicho proceso.

Al establecer este sistema de indicadores, se ha de contribuir al mandato de las diferentes instituciones y los diferentes programas involucrados en la expansión del acceso a las políticas de empleo,

- en el monitoreo y evaluación del Programa "Empléate Inclusivo" impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

- en el monitoreo y evaluación del "Programa de apoyo al Empleo Digno (PED)" financiado por la UE y en colaboración con MINTRAB y el Ministerio de Economía (MINECO)

- el mandato de la CONADI en la evaluación de la implementación de la Política Nacional de Discapacidad

- en la evaluación de resultados del Programa Conjunto de Inclusión Laboral financiado con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

## 3.2 Actividades programadas (plan de trabajo de la acción)

Se han programado las siguientes actividades para la acción:

- Actividad 1 - Realizar informe de diagnóstico y mapear los actores políticos, institucionales y sociales estratégicos con responsabilidad en políticas de empleo inclusivas, y de sus políticas y herramientas, y organizar evento/encuentro de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas
- Actividad 2 - Establecer conjuntamente con los actores relevantes el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad
- Actividad 3 - Realizar formación de formadores sobre el sistema de indicadores para programas de inclusión y acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad.

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

- Actividad #1.

### 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;
- 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

### 4.1 Tareas programadas

#### Metodología del diagnóstico/mapeo:

La solicitud del INAP se justifica en la falta de un sistema integrado de evaluación de las políticas de empleo inclusivo entre las instituciones públicas pertinentes en Guatemala, y especialmente la falta de evaluación de la implementación de políticas clave como la Política Nacional de Empleo Decente (bajo el mandato del Ministerio de Trabajo), la Política Nacional de Discapacidad (bajo el mandato de CONADI), entre otros.

Durante la primera actividad (presencial), el equipo de experto/as, conjuntamente con el Instituto Nacional de Administración Pública llevará a cabo un diagnóstico del ecosistema de actores (instituciones y ministerios) implicados en los diferentes programas de trabajo inclusivo, así como la compilación de políticas públicas y herramientas para la gestión identificando desafíos y fijar las prioridades.

El consenso de los actores implicados y el diagnóstico son requerimientos previos *sine qua non* a la propuesta formal para desarrollar un Sistema de Indicadores

El diagnóstico debe formar parte de un proceso participativo que consta de 3 fases :

- Detección de todos los actores implicados
- Elaboración de un inventario de todas las políticas públicas (leyes, decretos, planes, programas o cualquier otra instrucción legislativa) para el fomento de empleo para personas vulnerables.
- Detectar, si las hubiese, herramientas y procedimientos de monitorización (guías de implantación, seguimiento, evaluación, gestión de calidad...).
- Puesta en común de los retos que se plantean

A la misma vez que se construya el mapa de actores, se ha de detectar a las personas responsables en la toma de decisiones, ya que en fases posteriores será fundamental poder establecer alianzas y consensos.

#### Metodología del evento/encuentro de intercambio prácticas europeas y regionales sobre herramientas, estrategias y acciones institucionales existentes de evaluación de políticas de empleo inclusivas

A partir del diagnóstico, y previo a la fase de definición de indicadores, es fundamental conocer buenas prácticas europeas (y regionales) de sistema de recolección de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Durante esta actividad, el equipo de experto/as, conjuntamente con el Instituto Nacional de Administraciones Públicas:

Apoyará en el desarrollo del contenido, organización y facilitación de un Seminario Interinstitucional con el objetivo de conocer buenas prácticas europeas (y regionales) de sistemas de recolección de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

- Contribuirá a la puesta en marcha (a nivel técnico) de mesas de trabajo con participación de los diferentes actores implicados (tanto a nivel político-institucional como técnico) con el objetivo de propiciar un intercambio de experticias y experiencias sobre la definición de indicadores sociales y una propuesta de ficha de recogida de datos, así como contribuir a la construcción e implementación de un sistema común para todas las administraciones de Guatemala.

En concreto, los expertos deberán centrarse en la preparación y organización del seminario y puesta en marcha de las mesas de trabajo. Se espera de los expertos/as:

- Revisar un borrador de nota conceptual, desarrollar y acordar con el socio la versión final
- Revisar una propuesta de agenda del seminario, desarrollar y acordar con el socio la versión final
- Contribuir a la identificación de los participantes del seminario
- Contribuir a la identificación de los expertos pertinentes a los que invitar a participar en el seminario
- Contribuir a desarrollar los procesos de facilitación del seminario
- Contribuir a desarrollar el reglamento de organización y funciones, los procedimientos para la instalación y funcionamiento de las mesas de trabajo y articulación de estas de manera que generen y presenten aportes y permita la comunicación
- Elaborar una propuesta de metodología e instrumentos de evaluación de los resultados del seminario (y mesas de trabajo)

*Se podrá incluir si fuera relevante/en función de las necesidades expresadas, a la presentación de mínimo una experiencia regional en materia de sistemas de recolección de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, y se podrá contar por tanto con la contratación de un/a experto/a regional que participe (de forma física o en línea) en dicho intercambio de prácticas por parte de su institución/administración pública.*

*Este intercambio de prácticas podría asimismo incluir – si fuera relevante – la presentación de iniciativas tales como la iniciativa de NNUU CEPALSTATV (bases de datos y publicaciones estadísticas).*

#### **Responsabilidad de la institución socia:**

- Nombrar a uno o más recursos internos para liderar, con el apoyo de los/as expertos/as, la organización técnica y logística.
- Elaborar un borrador de nota conceptual y agenda de seminario
- Elaborar una propuesta de lista de participantes/expertos
- Identificar actores territoriales pertinentes para las mesas de trabajo
- Difusión de la nota conceptual y agenda entre los participantes y expertos
- Generar la convocatoria, gestionar y garantizar un espacio físico/virtual apropiado
- Elaborar una propuesta de procesos de facilitación del seminario y mesas de trabajo
- Elaborar una propuesta de reglamento de organización y funciones, los procedimientos para la instalación y funcionamiento de las mesas de trabajo y articulación de estas de manera que generen y presenten aportes y permita la comunicación
- Coordinar el proceso de elaboración de las presentaciones pertinentes por parte de los participantes y expertos/as invitados al seminario en línea
- Coordinar el proceso de elaboración de los materiales que se distribuirán a los participantes del seminario
- Capacitar al personal a cargo de la implementación de los procedimientos para la instalación y funcionamiento de las mesas de trabajo

#### **Tareas (ambas fases de la actividad 1):**



Entre las tareas mínimas que se esperan de los expertos 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+, 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 del diagnóstico, 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 de diagnóstico y de recolección de datos para su sistematización y análisis
- **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 Guatemala para una videoconferencia de briefing/o una reunión in situ.
- **Tarea 7:** Acordar 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 recogida y de sistematización de la información.
- **Tarea 2:** Realizar la recogida de información y sistematizarla de manera a establecer un diagnóstico y lograr formular recomendaciones
- **Tarea 3:** Organizar sesiones de retroalimentación y de validación de los resultados del proceso de diagnóstico con los distintos actores movilizados, en coordinación con la Dirección, así como de las recomendaciones;
- **Tarea 4:** [Si fuera pertinente/necesario] 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 redacción de los documentos:**

- **Tarea 1:** Análisis de toda la información recogida y sistematizada, así como finalización de la redacción del diagnóstico y de las recomendaciones. Finalización de todos los entregables de la actividad. Se puede invitar a los/las expertos/as a realizar cambios 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.*
- **D1: Informe de diagnóstico y mapeo de los actores políticos y sociales estratégicos responsable de políticas de empleo inclusivas**, que incluya – entre otros aspectos clave:
  - ✚ Compilación de políticas públicas (leyes, decretos, planes, programas o cualquier otra instrucción legislativa).
  - ✚ Compilación de herramientas y procedimientos de monitorización -si las hubiese- (guías de implantación, seguimiento, evaluación, gestión de calidad...).
  - ✚ Principales responsabilidades de cada institución estratégica.
- **D2: Compendio/compilación de herramientas, estrategias y acciones institucionales seleccionadas en el seminario sobre sistemas de recolección de datos sobre la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.**

## 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 expertos/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 francés.

## 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]:** *Especialista en Trabajo, Empleo (políticas de discapacidad)*

**Área(s) de especialización:** *Trabajo – Mercado del trabajo / Empleo – Políticas de empleo / Gobierno y administración pública*

**Competencias específicas de los expertos/as:** *Política y estrategia / Gestión organizativa y administración / Modelos y enfoques teóricos / M&E, información y estadísticas*

**Requisitos (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 el análisis, diseño y la implementación de **políticas públicas** en el ámbito del **trabajo y/o el empleo**.
- d) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- e) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

**Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):**

- Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica a corto plazo en **América Latina**
- Conocimiento del modelo de marco lógico para la planificación de proyectos
- Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala.
- **Experiencia en la realización de mapeos institucionales, evaluación de capacidades, políticas y procesos (para la inclusión laboral de las personas con discapacidad)**
- Experiencia relevante en Gestión organizativa y administración / Modelos y enfoques teóricos / M&E, información y estadísticas

**Experta/o # 2: Especialista en igualdad de género (en políticas de empleo)**

**Área(s) de especialización:** Trabajo – Mercado del trabajo / **Empleo** – Políticas de empleo / Gobierno y administración pública - Derechos Humanos (Derechos Humanos, **Igualdad de género**)

**Competencias específicas de los expertos/as:** Política y estrategia / Gestión organizativa y administración / Modelos y enfoques teóricos / M&E, información y estadísticas

**Requisitos (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):
  - Diez (10) años.
- h) Experiencia en **igualdad de género** – idealmente aplicado al:
- i) [Experiencia en el] análisis, diseño y la implementación de **políticas públicas de empleo**.
- j) Conocimientos lingüísticos requeridos: español
- k) Sentido agudo de la diplomacia y las relaciones institucionales.

**Calificaciones adicionales (ventaja en la selección):**

- Experiencia previa en la conducción de misiones de cooperación técnica a corto plazo en **América Latina**
- Comprensión de las estructuras gubernamentales, las políticas existentes, y las dinámicas sociales y económicas de Guatemala.

## 6.2 Carga de trabajo<sup>3</sup>

|                        | Preparación | Trabajo sobre el terreno | Informes y entregables | Total |
|------------------------|-------------|--------------------------|------------------------|-------|
| Experto principal (#1) | 4           | 12                       | 4                      | 20    |
| Experta/o (#2)         | 3           | 12                       | 3                      | 18    |
| <b>Total</b>           | 7           | 24                       | 7                      | 38    |

## 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<sup>4</sup>
  - b. Proporcionar información sobre sus áreas de especialización, competencias e historial de empleo. Los expertas/os solo deberán completar un número limitado de

<sup>3</sup> Tenga en cuenta que los días de viaje no se consideran días laborables.

<sup>4</sup> 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.

campos marcados con un asterisco. *Sin embargo, se anima a los expertos/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 expertos/os para futuras misiones.*

- c. Cargue un *curriculum vitae*, preferiblemente en formato Europass<sup>5</sup>.
3. Cuando el perfil haya sido aprobado por el equipo de SOCIEUX+, los expertos/os pueden presentarse a todas las convocatorias de expertos/os a las que puede accederse en la pestaña "Call for experts (Convocatoria de expertos/os)", haciendo clic en "Apply (Postular)".

Si necesita más información, contacte con SOCIEUX+ por correo electrónico escribiendo a [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu) indicando 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 expertos/os específica pueden contactar directamente con el equipo de SOCIEUX+ escribiendo a [expert@socieux.eu](mailto:expert@socieux.eu).

## 7.2 Selección de expertos/os

En principio, SOCIEUX+ moviliza a expertos/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 expertos/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 expertos/os movilizados e instituciones colaboradoras** disponible en [www.socieux.eu](http://www.socieux.eu).

## 7.3 Contratación de expertos/os públicos

Los expertos/as públicos pueden estar en activo o jubilados. También pueden ser movilizados los empleados jubilados de agencias internacionales especializadas o de agencias de cooperación, independientemente de que su antiguo empleador colabore con SOCIEUX+ en una acción concreta. Los expertos jubilados son considerados como expertos públicos a todos los efectos, prestaciones y compensaciones económicas previstas por SOCIEUX+.

Se podrá exigir a los candidatos preseleccionados que faciliten el contacto del empleador o la prueba de su capacidad para ser contratados directamente en virtud de su condición de funcionario o empleado público.

Varias opciones de contratación:

- Experto público francés en activo (Contratado por Expertise France)

Carta de contratación (+ Formulario de acumulación de actividades firmado por su superior jerárquico)

- Experto Público Español en activo

---

<sup>5</sup> Los modelos Europass para CV están disponibles aquí: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

El experto público español será contratado por FIIAPP según sus normas internas.

- Experto Público UE (incluidos los expertos jubilados o privados franceses y españoles)
  - Contrato de servicios directamente con el experto (+ Documento de autorización del empleador indicando las fechas de la actividad + un número de identificación fiscal (NIF) para poder emitir una factura; o
  - Empresa intermediaria (umbrella company): destinado a aquellos expertos que no dispongan de un número de identificación fiscal que les permita facturar por los servicios prestados en su país, pero están autorizados a firmar contratos de trabajo temporales de acuerdo con la legislación local, o bien
  - Contrato de servicios con la institución: expertos que no disponen de un número de identificación fiscal que les permita trabajar en su país y no pueden firmar un contrato de trabajo según la legislación local.

## 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 expertos/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 expertos/os movilizados y/o de su organización.

## 7.5 Gastos de viaje

Todos los costes de viaje para los expertos/os movilizados (públicos, privados o de instituciones internacionales) estarán cubiertos por SOCIEUX+ de acuerdo con la **Guía SOCIEUX+ para expertos/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 expertos/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 expertos/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 expertos/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 expertos/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 DG INTPA.

Los expertos/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 expertos/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.



## 10 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 .....                                   | 4                                    |
| 2.4   | Entregables finales esperados .....                          | 4                                    |
| 3     | Metodología .....  | 4                                    |
| 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.....                        | 5                                    |
| 4     | descripción de la o las actividades .....                    | 5                                    |
| 4.1   | Tareas programadas .....                                     | 5                                    |
| 4.2   | Entregables esperados .....                                  | 7                                    |
| 4.2.1 | Entregables previos a la misión.....                         | 7                                    |
| 4.2.2 | Entregables finales .....                                    | 8                                    |
| 5     | Informes y presentación de entregables .....                 | 8                                    |
| 5.1   | Formatos.....  | 8                                    |
| 5.2   | Presentación y aprobación .....                              | 9                                    |
| 5.2.1 | Entregables previos a la misión.....                         | 9                                    |
| 5.2.2 | Entregables finales .....                                    | 9                                    |
| 6     | Experiencia necesaria .....                                  | 9                                    |
| 6.1   | Perfil de experiencia .....                                  | 9                                    |
| 6.2   | Carga de trabajo .....                                       | 11                                   |
| 7     | Candidatos .....   | 11                                   |
| 7.1   | Convocatoria de expertas/os.....                             | 11                                   |
| 7.2   | Selección de expertas/os.....                                | 12                                   |
| 7.3   | Contratación de expertas/os públicos.....                    | 12                                   |
| 7.4   | Compensación financiera .....                                | 12                                   |
| 7.5   | Gastos de viaje .....  | 13                                   |
| 8     | Comunicación y visibilidad .....                             | 13                                   |
| 9     | Código de conducta .....                                     | 13                                   |
| 10    | Otros .....  | <b>iError! Marcador no definido.</b> |
| 11    | Anexos.....  | <b>iError! Marcador no definido.</b> |
|       | Sobre SOCIEUX+ .....   | 16                                   |

## **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.

### **Síguenos:**

[www.socieux.eu](http://www.socieux.eu)



[www.twitter.com/socieuxplus](https://www.twitter.com/socieuxplus)



[www.linkedin.com/in/socieux-plus](https://www.linkedin.com/in/socieux-plus)



[www.flickr.com/people/socieux](https://www.flickr.com/people/socieux)



<http://goo.gl/qSByFu>

