EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC

EUROsociAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por
la Unión Europea

CONVOCATORIA DE PROPUESTAS PARA EL ESTUDIO SOBRE AVANCES Y DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS QUE PROMUEVEN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES EN AMÉRICA LATINA, CARIBE Y EUROPA EN EL CONTEXTO DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA POST-PANDEMIA

Antecedentes

La Fundación EU-LAC, con sede en Hamburgo, constituida por los 61 países de la Unión Europea (UE), América Latina y el Caribe (ALC), y la Unión Europea como miembro propio, tiene dentro de sus objetivos la promoción de espacios de reflexión sobre los desafíos que enfrentan la UE y ALC para alcanzar mayores niveles de bienestar para sus sociedades y mejores rutas para el futuro. En este sentido, promover un debate informado y propositivo sobre la inclusión de las mujeres jóvenes en el mundo laboral, está en el centro del interés de la Fundación y de los actores birregionales que promueven el desarrollo inclusivo y sostenible.

Por otra parte, EUROsociAL+ es la tercera fase del Programa de cooperación de la Unión Europa impulsado al alero de las conclusiones de las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno CELAC - UE. Su objetivo es apoyar las políticas públicas nacionales de 18 países de América Latina con impacto en la cohesión social, a través del intercambio de experiencias, conocimiento y acciones de asistencia técnica entre los países de América Latina y Europa. El Programa cuenta con tres áreas principales de políticas públicas: políticas sociales, de buena gobernanza e igualdad de género. En este marco, la promoción de la inserción de mujeres jóvenes en el mundo del trabajo es un ámbito fundamental de las actividades de apoyo a los países. El Programa es también un espacio de diálogo birregional sobre políticas públicas entre instituciones de América Latina y Europa y busca promover la reflexión en torno a las cuestiones de su agenda de intervención.

El Programa de la Unión Europea EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC a inicio 2018 lanzaron una convocatoria sobre "*Buenas Prácticas e Innovaciones para la Inclusión de Mujeres Jóvenes al Mundo Laboral en la Unión Europea, América Latina y el Caribe*". Dicha convocatoria tenía por objeto recoger y compartir entre organizaciones sociales, actores empresariales, instituciones públicas y tomadores de decisión, aquellas experiencias positivas que lograron rendir frutos para disminuir las brechas de género y generacionales que aún persisten en los sistemas económicos, políticos y sociales en ambas regiones. Entre las experiencias recibidas, se seleccionaron 10 que por sus objetivos, procesos metodológicos y resultados, son de referencia e innovativas para lograr condiciones de empleo decente y mejores niveles de vida para las mujeres jóvenes de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe. Dichas buenas prácticas están publicadas en un documento disponible online. Además dichas buenas prácticas fueron presentadas y discutidas en un Seminario birregional organizado en Ciudad de México en septiembre 2018.

Con la presente iniciativa se pretende avanzar en el camino comenzado con la convocatoria de buenas prácticas, girando la mirada hacia el ámbito de las políticas públicas puestas en marcha o en fase de diseño por los gobiernos de las dos regiones para hacer frente a las problemáticas relacionadas con la inserción laboral de mujeres jóvenes.

1. Justificación

En agosto 2019, meses antes del inicio de la pandemia por Coronavirus, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicaba el informe "Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe". En dicho informe se afirmaba que en América Latina y en el Caribe las diferencias de género en los mercados de trabajo resultaban todavía notables a pesar de los notorios progresos en capital humano de las mujeres y los cambios sociodemográficos en la sociedad: una mayor educación de las mujeres en comparación con los hombres, una tendencia hacia una menor fecundidad y el

retraso del nacimiento del primer hijo que permite una mayor participación laboral y cambios en los arreglos familiares que determinan una mayor necesidad de ingresos laborales. A pesar de estos progresos, la participación laboral femenina alcanzaba poco más de dos tercios de la masculina, la tasa de desempleo femenina excedía a la masculina y persistía una mayor presencia femenina en el trabajo a tiempo parcial, en la informalidad, en empleos esporádicos y autoempleo. Además, las mujeres recibían ingresos laborales 17 % inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo.

En Europa, todos los estados miembros también mostraban tasas de ocupación más bajas para las mujeres que para los hombres, con algunas variaciones notables en algunos países de Europa del sur. En 2019, según la fuente Eurostat, la tasa de ocupación femenina era de 67,3% frente al 79% de los hombres; la tasa de desempleo femenino más alta que la de los hombres, específicamente del 7,1% frente al 6,4%. Asimismo, el 30% de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial contra un 8% de los hombres. La brecha salarial también se sitúa en torno al 16%, según los últimos datos disponibles de 2017.

La pandemia y los efectos económicos y sociales de la emergencia sanitaria han exacerbado esta situación. Si bien todavía no existen datos certeros de los efectos de la crisis en el empleo femenino, se sabe que las mujeres han sido las más afectadas desde un punto de vista laboral: las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos informales, en el sector del comercio y turismo y en PyMES, todos ámbitos que han sido mayormente damnificados. Una solución que las sociedades digitalizadas desarrollan para mantener el empleo durante el confinamiento ha sido posibilitar la realización de la actividad laboral a distancia, pero, en el caso de los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres (comercio, alimentación, turismo, manufactura, trabajo doméstico remunerado, sanidad, etc.), no todos se adecúan a la modalidad de teletrabajo y, cuando sí son actividades factibles de realizar desde casa, supone el aumento de la carga global de trabajo (tanto remunerado como no remunerado) asumida por las mujeres, ya que los hogares concentran también la responsabilidad de llevar a cabo la labor que dejan de ofrecer los servicios públicos (educación, sanidad, cuidado de mayores, etc.) unida una mayor dedicación al abastecimiento de las necesidades básicas familiares.

Por otra parte, la brecha digital de género hunde sus raíces en la educación primaria y va en aumento en los niveles educativos posteriores manifiesta en el reducido acceso de las adolescentes y las jóvenes a las ramas de conocimiento STEM (siglas en inglés de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Las estructuras culturales y sociales determinan unas trayectorias académicas que reproducen la división sexual del trabajo en el acceso a la educación y condicionan la permanencia en el sistema educativo (abandono de estudios en niveles superiores debido a la carga de trabajo no remunerado y/o al embarazo temprano, etc.). La especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado explica que ellas ocupen posiciones de subordinación en todos los ámbitos sociales como el mercado laboral, así como que se queden atrapadas en el círculo vicioso de la pobreza. En este sentido, como ya se apuntó, el confinamiento como medida para enfrentar la difusión del contagio, profundiza la especialización de las mujeres como responsables del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al empujar su vuelta a la esfera reproductiva para que se hagan cargo, en mayor medida que los hombres, de las tareas familiares (cuidado de infancia, mayores, dependientes, etc.).

Con esta certeza, desde el primer momento de la pandemia tanto en el mundo académico, como en el mundo político se ha reafirmado la importancia del objetivo de la igualdad de género en la respuesta a la crisis. En esta fase, es más que nunca imperativo aprovechar el potencial de ingreso y riqueza generado por la participación de las mujeres al mundo laboral. Para esto es necesario contar con políticas públicas que promuevan la participación laboral de las mujeres, en particular de las mujeres jóvenes, que reduzcan las principales barreras de acceso al mercado del trabajo y que ayuden a superar los grandes desafíos que el mundo del trabajo actual y futuro presenta. Es el momento de plantear cómo reorganizar los tiempos, los trabajos y el sistema de cuidados; y cómo pueden colaborar las políticas públicas en esta nueva

redistribución. Asimismo, la reducción de la brecha digital de género y la educación en TICs deben enfocarse como parte de una intervención más amplia unida o precedida de medidas que contribuyan a facilitar la inclusión social y laboral de las mujeres.

La misma OIT sugiere algunas medidas específicas[1] como, por ejemplo, asegurar que la ayuda a las empresas se dirija a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres, así como a los sectores y ocupaciones más afectados, en los que la presencia de mujeres es mayoritaria; invitar a las empresas a que se comprometan a pagar un mismo salario por un trabajo de igual valor y a no tolerar el acoso sexual; diseñar paquetes de medidas de recuperación económica que reconozcan y valoren los empleos y el trabajo no remunerado de cuidado de personas, y proporcionar suficientes guarderías infantiles de calidad; incluir a las mujeres, en particular jóvenes, en los programas de aprendizaje y desarrollo de las competencias durante la crisis y después de ella.

Asimismo, el trabajo de políticas públicas debe actuar desde la etapa anterior al momento de la inserción laboral, deconstruyendo los estereotipos de género en el sistema educativo desde la infancia hasta el acompañamiento vocacional de las adolescentes. La elección de carrera es el resultado de un proceso y de diferentes condicionantes sociales y culturales, por lo cual, una educación sin estereotipos de género conllevará a una división sexual del trabajo más igualitaria en donde las jóvenes no elijan necesariamente carreras tradicionalmente femeninas y poco valoradas en el mercado laboral.

2. Descripción de la iniciativa

2.1 Objetivo general

El objetivo general de esta iniciativa es fortalecer el diálogo entre Europa y América Latina acerca de las políticas más efectivas para promover la igualdad de genero en el mercado de trabajo, tomando en cuenta también el contexto post pandemia.

2.2 Objetivos especifícos

Los objetivos específicos de estos términos de referencia son:

- Elaboración de un estudio sobre lecciones que se desprenden de (i) políticas que han logrado mejorar la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral (ii) políticas que han logrado disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Realización de un seminario birregional de discusión y presentación de los avances y desafíos de las principales políticas analizadas en el estudio.

Esta iniciativa pretende hacer foco sobre las principales problemáticas relacionadas con la participación laboral de las mujeres y la brechas salariales en Europa y en América Latina – problemáticas que ya existían y que, sobre todo la primera, se han agudizado con la pandemia – así como en las principales respuestas en términos de políticas públicas a dichas problemáticas, en particular aquellas que en los últimos meses se han definido como ejes para la recuperación económica post-pandemia.

Se promoverá por lo tanto el desarrollo de un estudio que ponga en evidencia y analice las principales medidas existentes o en preparación en torno a dichas problemáticas en países de las dos regiones.

2.2.1 El estudio

El estudio hará especial hincapié en algunos ámbitos principales:

[1] Policy Brief OIT, The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work, May 2020

- medidas para aumentar la participación laboral de las mujeres, con énfasis en las jóvenes, incluyendo las medidas específicas para facilitar la formalización, la transición de la escuela al trabajo y la promoción de la empresarialidad.
- medidas para la reducción de las brechas salariales.

El Estudio deberá incluir las dos regiones (Europa y América Latina y el Caribe) y podrán participar centros de estudios o institutos especializados o think tank, también en consorcio entre ellos, en el tema de género y políticas de inserción laboral en la UE y ALC.

El estudio profundizará al menos 4 iniciativas de política pública para aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres y reducir la brecha salarial en América Latina y Caribe (posiblemente al menos 1 implementada en un país del Caribe) y al menos 4 en Europa (incluyendo la Unión Europea). Las iniciativas a profundizar serán propuestas por las entidades participantes.

Se deberá hacer un análisis general de la problemática de cada región, de los principales avances y desafíos, se deberá focalizar la atención en aquellas políticas públicas que se están implementando o elaborando o en diálogo entre las partes (gobierno, empresas y sindicatos) como respuesta afirmativa a dichas problemáticas, analizando eventuales propuestas innovativas. El estudio contendrá finalmente una o más secciones sobre lecciones aprendidas a partir de los casos nacionales y recomendaciones para el futuro.

Para la realización de dicho estudio se lleva a cabo una convocatoria para presentación de ofertas en las que se deberán proponer la metodología de trabajo a utilizar que contemple el enfoque de la propuesta con categorías de análisis, la selección de países, las probables fuentes primarias y secundarias, así como la estructura principal del estudio.

El estudio se realizará en estrecha colaboración y coordinación con el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC.

Se prevé realizar el estudio en el primer semestre 2021.

2.2.2 Apoyar en la realización de un Seminario

Una vez finalizado, el estudio será objeto de publicación y será presentado en un seminario en el 2021 con la participación de de las entidades involucradas en los casos (países) seleccionados e instituciones públicas activas en la temática tanto de América Latina y de Europa, así como de Organismos Internacionales como OIT, BID, ONUMujeres, etc.

El objetivo del Seminario es presentar los resultados del estudio y avanzar en el dialogo birregional sobre las políticas para la inserción laboral de las mujeres.

Los participantes a la convocatoria deberán considerar que su aporte en esta actividad será identificar los/as expositores y los/as participantes del seminario, así como colaborar en la elaboración de la nota conceptual y agenda.

Convocatoria a presentar propuestas

Este estudio requerirá el trabajo de un centro de estudios, instituto especializado o think tank, también en consorcio entre ellos, en el tema de género y políticas de inserción laboral de cualquiera de los 61 Estados miembros de la Fundación EU-LAC que pueda poner a disposición expertos de Europa y América Latina y Caribe. La entidad participante y el equipo de expertos propuesto deberá demostrar las siguientes cualificaciones y experiencia:

a) Excelentes conocimientos sobre el tema de la convocatoria (mercados laborales y políticas de género) con una evidencia comprobada

b) conocimiento de las políticas públicas de Europa con evidencia comprobada
c) Conocimiento de América Latina y Caribe con evidencia comprobada sobre políticas de empleo/género en el continente

Lugar y calendario tentativo

El sitio donde se llevará a cabo el estudio es flexible y dependerá del lugar de residencia y trabajo de autores (países de la UE o ALC).

Lanzamiento de la convocatoria - 27 de octubre

Período de preguntas y respuestas – hasta el 17 de noviembre (enviar preguntas a call@eulacfoundation.org)

Fecha de cierre de solicitud de ofertas – 6 de diciembre

Adjudicación de la consultoría - 15 de enero

Fecha de entrega del producto final - 15 de mayo

Debe enviarse una versión preliminar del estudio (en formato Word) antes del 30 de abril del 2021.

La versión final del estudio, conforme a los comentarios recibidos por parte del Programa EUROsociAL+ y de la Fundación EU-LAC, deberá estar lista antes de 15 de mayo del 2021.

Fondos disponibles para el estudio

El estudio contará con un presupuesto máximo de 15,000 euros (IVA no incluido).

Los gastos deben justificarse en un presupuesto tentativo que tendrá que enviarse junto con los otros documentos de la propuesta (revisar el apartado de documentos para postulación). Eventuales costos de participación al Seminario birregional por parte de la entidad seleccionada por esta convocatoria no deben ser incluidos en la oferta a presentar.

La asignación de los recursos se hará de conformidad al calendario de pagos contractualmente previsto y después de la revisión y validación por parte de la Fundación EULAC y del Programa UE EUROsociAL+ de los documentos preliminar y final.

El Programa EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC se reservan el derecho a solicitar la corrección del formato, estilo, edición y calidad analítica de la versión preliminar y final del estudio. Si las versiones corregidas y/o comentarios específicos hechos no satisface los estándares de calidad requeridos, estos pueden negarse a realizar el respectivo pago.

Documentos para postulación

Todos los documentos de postulación deben estar escritos en inglés o español.

Deben entregarse los siguientes formularios debidamente llenados:

a) Formulario de postulación

b) Esbozo del estudio máx. 15.000 caracteres (incluyendo estructura principal del estudio, metodología de trabajo a utilizar, la selección de iniciativas de políticas públicas propuesta, probables fuentes primarias y secundarias)

c) Presentación de la entidad participante y curriculum vitae (máx. 4 páginas) de l@s expertos que llevarán a cabo el estudio

d) Formulario del presupuesto tentativo completado

e) Copia escaneada de la declaración de honor firmada por la entidad participante según el presente modelo. En el caso de consorcio deberá ser firmada una declaración por cada participante.

Se ruega enviar todos los documentos necesarios para la postulación en formato Word,Excel o PDF. En caso de documentos muy pesados, se ruega utilizar carpeta zip solamente.

Exclusión de la adjudicación del contrato

Para demostrar su elegibilidad, los candidatos deben enviar como parte de sus documentos de postulación la declaración de honor, basada en los criterios de exclusión y de ausencia de conflicto de interés, debidamente llenada y firmada (revisar el apartado de documentos para postulación).

Método de selección y procedimiento de adjudicación

Todas las propuestas completadas correctamente que satisfagan los criterios de elegibilidad y sean recibidas antes de la fecha de cierre de la presente convocatoria, serán consideradas para el procedimiento de adjudicación. Un panel de selección conformado por dos miembros del Programa EUROsociAL+ y uno de la Fundación EU-LAC evaluarán todas las propuestas elegibles, según los siguientes criterios:

a) Relevancia de la propuesta respecto del objetivo y temas principales establecidos en esta convocatoria (máx. 40 puntos)

b) adecuación del método de trabajo (máx. 20 puntos)

c) Experiencia y formación de la entidad y de l@s expert@s (máx. 40 puntos)

El puntaje técnico para cada propuesta será calculado como sigue:

Ti = Puntaje para oferta en evaluación/ puntaje para la mejor oferta técnica *100

El puntaje para la oferta financiera de cada propuesta será calculado como sigue:

Fi = mejor oferta financiera (precio más bajo)/precio de la oferta en evaluación *100

El contrato será concedido a la propuesta con "mayor rentabilidad", es decir, la que obtenga el mejor puntaje Pi global, calculado del siguiente modo:

Pi = 0.80 * Ti + 0.20 * Fi

Donde…

Pi es el puntaje total para la adjudicación en cuestión (de entre 100)

Ti es el número de puntos (entre 0 y 100) obtenidos en la evaluación técnica

Fi es el número de puntos (entre 0 y 100) obtenidos en la evaluación financiera

La propuesta que reciba el puntaje más alto en el proceso de evaluación será seleccionada para la adjudicación.

En caso de adjudicación a un consorcio, el contrato será firmado solamente con la entidad participante principal.

Fecha límite de postulación

06.12.2020, 23:59 Hora de Europa Central

Se ruega enviar postulaciones a: call@eulacfoundation.org, con el encabezado: CALL GENDER LABOUR MARKETS. Eventuales pedidos de aclaraciones se deberán enviar a la misma casilla electrónica.

Todas las propuestas completas recibidas antes de esta fecha y que cumplan con los criterios de elegibilidad serán consideradas para la licitación.