

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Objetivo del contrato	Actualización de datos del informe: “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta”.
Área temática	Empoderamiento económico
Temática específica	Inclusión financiera con enfoque de género
Idiomas requeridos	Español
Tipo de contrato	Acuerdo de Servicios Especiales (Special Service Agreement – SSA)
Fecha de inicio estimada	09/01/2023
Duración del contrato	60 días
Localización	☒ Remoto ☐ Presencial
Tipo de contrato	☐ Internacional ☒ Local

I. Contexto organizacional

La entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres, ONU Mujeres, basándose en la visión de igualdad consagrada en la Carta de las Naciones Unidas, trabaja para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; por el empoderamiento de las mujeres, y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres como socios y beneficiarios del desarrollo, por los derechos humanos, en las acciones humanitarias, en la paz y seguridad. Al colocar los derechos de las mujeres como el eje central de su labor, ONU Mujeres lidera y coordina los esfuerzos del Sistema de las Naciones Unidas para asegurar que los compromisos de igualdad y transversalidad de género se traduzcan en acciones en todo el mundo. Al mismo tiempo, ejerce un liderazgo sustantivo y coherente para apoyar las prioridades y los esfuerzos de los Estados Miembro, construyendo una asociación eficaz con el gobierno, la sociedad civil, así como con otros actores relevantes.

Las seis áreas de prioridad son:

- Expandir las voces, el liderazgo y la participación de las mujeres;

- Eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas;
- Fortalecer la implementación de la agenda de paz y de seguridad de las mujeres;
- Aumentar la autonomía económica de las mujeres;
- Hacer que las prioridades en materia de igualdad de género sean esenciales en los planes, presupuestos y estadísticas nacionales, locales y sectoriales;
- Implementar normas, políticas y parámetros mundiales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sentando bases para la adopción de medidas por parte de los gobiernos y de otros interesados a todos los niveles.

Dos acuerdos internacionales forman la base de la labor de ONU MUJERES: la Plataforma de Acción de Beijing, resultante de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995, y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, considerada como la Declaración fundamental de los Derechos de la Mujer. El espíritu de estos acuerdos quedó reafirmado en la Declaración del Milenio y en los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos para el 2015 y posteriormente en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las resoluciones del Consejo de Seguridad, 1325 (2000) sobre la mujer, la paz y la seguridad, y 1820 (2008) sobre la violencia sexual en conflictos, también son referentes fundamentales para la labor de ONU MUJERES en apoyo a las mujeres en situaciones de conflicto y posteriores al conflicto. 5

II. Antecedentes

Dentro del marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ratificados por los Estados miembros de Naciones Unidas en 2015, el ODS número 8 propone promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos; la meta 8.10 “Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos” busca lo que ya diversos estudios han afirmado: que la inversión en género promueve positivamente la reducción de la pobreza y el mayor desarrollo de los países. De igual manera, la meta 5.a del ODS 5 propone “Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”.

Los avances en el ejercicio de sus derechos económicos permiten observar el aumento de mujeres en el ámbito laboral, mujeres que trabajan de forma remunerada y que son elegidas para desempeñar responsabilidades de liderazgo en el ámbito empresarial (aún mínimo). Sin embargo, en la sociedad persisten grandes brechas debido a la segmentación de los mercados y la falta de corresponsabilidad en el trabajo de los cuidados, la persistente brecha salarial de género, entre otras. Las mujeres ganan un 24% menos que los hombres por igual trabajo y en el caso concreto de América Latina, seis de cada diez mujeres están en el sector informal de la economía, lo que repercute en situaciones de alta vulnerabilidad. El 2018, el sector privado registró una brecha salarial del 25% entre hombres y mujeres. Esto significa que por cada 100 bolivianos que gana un hombre, una mujer gana 75 bolivianos.

Asimismo, según datos de la Encuesta Continua de Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadística en la gestión 2017, el principal motivo por el cual las mujeres no buscan trabajo es porque se dedican a las labores de casa, están embarazadas o tienen bajo su cuidado a alguien. Por otro lado, el Centro de Estudios de Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) señala que en 10 años (2008 – 2018) la inserción laboral de la mujer

ascendió de 37% a 46%, esto significa que más de la mitad de las mujeres destina la mayor parte de su tiempo al cuidado de la familia.

Finalmente, las mujeres encuentran diferentes barreras que les impiden acceder a los servicios financieros tanto en la oferta como en la demanda. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha identificado ciertos obstáculos con respecto a la oferta: barreras legales y regulatorias, incluyendo el requisito de traer numerosos documentos para abrir una cuenta bancaria o solicitar un préstamo; debilidades en la infraestructura financiera, como la falta de información disponible para los prestatarios potenciales; roles y estereotipos de género, actitudes discriminatorias en las prácticas de las instituciones financieras; y productos financieros, estrategias de mercado y una gama de servicios que no se adaptan a las necesidades de las mujeres. Hay una serie de factores estructurales en relación con la demanda, entre los que se destaca el acceso limitado de las mujeres a los recursos.

El empoderamiento económico es fundamental para disminuir los altos grados de violencia que enfrentan las mujeres y el acceso a productos y servicios financieros motivó el trabajo conjunto realizado entre la Embajada de Canadá, la Cooperación al Desarrollo de la Embajada de Suiza (COSUDE) y ONU Mujeres, con el apoyo de la Embajada de Suecia en Bolivia, a través del estudio: “Inclusión financiera de las mujeres. Hacia la Igualdad de Género en Servicios Financieros: Diagnóstico y Propuesta”. Empero contar con políticas públicas y un marco normativo que apoyen los esfuerzos del Estado por eliminar la brecha de género en el ejercicio de derechos económicos de las mujeres en Bolivia es una necesidad vigente.

En este contexto, en 2021, ONU Mujeres, en conjunto con COSUDE y la Embajada de Canadá en Bolivia, y con el apoyo de la Embajada de Suecia, llevó a cabo un análisis de la situación de inclusión financiera desde un enfoque de género a través del estudio “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta”, que identificó y recomendó servicios y productos financieros dirigidos a mujeres, ajustados a sus necesidades, con condiciones favorables y que favorezcan y promuevan su empoderamiento económico; así como elaborar una propuesta de mejora de la normativa financiera existente en Bolivia.

El resultado de este estudio y otros que lo complementaron fue presentado ante autoridades nacionales, cooperación internacional, redes de mujeres empresarias y emprendedoras y otros actores relevantes en junio de 2022, donde se recabaron valiosos aspectos que retroalimentan dichos estudios. Es en este sentido que la presente consultoría tiene el fin de actualizar los datos presentados en el estudio mencionado.

III. Objetivo

Actualizar los datos del informe: “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta”.

Se espera que el/la titular lleve a cabo las responsabilidades y actividades necesarias para la entrega de los productos descritos a continuación con la finalidad del logro del el/los objetivo/s de la consultoría.

Dichas actividades incluirán:

1. Revisar el informe “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” para identificar la información a actualizar: datos y análisis precisados por ONU Mujeres, COSUDE y la Embajada de Canadá (entre otros: cantidad de operaciones de crédito, monto de la cartera de créditos, cartera de créditos cuyos deudores principales son mujeres, integración de las mujeres como codeudoras en el acceso a créditos,).

2. Coordinar la actualización de la información con el punto focal del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, a través del Viceministerio de Pensiones y Servicios Financieros.
3. Llevar a cabo entrevistas con informantes clave, considerando la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero - ASFI, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, organizaciones del sector financiero, y otros relevantes para el levantamiento/actualización de la información.
4. Trabajar en la revisión de información y elaboración del formato de actualización según la metodología acordada entre ONU Mujeres, COSUDE y la Embajada de Canadá.
5. Recopilar y presentar ejemplos nacionales y regionales de buenas prácticas para ilustrar las recomendaciones del estudio.
6. Validar la información encontrada y actualizada a través de una cartilla complementaria, así como las conclusiones, con ONU Mujeres, COSUDE, la Embajada de Canadá en Bolivia, y las instituciones clave con las que se elaboró el informe o de quienes se extrajo información.

IV. Alcance de los objetivos

Se espera que el/la titular lleve a cabo las responsabilidades y actividades necesarias para la entrega de los productos descritos a continuación con la finalidad del logro del el/los objetivo/s de la consultoría como se describe a continuación:

Actividad	Producto/ Entregable	Plazo de entrega
Revisión y análisis del informe : “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta”. Elaboración de Plan de Trabajo y Propuesta metodológica y en base a esto realizar el plan de trabajo y metodología propuesta.	Producto No. 1 Plan de trabajo, Cronograma y Propuesta Metodológica.	10 días calendario a partir de la firma del contrato
Elaboración del Informe preliminar que contiene la actualización de los datos, análisis, conclusiones del informe: “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” y la inclusión de ejemplos de buenas prácticas que ilustren las recomendaciones para la inclusión financiera de las mujeres. Elaboración del borrador de cartilla “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta”	Producto No. 2 Informe preliminar de actualización del estudio “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” y borrador de la cartilla con información actualizada del informe: “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” que incluye ejemplos de buenas prácticas	40 días calendario a partir de la firma del contrato

que incluye ejemplos de buenas prácticas.		
Informe final y cartilla que contiene la actualización de los datos, análisis, conclusiones del informe “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” y ejemplos de buenas prácticas, socializado y validado por ONU Mujeres, COSUDE, la Embajada de Canadá, y otras instituciones.	Producto No. 3 Informe final de documento actualización del estudio “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” y Cartilla actualizada: “Inclusión financiera de las Mujeres. Hacia la igualdad de género en servicios financieros: diagnóstico y propuesta” con ejemplos de buenas prácticas	60 días calendario a partir de la firma del contrato

V. Forma de pago

El pago por los servicios se realizará luego de la entrega de cada producto establecido en la tabla anterior, sujeto a satisfacción y aprobación por parte de ONU Mujeres en acuerdo con el cronograma establecido a continuación. Al tramitar el último pago debe ir acompañado de la evaluación de rendimiento de el/la consultor/a junto con el certificado de pago (COP por sus siglas en inglés) para procesar el pago final.

Pago	Producto/ Entregable	Condición de pago
1	Producto No.1 y No. 2	40 % del total del contrato
2	Producto No 3	60 % del total del contrato

El contrato SSA determina la inclusión de todos los costos (todo incluido); la Organización no asumirá costos o beneficios adicionales a los honorarios por servicios. Por lo tanto, es responsabilidad del consultor/a contar con seguro médico por el periodo del contrato y se recomienda que incluya cobertura médica para enfermedades relacionadas a COVID-19. La cobertura médica deberá ser internacional en los casos que el contrato requiera misiones o asignaciones internacionales. Asimismo, el consultor será responsable de los aportes a la seguridad social y la emisión de factura de ley.

De ser seleccionado/a para esta vacante, se requerirá presentar prueba de cobertura médica dentro de los dos primeros meses del contrato.

VI. Supervisión y evaluación de desempeño

La consultoría será gestionada por ONU Mujeres Bolivia. La supervisión de esta consultoría será realizada por la coordinadora a cargo del Área de empoderamiento económico de ONU Mujeres. El/la Consultor/a no es funcionario/a de Naciones Unidas y realizará las actividades relativas a su consultoría de manera virtual, desde su propio espacio de trabajo de acuerdo con lo acordado en el plan de trabajo.

Para el buen desarrollo de la consultoría, la supervisora facilitará al/la consultor/a los documentos existentes y la información de la que ONU Mujeres disponga vinculadas a los temas de la consultoría. Es responsabilidad del/la consultor/a obtener información primaria y secundaria de otras fuentes, si fuera el caso necesario.

El/la consultor/a mantendrá permanente coordinación con la supervisora para una efectiva ejecución y desarrollo de los productos solicitados de la presente consultoría. Así como también, proveerá información según se le solicite en el marco de los términos de referencia.

En el contexto actual de la crisis debido al COVID-19, no se prevé viajes para esta consultoría, sino trabajo remoto y virtual. Esto puede cambiar pasada la situación actual de crisis.

VII. Indicadores de rendimiento

- Productos/ entregables presentados en tiempo y forma según los TDRs
- Calidad del trabajo
- Cumplimiento de los resultados esperados
- Cumplimiento de las competencias citadas (Ref. Perfil de el/la consultor/a)

VIII. Derechos Intelectuales, Patentes y Otros Derechos de Propiedad

El derecho al equipamiento y los suministros que pudieran ser proporcionados por ONU Mujeres a el/la consultor/a para el desempeño de cualquier obligación en virtud del presente contrato deberá permanecer con ONU Mujeres y dicho equipamiento deberá devolverse a ONU Mujeres al finalizar el presente contrato o cuando ya no sea necesario para el/la consultor/a. Dicho equipamiento, al momento de devolverlo a ONU Mujeres, deberá estar en las mismas condiciones que cuando fue entregado a el/la consultor/a, sujeto al deterioro normal. El/la consultor/a será responsable de compensar a ONU Mujeres por el equipo dañado o estropeado independientemente del deterioro normal del mismo.

ONU Mujeres tendrá derecho a toda propiedad intelectual y otros derechos de propiedad incluyendo pero no limitándose a ello: patentes, derecho de autor y marcas registradas, con relación a productos, procesos, inventos, ideas, conocimientos técnicos, documentos y otros materiales que el consultor haya preparado o recolectado en consecuencia o durante la ejecución de la presente consultoría, y el/la consultor/a reconoce y acuerda que dichos productos, documentos y otros materiales constituyen trabajos llevados a cabo en virtud de la contratación de ONU Mujeres. Sin embargo, en caso de que dicha propiedad intelectual u otros derechos de propiedad consistan en cualquier propiedad intelectual o derecho de propiedad de el/la consultor/a: i) que existían previamente al desempeño del/la consultor/a de sus obligaciones en virtud del presente contrato, o ii) que el/la consultor/a pudiera desarrollar o adquirir, o pudiera haber desarrollado o adquirido, independientemente del desempeño de sus obligaciones en virtud del presente contrato, ONU Mujeres no reclamará ni deberá reclamar interés de propiedad alguna sobre la misma, y el/la consultor/a concederá a ONU Mujeres una licencia perpetua para utilizar dicha propiedad intelectual u otro derecho de propiedad

únicamente para el propósito y para los requisitos del presente contrato.

IX. Competencias

Valores fundamentales:

- Integridad
- Profesionalismo
- Sensibilidad cultural y diversidad de valores

Competencias principales:

- Conciencia y sensibilidad con respecto a las cuestiones de género;
- Responsabilidad;
- Solución creativa de problemas;
- Comunicación efectiva;
- Colaboración inclusiva;
- Participación de los interesados;

Competencias funcionales:

- Óptimas capacidades de redacción en español;
- Alta capacidad de trabajo en equipo;
- Excelentes capacidades comunicativas;
- Compromiso con la temática;
- Valores éticos e integridad profesional;
- Respeto por la diversidad;
- Perspectiva de género;

X. Procedimiento de selección y requisitos para aplicación:

El proceso de selección se realizará a través de un *desk review*, en el que se realiza primero una verificación formal de que las postulaciones cumplan con las pruebas documentales para ser examinadas y los requisitos mínimos establecidos para la consultoría. Luego, se realiza la evaluación técnica de las candidaturas recibidas, que serán calificadas en base a requisitos técnicos establecidos en la siguiente tabla de calificación:

Criterios de evaluación	Puntaje
1. Estudios superiores en Economía, Administración de Empresas, Finanzas, o ramas afines.	Cumple/no cumple
2. Al menos 5 años de experiencia con el sector financiero y/o entidades de intermediación financiera en Bolivia.	30

3. Conocimiento analítico de todo el sistema financiero (bancos, IFD, cooperativas, etc.), demostrable a través de experiencias de trabajo e investigaciones	30
4. Al menos 2 experiencias en análisis y procesamiento de información cuantitativa en el marco de investigaciones, preferiblemente en el ámbito de la inclusión financiera	20
5. Al menos 2 experiencias de trabajo en temas relacionados con la igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres.	20
TOTAL	100

XI. Documentos a ser presentados para la postulación

1. UN Women Personal History Form (P11), que se puede encontrar en el link: <http://www.unwomen.org/es/about-us/employment>
2. Identificación personal (cédula o pasaporte)
3. 2 muestras de publicaciones/productos de conocimiento

NOTAS IMPORTANTES.

- La convocatoria se realizará a través del portal web de UNDP Jobs y podrá acceder a ella a partir del siguiente enlace https://jobs.undp.org/cj_view_jobs.cfm
- Para postular deberá ingresar al enlace de la convocatoria, dar clic a la opción de “aplicar ahora” y completar con sus datos personales, educativos y laborales según los criterios de evaluación establecidos en el Punto X.
- Al momento de aplicar se deberá cargar un (1) solo archivo en formato PDF. Se adjunta una guía para que usted pueda realizar este paso. <https://www.wikihow.com/Merge-PDF-Files>.
- ONU Mujeres no asume responsabilidad y solo describe una de las tantas formas de comprimir los documentos relativos a la aplicación. Usted podrá utilizar la que considere prudente.
- Las aplicaciones recibidas incompletas o fuera de la fecha de cierre no serán consideradas.
- Solo aquellas candidaturas que clasifiquen en la lista corta (al menos las/s tres con mayor puntuación) serán contactadas para entrevista (si aplica).
- Los/as consultores/as que tengan vínculo laboral con instituciones públicas sólo podrán ser contratados si presentan prueba de permiso laboral (licencia) sin vencimiento y una carta de no objeción a la realización de la consultoría, emitida por la institución empleadora. En caso de que el vínculo de los/las candidatos/as sea con una institución de investigación, centro académico o universidad, basta presentación de carta de no objeción emitida por la institución empleadora.
- Los/as consultores/as seleccionados deberán tener cobertura médica y presentar prueba de su cobertura en los dos meses siguientes a la firma de su contrato.
- En caso de que la consultoría requiera viajar, se deberá, confirmar cobertura médica, vacunas requeridas según el destino y seguro de viaje.
- En caso de consultoría tipo internacional, la moneda será dólares americanos o la moneda local.

Diversidad e inclusión

En ONU Mujeres asumimos el compromiso de crear un entorno diverso e inclusivo de respeto mutuo. ONU Mujeres contrata, emplea, capacita, compensa y promueve sin discriminar por motivos de raza, religión, color, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, capacidad, origen nacional o cualquier otra condición contemplada en la ley. Todos los empleos se deciden en función de las aptitudes, la competencia, la integridad y las necesidades de la organización.

Si necesita algún tipo de adaptación razonable para participar en el proceso de reclutamiento y selección, incluya esta información en su candidatura.

ONU Mujeres tiene una política de tolerancia cero frente a las conductas incompatibles con los fines y objetivos de las Naciones Unidas y de ONU Mujeres, que incluyen la explotación y abusos sexuales, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación. Las candidatas y los candidatos seleccionados/os deberán respetar las políticas y los procedimientos de ONU Mujeres y las normas de conducta exigidas al personal de la organización, por lo que se someterán a rigurosas verificaciones de referencias y antecedentes. (La verificación de antecedentes incluirá la comprobación de las credenciales académicas y el historial de empleo. Es posible que las candidatas y los candidatos seleccionados/os deban proporcionar información adicional para realizar una verificación de antecedentes).

Las personas de grupos minoritarios, grupos indígenas y personas con discapacidad son igualmente incentivadas a postularse.

Todas las solicitudes serán tratadas con la más estricta confidencialidad.