



SOLICITUD DE PROPUESTA - SDP

**CONSULTORÍA PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN, ABORDAJE, TRATAMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL EN CAF Y DE
SUS CORRESPONDIENTES HERRAMIENTAS DE APOYO Y CAPACITACIÓN**

07 de marzo de 2023

Tabla de contenido

1.	Acuerdo de Confidencialidad	3
2.	Introducción	3
2.1	Información general de CAF	3
2.2	Unidad organizacional responsable de la consultoría.....	4
3.	Descripción de la consultoría	4
3.1	Antecedentes	4
3.2	Objetivo General	5
3.3	Objetivos Específicos (OE)	6
3.4	Actividades	6
3.5	Productos	7
4.	Lineamientos para la presentación de propuestas	10
4.1	Condiciones Generales.....	10
4.2	Aspectos de la contratación	11
4.3	Fechas claves del proceso y requerimientos para la presentación de propuestas.....	12
4.4	Presupuesto referencial	14
4.5	Forma de pago	14
4.6	Lugar de trabajo	14
4.7	Duración de la consultoría	15
5.	Esquema de calificación	15
6.	Coordinación y supervisión de la consultoría	15

1. Acuerdo de Confidencialidad

La información contenida en la presente Solicitud de Propuesta deberá ser considerada Información Confidencial y deberá ser tratada como tal. La misma debe ser distribuida únicamente a las personas que necesiten conocerla y no se debe utilizar la información contenida en ella como herramienta de publicidad o promoción.

Igualmente, CAF no compartirá las respuestas a esta Solicitud de Propuesta con personas que no participen en el proceso de selección, ni con ninguna otro/a consultor/a u organización consultora.

Si el/la consultor/a u organización consultora no está de acuerdo con estas condiciones, deberá eliminar inmediatamente este documento.

2. Introducción

2.1 Información general de CAF-banco de desarrollo de América Latina

CAF-banco de desarrollo de América Latina es una institución financiera multilateral, cuya misión es apoyar el desarrollo sostenible de sus países accionistas y la integración regional. Sus accionistas son: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela y 13 bancos privados de la región.

Atiende a los sectores público y privado, suministrando productos y servicios múltiples a una amplia cartera de clientes constituida por los estados accionistas, empresas privadas e instituciones financieras. En sus políticas de gestión integra variables sociales y ambientales, e incluye en todas sus operaciones criterios de ecoeficiencia y sostenibilidad. Como intermediario financiero, moviliza recursos desde los mercados internacionales hacia América Latina promoviendo inversiones y oportunidades de negocio.

Para más información visite la página www.caf.com

2.2 Unidad organizacional responsable de la consultoría

La consultoría estará a cargo de la Gerencia de Género, Inclusión y Diversidad (GGID), que depende de la Vicepresidencia Corporativa de Programación Estratégica. Dentro de la GGID, la coordinación de género tiene por misión es contribuir a la igualdad de oportunidades y al empoderamiento de las mujeres y las niñas, promover la inclusión y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y promover el reconocimiento de la diversidad étnico – racial de la región.

3. Descripción de la consultoría

3.1 Antecedentes

En 2021, CAF creó la Gerencia de Género, Inclusión y Diversidad (GGID) jerarquizando una serie de agendas que, si bien existían previamente, no contaban con este alto nivel de prioridad. Uno de los objetivos misionales de esta nueva Gerencia es impulsar la transformación de CAF, como banco de desarrollo de la región, en una organización sin discriminación y libre de violencia.

En marzo de 2022, la GGID presentó la primera Estrategia CAF para la Igualdad de Género, que hace énfasis en el compromiso de CAF por la igualdad de género no solo en la transversalización de género en sus operaciones y servicios y el acompañamiento de las políticas de igualdad de sus países accionistas, sino que también impulsa el desarrollo de un clima laboral libre de violencia, acoso sexual y discriminación, con igualdad de oportunidades para las mujeres y personas LGBTQ+, que reconoce y respeta la diversidad sexogenérica y cultural de su personal y, consecuentemente, favorece la motivación, el compromiso y, una mayor productividad.

De acuerdo con el artículo 1 del Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Este es el primer tratado

internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.¹

Desde el ámbito de trabajo frecuentemente se perpetúan actos de violencia naturalizados en nuestras sociedades. Pero también se trata de un espacio privilegiado para romper con antiguos mandatos sociales que conllevan ejercicios de poder abusivos relacionados con atributos étnico-raciales, etarios, por diferencias físicas y de habilidades, por orientación sexual, y por género, en particular. Para lograr este objetivo, la organización debe transmitir a su funcionariado confianza y certezas, que se basan en mensajes y actuaciones claras respecto a las distintas expresiones de violencia basada en género y específicamente, de tolerancia cero frente al acoso sexual.

En ese sentido, bajo la premisa de que es necesario establecer criterios unívocos y universales que apliquen al conjunto del funcionariado de la institución, se ha resuelto buscar el apoyo especializado correspondiente, y se convoca a organizaciones, instituciones o empresas consultoras (incluyendo organizaciones de la sociedad civil; centros académicos; empresas; entre otros) – en adelante equipo consultor – a realizar propuestas de apoyo técnico en este sentido.

La Consultoría se centrará en apoyar a CAF en el desarrollo de un sistema de prevención, abordaje y sanción del acoso sexual laboral, y consistirá en ofrecer orientaciones para la prevención así como una serie de herramientas para el abordaje de situaciones de acoso sexual laboral que atiendan las mejores prácticas internacionales en la materia y que promuevan valores y comportamientos acordes con una ética de la no discriminación y la tolerancia cero frente a la violencia en el ámbito del trabajo.

3.2 Objetivo General

El objetivo de esta consultoría es desarrollar herramientas y procedimientos para contribuir que CAF-banco de desarrollo de América Latina sea una organización igualitaria, libre de violencia, acoso sexual laboral y discriminación.

¹ Fuente: ver [página web](#) de la OIT, sección Normas de trabajo.

3.3 Objetivos Específicos (OE)

- OE1:** Contar con un Protocolo que defina el marco de actuación para la prevención, abordaje, tratamiento y sanción del acoso sexual laboral.
- OE2:** Desarrollar una herramienta para la correcta y adecuada implementación del Protocolo.
- OE3:** Contar con instrumentos de sensibilización y capacitación para el funcionariado de CAF, teniendo en cuenta la diversidad del público objetivo (alta gerencia, responsables de la aplicación del Protocolo, funcionariado en general, funcionariado que ingresa a la institución, entre otros).

3.4 Actividades

Para cumplir estos objetivos, se espera desarrollar, al menos, las siguientes actividades:

Para el OE1:

El equipo consultor deberá, como mínimo, y de manera no exhaustiva:

- I. Presentar plan de trabajo y cronograma.
- II. Revisar la normativa nacional e internacional.
- III. Revisar buenas prácticas regionales e internacionales sobre el diseño e implementación de Protocolos en la materia.
- IV. Realizar un diagnóstico organizacional, utilizando fuentes primarias y secundarias disponibles.
- V. Interactuar con instancias clave para el diseño e implementación del Protocolo. Esto incluye, de manera orientativa, al Ombudsperson; la Gerencia de Capital Humano y Transformación Digital; Consultoría Jurídica; Comité de Ética, entre otras a definir junto a CAF.
- VI. Desarrollar un Protocolo de actuación claro y adecuado a la organización institucional de CAF que permita prevenir, atender y sancionar el acoso sexual laboral.

Para el OE2:

El equipo consultor deberá, como mínimo, y de manera no exhaustiva:

- I. Desarrollar un set de lineamientos metodológicos que permitan comprender a cabalidad, y de manera clara y concreta, los alcances y la forma de implementar el Protocolo. Deberá incluir al menos una presentación en formato PPT, materiales de apoyo en PDF.
- II. Desarrollar una “Guía de Implementación del Protocolo” que funcione como documento de referencia tanto para quienes implementan y ejecutan la política interna, como para el funcionariado en general.

Para el OE3:

El equipo consultor deberá, como mínimo, y de manera no exhaustiva:

- I. Desarrollar un programa de sensibilización virtual sobre el tema de acoso sexual laboral, alcances e implicancias para alta gerencia, nuevos ingresos y funcionariado en general, que incluya el desarrollo metodológico, conceptual y de materiales de capacitación.
- II. Desarrollar un programa de capacitación virtual para efectores de política de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral, que incluya tanto lo desarrollado en el punto I. como la capacitación en la aplicación del protocolo.

3.5 Productos

Durante el desarrollo de la consultoría, el equipo consultor entregará los siguientes productos:

PF 1 Propuesta de abordaje metodológico de la consultoría y ajuste del plan de trabajo

El equipo consultor seleccionado deberá presentar previamente a la suscripción del contrato, un producto inicial donde se detalle el plan de trabajo de la consultoría, el cual deberá ser aprobado por CAF. Este producto deberá contar, como mínimo, con los documentos que a continuación se relacionan:

- Plan de trabajo para el desarrollo de la consultoría, incluyendo necesidades de información del equipo consultor y de los instrumentos propuestos para satisfacerlas (revisión documental, entrevistas a funcionariado, entrevistas a informantes calificados, etc.),

cronograma (los plazos parciales y fechas de entrega de los diferentes productos serán establecidos con base en este cronograma, el cual será aprobado por CAF).

- Metodología de trabajo para la ejecución de cada uno de los productos, indicando los procedimientos y técnicas principales a ser utilizados en cada caso y para cada producto.
- **PF 2 Guía para la prevención, abordaje, tratamiento y sanción del acoso sexual laboral en CAF**

La Guía deberá contar, de manera orientativa, de los siguientes puntos:

- Marco conceptual
 - Perspectiva de género, violencia basada en género
 - Acoso laboral
 - Acoso por razón de sexo
 - Acoso Sexual
 - Efectos del acoso sexual en el trabajo
 - Condiciones y situaciones de trabajo que propician el acoso sexual y ejemplos
 - Formas del acoso sexual (sexualización del espacio de trabajo, chistes, etc.) y ejemplos
 - Tipos de acoso sexual (chantaje, humillación, exposición...) y ejemplos.
- Marco jurídico de los países miembros y compromisos internacionales.
- Pautas de actuación interna para la adecuada prevención del ASL (Políticas sobre ASL, Diagnósticos, Campañas, etc.)
- Recomendaciones sobre la conformación del Comité de Recepción y Tratamiento de Denuncias (capacidades y requisitos de capacitación, ámbitos de pertenencia organizacional de los/as miembros; capacitación requerida, responsabilidades, funciones)
- Identificación de los Mecanismos de denuncia
- Efectos de las denuncias
- Procedimiento y herramientas de investigación
- Documentación, registro, seguimiento y monitoreo, auditoría
- Sanciones y medidas reparatorias

PF 3 Protocolo de actuación para la prevención, abordaje, tratamiento y sanción de ASL en CAF

El Protocolo de actuación deberá contar, con al menos, los siguientes puntos:

- Objetivos
- Marco conceptual
- Derechos, obligaciones y responsabilidades
- Ámbito de aplicación
- Sujetos destinatarios
- Situaciones
- Principios rectores
- Actores estratégicos y mecanismos para la implementación del protocolo (Comité de Recepción y Tratamiento de Denuncias, otros)
- Procedimiento y vías de resolución
- Faltas
- Medidas preventivas, de protección y sancionatorias.
- Planes de trabajo de Sensibilización, información y capacitación sobre el protocolo
- Glosario

PF 4 Materiales e implementación de capacitación para responsables del abordaje y tratamiento del Protocolo

- Capacitación en el uso y alcance del Protocolo con perspectiva de género y DDHH
- El proceso de validación y los elementos de validación.
- Las garantías de confidencialidad
- Qué se entiende por prueba.
- Análisis de casos.
- Herramientas para entrevistar ante esta temática.
- Guía de entrevista para caso de ASL (como anexo)
- Modelo de denuncia interna (como anexo)

PF 5 Materiales e implementación de sensibilización para la prevención y el abordaje de situaciones de ASL para todo el funcionariado CAF, incluyendo nuevos ingresantes

- Sensibilización en la temática: conceptos y alcances dentro de CAF
- Por qué un protocolo
- De qué se trata el Protocolo: usos y alcances.
- Procedimiento para radicar una denuncia
- Garantías de confidencialidad
- Proceso, actores involucrados y posibles resoluciones
- Otros

Todos los productos deberán ser entregados en español, y a satisfacción de CAF.

CAF revisará y aprobará tanto los productos parciales y final como las conclusiones de cada una de las actividades desarrolladas. Los productos deberán ser realizados y entregados en idioma español y presentado en forma electrónica. De igual forma, deberán formar parte de los entregables los instrumentos usados, agendas, materiales, metodologías, entre otros.

4. Lineamientos para la presentación de propuestas

4.1 Condiciones Generales

- Se debe remitir a CAF, vía correo electrónico, la propuesta redactada en idioma español en formato pdf;
- Las respuestas a los requerimientos específicos de información deben respetar la secuencia numérica propuesta por CAF, razón por la cual cada respuesta deberá indicar la referencia numérica a la pregunta o requerimiento que la originó;
- La propuesta, así como todas las comunicaciones intercambiadas entre los Proponentes y CAF, deberá estar escrita en idioma español. Se requiere que todas las personas que compongan el equipo consultor como cualquier personal de apoyo tengan un conocimiento tal que les permita trabajar en este idioma.
-

- La decisión de CAF de rechazar alguna propuesta será definitiva e inapelable y no comprometerá en lo absoluto su responsabilidad. CAF no estará obligada a exponer las razones del rechazo;
- CAF no será responsable de gastos, costos ni honorarios que tengan su origen o se relacionen con la elaboración de las propuestas;
- CAF se reserva el derecho a no seleccionar ninguna propuesta y suspender definitivamente el proceso de selección;
- El equipo consultor es responsable de todo compromiso relacionado con el pago, retención o recaudación de cualquier impuesto, contribución o cualquier derecho que se exija en el país en el cual se origine la facturación asociada a la contratación; de igual manera para el equipo de trabajo que se solicite.

4.2 Aspectos de la contratación

- La consultoría debe ser desarrollada por personas jurídicas que cumplan con los requisitos descritos en la solicitud;
- La empresa, organización o institución consultora (el “equipo consultor”) deberá ser multidisciplinario y contar con personas formadas en derecho administrativo y/o laboral, así como en ciencias sociales y/o psicología. El equipo consultor deberá demostrar, asimismo, estudios de género o acreditar vasta experiencia en este campo. Al menos uno de sus miembros deberá acreditar formación o vasta experiencia en abordaje y prevención del acoso sexual laboral.
- Se espera, también, que el equipo consultor evidencie amplios conocimientos sobre procesos de cambio organizacional y/o gestión de los recursos humanos con perspectiva de género.
- Se exigirá experiencia en el desarrollo y asesoramiento en la implementación de protocolos para el abordaje de situaciones de acoso sexual.
- Se espera que el equipo consultor cuente con, al menos, dos perfiles:
-

- a. Coordinador/a del equipo consultor, proveniente del ámbito de las ciencias sociales o la psicología. Experiencia demostrada de al menos siete (7) años en temáticas vinculadas a la prevención, la protocolización de las intervenciones y el tratamiento de denuncias de acoso sexual con el sector privado y con entidades gubernamentales de todos los niveles, así como formación y experiencia en la perspectiva de género. Se valorará el trabajo en la temática para organismos internacionales y/o bancos de desarrollo.
 - b. Abogado/a, experto/a en derecho laboral y/o administrativo. Deberá acreditar formación formal en las referidas especializaciones del Derecho y al menos cinco (5) años de experiencia de trabajo en temáticas vinculadas a la prevención, la protocolización de las intervenciones y el tratamiento de denuncias de acoso sexual con el sector privado y con entidades gubernamentales de todos los niveles (nacional y subnacional), así como formación/experiencia en género. Se valorará el trabajo en la temática para organismos internacionales y/o bancos de desarrollo.
- Si bien los miembros del equipo deberán evidenciar diversos énfasis y especificidades en sus formaciones y trayectorias profesionales, se espera que colaboren desde la interdisciplinariedad. Por tal razón se valorará que el equipo haya tenido experiencias de trabajo conjunto y demuestre capacidades en la articulación de teorías y metodologías.
 - Será requisito que al menos una de las personas posea buen manejo de herramientas cualitativas de investigación y relevamiento.
 - El equipo consultor será responsable por la coordinación del equipo de trabajo, elaboración y presentación de los productos, realización de jornadas de trabajo, talleres, entrevistas y actividades de trabajo de campo que sean requeridas en desarrollo de los productos previstos en la presente solicitud. Para todas estas tareas contará con el apoyo de CAF.

4.3 Fechas claves del proceso y requerimientos para la presentación de propuestas

i. Recepción de propuestas

Se ha establecido el **31 de marzo de 2023 a las 23:59 h** (hora Montevideo) como fecha y hora límite para la recepción de propuestas, que deberán ser enviadas a genero@caf.com, con el asunto: **“Presentación de Propuesta Protocolo Acoso Sexual”**.

La propuesta deberá tener una extensión máxima de 30 páginas, sin contar anexos, a un espacio y medio, y la fuente a utilizar no menor a 11 puntos.

- La propuesta deberá ser enviada en formato PDF y deberá incluir:
 - Propuesta técnica, que incluya al menos abordaje metodológico y plan de trabajo con cronograma sugerido.
 - Hojas de vida de cada una de las personas que conformen el equipo consultor y que evidencien las competencias requeridas en base al formulario a continuación;
 - Una descripción de cualquier relación de negocios actual o pasada con CAF. Detalle la experiencia en dicha relación, en caso de que aplique.

Las propuestas recibidas en fecha y hora posteriores a lo indicado no serán consideradas.

ii. Consultas

Todas las consultas sobre esta propuesta deberán ser enviadas a genero@caf.com, con el Asunto: **“Propuesta de Protocolo Acoso Sexual. Consulta”**. Se responderán consultas hasta el día 20 de marzo de 2023 a las 23:59 h (Montevideo).

iii. Análisis y selección de propuestas

CAF evaluará las propuestas recibidas basándose en los criterios especificados en este documento y haciendo uso de su propia metodología. Se analizarán las propuestas recibidas y se escogerá a la empresa consultora seleccionada; este proceso terminará el **21 de abril de 2023**.

iv. Presentación de la empresa o equipo consultor seleccionado

Entre el **17 y el 21 de abril de 2023** se notificará de manera escrita la decisión final del proceso al equipo consultor seleccionado.

v. Tabla resumen de las fechas clave

Actividad	Fecha
Fecha límite para recepción de consultas	20 de marzo de 2023 a las 23:59 h (Montevideo)
Fecha límite para la presentación de propuestas	31 de marzo de 2023, a las 23:59 h (Montevideo)
Análisis y selección de propuestas	1 de abril a 16 de abril de 2023
Notificación al equipo consultor seleccionado	17 a 21 de abril de 2023

4.4 Presupuesto referencial

El valor estimado de esta consultoría es de US\$ 15.000 (quince mil dólares estadounidenses). Este monto incluye todos los costos en los que se incurra para el cumplimiento de lo establecido por esta Solicitud de Propuesta y en la propuesta seleccionada (incluidos honorarios del equipo de trabajo, impuestos de cualquier índole, viáticos, equipamiento informático, licencias de software, materiales para informes, para talleres, etc.).

4.5 Forma de pago

Pagos	Pago contra entregable	Porcentaje
1er pago	Firma del contrato y presentación de producto 1, a satisfacción de CAF	30%
2do pago	Entrega de productos 2 y 3, a satisfacción de CAF	50%
3er pago	Entrega de 4 y 5, a satisfacción de CAF	20%

4.6 Lugar de trabajo

El equipo consultor podrá estar basado en cualquier país miembro de CAF.

4.7 Duración de la consultoría

El servicio se iniciará a la firma del contrato y tendrá un lapso de duración de 6 (seis) meses.

5. Esquema de calificación

Los criterios de evaluación de la experiencia del oferente y los parámetros de calificación serán los siguientes:

Experiencia del equipo consultor: 30 %

Formación y/o acreditación de saberes del equipo consultor: 25%

Calidad y adecuación de la propuesta técnica: 45%

1. Coordinación y supervisión de la consultoría

La supervisión y coordinación de las labores de la empresa o equipo consultor estará a cargo de la Gerencia de Género, Inclusión y Diversidad.