



RES-COVID-83-3CV-CI-MINSAL-BIS

TÉRMINOS DE REFERENCIA

PARA LA CONTRATACIÓN DE UN CONSULTOR PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINSAL (SEGUNDO PROCESO)

1. Antecedentes

El objetivo general del proyecto “Respuesta inmediata e salud pública para contener y controlar el coronavirus y mitigar su efecto en la prestación del servicio en El Salvador es contribuir a reducir la morbilidad y la mortalidad por COVID-19 y a mitigar los demás efectos indirectos de la pandemia sobre la salud, a través de tres componentes: 1. Mejorar la detección y seguimiento de los casos; 2. Apoyar esfuerzos para la interrupción de la cadena de transmisión de la enfermedad y 3. Mejoramiento de la capacidad de provisión de servicios.

El proyecto además debe velar por el cumplimiento de las Salvaguardias Ambientales y Sociales y políticas operacionales del BID, en el cual se vela por el resguardo de la integridad física y mental de las personas involucradas en el proyecto.

El acoso sexual, acoso laboral y discriminación, por razones de sexo, raza etnia, clase social y género son consideradas manifestaciones que generan violencia contra las mujeres. La base del desarrollo de estas prácticas y actitudes, se sostienen sobre la profundizada relación de poder y confianza que es robustecida por el sistema androcéntrico y patriarcal en la sociedad.

Sin embargo, la violencia contra las mujeres es un fenómeno multicausal que genera subordinación, opresión y dominación en las mujeres frente a los hombres. Los principales factores determinantes de la violencia de contra la mujer, se debe a



las relaciones desiguales entre hombres y mujeres; asimismo la existencia de los privilegios otorgados de unas sobre los otros en nuestra sociedad, los cuales afectan grandemente los climas laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundamenta que las razones necesarias para eliminar la violencia en los lugares de trabajo se deben a muchas veces a los ciclos de violencia que ha sido sumergida la mujer en su historia de vida, la cual ha dejado grandes secuelas e incluso puede portar el síndrome de la mujer maltratada y ni ella misma sabe que lo ha desarrollado, conforme al tiempo, hay situaciones que puede afectar a su estado psíquico o emocional. Para las trabajadoras y trabajadores estas situaciones pueden provocar estados de estrés, pérdida de motivación, aumento de accidentes, discapacidades e incluso la muerte, aumentando las enfermedades profesionales tipificadas en el Art. 7 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Debiendo tener en consideración el siguiente marco normativo:

Constitución de la República

Código Penal y Procesal Penal

CEDAW

Ley de salud y seguridad ocupacional.

Reglamento interno de trabajo.

Lineamiento técnico de clima laboral.

Información sobre denuncias registradas por la ODS

2. Objetivos de la consultoría

2.1. Objetivo general

Definir y delimitar las acciones, los marcos legales, administrativos y judiciales ante la presencia de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución, a través de la construcción de un protocolo definido de actuación ante esas situaciones, que contemple el uso de lenguaje inclusivo en la reproducción.

2.2. Objetivos específicos

- Definir las acciones, los marcos legales, administrativos y judiciales ante la presencia de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución de personal de salud a usuarios/as de los servicios, entre personal de salud y de usuarios de los servicios de salud a personal del MINSAL.
- Construir y someter a aprobación el documento de protocolo de acción ante la presencia de casos de acoso laboral y sexual en la institución de acuerdo a los requerimientos de la Unidad de Regulación del MINSAL.
- Presentar el contenido del protocolo a autoridades y personal estratégico del MINSAL.

3. Alcance de la consultoría

- Elaborar el protocolo de actuación ante la presencia de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución sometiéndolo a aprobación de la Unidad de Regulación del MINSAL.
- Creación de la ruta de actuación de las dependencias institucionales, así como de las personas afectadas por acoso laboral y sexual, entre personal que trabaja en la institución.
- Creación de la ruta de actuación de las dependencias institucionales, así como de las personas afectadas por acoso sexual, que afecta a personas usuarias de los servicios de salud.
- Creación de la ruta de actuación de las dependencias institucionales, así como de las personas afectadas por acoso sexual, que afecta a personal de salud y es realizada por usuarios de los servicios de salud.
- Elaboración de la estrategia para interponer denuncias por las personas afectadas por acoso laboral y acoso sexual.
- Divulgación del protocolo con las autoridades del MINSAL.
- Diseño de un plan de capacitaciones que el MINSAL ocupará para el personal técnico y administrativo.

El presente protocolo y las rutas de atención serán creados para la aplicación en todas las dependencias del MINSAL, oficinas administrativas del nivel central,

regiones de salud, SIBASI, establecimientos de salud en general y a nivel comunitario por los equipos de salud.

4. Metodología y Actividades a realizar

La persona consultora desarrollará las actividades necesarias para cumplir el objeto del contrato, siguiendo los procedimientos y estándares definidos para la Unidad de Género y la Dirección de Recursos Humanos en el MINSAL.

- Presentar plan de trabajo. Que debe de contener:
 - Introducción
 - Antecedentes
 - Justificación
 - Objetivos
 - Objetivo general
 - Objetivos específicos,
 - Metodología: conformación de equipo técnico conductor (Dependencias estratégicas MINSAL) y desarrollo de 5 talleres para la construcción de la propuesta borrador, desarrollo de 3 talleres con el comité consultivo, incluyendo representantes jurídicos, recursos humanos y provisión de servicios de las 5 regiones de salud y SNIS.
 - Población meta. 1) Personal de salud – paciente; 2) Paciente – personal de salud; 3) Personal de salud – personal de salud (compañeros de trabajo)
 - Procedimientos: identificación, denuncia, equipo de intervención, medidas cautelares, investigación del caso, entrevistas, vínculo con otras instituciones (Fiscalía, CSSP y otros), resolución con acciones a tomar, sanciones. Acciones de prevención, acciones de divulgación, elaboración de ruta, entre otros que sean necesarios para la celeridad del procedimiento.

- Diseño y ejecución de jornadas para intercambios de experiencias en la temática y obtención de resultados para la construcción de los productos
- Tiempo de implementación.
- Productos.
- Cronograma.
- Para la realización del protocolo será necesario que se cumplan los lineamientos de la Unidad de Regulación Institucional, el cual le será proporcionado al consultor por parte del MINSAL.
- Coordinación y ejecución de actividades del proyecto en comunicación periódica con representantes de la Unidad de Género.
- Diseño de un plan de capacitaciones al personal técnico de salud de las diferentes dependencias del MINSAL.
- Reuniones de coordinación (Virtual y/o presencial) con la contraparte técnica de la consultoría.
- Otras que sean necesarias para la correcta implementación del proyecto.

5. Productos esperados

1. Plan de trabajo de acuerdo a lo establecido en la metodología
2. Borrador del Protocolo para la detección, prevención y atención ante la presencia de casos de acoso laboral. El cual debe de contener un procedimiento claro sobre i) las formas de quejas y ante quien hacerlas, ii) medidas de protección al o la denunciante iii) procedimiento de investigación del caso iv) medidas disciplinarias de sanción de conformidad al reglamento interno, política de personal, ley del servicio civil u otros que se regulen por RR HH. Rutas de derivación del caso a instancias judiciales cuando así lo decida la persona denunciante y rutas de referencias a las instancias pertinentes para apoyo emocional, legal y acompañamiento entre otros
3. Borrador del Protocolo para la detección, prevención y atención ante la presencia de casos de acoso sexual. El cual debe de contener un procedimiento claro sobre i) las formas de quejas y ante quien hacerlas, ii) medidas de protección al o la denunciante iii) procedimiento de investigación del caso iv) medidas disciplinarias

de sanción de conformidad al reglamento interno, política de personal, ley del servicio civil u otros que se regulen por RR HH. Rutas de derivación del caso a instancias judiciales cuando así lo decida la persona denunciante y rutas de referencias a las instancias pertinentes para apoyo emocional, legal y acompañamiento entre otros.

4. Estrategia de prevención de todos los tipos de violencia contra las mujeres con especial énfasis en acoso sexual y acoso laboral con la finalidad de preservar un adecuado ambiente de trabajo, productividad, salud física y mental de personal, debe incluir acciones de formación, campañas de sensibilización y medidas para la detección de casos entre otras que abonen al objetivo.
5. Documento del protocolo aprobado por la Dirección de Regulación.

6. Plazo de ejecución

La consultoría tendrá una duración **de 5 meses** a partir de la fecha de contratación.

7. Recursos y facilidades a ser provistas por el contratante

- Convocatorias para la participación de personal de salud en los diversos talleres programados.
- Acompañamiento de representantes de la Unidad de Género y Dirección de Recursos Humanos del MINSAL.
- lineamientos de la Unidad de Regulación Institucional para la elaboración del protocolo.

8. Perfil del consultor

Se plantea un proceso de contratación de consultoría según el siguiente perfil:

8.1 Formación académica requerida

- Abogado y notario de la República, para ello debe de presentar carnet de abogado y acuerdo de notario.
- Maestría en Derechos Humanos o afín al propósito de la consultoría

8.2 Experiencia general

Experiencia en redacción y sistematización de tres o más documentos técnicos jurídicos con instituciones del estado, preferentemente con instituciones del estado.

8.3 Experiencia específica



Experiencia demostrable en elaboración de al menos un protocolo de actuación de acoso sexual y laboral con instituciones del estado.

Experiencia demostrable en elaboración de dos o más protocolos de actuación de acoso sexual y laboral en cualquier institución

Otros aspectos requeridos

- Se requiere que el postulante presente los siguientes documentos: currículum vitae actualizado con atestados profesionales, copia de DUI, NIT y referencias laborales.

9. Costo y forma de pago

El consultor recibirá en concepto de pago de la consultoría la cantidad de USD \$15,000, los cuales incluyen los impuestos de ley. Todos los pagos serán contra entrega, presentación y recepción a satisfacción de la unidad solicitante de los productos solicitados.

10% al presentar el Plan de trabajo de acuerdo a lo establecido en la metodología.

30% al presentar el Borrador del Protocolo para la detección, prevención y atención ante la presencia de casos de acoso laboral. El cual debe de contener un procedimiento claro sobre i) las formas de quejas y ante quien hacerlas, ii) medidas de protección al o la denunciante iii) procedimiento de investigación del caso iv) medidas disciplinarias de sanción de conformidad al reglamento interno, política de personal, ley del servicio civil u otros que se regulen por RR HH. Rutas de derivación del caso a instancias judiciales cuando así lo decida la persona denunciante y rutas de referencias a las instancias pertinentes para apoyo emocional, legal y acompañamiento entre otros



30% al presentar el Borrador del Protocolo para la detección, prevención y atención ante la presencia de casos de acoso sexual. El cual debe de contener un procedimiento claro sobre i) las formas de quejas y ante quien hacerlas, ii) medidas de protección al o la denunciante iii) procedimiento de investigación del caso iv) medidas disciplinarias de sanción de conformidad al reglamento interno, política de personal, ley del servicio civil u otros que se regulen por RR HH. Rutas de derivación del caso a instancias judiciales cuando así lo decida la persona denunciante y rutas de referencias a las instancias pertinentes para apoyo emocional, legal y acompañamiento entre otros.

20% al presentar la Estrategia de prevención de todos los tipos de violencia contra las mujeres con especial énfasis en acoso sexual y acoso laboral con la finalidad de preservar un adecuado ambiente de trabajo, productividad, salud física y mental de personal, debe incluir acciones de formación, campañas de sensibilización y medidas para la detección de casos entre otras que abonen al objetivo.

10% al presentar el Documento del protocolo aprobado por la Dirección de Regulación.

Para cada pago de los productos de la consultoría, se requiere presentar factura de consumidor final en duplicado cliente, a nombre del "CONTRATO DE PRÉSTAMO BID 5043/OC-ES", especificando en la columna de la factura "Descripción", el concepto del pago (informe o producto presentado según lo especificado en estos TdR), fuente de financiamiento, número de contrato suscrito con el Ministerio de Salud, cifrado presupuestario, detalle del pago: honorarios devengados - retención de los impuestos de ley = líquido a pagar; además presentar el acta de aprobación a entera satisfacción del producto que se trate, debidamente firmada por el Administrador del contrato y con el Visto Bueno del Jefe de la Unidad Solicitante.

10. Obligaciones tributarias

Si el consultor seleccionado es nacional, deberá estar registrado como contribuyente del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación



de Servicios (IVA), quien para efecto de cobrar los productos de la consultoría emitirá factura de consumidor final en duplicado cliente según lo especificado en el numeral anterior de estos términos de referencia y será el responsable del pago de los impuestos y otras obligaciones formales que se generen en la presente consultoría.

11. Administración del contrato

La Unidad de Género asignará un administrador de contrato quien, será el o los responsables de dar seguimiento a la ejecución del contrato. El/La consultor/a adjudicados coordinará todo lo relacionado al desarrollo de actividades con los representantes del INS.

12. Confidencialidad de la información/propiedad intelectual

La información brindada por el MINSAL u obtenida por el consultor, como resultado del trabajo de la consultoría, así como los documentos y materiales que se elaboren, serán puestos a disposición del contratante para ser utilizados según lo determinen y deben ser considerados confidenciales para el consultor. El consultor no podrá entregar información a terceros sin previa autorización escrita por parte de las autoridades del MINSAL. Todos los documentos que se produzcan en el marco de la consultoría serán propiedad intelectual del MINSAL y no del consultor. El consultor deberá firmar un acuerdo de confidencialidad proporcionado por el MINSAL previo a la ejecución de la investigación.

13. Criterios de evaluación

Para la evaluación de los CV's de las personas que apliquen a la consultoría se utilizará la siguiente matriz. El puntaje mínimo exigido para ser considerados elegible para el desarrollo de los trabajos de la consultoría es de 60 puntos y será seleccionado aquel consultor que obtenga el mayor puntaje en la evaluación. Si dos o más personas tienen el mismo puntaje, la decisión será tomada con base en la experiencia específica.



1.0. Formación académica		20 puntos
Abogado y notario de la República con maestría en Derechos Humanos o afín al propósito de la consultoría	20 puntos	
Abogado y notario de la Republica de El Salvador	15 puntos	
3.0. Experiencia general		30 puntos
Experiencia en redacción y sistematización de tres o más documentos técnicos jurídicos con instituciones del estado	30 puntos	
Experiencia en redacción y sistematización de tres o más documentos técnicos jurídicos en cualquier institución.	20 puntos	
3.0. Experiencia específica		50 puntos
Experiencia demostrable en elaboración de al menos un protocolo de actuación de acoso sexual y laboral con cualquier institución.	40 puntos	
Experiencia demostrable en elaboración de dos o más protocolos de actuación de acoso sexual y laboral en cualquier institución	50 puntos	
Total		100 puntos