

## **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**

#### **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 son consideradas manifestaciones de violencia contra la mujer para el MINSAL. La base del desarrollo de estas prácticas y actitudes, se sostienen sobre la profundizada relación de poder y confianza prevalente entre hombres y mujeres, posicionando al hombre en una posición de superioridad respecto de la mujer, posición que es robustecida por el sistema androcéntrico y patriarcal en la sociedad.

Siendo el objetivo de la Ley Especial Integral para una vida Libre de violencia para las Mujeres, por sus siglas LEIV, establecer, reconocer y garantizar el derecho de

las mujeres a una vida libre de violencia y siendo la violencia contra las mujeres un fenómeno multicausal que genera subordinación, opresión y dominación en las mujeres frente a los hombres. Los principales factores determinantes de la violencia 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.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Violencia Sexual 2019, la prevalencia de la violencia sexual experimentada solo en ámbitos públicos es más extendida que la presentada solo en ámbito privado (60 en contra de un 21). Sin embargo, del total de encuestadas que enfrentaron violencia sexual en el ámbito privado, el 16% manifestó haber denunciado contra un 2% del total de encuestadas agredidas en el ámbito público. Esto refleja un importante sub registro de las agresiones enfrentadas versus las denuncias efectivas realizadas, tanto en lo privado como público. La encuesta señala que el hecho de violencia sexual con mayor repitencia en el ámbito público es el haber recibido piropos con insinuación sexual (más del 13.8% de las sobrevivientes de violencia sexual pública reporta haber experimentado este hecho en los espacios laborales, el 17.6% en los espacios educativos y el 72.7% en los espacios comunitarios). En el ámbito educativo-laboral, sobresalen otros hechos de impacto: el haber recibido insinuaciones o propuestas a tener relaciones sexuales a cambio de mejorar su condición laboral (7.3% de las sobrevivientes) o sus estudios (4.2% de las sobrevivientes); y la exposición de las mujeres a ser abrazadas sin su consentimiento en los espacios laborales en un 4.6% y en los educativos, 4.2%. En el ámbito laboral, el principal agresor es el compañero de trabajo con 11.5%, en el educativo el compañero de estudios con 22.1% y en la comunidad el desconocido con un 79.7%.

La presencia de estos acontecimientos da cuenta como los derechos sexuales de las mujeres han sido tratados en el mundo laboral y educativo como una moneda de cambio por parte de los agresores, y releva la importancia de fortalecer las

políticas contra el acoso sexual como una condición para la dignificación de las mujeres.<sup>1</sup>

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 de Salud

Código Penal y Procesal Penal

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

Ley de Deberes y Derechos de los Pacientes

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

Omité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención Belem Do Pará

Ley de salud y seguridad ocupacional.

Reglamento interno de trabajo.

Política para la Igualdad y equidad de género en Salud

Lineamiento técnico de clima laboral.

---

<sup>1</sup> Dos de cada tres mujeres sufren violencia sexual en El Salvador, Encuesta Nacional de violencia sexual contra las Mujeres 2019, Cuadernos de Población 1, UNFPA, Marzo 2022, Pág. 18

## Información sobre denuncias registradas por la ODS

### **2. Objetivos de la consultoría**

#### **2.1. Objetivo general**

Diseñar un protocolo para la detección, prevención y atención de los casos de acoso laboral y acoso sexual en el MINSAL, con el propósito de prevenir cualquier tipo de violencia sexual y basada en género o por razones de raza, etnia, discapacidad, clase social, entre otras, y proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores que enfrentan hechos de violencia en la institución.

#### **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 que afectan al personal de salud y usuarios de los servicios de salud, así como otras poblaciones que se relaciona el MINSAL (proveedores, outsourcing, personal de otras instancias con las que colabora, etc).
- Construir de forma participativa 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 y la unidad de género del MINSAL, y en coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), ente rector de los temas de violencia contra la mujer en El Salvador.
- Participar en la divulgación y capacitación del 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 y la unidad de género del MINSAL, y en coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), ente rector de los temas de violencia contra la mujer en El Salvador.

- Creación de la ruta de actuación para los Establecimientos de Salud del MINSAL frente casos de acoso laboral y sexual que afectan al personal de salud y usuarios de los servicios de salud, así como otras poblaciones que se relaciona el MINSAL (proveedores, outsourcing, personal de otras instancias con las que colabora, etc).
- Identificar las referencias internas (dependencias, departamento o unidades del MINSAL) o externas a instituciones externas al MINSAL necesarias para atender los casos de acoso laboral y sexual y/o interponer denuncias por parte de las personas afectadas por acoso laboral y acoso sexual, y elaborar un directorio de esas dependencias e instituciones que formaran parte del protocolo de actuación.
- Divulgación del protocolo con las autoridades del MINSAL.
- La metodología deberá incluir: 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 Sistema Nacional Integrado de Salud en adelante SNIS.

El protocolo que contiene las rutas de atención será creado para la aplicación en todas las dependencias del MINSAL, oficinas administrativas del nivel central, regiones de salud, Sistema Básico de Salud Integral, en adelante 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 con la metodología a utilizar para la elaboración del protocolo que incluya el 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 y cronograma.

- El protocolo deberá considerar como mínimo la siguiente estructura:
  - Introducción
  - Antecedentes
  - Justificación
  - Marco legal y de políticas
  - Objetivos y principios
    - Objetivo general
    - Objetivos específicos
    - Principios
  - 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.
  - Referencias internas y externas y Directorio interinstitucional de servicios
  - Mecanismos de monitoreo y evaluación
- 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, en coordinación con

el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), ente rector de los temas de violencia contra la mujer en El Salvador.

- 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 con la metodología a usar para la elaboración del protocolo, 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. Recomendaciones de estrategias u acciones 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 y que puedan ser implementadas en el MINSAL. Estas recomendaciones deberán formar parte de la sección de procedimientos del protocolo y ser elaboradas a partir de buenas prácticas y evidencia existe de lo que funciona para prevenir estos tipos de violencia.

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 específica en elaboración de protocolos o modelos de atención relacionados con la violencia contra las mujeres o violencia basada en género.

#### **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.

<b>1.0. Formación académica</b>		<b>20 puntos</b>
Abogado 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	5 puntos	
<b>3.0. Experiencia general</b>		<b>30 puntos</b>
Experiencia en redacción y sistematización de tres o más documentos técnicos jurídicos con instituciones del estado	<b>30 puntos</b>	
Experiencia en redacción y sistematización de tres o más documentos técnicos jurídicos en cualquier institución.	<b>10 puntos</b>	
<b>3.0. Experiencia específica</b>		<b>50 puntos</b>
Experiencia demostrable en elaboración de al menos un protocolo de actuación de acoso sexual y laboral con instituciones del estado.	50 puntos	
Experiencia específica en elaboración de protocolos o modelos de atención relacionados con la violencia contra las mujeres o violencia basada en género	20 puntos	
<b>Total</b>		<b>100 puntos</b>