

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el diseño y ejecución de un piloto para contribuir con la reactivación laboral y económica de mujeres en situación de vulnerabilidad social en Ecuador

1. Antecedentes y Justificación

Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. El empoderamiento económico permite a las mujeres tener un acceso equitativo a los recursos y oportunidades económicas, generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de sus dependientes, y tener capacidad de tomar decisiones sobre la utilización de las ganancias que resulten de sus actividades económicas (CEEG, 2019; ONU Mujeres, 2017). No obstante, en general se observa que las mujeres acceden en forma desigual al trabajo remunerado y a los ingresos.

En Ecuador, la tasa de participación laboral femenina (mujeres mayores de 15 años) ha mostrado una tendencia creciente en la última década, pasando de 43.3% a 52% en el periodo de 2009-2019. En la comparativa regional, la participación laboral femenina es ligeramente superior al promedio de ALC (49%). No obstante, el nivel de participación es bajo (sólo 5 de cada 10 mujeres mayores de 15 años se encuentran activas en el mercado laboral) y, significativamente menor al de sus pares masculinos (76%). Esto genera una brecha de participación laboral por género de 24 puntos porcentuales, cercana al promedio regional (25 puntos porcentuales). Este fenómeno persiste a pesar de que casi tres cuartas partes de las mujeres de la región en edad de trabajar elegirían ser parte del mercado laboral si pudiera hacerlo (Gallup World Poll, 2016).

La participación laboral de las mujeres no solo es más baja que la de los hombres, sino que su recuperación económica, tras la pandemia de la Covid-19, está siendo más lenta. La participación laboral de los hombres disminuyó más que la de las mujeres debido a la crisis económica provocada por la pandemia de la Covid-19. Sin embargo, la tasa de participación laboral de los hombres se está recuperando a un mayor ritmo que la de las mujeres, resultando en una brecha laboral a favor de los hombres. La participación laboral de las mujeres entre 2019Q4 y 2020Q3 se redujo en 1.8 puntos porcentuales mientras que los hombres registraron una reducción en la tasa de participación de 4.2 puntos porcentuales en el mismo período. Sin embargo, se observa que, para el cuarto trimestre de 2020, la tasa de participación laboral de los hombres se incrementó en 2.3 puntos porcentuales con respecto al valor observado en el trimestre anterior, mientras que las mujeres registraron un incremento de 0.4 puntos porcentuales (IPG, 2021).

Además, las mujeres que logran insertarse en el mercado de trabajo lo hacen en puestos de menor calidad que los hombres. En Ecuador, la mayoría de las mujeres ocupadas trabajan en el sector informal (65%), sin acceso a la seguridad social. Esto es un indicativo de baja calidad en el empleo, ya que a nivel nacional sólo el 38.8% de los trabajadores tiene un empleo adecuado o pleno,¹ siendo mayor la carencia para las mujeres que para los hombres (37.5% vs. 25.7% al cuarto trimestre de 2020). Para los grupos vulnerables, la población indígena es la que presenta el porcentaje más bajo de empleo adecuado para mujeres, con 8.55% en 2019; el cual disminuyó a 6.21% en 2020 (IPG, 2021).

¹ De acuerdo con el INEC, una persona tiene un empleo adecuado o pleno si percibe ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y trabajan igual o más de 40 horas a la semana.

Por otra parte, datos de la ENEMDU muestran que alrededor de 7 de cada 10 mujeres trabajan como asalariadas o cuenta propia (33.4% y 36% en 2019, respectivamente) y, casi 2 de cada 10 laboran en negocios familiares sin ser remuneradas (21.5%). Por su parte, sólo 1 de cada 100 tiene un negocio propio (1.5%), valor inferior al observador para los hombres (3.1%). Asimismo, 7 de cada 100 mujeres trabaja como empleada doméstica, de las cuales, en 2019, 63.4% trabajaban de manera informal, lo que aumentó a 70.7% en 2020 (IPG, 2021)

Dentro de las microempresas (menos de 6 personas), las mujeres trabajan en ocupaciones elementales y como trabajadoras de servicios y comercios, mientras que los hombres trabajan en ocupaciones de trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, y ocupaciones elementales. En las empresas de 100 a más, 42.4% de las mujeres tienen ocupaciones de profesionales y científicos, y 16.2% de técnicos de nivel medio. En cambio, los hombres que trabajan en empresas de 100 a más tienen ocupaciones de comerciantes y servicios (17.6%), o profesionales científicos e intelectuales (16.9%) (IPG, 2021).

Al ingresar al mercado laboral, un poco más de la mitad de las mujeres se emplea en ocupaciones con nivel de competencia media (53%), las cuales requieren de habilidades de bachillerato, en promedio. No obstante, los datos por tipo de actividad muestran que la mayoría de las mujeres laboran en actividades de baja productividad (agricultura, comercio y servicios, 81%). Dichas actividades se relacionan con empleos de baja calidad y remuneración. Esta característica en la participación laboral femenina se presenta aun cuando la proporción de mujeres con educación terciaria es mayor que la de los hombres, aunque es bajo el porcentaje de mujeres que estudia carreras STEAM (IPG, 2021).

Una de las barreras para el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo es la diferencia que prevalece en la distribución por sexo del trabajo no remunerado y de cuidados (TnRC)². Un estudio de IPSOS (2016) señala que para el 46% de las mujeres ecuatorianas que participan en el mercado laboral, las principales problemáticas para crecer en su trabajo es no tener acceso a un servicio de cuidado de niños y a la falta de flexibilidad en su horario de trabajo (40%).

Las mujeres empleadas dedican 78 horas semanales al trabajo, el 64% de ese tiempo es remunerado (46 horas) y el 32%, no (32 horas). En comparativa, los hombres trabajan una cantidad menor de horas (60 horas semanales) con una distribución inversa, dedicando, 87% de su tiempo al trabajo remunerado (51 horas), y 13% a actividades no remuneradas (9 horas). Para las mujeres, la carga horaria del trabajo no remunerado se incrementa en un 56% (de 32 a 50 horas) cuando se tienen hijos menores de 5 años. En total, las mujeres dedican 9 horas semanales al cuidado de menores de 12 años, de personas enfermas y con discapacidad en el hogar; los hombres dedican en promedio 4 horas menos a la semana (IPG, 2021).

La participación preponderante de las mujeres en actividades no remuneradas, en particular, cuando se tiene hijos menores de 5 años contribuye a que la participación laboral de las mujeres sea menor, con respecto a la de los hombres. La participación laboral de las mujeres disminuye en 8.5% (del 70% al 64%) cuando se tiene hijos; contrario al caso de los hombres que aumenta en 10.11 % (del 89% al 98%). Esto podría ser indicativo del papel que asumen hombres y mujeres dentro de los hogares. En la región, en promedio, la brecha de participación laboral se incrementa hasta 40 puntos porcentuales cuando se tiene hijos pequeños (BID, 2019).

La desigualdad en los roles de género influye también en la inclusión financiera de hombres y mujeres. El acceso equitativo a la gama de productos financieros con base en las necesidades puede apoyar a que las mujeres tengan mayores oportunidades de empoderamiento económico (ILO).³ Sin embargo, solo 4 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen una cuenta en una institución financiera. El 20% reporta la titularidad

² Incluidos los cuidados que las mujeres deben cubrir en sus hogares para brindar atención a hermanos menores, hijos, personas enfermas o con alguna discapacidad, así como a adultos mayores.

³ Consultado en: https://www.ilo.org/empent/areas/social-finance/WCMS_737756/lang--es/index.htm

de una tarjeta de débito, y un porcentaje mucho menor tiene una tarjeta de crédito (4%). Una proporción mayor de hombres ha solicitado un préstamo en su vida para iniciar o expandir un negocio respecto de las mujeres (10% vs. 5%). La práctica de ahorro es baja para ambos sexos, sin embargo, lo es más para las mujeres que para los hombres (8% vs. 17%) (IPG, 2021)

Para reducir las brechas económicas de género, el Gobierno de la República del Ecuador decidió desarrollar una Iniciativa de Paridad de Género. Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) se definen como un modelo de colaboración público-privado, de alto nivel, que busca apoyar a los países interesados en reducir las brechas económicas de género en la identificación y reducción de las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones que los hombres. Las iniciativas desarrollan y ponen en marcha “Planes de Acción”, de una duración promedio de tres años, con medidas concretas para alcanzar los siguientes tres objetivos principales: 1) Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; 2) Reducir la brecha salarial de género, y 3) Promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en el sector público y privado.

Las IPG son impulsadas en América Latina y el Caribe por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD). La primera IPG en ALC se desarrolló en Chile en el año 2016. Desde entonces, y hasta la fecha, las IPG se han implementado en nueve países de la región: Chile, Argentina, Panamá, Colombia, República Dominicana, Costa Rica, Ecuador, México y Honduras.

Para el desarrollo de la IPG, el gobierno de Ecuador creó la Mesa Técnica Permanente para la IPG – Economía Violeta (Resol. Intersectorial GSEP-2021-02 del 20 de mayo 2021) con el objetivo de generar e implementar acciones con la finalidad de impulsar la igualdad de condiciones en el mercado laboral. Para liderar esta misión, se creó el Grupo de Liderazgo de la Iniciativa de Paridad de Género (Resolución Intersectorial No. GSE-GSBP-GSP-001-2022 del 02 de junio de 2022). Esta instancia restá representada por la más alta autoridad de instituciones públicas (Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca, Ministerio de Economía y Finanzas, Secretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Turismo, Consejo para la Igualdad de Género, Corporación Financiera Nacional, Banco Central del Ecuador, Corporación Nacional de Finanzas Populares, BANEcuador, Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria) y por la representación ejecutiva de empresas privadas (Consortio NOBIS, Banco Guayaquil, Holcim Ecuador S.A., Banco Pichincha, ARCOS Dorados Holdings Inc., Grupo Veris, DHL, Unilever Andina Ecuador S.A. y Nestlé). En el mismo documento normativo se resuelve crear un Grupo Técnico conformado por delegaciones de cada entidad e institución que forma parte del Grupo de Liderazgo tanto del sector público como del sector privado.

Mediante el Art. 3 de la Resolución Intersectorial No. GSE-GSBP-GSP-001-2022 del 02 de junio de 2022, también se resuelve que el secretario (a) del Grupo de Liderazgo sea el líder de la Mesa Técnica Permanente para la Iniciativa de Paridad de Género – Economía Violeta. Según la Resolución No. GSEP-2021-002, el Gabinete Sectorial Económico y Productivo resuelve designar al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Secretaría del Gabinete Sectorial Económico y Productivo como líder de la Mesa Técnica Permanente para la Iniciativa de Paridad de Género – Economía Violeta.

Como parte de las atribuciones del Grupo de Liderazgo y de su Grupo Técnico delegado, se formuló un Plan de Acción IPG, con 3 objetivos estratégicos, 5 lineamientos estratégicos y 15 acciones, 5 de las cuales fueron votadas como prioritarias para comenzar a trabajar en el corto plazo. Esas cinco acciones son las siguientes: 1) Promover la adopción de acciones para la igualdad de género en las empresas del sector privado; 2) Crear programas y acciones de formación y capacitación (incluye mentorías) para el desarrollo empresarial y la empleabilidad; 3) Ampliar los alcances del Modelo de Formación Dual en áreas STEAM, 4) Mapear las iniciativas o buenas prácticas para promover el liderazgo femenino que hayan sido diseñadas

e implementadas por empresas del sector privado, y 5) De ser aprobada, dar seguimiento a la implementación y a los avances de la Ley y la Política de Economía Violeta.

Como parte de la acción prioritaria 2, el Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador decidió convocar a organizaciones no gubernamentales de Ecuador para diseñar e implementar un programa piloto de capacitación para el desarrollo empresarial y la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad social. El diseño e implementación del piloto serán acompañados técnica y económicamente por el Banco Interamericano de Desarrollo y la Agencia Francesa de Desarrollo.

2. Objetivos

- 2.1. Mejorar la empleabilidad, estabilidad laboral, los salarios y las trayectorias laborales de las mujeres en situación de vulnerabilidad social, prioritariamente mujeres sin ingresos propios, madres solas con hijos a cargo, mujeres con escasos niveles educativos, mujeres en familias registradas en el Registro Social, entre otras.
- 2.2. Realizar un conjunto de acciones educativas orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las mujeres para los mundos del trabajo y de los negocios.
- 2.3. Mejorar las competencias personales e interpersonales de las mujeres y subsidiar la adquisición de aptitudes en el empleo.
- 2.4. Promover la disminución de la segregación laboral por género, mediante el desarrollo de nuevas habilidades o capacidades específicas de las mujeres en oficios o trabajos más rentables, que generalmente cuentan con una mayor presencia masculina.
- 2.5. Mejorar el intercambio de información entre la demanda de trabajo de las empresas y la oferta de trabajo por parte de las mujeres en situación de vulnerabilidad.
- 2.6. Implementar prácticas laborales o incorporación de un grupo de mujeres en puestos de trabajo o actividades relacionadas con la capacitación recibida, que permitan poner en ejercicio los aprendizajes adquiridos.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. Diseñar e implementar un programa piloto de acciones de formación y capacitación (puede incluir mentorías), preferentemente en áreas no tradicionales y con posibilidad de pasantías o prácticas laborales, para la empleabilidad y/o el desarrollo empresarial de mujeres en situación de vulnerabilidad social en Ecuador. El plazo estimado para la realización de este tipo de servicios es hasta 31 de diciembre del 2023.

4. Actividades Clave

- 4.1. Identificación de una o más empresas para el desarrollo conjunto de este piloto.
- 4.2. Propuesta de Plan de Trabajo.
- 4.3. Identificación de áreas y habilidades profesionales y técnicas demandadas por las empresas.
- 4.4. Identificación de las mujeres en situación de vulnerabilidad social que estarían interesadas en formar parte del piloto y diseño de la estrategia de comunicación e invitación a inscribirse en el programa piloto.

- 4.5. Diseño del plan de formación y capacitación de las mujeres.
- 4.6. Ejecución de las actividades propuestas.
- 4.7. Informes mensuales de ejecución y presentación de resultados
- 4.8. Informe Final de la ejecución del Piloto

5. Resultados y Productos Esperados

- 5.1. Programa piloto para la formación y capacitación de 100 mujeres en habilidades blandas, técnicas y profesionales o en emprendedurismo femenino, diseñado y ejecutado.
- 5.2. Registro de 100 mujeres en situación de vulnerabilidad social y que participan del programa.
- 5.3. Al menos 20 mujeres que fueron capacitadas realizan pasantías o completan su capacitación con prácticas laborales en empresas en Ecuador o se incorporan como emprendedoras como parte de la cadena de valor de las empresas.

5.4. Productos esperados:

- a) Acuerdo de trabajo con una o más empresas IPG
- b) Plan de Trabajo elaborado
- c) Piloto diseñado, identificando población objetivo y áreas o habilidades a desarrollar, conforme a la demanda de las empresas
- d) Informes de ejecución
- e) Un informe final de ejecución del Piloto

6. Calendario del Proyecto e Hitos

6.1. ENTREGABLES:

- A. Entregable 1: Acuerdo con una o más empresas IPG para el desarrollo del piloto
- B. Entregable 2: Plan de Trabajo. Se deberá presentar al supervisor del proyecto a los 15 días de la firma del contrato, con la identificación de la población objetivo del programa y las áreas o habilidades técnicas y profesionales a desarrollar.
- C. Entregable 3: Dos Informes de ejecución, se deberá presentar al supervisor del proyecto.
- D. Entregable 4: Un informe final de ejecución del Piloto, se deberá presentar al supervisor del proyecto y realizar una presentación al Grupo Técnico de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador.

7. Requisitos de los Informes

- 7.1. Los informes deberán contener detalle de las actividades ejecutadas, las instituciones o empresas aliadas con las que se coordinó actividades, avance del proyecto en relación al resultado, retos y recomendaciones para el desarrollo del proyecto y los riesgos del cumplimiento de los hitos. Los informes deben presentarse a la supervisora del proyecto hasta

los 5 primeros días del siguiente mes ejecutado.

- 7.2. La presentación final, deberá incluir las lecciones aprendidas y ser coordinada con la supervisora del proyecto. Esta presentación de resultados deberá realizarse al Grupo Técnico de la Iniciativa de Paridad de Género de Ecuador
- 7.3. El informe final debe incluir las metas alcanzadas, los resultados del piloto, las lecciones aprendidas, la posibilidad de ejecución del proyecto completo, el presupuesto que demandaría y una proyección de tiempo de ejecución.
- 7.4. Todos los productos o informes a realizarse deben presentarse en idioma español.

8. Criterios de aceptación

- 8.1. Todos los productos de esta Consultoría deberán ser presentados a la supervisora del proyecto, quien realizará las recomendaciones necesarias y aprobará su contenido. La aceptación de los productos se realizará mediante correo electrónico. Los productos serán aceptables cuando incluyan todo lo descrito en el numeral 7 de estos términos.

9. Otros Requisitos

- 9.1. Mientras no exista la debida publicación, toda información que resulte de la ejecución de este proyecto será tratada de manera reservada por parte de la Organización No Gubernamental.

10. Supervisión e Informes

- 10.1. Previo la entrega de cada informe se deberá realizar una reunión técnica de revisión del contenido de los informes, en la que deberá estar presente la supervisora del proyecto y a quienes la supervisora del proyecto considere pertinente invitar para la revisión.
- 10.2. La ejecución de actividades, talleres o reuniones con aliados estratégicos deberá estar en conocimiento de la supervisora del proyecto quien podrá participar de las mismas o delegar la participación.

11. Monto máximo asignable

- 11.1. Este proyecto podrá financiarse hasta por un monto máximo de US \$50,000.00 (Cincuenta mil 00/100 dolares americanos).

12. Calendario de Pagos

- 12.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto.

Plan de Pagos	
Entregables	%

1. Plan de Trabajo. Se deberá presentar al supervisor del proyecto a los 15 días de la firma del contrato	20%
2. Dos Informes de ejecución, se deberá presentar al supervisor del proyecto.	40%
3. Un informe final de ejecución del Piloto, se deberá presentar al supervisor del proyecto y realizar una presentación al equipo gubernamental.	40%
TOTAL	100%