

SOLICITUD DE EXPRESIONES DE INTERÉS

SERVICIOS DE CONSULTORÍA

Selección #: AR-T1252-P003:

Método de selección: Competitivo simplificado

País: Argentina

Sector: SCL/GDI

Financiación - TC #: ATN/OC-18301-AR

Proyecto #: AR-T1252

Nombre del TC: Apoyo al fortalecimiento institucional del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina

Descripción de los Servicios: Consultoría para el desarrollo de un estudio exploratorio sobre la participación y las condiciones laborales de personas LGBTI+ en Argentina

Enlace al documento TC: <https://www.iadb.org/en/project/AR-T1252>

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) está ejecutando la operación antes mencionada. Para esta operación, el BID tiene la intención de contratar los servicios de consultoría descritos en esta Solicitud de Expresiones de Interés. Las expresiones de interés deberán ser recibidas usando el Portal del BID para las Operaciones Ejecutadas por el Banco <http://beo-procurement.iadb.org/home> antes del **Viernes 21 de abril de 2023, 5:00 P.M.** (Hora de Washington DC).

Para acceder al Portal del BID, las firmas deberán de generar una cuenta de registro, incluyendo **todos** los datos solicitados por el Portal. En caso de que alguno de los datos solicitados no sea completado, la firma no podrá participar en este o cualquier otro proceso de selección ejecutado por el BID para trabajo operacional. Si su firma ya se haya registrado previamente, deberá de validar que cuenta con **todos** los datos completos y actualizados antes de presentar una expresión de interés.

Los servicios de consultoría ("los Servicios") se detallan en los Términos de Referencia adjuntos.

Las firmas consultoras elegibles serán seleccionados de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Banco Interamericano de Desarrollo: [Política para la Selección y Contratación de Firms Consultoras para el Trabajo Operativo ejecutado por el Banco - GN-2765-4](#). Todas las firmas consultoras elegibles, según se define en la política, pueden manifestar su interés. Si la Firma consultora se presentara en Consorcio, designará a una de ellas como representante, y ésta será responsable de las comunicaciones, del registro en el portal y del envío de los documentos correspondientes.

El BID invita ahora a las firmas consultoras elegibles a expresar su interés en prestar los servicios descritos arriba donde se presenta un [borrador del resumen de los Términos de Referencia](#) de esta asignación. Las firmas consultoras interesadas deberán proporcionar información que indique que están calificadas para suministrar los servicios (folletos, descripción de trabajos similares, experiencia en condiciones similares, disponibilidad de personal que tenga los conocimientos pertinentes, etc.). Las firmas consultoras elegibles se pueden asociar como un emprendimiento conjunto o en un acuerdo de sub-consultoría para mejorar sus calificaciones. Dicha asociación o emprendimiento conjunto nombrará a una de las firmas como representante.

Las firmas consultoras elegibles que estén interesadas podrán obtener información adicional en horario de oficina, 09:00 a.m. - 5:00 PM (Hora de Washington DC), mediante el envío de un correo electrónico a: Andrea Monje Silva (amonjesilva@iadb.org) con copia a Micaela Doussett (micaelad@iadb.org).

Banco Interamericano de Desarrollo

División: SCL/GDI

Atención: *Andrea Monje Silva, Especialista sectorial SCL/GDI*

Email: amonjesilva@iadb.org

Sitio Web: www.iadb.org

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para el desarrollo de un estudio exploratorio sobre la participación y las condiciones laborales de personas LGBTI+ en Argentina

Argentina

AR-T1252

Apoyo al fortalecimiento institucional del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1 En 2021, el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) de Argentina lanzó el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021- 2023, que es la consolidación de una política de Estado que busca intervenir de manera estratégica e integral para superar las desigualdades estructurales de género.
- 1.2 El Plan es el resultado de un proceso de construcción y coordinación colectiva que involucra la decisión política, así como los recursos humanos y financieros de todos los Ministerios del Gobierno Nacional y otras agencias públicas. La participación de los organismos del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en el diseño del Plan resulta fundamental porque representa una política de Estado cuya realización sólo puede concretarse mediante la acción de todas las áreas sustantivas que lo conforman.
- 1.3 El Plan se estructura en ejes de incidencia prioritaria entre los que se destaca aquel vinculado con el trabajo, empleo y producción. El objetivo de este Plan es promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y personas LGBTI+ en el trabajo, el empleo y la producción.
- 1.4 El trabajo en condiciones dignas está consagrado como derecho en la Constitución Nacional y en diversos tratados internacionales con jerarquía constitucional como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo 14), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 6), entre otros.
- 1.5 Asimismo, de acuerdo con los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con orientación sexual e identidad de género (2006), toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. En este sentido, los Estados se comprometieron a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; y a proveer programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporó en 2007 la orientación sexual y la identidad de género como forma de discriminación en el ámbito laboral, que atenta contra el acceso y la conservación del empleo.
- 1.6 En el ámbito local, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo prohíbe toda forma de discriminación (artículo 17) y establece el principio de igualdad de trato en identidad de situaciones (artículo 81) y la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios establece medidas contra “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional” (artículo 1).
- 1.7 Argentina es un país pionero, a nivel internacional, por su normativa en materia de reconocimiento de derechos de LGBTI+. Entre ellas, la Ley 26.529 de Derechos del Paciente en su relación con los Profesionales e Instituciones de Salud (2009), la Ley de Matrimonio Igualitario 26.618 (2010), la Ley 26.657 de Derecho a la protección de la Salud Mental (2010), la Ley 26.743 de Identidad de Género (2012), la Ley 26.682 de Reproducción Médicamente Asistida (2013), la Ley 27.610 de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y la Ley 27.611 de atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera infancia (2020), la Ley 27.636 de Promoción e Inclusión Laboral travesti-trans “Diana Sacayán-Lohana Berkins” y el Decreto 476/2021 de inclusión de la opción de la X en la categoría sexo de los Documentos Nacionales de Identidad (2021).

- 1.8 Sin embargo, aún persisten numerosos desafíos vinculados con la garantía de derechos de las personas LGBTI+. En el mundo laboral, esta vulnerabilidad se manifiesta a través de diferentes prácticas que constituyen barreras de acceso y permanencia. El prejuicio por identidad, expresión de género u orientación sexual se constituye muchas veces en un factor determinante que atenta contra el derecho al trabajo en condiciones equitativas. Algunas investigaciones disponibles dan cuenta de esta situación de vulnerabilidad. Según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), las personas LGBTI+ tienen un 7% menos de posibilidades que el resto de la población de conseguir un empleo y cuando lo consiguen, ganan un 4% menos. Resultados de un estudio de la OIT (2015) también muestra evidencia sobre la discriminación que experimentan estas personas en el mercado laboral.
- 1.9 En Argentina, el 92% de las personas LGBTI+ consideran que hay discriminación en el espacio de trabajo. En efecto, es el ambiente más hostil (en comparación con el ámbito familiar, educativo y los medios de comunicación) según un informe elaborado por la consultora “Bridge the Gap” con el apoyo de la Cámara de Comercio LGBT Argentina (2021). Pese a la normativa vigente y a que la jurisprudencia extiende los principios de no discriminación a trabajadores LGBTI+, aún persisten problemas para la permanencia laboral. En una investigación realizada por la consultora Nodos (2020), el 27,5% de las personas encuestadas afirmaba haber sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género. Cuando se les consultó por una lista de hechos discriminatorios, el 68,1% señaló haber sufrido al menos uno de ellos.
- 1.10 Bajo ese contexto, el BID en articulación con la Dirección de Protección de Derechos de la Diversidad Sexual y de Géneros (DPDDSyG) del MMGyD requieren de una firma consultora para desarrollar un estudio exploratorio acerca de la participación y las condiciones laborales de las personas LGBTI+ en Argentina, a partir del relevamiento de datos cuantitativos mediante una encuesta y de la realización de instancias participativas (grupos focales) con organizaciones y personas LGBTI+.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo general de esta consultoría es desarrollar un estudio exploratorio sobre la participación, las condiciones de acceso y permanencia en el empleo de la población LGBTI+ en Argentina, a partir de la recopilación, construcción, utilización y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1 La firma consultora será la responsable de diseñar, desarrollar e implementar el estudio. Con este propósito, la firma debe contar con:
- Experiencia general en el diseño y administración de investigaciones cuantitativas y cualitativas en ciencias sociales.
 - Experiencia específica de al menos cinco años en el diseño, realización y análisis de encuestas cuantitativas y grupos focales, preferentemente vinculados con temas de género y diversidad y/o con políticas de empleo en Argentina.
- 3.2 La ponderación de la experiencia previa en estudios de características similares al presente es fundamental en la selección de la firma consultora. Se valorará especialmente la experiencia previa en investigaciones con alcance nacional.
- 3.3 El equipo sugerido para el Proyecto ¹es:
- **Jefe/a de proyecto:** se requiere un/a profesional universitario en ciencias sociales o económicas, con formación de posgrado en políticas públicas, economía aplicada o afines, preferentemente en la gestión de Proyectos. Experiencia de al menos 5 años en gerencia de investigaciones sociales cuantitativas y cualitativas de alcance nacional, así como en manejos de equipos interdisciplinarios. Se valorará la acreditación de sólidas competencias estadísticas; preferentemente, conocimiento sobre temáticas de género y diversidad, así como de experiencia en construcción de técnicas e instrumentos cuantitativos y cualitativos de investigación, conocimiento de sistemas de carga y procesamiento de datos e información de campo. Fuertes habilidades de organización.

¹ Una persona del equipo puede cumplir más un rol en el equipo esperado, siempre y cuando cumpla con los requisitos de cada puesto.

- **Profesional 2 – Analistas de datos:** se requiere un equipo preferentemente formado por 4 profesionales con formación en ciencias sociales o económicas (dos para el trabajo de análisis cuantitativo y dos para el trabajo cualitativo). Se valorará la acreditación de competencias estadísticas y de conocimiento en sistemas de carga y procesamiento de datos e información de campo. Experiencia en la administración y análisis de datos estadísticos de al menos 3 años.
- **Supervisoras/es de campo:** se requiere un equipo preferentemente formado por 2 supervisoras/es (uno para el trabajo de campo cuantitativo y uno para el trabajo cualitativo). Experiencia en trabajo de campo en investigaciones cuantitativas y cualitativas en Argentina de al menos 3 años. Se valorará la experiencia previa en coordinación y supervisión de equipo, así como experiencia previa trabajando con población LGBTI+. Fuertes habilidades de organización y seguimiento del trabajo en territorio. Sólidas habilidades de comunicación y buen trato.
- **Investigador/a especialista en género y diversidad.** Se requiere un profesional especialista en temáticas de empleo y mercado laboral, género y diversidad, con formación de posgrado en ciencias sociales o afines, para el desarrollo de los instrumentos de campo, el análisis de la información de los trabajos de campo cuantitativos y cualitativos y su producción como insumo de política pública. Experiencia de al menos 5 años en investigaciones sociales, preferentemente sobre población LGBTI+.

3.4 Se valorará que la propuesta técnica incluya información sobre los/as encuestadores/as que formarán parte del equipo, que se les provea un entrenamiento previo sobre como trabajar en la recolección de datos de personas LGBTI+ y que cuenten con experiencia en trabajo de campo en investigaciones. Habilidades de comunicación excepcionales, versatilidad para poder gestionar las encuestas en el terreno y buen trato.

3.5 La firma consultora trabajará junto al equipo de la Dirección de Protección de Derechos de la Diversidad Sexual y de Géneros (DPDDSyG) del MMGYD que tiene el liderazgo del proyecto y se integrarán a un desarrollo en proceso.

4. Actividades Clave²

La firma consultora estará a cargo de desarrollar las siguientes actividades:

4.1. **Presentación de un plan de trabajo y cronograma de entregas de la consultoría.**

4.2. Etapa 1.- Revisión de la literatura y datos existentes sobre participación y condicionales laborales de las personas LGBTI+ y propuesta metodológica actualizada. En esta etapa, la firma consultora será responsable de identificar estudios, datos y literatura existentes sobre la participación laboral de la población LGBTI+ en el nivel regional y en Argentina, así como las condiciones laborales. Esta investigación servirá para contextualizar el trabajo de campo e informar el tipo de metodologías usadas para relevar datos sobre el grupo poblacional objetivo.

4.3. Etapa 2.- Relevamiento cuantitativo sobre la participación y las condiciones laborales de las personas LGBTI+. Esta actividad incluye el diseño, planificación, ejecución y evaluación del relevamiento cuantitativo de información sobre la población LGBTI+. Esto contempla instancias de revisión y articulación con el equipo técnico de la DPDDSyG y de la Dirección Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información, ambas dependientes del MMGYD.

4.3.1. Diseño metodológico cuantitativo. Diseño de encuesta en formato virtual, con preguntas estructuradas, semi estructuradas y en menor medida de campo abierto. Algunas de las variables a incluirse son: región, identidad de género, orientación sexual, edad, lugar de residencia, máximo nivel educativo alcanzado, nivel socioeconómico, realización de actividades por las que perciben dinero, modalidad del trabajo (en relación de dependencia, autónomo, profesional independiente, otras), acceso a planes, programas o subsidios del Estado, obstáculos en el acceso y la permanencia en el empleo, violencia y discriminación en el ámbito laboral. Las preguntas correspondientes a cada variable se elaborarán en conjunto entre el MMGYD y la firma consultora.

4.3.2. Diseño de la muestra para el relevamiento cuantitativo, con asesoramiento de la Dirección de Protección de Derechos de la Diversidad Sexual y de Géneros del MMGYD.

Planificación y ejecución del relevamiento cuantitativo, que contemple la realización de 1,000³ (mil) encuestas cuantitativas virtuales con representación de personas LGBTI+ de las cinco regiones (NOA, NEA, Centro, Cuyo

² La Política del Banco GN-2765-1 no permite la adquisición de bienes y servicios relacionados, excepto cuando dichos bienes y servicios relacionados son necesarios para alcanzar los objetivos del Trabajo Operativo ejecutado por el Banco y se incluyen en el contrato de servicios de consultoría y representan menos del diez por ciento (10%) del valor del contrato de servicios de consultoría.) Si se determina que la adquisición de bienes por la firma de consultora es necesaria, por favor, agregue una especificación técnica muy detallada de los requisitos mínimos de dichos bienes.

³ Este es el tamaño muestral sugerido para el relevamiento cuantitativo. No obstante, se tomarán en cuenta las propuestas técnicas de las firmas consultoras.

y Patagonia), así como de las diversas identidades de género y orientaciones sexuales que conforman a la comunidad LGBTI+. La cantidad de encuestas es aproximada, y está sujeta a los criterios de representatividad que se espera que la firma consultora contratada proponga.

Trabajo de campo: requiere colecta digital, reportes de avance de campo y tabulaciones preliminares en tiempo real a través de plataforma, que pueda ser monitoreado por el contratante.

Duración estimada de la encuesta: entre 40 y 60 minutos máximo.

4.3.3. Informe sobre los resultados del relevamiento cuantitativo, con aperturas por región, variables demográficas y socioeconómicas. Este informe debe incluir bases de datos y archivo con tabulados básicos, así como un glosario, alineado con las variables y los conceptos involucrados en este estudio.

4.4 Etapa 3.- Organización de encuentros para discutir sobre participación y condiciones laborales de las personas LGBTI+. Esta etapa incluye el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de 5 (cinco) encuentros federales presenciales con personas LGBTI+ (grupos focales) que permitan recolectar información cualitativa en primera persona acerca del acceso y la permanencia laboral.

La información cualitativa que se espera relevar es similar a la que se relevará de forma cuantitativa, pero dando lugar a profundizar sobre las condiciones laborales actuales y pasadas y de qué forma esto impacta en el desarrollo de vida de las personas en relación con la precariedad laboral, los obstáculos que aparecen en el fortalecimiento del agenciamiento propio, y el abordaje sobre experiencias de estigmatización y exclusión en distintos ámbitos. Además, se pretende relevar información cualitativa acerca de posibles abordajes y diseños de políticas públicas sobre empleo LGBTI+ desde un enfoque participativo. Se incentiva a la firma consultora a realizar una propuesta más innovadora respecto de la recolección de dicha información cualitativa.

4.4.1 Diseño y planificación de los instrumentos de campo y encuentros. Se proyecta la realización de 5 (cinco) encuentros, 1 (un) encuentro con organizaciones y personas LGBTI+ por Región del país: NOA, NEA, Centro, Cuyo y Patagonia. La metodología de los encuentros se diseñará junto a la firma, buscando recolectar información cualitativa, en rondas de diálogo, debate y relatoría. Se prevé que cada grupo focal esté compuesto por entre 7 (siete) y 10 (diez) personas.

El MMGyD brindará apoyo para la convocatoria de estos encuentros.

4.4.2 Realización de encuentros federales con personas LGBTI+ para recolectar información sobre acceso y permanencia laboral.

4.4.3. Informe de sistematización de los resultados de los encuentros.

4.5 Etapa 4.- Diagnóstico sobre participación y condiciones laborales LGBTI+. Esta actividad requiere de la elaboración de:

4.5.1 Un informe diagnóstico realizado a partir del relevamiento cuantitativo y cualitativo sobre condiciones laborales LGBTI+ y los Encuentros de LGBTI+.

4.5.2 Informe de recomendaciones sobre acciones a llevar adelante a fin de garantizar que el acceso al empleo de LGBTI+ en Argentina se de en condiciones de igualdad y no discriminación.

5. Resultados y Productos Esperados

5.1. Los entregables correspondientes a esta consultoría son los siguientes:

- **Producto 1.** Plan de trabajo con cronograma detallado de actividades de la consultoría, junto con el informe de revisión de literatura, estudios y datos regional y nacional, la propuesta metodológica de campo actualizada (tanto para el trabajo de campo cuantitativo como el cualitativo), así como los instrumentos para el Relevamiento cuantitativo y cualitativo sobre participación y condiciones laborales LGBTI+. Este producto deberá incluir el modelo de selección de las personas LGBTI+ que serán entrevistadas y la metodología para garantizar su calidad. Modelo de entrenamiento a encuestadoras/es para trabajo de campo con su respectivo manual.
- **Producto 2.** Prueba piloto del cuestionario cuantitativo con hallazgos principales y actualizaciones/ cambios propuestos al instrumento de campo en base al resultado del piloto. El tamaño de la muestra y área donde se realice el piloto puede ser propuesto por la firma consultora como parte del producto 1 y en acuerdo con el BID y el MMGyD.
- **Producto 3.** Informe con los resultados del relevamiento cuantitativo sobre participación y condiciones laborales de personas LGBTI+. Los resultados del relevamiento deberán incluir aperturas por región, variables demográficas y socioeconómicas. Debe estar acompañado por las bases de datos, archivo con tabulados básicos y limpios, desarrollo de glosario alineado a variables y conceptos involucrados.
- **Producto 4.** Informe de sistematización de los resultados de los encuentros (grupos focales) de personas LGBTI+ sobre condiciones laborales.

- **Producto 5.** Informe diagnóstico final sobre participación y condiciones laborales de las personas LGBTI+, incluyendo recomendaciones sobre acciones a llevar adelante a fin de garantizar que el acceso al empleo de esta población se de en condiciones de igualdad y no discriminación. Este informe debe incluir una sección con la revisión de la literatura y datos existentes sobre participación y condicionales laborales de las personas LGBTI+ (actividad 4.2).

6. Calendario del Proyecto e Hitos

<i>Producto 1</i>	<i>a los 30 días de la firma del contrato</i>
<i>Producto 2</i>	<i>a los 60 días de la firma del contrato</i>
<i>Producto 3</i>	<i>a los 120 días de la firma del contrato</i>
<i>Producto 4</i>	<i>A los 150 días de la firma del contrato</i>
<i>Producto 5</i>	<i>A los 180 días de la firma del contrato</i>

7. Requisitos de los Informes

- 7.1 Todos los informes deberán ser presentados conforme a los plazos establecidos en el punto 6 y siguiendo los más altos estándares de calidad. Asimismo, los informes deberán ser presentados de forma sistematizada y ordenada en soporte digital y estarán sujetos a la aprobación del Banco, en coordinación con la DPDDSyG del MMGyD para ser considerados aceptados.

8. Criterios de aceptación

- 8.1 Los productos no se considerarán aceptados hasta que el Banco no lo exprese de forma electrónica.

9. Supervisión e Informes

- 9.1 Los productos para presentar por la firma serán supervisados y posteriormente aprobados por el Banco Interamericano de Desarrollo, a través de Andrea Monje Silva, Especialista de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI), en coordinación con la DPDDSyG del MMGyD.

10. Calendario de Pagos

- 10.1 La duración del servicio será de 180 días desde la firma del contrato. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto.

Plan de Pagos	
<i>Entregables</i>	%
1. <i>Producto 1</i>	15%
2. <i>Producto 2</i>	20%
3. <i>Producto 3</i>	30%
4. <i>Producto 4</i>	20%
5. <i>Producto 5</i>	15%
TOTAL	100%