

## **SOLICITUD DE EXPRESIONES DE INTERÉS** **SERVICIOS DE CONSULTORÍA**

**Selección #:** RG-T3893-P005

**Método de selección:** Selección Competitiva Simplificada

**País:** República Dominicana

**Sector:** Energía

**Financiación - TC #:** ATN/OC-19626-RG

**Proyecto #:** RG-T3893

**Nombre del TC:** Programa para Promover la Inclusión en Infraestructura

**Descripción de los Servicios:** Consultoría para la elaboración de un Diagnóstico, Plan de Acción y Monitoreo

del Plan de inclusión de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana (MEM)

**Enlace al documento TC:** <https://www.iadb.org/es/project/RG-T3893>

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 de **17 de febrero 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") incluyen realizar un plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad PcD en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana, como parte del préstamo DR-L1146, Programa de Sostenibilidad y Eficiencia del Sector Eléctrico III.

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 Firmas 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: [Diana Sandoval, dianasa@iadb.org](mailto:DianaSandoval@iadb.org)

Banco Interamericano de Desarrollo  
División: Energía  
Atención: Diana Sandoval

Calle Luis F. Thomen, Esquina Winston Churchill, Santo Domingo, República Dominicana  
Tel: (809)-784-6400  
Fax: (809)-562-2607  
Email: [dianasa@iadb.org](mailto:dianasa@iadb.org)  
Sitio Web: [www.iadb.org](http://www.iadb.org)

## **TÉRMINOS DE REFERENCIA**

### **Consultoría para la elaboración de un Diagnóstico, Plan de Acción y Monitoreo del Plan de inclusión de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana (MEM)**

República Dominicana

DR-L1146, Programa de Sostenibilidad y Eficiencia del Sector Eléctrico III

RG-T3893-ATN/OC-19626-RG

*[Enlace web con el documento aprobado]*

RG-T3893, “Programa para Promover la Inclusión en Infraestructura”

#### **1. Antecedentes y Justificación**

- 1.1. El objetivo de la operación DR-L1146 es apoyar al Gobierno de República Dominicana (GDR) en la adopción e implementación de las reformas y políticas sectoriales necesarias para impulsar la sostenibilidad financiera y la eficiencia operativa del sector eléctrico.
- 1.2. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer la capacidad institucional y de supervisión del sector eléctrico; (ii) fortalecer la planificación y regulación sectorial; y (iii) apoyar la mejora gerencial y operativa de las empresas de distribución eléctrica.
- 1.3. Así mismo en los proyectos que realiza la división de Energía se busca junto con la participación de género promover la inclusión de poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad (PcD). Bajo esta directriz, el fortalecimiento institucional es una acción de gran trascendencia para promover la inclusión. De acuerdo con lo anterior en materia de inclusión se busca: (i) aumentar la inclusión en el mercado laboral de PcD en los sectores público y privado. (ii) promover infraestructura y servicios accesibles e inclusivos, facilitando la autonomía de las PcD. (iii) apoyar la participación de PcD en la contratación pública. (iv) promover los derechos y la participación de las PcD<sup>1</sup>.
- 1.4. De acuerdo con el estudio sobre la situación de las personas con discapacidad SIUBEN 2018, 140.908 personas reportan alguna discapacidad equivalente al 2,3% total de la población. De estos el 48% son hombres y el 52% son mujeres. Adicionalmente hay 128.093 hogares que reportan alguna persona con discapacidad, equivalente a un 6.3% de todos los hogares entrevistados.
- 1.5. Con respecto a la inclusión laboral de PcD se observa que el 42.2% de hombres y el 54.5 % de mujeres tienen un trabajo permanente. El 43.7% de hombres y 31.6% de mujeres trabaja ocasionalmente. Tan solo el 13.1% de hombres y 12.2% de mujeres trabaja temporalmente. También se observa que la mayor categoría ocupacional de las PcD es por cuenta propia con un 57.7% de hombres y un 39.7% de mujeres. Se observan porcentajes similares de PcD asalariadas en el sector privado con 19.3% de mujeres y 21.0% de hombres, mientras que en el sector público hay más asalariadas mujeres (19.4%) que hombre (11.1%). Por otra parte, hay un 3.9% de mujeres y un 4.5% de hombres que desempeñan un trabajo no remunerado.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [BID, Gender and Diversity Action Plan, 2022-2025](#)

<sup>2</sup> [Naciones Unidas, 2021](#)

## 2. Objetivos

- 2.1. A partir de la operación DR-L1146, el BID junto con Ministerio de Minas y Energía (MEM) de República Dominicana busca **fortalecer la capacidad institucional en materia de diversidad** (capacitación y desarrollo de capacidades, regulaciones, y aplicación de marcos de políticos de inclusión de PCD).
- 2.2. Esta consultoría busca realizar un plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad PcD en el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana, como parte del préstamo DR-L1146, Programa de Sostenibilidad y Eficiencia del Sector Eléctrico III.

## 3. Alcance de los Servicios

- 3.1. Se realizará un estudio de diagnóstico sobre la inclusión de PcD en el MEM, un plan de acción, una aplicación de la política de inclusión de PcD<sup>3</sup> y un plan de monitoreo en la institución. En el plan de monitoreo al plan de acción quedarán establecidos los indicadores y las tareas por etapas que permitirán el seguimiento del plan y como último fin la contratación de personas con discapacidad en el ministerio.

## 4. Actividades Clave

- 4.1. **Diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad PcD en el MEM.** Esto incluye verificar el número de PcD que actualmente laboran en el MEM, verificar la accesibilidad en la planta física del Ministerio y realizar un diagnóstico sobre accesibilidad comunicacional de la institución;
- 4.2. **Plan de acción y Política de inclusión de personas con discapacidad en MEM:** dentro de este se incluye: a) talleres de sensibilización a funcionarios, b) acciones descritas por fases para inclusión laboral de PcD, c) plan de acción de ajustes razonables y comunicación accesible, este análisis se realizará en la planta física del MEM;
- 4.3. **Plan de monitoreo** que contenga procesos, actividades, responsables, indicadores, metas y presupuestos con el fin de hacer seguimiento a la implementación del plan de acción y de la política de inclusión de PcD. Para cada una de las entregas del diagnóstico, plan de acción, la aplicación de la política de inclusión de PcD, y el plan de monitoreo se realizará un taller de entrega con el personal de MEM.

## 5. Resultados y Productos Esperados

### 5.1. *Diagnóstico*

- Conducir un **diagnóstico** de inclusión de personas con discapacidad en MEM. El diagnóstico deberá incluir el análisis de datos primarios sobre las personas con discapacidad que trabajan en la institución.
- **Realizar entrevistas** a personas clave para obtener información sobre el compromiso con la inclusión de personas con discapacidad en la institución. Entre estas entrevistas se recomienda incluir a altos cargos directivos y gerentes medios, tanto de sectores operativos como administrativos y responsables de recursos humanos. Al menos una de las entrevistas será a una persona clave, en el área de recursos humanos responsable de supervisar e implementar

---

<sup>3</sup> El ministerio ya cuenta con un borrador de política de inclusión de género y de personas con discapacidad

proyectos para obtener información sobre su conocimiento en temas de inclusión de personas con discapacidad en el MEM.

- **Grupos focales** dirigidos a equipos estratégicos, para identificar la percepción sobre la inclusión de Personas con Discapacidad
- Se debe realizar una **encuesta sobre percepción de discapacidad** e inclusión con los funcionarios de la empresa para identificar las barreras de inclusión y diversidad que hay en esta
- **Revisión documental de contexto sobre el país y la institución**
- Recolectar referencias de prácticas exitosas de inclusión de personas con discapacidad en instituciones públicas, preferiblemente, en República Dominicana.
- Recolectar datos e información y realizar un **análisis sobre las competencias** requeridas para los cargos dentro del Ministerio que podrían ser ocupadas por personas con discapacidad.
- **Identificación de cargos con potencial de inclusión**
- **Análisis de accesibilidad física y digital**
- Socializar los resultados del diagnóstico con los empleados y personal designado por el Ministerio a través de reuniones para presentar los resultados del diagnóstico realizado.
- Dar pautas para la **creación de una Comisión de diversidad** integrado por personas de diferentes áreas del Ministerio para la aplicación del borrador de la política de inclusión de género y diversidad y plan de acción. El Ministerio designará un equipo de seguimiento, pero se espera que a través de esta consultoría se desarrollen lineamientos de trabajo para ese equipo.
- Generar **recomendaciones** para que el Ministerio disponga de metodologías e instrumentos de reclutamiento que faciliten o permitan la inclusión de personas con discapacidad.

#### *5.2. Plan de acción*

- El plan de acción estará orientado a las actividades de mejora que se deban realizar para la inclusión de personas con discapacidad, estas se dividen en: (i) **inclusión laboral** (ii) **ajustes razonables en la planta física** (iii) **accesibilidad comunicacional** (dentro y fuera de la empresa) (iv) **sensibilización, inclusión y empatía en el ambiente laboral**
- Preparar una **presentación con un resumen ejecutivo del diagnóstico y el plan de acción para ser socializado con los Directivos del Ministerio**, y los empleados en general.
- Preparar un resumen ejecutivo (diagramado) y presentación que resuma los principales hallazgos del diagnóstico, elementos claves del plan de acción y actividades priorizadas para el corto, mediano y largo plazo.
- Realizar los talleres necesarios con el área encargada por el ministerio para la socialización y la puesta en marcha de plan de acción.
- Participar en los talleres, reuniones y/o tele/videoconferencias que el Banco organice acerca del desarrollo de las actividades en el marco de esta consultoría.

#### *5.3. Plan de monitoreo y plan de acción operativo (POA)*

- Plan de seguimiento y plan de acción operativo anual que contenga procesos, actividades, responsables, indicadores, metas y presupuestos con el fin de hacer seguimiento a la implementación del plan de acción de inclusión de PcD.
- Acompañar al equipo designado por el Ministerio en el proceso de implementación del plan de acción, **a través de 2 reuniones (semestrales)** para monitorear los avances de la estrategia de inclusión en el siguiente año de entrega de la consultoría.

- Acompañar al equipo designado por MEM en el proceso de implementación del plan de acción a través de 2 reuniones (semestrales) para monitorear los avances de la estrategia de inclusión laboral de PcD.
- Realizar una presentación del plan de monitoreo a los actores involucrados en su aplicación y seguimiento.

**5.4.** *(La Política del Banco GN-2765-4 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.*

## **6. Calendario del Proyecto e Hitos**

- 6.1. Entregable 1.** El plan de trabajo y propuesta de metodología a desarrollar también incluirá un listado de actores clave y muestra para las entrevistas y grupos focales a realizar. La metodología deberá priorizar instrumentos que puedan ser desarrollados por medios electrónicos (teleconferencias y videoconferencias).
- 6.2. Entregable 2.** Informe del diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad que incluya hallazgos y recomendaciones con base en el análisis realizado. También se deberán incluir las presentaciones, fotografías y documento con los principales hallazgos del diagnóstico (laboral, accesibilidad a la planta física, comunicacional y barreras organizacionales). En el diagnóstico se deberán identificar las competencias requeridas para los diversos cargos que puedan ser abiertos y ejecutadas por personas con discapacidad, así mismo deberá realizar el análisis de la comunicación de estas convocatorias y la posibilidad de que sean accesibles por personas con discapacidad.
- 6.3. Entregable 3.** Plan de acción para la inclusión de personas con discapacidad. Se propondrán las principales acciones que la institución debe poner en marcha, o mantener si ya existen, para transversalizar temas de inclusión de personas con discapacidad en el MEM, como en sus proyectos y programas. Dicho plan de acción debe incluir las actividades, metas, responsable, presupuesto estimado y duración para implementar en el contexto del MEM. El plan de acción deberá identificar las acciones priorizadas y factibles teniendo en cuenta los recursos y cultura de la Institución en el corto, mediano y largo plazo.
- 6.4. Entregable 4.** Seguimiento al plan de acción, resumen ejecutivo (Incluye diagnóstico, plan de acción) y plan de monitoreo y plan de acción operativo (POA) el cual contiene los procesos, actividades, responsables, indicadores, metas y presupuestos con el fin de hacer seguimiento a la implementación del plan de acción de inclusión de PCD.

## **7. Requisitos de los Informes**

- 7.1.** Los informes se realizarán en Word, Excel y PowerPoint, también se entregarán los resultados de entrevistas y encuestas a funcionarios, fotografías, videos, presentaciones sobre talleres, grupos focales y reuniones que hagan parte de los productos de entrega.

## **8. Criterios de aceptación**

- 8.1.** Los criterios de aceptación se darán con la aprobación de los informes, el registro de las reuniones, entrevistas, grupos focales y presentaciones que realice la firma consultora con el fin de cumplir los objetivos de la consultoría.

## **9. Otros Requisitos**

- 9.1.** Se asignará un punto focal en MEM para realizar comunicaciones y apoyo a la firma consultora.

## **10. Supervisión e Informes**

- 10.1.** La consultora en accesibilidad e inclusión de PCD del BID será la encargada de revisar los informes, así como la jefe de Equipo del proyecto. También en MEM se asignará un punto focal quien revisará los documentos entregados por la Firma Consultora.