

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

TÉRMINOS DE REFERENCIA

1670.MI

“Diseñar el plan de acción para garantizar la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco”

Modalidad del proceso de adjudicación: Adjudicación Directa

Ejercicio fiscal: 2019

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

ÍNDICE

1. Antecedentes	pág. 2
2. Introducción/justificación	pág. 5
3. Glosario de términos	pág. 8
4. Objetivos general y específicos	pág. 9
5. Metodología	pág. 12
6. Descripción de los trabajos a realizar	pág. 13
7. Productos y tiempos de entrega	pág. 15
8. Cronograma de actividades	pág. 17
9. Área geográfica de impacto	pág. 18
10. Perfil de la proveedora/o y Criterio de Elegibilidad	pág. 19
11. Honorarios	pág. 20
12. Ámbito de relaciones	pág. 21
13. Anexos	pág. 22

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018**Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco****1. ANTECEDENTES**

Jalisco, como estado libre y soberano que forma parte de la República representativa, democrática, laica y federal de los Estados Unidos Mexicanos, está sujeto a lo establecido en la Constitución Política, en las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y en todos los tratados internacionales, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, de conformidad con el artículo 133 constitucional.

De esta manera, y en términos del artículo primero constitucional así como el artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Jalisco, esta Entidad federativa está obligada a su vez, a respetar y garantizar que todas las personas gocen de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

El Estado Mexicano está obligado a respetar los derechos y libertades reconocidos en los tratados y de garantizar su ejercicio, tal y como se establece en el artículo 2 de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (CADH), los cuales, al ser tratados internacionales a los que este país se adhirió, forman parte de la Ley Suprema de toda la Unión y por ende, estamos obligados a acatar lo ahí dispuesto.

De acuerdo con la interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), los Estados Partes en la Convención tienen obligaciones erga omnes de respetar y hacer respetar las normas de protección y de asegurar la efectividad de los derechos allí consagrados en toda circunstancia y respecto de toda persona. Esas obligaciones del Estado proyectan sus efectos más allá de la relación entre sus agentes y las personas sometidas a su jurisdicción, pues se manifiestan también en la obligación positiva del Estado de adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectiva protección de los derechos humanos en las relaciones inter-individuales.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (“CEDAW” por sus siglas en inglés), la cual forma parte de los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, establece en su artículo 11 el deber de los estados parte de:

“Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco
El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Aunado a lo anterior, el Convenio sobre igualdad de remuneración C100 de la Organización Internacional del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de octubre de 1952, establece en su artículo 2 que el Estado deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, debiendo aplicarse a través de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios. Asimismo, en su artículo 3 establece lo siguiente:

“1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco
contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”...

Por otro lado, el Estado Mexicano ratificó a su vez el Convenio 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, el cual establece que el Estado se encuentra obligado a (i) formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto; (ii) a tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y (iii) a asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional, entre otras cosas.

En este orden de ideas, al formar parte de dichos convenios, nos encontramos obligados a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos humanos ahí reconocidos, tal y como lo establece el artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, siendo que aún y cuando algún tratado no haya sido ratificado aún por el Estado Mexicano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que el derecho de igualdad y no discriminación es un principio que pertenece al *ius cogens*, lo que significa que es una norma imperativa, jerárquicamente superior a cualquier norma de derecho internacional y que tiene efectos erga omnes, es decir, que **los Estados, sean o no parte de un determinado tratado internacional, están obligados a proteger los derechos de igualdad y no discriminación**, y esa obligación tiene efectos no sólo respecto a éstos, sino también frente a terceros y particulares¹.

Asimismo, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A, fracción VII, así como la Ley Federal del Trabajo en los artículos 2, 56, 86 y 164 se establece lo siguiente:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

¹ CONAPRED. (2015). Modelo para la defensa de casos de discriminación. Secretaría de Gobernación. Pág. 46. Consultado el: 20 de febrero de 2019. En:

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Modelo%20para%20la%20defensa%20de%20casos%20de%20discriminacion-Ax.pdf

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

Artículo 2o.- (...)

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 56. *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 164.- *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.*

Asimismo, es importante mencionar que el artículo 52 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que en el ámbito económico y laboral la política del Estado en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá como uno de sus objetivos prioritarios el fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo local y promover el principio de igualdad en el mercado laboral público y privado; Impulsar medidas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y para erradicar cualquier tipo de discriminación; y promover el principio de igualdad en materia de retribución sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales, entre otros, siendo que el artículo 44 de dicha Ley establece que esta Dependencia será la encargada de promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco
Aunado a lo anterior, el artículo 25 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo en el Estado de Jalisco (LOPEJ), se dispone que será la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres la Dependencia responsable de:

- Fungir como ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, a fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres, conforme al derecho nacional e internacional en la materia;
- Impulsar programas para cerrar las brechas de género; Y
- Vigilar de forma conjunta con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que no exista discriminación laboral por cualquier motivo, por parte de patrones o empleadores, promoviendo entre estos últimos la igualdad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral, y en su caso y reparar las violaciones a los derechos humanos en materia de discriminación laboral motivada por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; entre otros.

2. INTRODUCCIÓN / JUSTIFICACIÓN

Según el Instituto de Información, Estadística y Geografía de Jalisco, En Jalisco, al cierre de 2018, 1,459,383 mujeres estaban trabajando, lo que representa el 39.4% de la fuerza laboral del Estado. *“La tasa de participación laboral femenina en Jalisco (las trabajadoras más las que buscaban trabajo como porcentaje de la población femenina de 15 años y más), en el último trimestre de 2018 fue de las más altas del país, con 47.1%.”*

Asimismo, dicho instituto señala que a pesar de que ha aumentado la participación de las mujeres en la fuerza laboral, todavía sigue siendo baja comparado con la participación de los hombres, aunado a que la brecha salarial entre hombres y mujeres aún es marcada, ya que independientemente del nivel educativo, la fuerza laboral de las mujeres gana menos en comparación con los hombres. *“En Jalisco las mujeres con educación superior ganan 40% menos que los hombres con el mismo nivel de estudios; las brechas porcentuales son mayores a menor nivel educativo, siendo casi del 80% en el caso de primaria terminada.”*

Además, señala que la ocupación informal en el total del empleo femenino es superior a la de los hombres en todo el país, representando que el 52.9% de las mujeres que trabajan son informales.

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), más de un tercio de las mujeres entre 15 y 59 años (36%) se dedica al trabajo del hogar no remunerado y un tercio de las trabajadoras del hogar (36%) comenzó a trabajar siendo menor de edad; de hecho, una de cada cinco (21%) lo hizo entre los 10 y los 15 años y el 75% gana entre 1 y 2 salarios mínimos.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018**Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco**

Al cuarto trimestre de 2016 entre la población no económicamente activa, el 72.7% eran mujeres, en tanto que el 27.3% eran hombres. Apenas el 46.7% de las mujeres de 15 años y más eran económicamente activas; en contraste con el 78.3% de los hombres que comparten esta misma situación. Las brechas de género aumentan en el grupo de 50 a 59 años, ya que mientras que el 89.5% de los hombres de esas edades se encontraban empleados o trabajando, o bien, no trabajan, pero buscan un trabajo, en el caso de las mujeres este porcentaje es del 47.0%. Le sigue el grupo de 40 a 49 años, donde el 60.0% de las mujeres trabajaban, en comparación con el 95.1% de los hombres que lo hacía.

Entre los grupos más jóvenes, el 87.7% de los hombres de 20 a 29 años eran económicamente activos, mientras que sólo el 55.1% de las mujeres lo eran. Por su parte, en el grupo de adultos de 30 a 39 años la brecha asciende a 32 puntos porcentuales, donde el 62.8% de la población femenina trabajaba o buscaba trabajo, mientras que el 95.3% de los hombres compartía esta experiencia.

Al cierre de 2018, en Jalisco un total de 1,459,383 mujeres estaban trabajando, lo que representa el 39.4% de los trabajadores jaliscienses, en tanto que los hombres representaron el 60.6%.

En Jalisco, según informes del Atlas de Género, realizado por Inmujeres, ONU Mujeres, Cepal e INEGI, 10.3% de la población en el estado que trabaja en agricultura y pesca son mujeres, lo cual crea una brecha de 79.3% respecto de los hombres. El 76% de las personas en situación de pobreza se encuentran en zonas rurales, según cifras de Inmujeres, de las cuales, 28.2% son mujeres. En nuestro estado 35.3% de las mujeres se encuentran en situación de pobreza multidimensional, mientras que 3.5% se encuentran en situación de pobreza extrema. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe “Las mujeres en el trabajo, tendencias de 2016” en el mundo, las mujeres siguen enfrentándose a un mayor riesgo de desempleo que los hombres. Se ha calculado que en el año 2015 la tasa de desempleo masculino se elevó al 5.5% y el femenino, al 6.2%.

Por otro lado, se estima necesario citar los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017², del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) dado que la desigualdad entre mujeres y hombres, no sólo afecta a determinados grupos, sino también a la sociedad en su conjunto. Al encontrarse en todas las estructuras e instituciones sociales, impide el desarrollo social, económico, cultural y político del Estado. La discriminación retrasa e interrumpe planes de vida, impone barreras en el ejercicio de derechos y se

² Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Consultado el 10 de abril de 2019. En: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco reproduce entre generaciones. Al trabajar por la eliminación de estas barreras, la Secretaría promueve que cada persona y comunidad alcancen todo su potencial y aporten de regreso.

Según dicha encuesta, el 29.5% de las mujeres encuestadas a nivel nacional, manifiestan haber sido discriminadas por motivo de su sexo, en contraste con el 5.4% de hombres que expresaron haber sido discriminados por el mismo motivo, siendo que en Jalisco, el 25.9% de las mujeres de 18 años y más declararon haber sido discriminadas por algún motivo, representando una de las entidades con los porcentajes más altos de población femenina que declaró haber sido discriminada, lo cual resalta contra el 16.6% de hombres de 18 años y más en Jalisco que declararon haber sido discriminados por algún motivo.

Respecto a los ámbitos de discriminación, dicha encuesta señala que el 17.6% de las mujeres a nivel nacional percibieron haber sido discriminadas en al menos uno de los ámbitos sociales, tales como el trabajo o escuela; la familia; los servicios médicos; las oficinas de gobierno; el negocio, centro comercial o banco; calle o transporte público; y las redes sociales, representándose principalmente en la calle o transporte público, el trabajo o escuela y la familia.

Negar de manera injustificada un derecho, ya sea de forma directa o indirecta, es una situación que vulnera el derecho a la igualdad de las personas, produciendo resultados inequitativos para ciertos grupos sociales, y reproduciendo la desigualdad social.

Asimismo, es importante mencionar que dicha encuesta señala que el 25.8% de las mujeres declararon la negación de al menos un derecho y el 22.8% manifestó haber experimentado al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años, siendo que al indagar cuál fue la causa por la que cada grupo de población considera que pudo haber vivido alguna de estas situaciones de discriminación, destaca que el 58.8% declaró que fue por su condición de mujer.

Por otro lado, el 47.6% de la población en general considera que se respetan poco o nada los derechos de las mujeres, siendo que conocer la opinión de la población sobre cuánto se respetan en el país los derechos de distintos grupos sociales, permite un acercamiento a la percepción que se tiene de las potenciales víctimas de sufrir discriminación, al no ser lo suficientemente considerados sus derechos. “Asimismo, al indagar para cada grupo de estudio sobre su percepción de cuánto se respetan los derechos de su mismo grupo, se identifica que las mujeres de 18 años y más que se ocuparon en el último año como trabajadora remunerada del hogar tienen el porcentaje más alto, pues 57.1% de ellas declaró que en el país se respetan poco o nada los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas”, siguiéndole el 44% de mujeres que declaran que en el país se respetan poco o nada sus derechos.

Asimismo, resulta de suma importancia señalar que el 18.3% de las mujeres declaró haber recibido menos paga respecto a un hombre por realizar el mismo trabajo; el 87.7% de las trabajadoras del hogar carecieron de prestaciones laborales en su último empleo

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco realizando quehaceres domésticos y el 22.8% de la población de 18 años o más en Jalisco está de acuerdo con la frase “las mujeres deben ayudar en los quehaceres del hogar más que los hombres”.

Según el INEGI³ la salud, la educación y la economía son algunos de los dominios clave identificados dentro del el índice nacional de calidad de vida, por lo que si éstos pueden ser negados o restringidos por motivos prohibidos de discriminación, en este caso por el género, puede afectar la calidad de vida de las personas afectadas y especialmente de las mujeres, lo que a su vez indica un bajo progreso de la sociedad mexicana. Por consecuencia, de disminuir la discriminación, daría lugar a una mejora en la calidad de vida de muchas personas y mujeres y esto a su vez, en el progreso del Estado tanto económicamente como socialmente.

Aunado a lo anterior, en el Diagnóstico de la Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco⁴, se señala que, en nuestra región, en comparación con los hombres, las mujeres tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo formal y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad (precarios, flexibles y menor salario). Asimismo, según dicho diagnóstico, el 21 % de las mujeres percibe de uno a dos salarios mínimos, mientras que en los hombres solo el 7 %. Luego, las diferencias entre 3 y 5 salarios representan el 24 % para las mujeres y el 14 % para los hombres, es decir, el mercado laboral de las mujeres en el estado de Jalisco se centra en un 45 % en salarios que van de 1 a 5. Los hombres que cuentan con empleos de bajos salarios en esa misma categoría sólo representan el 21 %. Cuando se analizan los datos de 6 a 8 salarios mínimos o más, se encuentra que hasta el 20 % de los hombres obtienen empleos en esta categoría, mientras que para las mujeres sólo representa el 14%. El trabajo mejor remunerado lo tienen los hombres, tanto en el sector público y privado como en las diferentes actividades económicas. La diferencia de los ingresos entre mujeres y hombres de las zonas urbanas y rurales nos da una brecha salarial del 19.6%.

En virtud de lo anterior, se demuestra que la brecha salarial existe de manera marcada en el Estado y que por ende, no se ha acatado de manera cabal lo dispuesto en las disposiciones normativas antes mencionadas y por ende resulta necesario implementar un proyecto encargado de garantizar la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco, en concordancia con los estándares internacionales y nacionales, y así se cumpla con nuestra obligación legal contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte.

³ José de Jesús García Vega. Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar. INEGI. Consultado el: 31 de enero de 2019. En: https://www.inegi.org.mx/rde/rde_02/doctos/rde_02_art5.pdf

⁴ Comité de Evaluación y Seguimiento de las Políticas del Trabajo. (2016). Diagnóstico de la Brecha Salarial en Jalisco 2016. Gobierno del Estado de Jalisco. Consultado el: 12 de junio de 2019. En: http://gobiernoabiertojalisco.org.mx/sites/default/files/compromisos/archivos/revista_brecha_salarial.pdf

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

APE: Administración Pública Estatal

DTIPDG: Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

PEGD: Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 – 2024 Visión 2030

Plan: Plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco

PND: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

SISEMH: Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

TDR: Términos de Referencia

4. OBJETIVOS

4.1 General

Cumplir con la obligación legal establecida al Estado de Jalisco, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes Generales y Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano, en cuanto a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado.

4.2 Específicos

- Eliminar o en su caso reducir el porcentaje de la brecha salarial entre mujeres y hombres, y con ello lograr que se dé una remuneración igual por trabajo igual independientemente del género;
- Aumentar el porcentaje de la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral; e
- Incrementar el posicionamiento de mujeres en puestos directivos y de alto mando tanto en lo público como en lo privado.

5. METODOLOGÍA

El Plan de acción para garantizar la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco (El Plan) se deberá de realizar con una metodología participativa, basada en un enfoque de derechos humanos y género y deberá de asegurar la participación de las mujeres en su diversidad e incorporar los principios de la planeación participativa para el desarrollo establecidos en la Ley de Planeación Participativa para el Estado de Jalisco y sus Municipios.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018**Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco**

Se deberán de realizar **4 mesas de trabajo y 2 asesorías presenciales especializadas**. La convocatoria para la participación en las mesas de trabajo la realizará la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres a través de la Subsecretaría, con el apoyo de las titulares de la Instancias Municipales de las Mujeres de los municipios de las regiones donde se desarrolle las mesas de trabajo y con la colaboración de las demás Dependencias de la Administración Pública Estatal y se encargará también de los servicios integrales.

En el marco de las mesas de trabajo se realizarán ejercicios de discusión, exposición dialogada y sesión plenaria, que coadyuven a la obtención de información de las mujeres que participen, los cuales una vez que se realice el trabajo de sistematización correspondiente, servirá como insumo importante para el diseño del plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco.

En las mesas de trabajo se abordarán el tema de igualdad de género establecido en el PEGD así como el cumplimiento de la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación” para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como la inserción laboral y el trato digno sin discriminación dentro de los espacios de trabajos públicos y privados.

En dichas mesas de trabajo deberán de participar las diversas instituciones claves del tema, así como académicas(os), sociedad civil especialistas de cada tema, y población abierta para el contenido de las mismas, desde una metodología participativa; con instrumentos elaborados por la (el) proveedor participante para dirigir el trabajo de las mismas temáticas.

La (el) proveedor(a) elaborará los instrumentos necesarios para la recopilación de información cualitativa por parte de las y los participantes en las mesas de trabajo.

Se gestionarán 2 asesorías presenciales especializadas, en el desarrollo de las actividades como apoyo a las dependencias involucradas del gobierno del Estado, contando con una minuta de trabajo por cada una de las intervenciones de asesoría.

La metodología seleccionada por el (la) proveedor(a) deberá ser la más adecuada para la recopilación de información cualitativa por parte de las y los participantes en las Mesas de trabajo. El Plan de acción será elaborado con perspectiva de género, con lenguaje incluyente, y dará cuenta de las brechas de género y de la brecha salarial que permita definir las acciones que la Administración Pública Estatal realiza en el marco del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo (PEGD) 2018 – 2024.

El proveedor adjudicado en acuerdo con la SISEMH, definirán las sedes de las Mesas de Trabajo y Asesorías Especializadas, en las que cumpla con los requisitos para la óptima realización de los mismos.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

6. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

Por parte de la Subsecretaría de Igualdad de Género se realizará la convocatoria para la realización del Plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco, armonizado con el PEGD y el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND), con conocimientos en perspectiva de género y política de igualdad y experiencia por lo menos de un año, debiendo de ser comprobable mediante constancia o acreditación.

La(el) proveedor(a) deberá realizar lo siguiente:

1. Elaborar y entregar una propuesta técnica y económica en versión impresa y digital, a color y debidamente firmada las mesas de trabajo y otra de las asesorías.
2. Elaborar la propuesta metodológica, para la realización del Plan armonizado con el PEGD y el PND.
5. Diseñar instrumentos de recolección de información, mismos que serán revisados por la Subsecretaría. Dichos instrumentos se aplicarán con personas participantes en los las 4 mesas de trabajo, así como en las 2 asesorías presenciales especializadas, por lo cual será importante su vinculación con la Subsecretaría para coordinar estas acciones.
6. Se entregará el Plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco armonizado con el PEGD y el PND, y deberá de contener los siguientes apartados: carátula con pleca, índice, presentación y/o introducción, marco conceptual, marco jurídico, metodología (que detalle el método, técnica, procedimientos, actividades y herramientas específicas que contribuyan a la obtención de resultados), diagnóstico, objetivos, estrategias y líneas de acción, indicadores y bibliografía.
7. Mantener contacto con la Subsecretaría de Igualdad de Género, y la Dirección de Transversalización e institucionalización de la Perspectiva de Género, área responsable de dar seguimiento a la ejecución de la presente meta, por lo que se estará en vinculación durante la planeación, ejecución y elaboración del Plan, asegurando con ello el correcto cumplimiento de los objetivos, el logro y calidad de los productos y los resultados previstos.
8. Asegurarse de que todo documento elaborado en el marco de la meta (medios de verificación y productos), responda al nombre oficial de la meta descrito en el proyecto autorizado por el INMUJERES, a las características requeridas por la Subsecretaría, así como a los productos y resultados comprometidos para el informe de cierre, deberá incluir la leyenda: “Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(los) autoras(es) del presente trabajo”.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

9. Atender y solventar, en tiempo y forma, toda observación, ampliación o corrección de información, medios de verificación o productos, señalados y requeridos por la Subsecretaría hasta por seis meses posteriores a la entrega del Producto.
10. Asegurarse de concretar al cien por ciento el abordaje de los temas, a fin de aprovechar al máximo, tanto el tiempo como los recursos teórico - prácticos.
11. Las responsabilidades no especificadas en el presente documento serán definidas por común acuerdo entre la SISEMH y el proveedor adjudicado.

7. PRODUCTOS Y TIEMPOS DE ENTREGA

- **Plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco**
- **Calendario de actividades**

Producto	Fecha de entrega	Formato de entrega
Propuesta técnica y económica respecto de las mesas de trabajo y otra para el cronograma.	Septiembre	Calendario de proyectos de mesas de trabajo, que incluya lista de posibles asistentes y temas a discutir. Instrumentos de recolección de información y propuesta metodológica.
Realización de Mesas de trabajo	Septiembre	Sistematización del trabajo de las mesas temáticas, memoria fotográfica, listas de asistencia y conclusiones
Asesorías Presenciales especializadas	Septiembre	Calendario de asesorías a dependencias del Gobierno Estatal. y minutas de reunión y trabajo.
Entrega de borrador del Plan	Octubre	Borrador del documento final para observaciones y correcciones
Entrega del producto final	Noviembre	Documento final entregado

El producto denominado como proyectos de iniciativa de ley deberá de incluir como mínimo los siguientes apartados, los cuales podrán ser replanteados de considerarse necesario:

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

1. Carátula con pleca
2. Índice
3. Presentación y/o introducción
4. Marco conceptual
5. Marco jurídico
6. Metodología (que detalle el método, técnica, procedimientos, actividades y herramientas específicas que contribuyan a la obtención de resultados)
7. Diagnóstico
8. Objetivos, estrategias y líneas de acción
9. Indicadores
10. Bibliografía.

Cada producto realizado en el marco de elaboración del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se elaborará de acuerdo a su naturaleza y deberá cumplir los requisitos mínimos establecidos en las Reglas de Operación 2019 que a continuación se detallan:

- **Calidad en el contenido:** Implica que los productos reflejen los objetivos específicos comprometidos en el proyecto, y que tengan incidencia en las políticas públicas del Estado, ya sea en términos de recomendaciones generales o específicas para su diseño y/o implementación.
- **Consistencia:** Criterio específico que se correlaciona con el de eficacia. Analiza la solidez, coherencia, suficiencia y profundidad con la que se realizó el producto para el logro de los resultados.
- **Eficacia:** Analiza la relación entre los objetivos y las metas planteadas para cada producto con los resultados obtenidos en el proyecto aprobado. Se esperaría que los productos cumplieran con los objetivos y las metas establecidas en el proyecto aprobado.
- **Pertinencia:** Se orienta a valorar la alineación o correspondencia del producto con los fines del Programa y los temas prioritarios de atención estatal
- **Relevancia:** Se refiere a la idoneidad del producto y si éste responde a una necesidad institucional estratégica o sustantiva para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género en la APE.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Etapas y Actividades	Calendario de Ejecución			
	Ago	Sep	Oct	Nov
Planeación				

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

Elaboración de TDR, Proceso de convocatoria, selección de proveedor(a) entrega de propuesta técnica y económica entrega de calendarización de las diversas actividades.		X		
Ejecución				
Ejecución de las actividades contempladas(mesas de trabajo y asesorías)		X	X	
Entrega de documento Final				
Revisión de borrador del documento final, observaciones, sugerencias y correcciones.				X
Revisión y entrega del documento final.				X

9. ÁREA GEOGRÁFICA DE IMPACTO

Se realizará enlace con las 12 regiones del Estado de Jalisco para el desarrollo de las mesas de trabajo, y se establecerá coordinación con las instancias Municipales de las Mujeres o en su caso con Institutos de las Mujeres del ámbito municipal y con las distintas Dependencias de la Administración Pública Estatal para el desarrollo de las actividades a desarrollar.

10. DEFINICIÓN DE PERFILES Y CRITERIO DE ELEGIBILIDAD

El(a) prestador(a) de servicios profesionales deberá contar con los siguientes criterios de evaluación y el que obtenga el mayor puntaje será el Adjudicado:

•**Conocimientos Comprobables en:** elaboración de instrumentos cualitativos y cuantitativos, transversalización de la perspectiva de género, planeación, estudios de género, derechos humanos de las mujeres, marco normativo internacional, nacional y estatal en relación al tema de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conocimiento del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco 2018 – 2024 Visión 2030 y el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. **(25 Puntos)**

•**Experiencia Comprobables en:** facilitación de procesos de capacitación desde el diseño y la implementación, manejo de grupos y abordaje de las temáticas anteriormente señaladas. En

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco diseño y elaboración de estudios y diagnósticos con perspectiva de género, experiencia en procesos de investigación y análisis de fenómenos sociales, elaboración de planes institucionales, análisis de información. **(25 Puntos)**

•**Habilidades requeridas:** facilidad de comunicación, capacidad de escucha, promover la participación y de facilitar procesos de discusión y aprendizaje (brindando igualdad de oportunidad para la participación de mujeres y hombres, favoreciendo el análisis de género de la situación de las mujeres en el Estado de Jalisco); planeación de procesos pedagógicos y sistematización de información. **(25 Puntos)**

•**Preparación Comprobable académica en:** Licenciatura, maestría, doctorado, o especialización que se demostrará mediante entrega de su historial académico, soportado con copias de constancias de participación en los eventos relacionados con la temática y naturaleza de la actividad a contratar. **(25 Puntos)**

11. HONORARIOS

Los presentes términos de referencia formarán parte del contrato de prestación de servicios como un anexo al mismo.

El pago de los servicios incluye: viáticos, impuestos e insumos de cómputo y oficina para el desarrollo de las sesiones, así como Coffe break (café, té, refrescos, galletas, botanas, etc) dicho pago se efectuará por la elaboración del Plan, de acuerdo a la programación de trabajo establecido, a la entrega oportuna y validación de los productos correspondientes y el plan de pagos siguiente:

No. de Exhibición	% de pago	Producto	Fecha de entrega
1	40%	Entrega de carta descriptiva (guía Instruccional) y programa de las mesas de trabajo y asesorías, firma del Contrato.	5 días hábiles posteriores a la firma del contrato.
2	60%	Entrega del Informe cualitativo y cuantitativo sobre los resultados obtenidos en el desarrollo de las mesas de trabajo.	15 de noviembre de 2019

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco

		Entrega del Plan de acción para la garantizar la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco.	
--	--	--	--

12. ÁMBITO DE RELACIONES

La Subsecretaría de Igualdad de Género y la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género designarán un enlace con quien la/el proveedor, mantendrá comunicación y coordinación permanente y efectiva durante la vigencia del contrato y desarrollo de la meta. Todas las actividades y productos previstos en los presentes términos de referencia deberán realizarse de manera vinculada con el enlace de la secretaría, la Dirección responsable de la meta será la revisora de los informes y/o productos y realizará las observaciones correspondientes a la proveedora o proveedor para su atención a fin de realizar el trámite para la liberación de su pago.

La/el proveedor de los servicios profesionales deberá de entregar la propuesta metodológica, con la finalidad de realizar las revisiones pertinentes, así mismo el documento final del Plan de acción deberá ser entregado en las fechas marcadas para el mismo, de manera que se esté en condiciones de realizar las revisiones pertinentes y el cual deberá cumplir los requisitos mínimos establecidos en las Reglas de Operación 2019 del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, que le serán entregados al proveedor.

Todas las actividades y productos previstos en los presentes Términos de Referencia deberán realizarse de manera vinculada con el enlace de la Subsecretaría que para tal efecto se designe.

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018
Proyecto: Fortaleciendo los avances de Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Jalisco
13. ANEXOS

DOCUMENTOS QUE DEBERÁ INTEGRAR LA/EL PRESTADOR DEL SERVICIO

Persona física	Persona moral
Currículum y documentos que acrediten la especialización en el tema a desarrollar	Currículum y documentos que acrediten la especialización en el tema a desarrollar
Identificación oficial	Identificación oficial de la o el representante legal
CURP (si no viene en su identificación oficial)	CURP (si no viene en su identificación oficial)
Comprobante de domicilio	Comprobante de domicilio
Cédula de situación actual del SAT (en donde se especifique su actividad, régimen y vigencia)	Cédula de situación actual del SAT (en donde se especifique su actividad, régimen y vigencia)
Copia de registro ante el sistema electrónico COMPRANET	Copia de registro ante el sistema electrónico COMPRANET
Copia de clabe interbancaria	Copia de clabe interbancaria
Copia cancelada de factura o recibo de honorarios	Copia cancelada de factura
Copia de cédula profesional	Copia de cédula profesional de la persona que realizará la actividad
Copia de documentos que acrediten los conocimientos y la experiencia	Copia de documentos que acrediten los conocimientos y la experiencia como persona moral y como persona física
	Acta constitutiva y acta en donde se otorguen las facultades de la o el representante legal