



COORDINADORA LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE PEQUEÑOS(AS) PRODUCTORES Y TRABAJADORES(AS) DE COMERCIO JUSTO.

TERMINOS DE REFERENCIA

Título de la Consultoría	“Facilitación de sensibilización sobre masculinidades no violentas, análisis situacional, formación de formadores y asistencia técnica a empresas del sector bananero para la prevención de la violencia basada en género”
Unidad de dependencia	Unidad de Derechos Humanos y Ejes Transversales
Alcance	Región de Urabá, Colombia
Relaciones internas	Dirección Regional Coordinadora de gestores(as) Especialista de Derechos Humanos Especialista de Género
Relaciones externas	Público meta definido dentro de las empresas bananeras seleccionadas por CLAC
Reporta a	Especialista de Derechos Humanos

Generalidades

La Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores(as) y trabajadores(as) de Comercio Justo (CLAC), es una Asociación constituida con personería jurídica en El Salvador, que agrupa a las Organizaciones de Pequeños(as) Productores(as) (OPP’s) y Organizaciones de Trabajadores(as) dentro del Comercio Justo. La CLAC está organizada en “Coordinadoras Nacionales” y “Redes”; las primeras agrupan a las organizaciones miembros de CLAC por país, mientras que las Redes de Producto, agrupan a las organizaciones por producto independientemente del país en el que se encuentren y la Red de Trabajadores(as), agrupa a las organizaciones de trabajadores(as) de los diferentes países.



La misión de CLAC es no solamente representar a las organizaciones democráticamente organizadas, sino también velar por su fortalecimiento y desarrollo, asimismo facilitar asistencia a sus asociados, promocionar sus productos y valores, e incidir en instancias sociales, políticas y económicas. Las líneas estratégicas de trabajo de CLAC son: Desarrollo sostenible, inclusión y equidad, empoderamiento e innovación.

Nuestras metas organizacionales incluyen entre otros: Contribuir a los ODS a través de la inclusión de buenas prácticas sociales y ambientales en la membresía Fortalecimiento y desarrollo de nuestra membresía.

OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA:

- **Sensibilizar y generar capacidades y compromisos en personas y áreas clave de las empresas de banano certificadas Fairtrade** sobre la importancia de tener ambientes de trabajo con un enfoque de equidad, igualdad en las organizaciones, previniendo todo tipo de discriminación, violencia basada en el género, acoso en el ámbito laboral u otros tipos de situaciones que pongan en riesgo la integridad física y moral de las personas.
- **Sensibilizar y generar capacidades y compromisos sobre los derechos fundamentales en el trabajo.**
- Promover una **reflexión, identificación de riesgos y generación de propuestas de abordaje** de las temáticas entorno a trabajo decente y buenas prácticas laborales con énfasis en los temas de discriminación, acoso, inclusión de género.
- Acompañar a las empresas del sector en **identificar y establecer áreas de mejora** y/o actualización de los sistemas, políticas y procedimientos de cada empresa entorno a las temáticas.
- Empoderar a los grupos más vulnerables a sufrir potenciales violaciones de sus derechos en el marco de la producción agrícola e involucrarlos en el análisis y la respuesta a estos riesgos.



ALCANCE DEL TRABAJO:

La consultoría se enfoca en empresas del sector bananero de la zona de Urabá y de Magdalena (Colombia), siendo CLAC la responsable de su selección y de coordinación de las actividades con estas empresas.

La consultoría se divide en varias fases de trabajo, abarcando alcances y perfiles de personas diferentes en cada una, descritas en el apartado de metodología.

El público meta dentro de las plantaciones se detalla a continuación:

- En la fase 1 de sensibilización en masculinidades y análisis de situación: Administradores (as) de fincas y coordinadores(as) o jefes de zonas hombres que trabajan en plantaciones de banano certificadas Fairtrade;
- En la fase 2 de formación de formadores(as) y análisis de situación el público meta se conforma por: 1- personal administrativo con cargos como Oficiales Fairtrade, gerencias, personal jefaturas o coordinaciones de Talento Humano; 2- un grupo solo de mujeres trabajadoras en plantaciones de banano certificadas Fairtrade que componen (o que potencialmente conformen a futuro) comités de convivencia, obrero, de género u otros comités según el contexto de cada plantación.
- En la fase 3 de sistematización y redacción de memorias: trabajo de escritorio. No se involucran personas de las plantaciones.
- En la fase 4 de devolutiva del análisis situacional y acompañamiento individualizado a cada empresa o plantación partiendo del análisis de situación y de las propuestas de mejora que surjan de las fases previas: El público meta incluirá entre otros: personas integrantes de los Comités de convivencia, comité obrero, comités de género u otros pertinentes; Se animará a que las mismas trabajadoras capacitadas en la fase 2 sean las que conformen esos comités y se motivará a las empresas a integrar sus propuestas de canales más efectivos y confidenciales para reportar quejas vinculadas a temas de género, especialmente el acoso sexual; Otras personas asignadas de su ARL, EPS u otras instancias aliadas o que brindan servicios en los temas de riesgos psicosociales a estas empresas.

Los tiempos de implementación de la consultoría se estiman conforme a lo siguiente. Los mismos están sujetos a confirmación final y pueden ser modificados de acuerdo con las agendas de los actores involucrados.



- FASE 1- 2022: Octubre y Noviembre: Implementación de 2 talleres de 1 jornada cada uno en la región de Urabá en Octubre. Implementación de 1 taller de 1 jornada en la región del Magdalena en noviembre. Los 3 talleres tendrán los mismos objetivos y la misma estructura de contenidos y metodológica, replicando el mismo taller con diferentes participantes.
- FASE 2 – 2023 primer trimestre: dos talleres de 2 jornadas cada uno enfocados a formar a formadores, cada taller dirigido a un grupo meta distinto: 1-- personal administrativo con cargos como Oficiales Fairtrade, gerencias, personal jefaturas o coordinaciones de Talento Humano; 2- un grupo solo de mujeres trabajadoras, con el fin de construir sus capacidades siendo ellas las que puedan liderar a futuro la construcción de canales de quejas, recepción de denuncias, monitoreo y respuesta a los riesgos. Lugar y fecha por convenir.
- FASE 3 – 2023 primer trimestre. Lugar y fecha por convenir.
- FASE 4 – 2023 primer o segundo trimestre según fechas a convenir con cada empresa o plantación.

METODOLOGIA DE LA CONSULTORIA:

Las personas o el equipo contratado deberán realizar una planificación considerando la flexibilidad para realización de los talleres de formación y sensibilización, de acuerdo con necesidades de ajuste por parte de las empresas, siempre respetando los parámetros de tiempo de la duración de consultoría.

Como parte de la modalidad de trabajo, se deberá de coordinar de manera directa para la implementación de la consultoría con un Comité de Coordinación conformado por la Coordinadora de Gestores(as) en Colombia, la especialista de Género y la especialista de Derechos humanos de CLAC, quienes le acompañará en su labor y realizará las recomendaciones pertinentes de manera virtual.

FASE o ENTREGABLE 1:



Jornadas de capacitación, análisis de situación y propuesta de acciones de manera colectiva dirigidas a personas de empresas bananeras seleccionadas por CLAC que ocupan los cargos de: Administradores (as) y coordinadores(as) o jefes de zonas hombres. Un total de 3 capacitaciones (2 en Urabá y una en Magdalena) con una duración de una jornada cada una. La misma capacitación se replicará tres veces con 3 grupos de 25 a 30 personas por grupo.

Además de sensibilizar y visibilizar la importancia de las temáticas de discriminación, violencia basada en el género, acoso y derechos fundamentales del trabajo en el ámbito laboral, la metodología contendrá un momento de reflexión, análisis de situación e identificación de factores de riesgo frente a violencia género, así como identificar riesgos de malas prácticas y áreas de mejora en la identificación y respuesta a estas situaciones. Se incluirá una reflexión de cómo mejorar los canales existentes de atención en la empresa.

FASE o ENTREGABLE 2:

Dos talleres de 2 jornadas cada uno de formación de formadores dirigida a un grupo de mujeres trabajadoras y a personas de las mismas empresas/plantaciones seleccionadas por CLAC que tienen cargos gerenciales, oficiales FT o algún rol dentro de los comités de convivencia, comités de género u otros comités encargados de la recepción y respuesta a quejas o denuncias internas de situaciones relacionadas con violencia en base a género, discriminación u otras que afecten al personal.

La metodología contemplará una capacitación en conceptos (discriminación, violencia basada en el género, acoso y derechos fundamentales del trabajo en el ámbito laboral), rutas y canales de atención gubernamentales y una reflexión en torno a las rutas y mecanismos de recepción y respuesta existentes internamente en sus empresas e identificación de áreas de mejora. También contemplará un momento de reflexión, análisis de situación e identificación de factores de riesgo frente a violencia género, así como propuestas de mejora a los mecanismos de cada empresa para monitorear y dar respuesta a estos riesgos.

La metodología tendrá un enfoque de formación de formadores, brindándoles herramientas y discutiendo las opciones para réplicas dentro de sus empresas. Se contemplará el distribuir recursos didácticos y material para facilitar la réplica de estas sesiones.



FASE o ENTREGABLE 3:

Sistematización y entrega de 5 memorias (1 por cada capacitación de las fases previas) donde se refleje la agenda, metodología y dinámicas aplicadas, así como una presentación de forma agregada de los principales riesgos identificados en las conversaciones con los y las participantes de los talleres frente a discriminación, violencia en base a género u otros riesgos de vulneraciones a derechos humanos en el ámbito laboral.

Asimismo, se sistematizarán las propuestas de áreas de mejora discutidas con los y las participantes, diferenciando las propuestas por cada plantación.

FASE O ENTREGABLE 4:

De media a una JORNADA completa de asistencia técnica individual a 5 empresas con la participación de:

Comités convivencia, comité obrero, comités genero u otros pertinentes; persona asignada de su ARL, EPS u otra instancia aliada.

Los contenidos de esta asistencia técnica se orientarán, no de manera exclusiva, a las siguientes áreas:

Devolutiva de las memorias de los talleres previos, concreción de acciones de mejora, incluyendo las ideas definidas de forma participativa en las fases previas y asistencia técnica a estos comités en integrar las áreas de mejora discutidas dentro de sus procesos.

Asimismo, la asistencia técnica se enfocará en orientar la mejora de los canales y rutas de atención y resolución de potenciales futuros casos de violencia en base al género que llegasen a presentarse en las plantaciones

Con base en los resultados y propuestas resultantes de los talleres de las fases previas, se discutirá y acordará con cada empresa acciones de seguimiento que serán a cargo de cada empresa, teniendo como focos principales de atención:

1. Reforzar la sensibilización, los procesos de información y la identificación y divulgación de rutas atención internas como externas a la organización.
2. Mejora de políticas/reglamentos/códigos de conducta existentes en las organizaciones intervenidas.
3. Reforzar sistemas de control/verificación de prácticas laborales



4. Procesos organizacionales para mejorar el acceso y uso de los mecanismos internos de denuncia y/o reclamación/quejas de parte de trabajadores/as. (accesibles, confiables, seguros).
5. Otras acciones preventivas/de mejora prácticas laborales según se acuerde

PRODUCTOS ESPERADOS DE LA CONSULTORÍA:

1. Plan de Trabajo: que incluya -como mínimo- introducción, objetivos, resultados esperados, conceptualización de los contenidos, metodología detallada a seguir, entre otros elementos estratégicos para la adecuada facilitación de las jornadas. El plan de trabajo y metodología serán presentados a CLAC para la realización de aportes y para su validación.
2. Facilitación de dos talleres de capacitación y análisis de situación con una duración de 8 horas cada uno sobre **género- liderazgo y nuevas masculinidades**, donde se trabaje el tema de nuevas masculinidades con tres grupos de aproximadamente 20 a 30 hombres administradores, supervisores y/o jefes de zona por grupo (60 a 80 en total). La sesión debe ser facilitada por facilitadores hombres. Esta primera sesión debe abarcar los conceptos entorno a trabajo decente y derechos fundamentales en el trabajo, violencia basada en el género, discriminación y acoso en el ámbito laboral. La metodología a utilizarse en estos talleres se trabajará en estrecha coordinación y validación por parte de CLAC.
3. **Facilitación de** dos talleres de formación de formadores (4 días, 24 horas en total).
4. Una reunión de devolutiva de las memorias de los talleres previos y asistencia técnica individual por cada empresa (5 reuniones en total de duración 0,5 a 1 jornada cada una) cuyo enfoque y objetivos serán consensuados en conjunto con las empresas como resultado de



las jornadas previas y con el propósito de afianzar los acuerdos logrados en las jornadas y orientar su futura implementación, a cargo de cada empresa.

5. Memoria de los cuatro talleres conteniendo la agenda, metodologías, los acuerdos de seguimiento, propuestas sugeridas por los y las participantes.
6. Un guion detallado de los contenidos y metodologías, así como los materiales usados en la jornada de formación de formadores, dirigido a las personas formadas para que puedan usar en las réplicas en sus plantaciones.
7. Elaboración de informe final, que sistematice la experiencia desarrollada con la consultoría, contenga los resultados, aspectos destacables de las jornadas y recomendaciones para el seguimiento, así como los anexos respectivos.

PERFIL Y COMPETENCIAS DE LA PERSONA O EQUIPO CONSULTOR (CALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA).

Competencias	Definición ¹
Experiencia	Experiencia comprobada en la preparación y facilitación de procesos de formación violencia basada en el género y acoso , así en formación sobre nuevas masculinidades a grupos de hombres. Con perspectiva de Derechos Humanos, Género, Generacional, Gobernanza, Organizacional Conocimiento y manejo de metodologías participativas
Adaptabilidad - Flexibilidad	Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, con el fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas.
Innovación y Creatividad	Capacidad para diseñar herramientas que motiven a mujeres y a hombres a participar en talleres de formación

¹ Tomado de Diccionario de Competencias, La Trilogía, Tomo I. Martha Alles.



Comunicación Eficaz	Capacidad para escuchar y entender a otras personas, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida para alcanzar los objetivos. Manejo de Lenguaje Inclusivo
Planificación y Organización	Capacidad para determinar eficazmente prioridades de su tarea, especificar las acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos.
Respeto	Capacidad para dar a las otras personas y a sí misma(o) un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer.

▪ **Requisitos de la Consultoría**

N°	DESCRIPCIÓN	Indispensable	Deseable
1	Título en ciencias sociales o afines	X	
2	Manejo de metodología participativa y/o popular	X	
3	Experiencia en procesos de formación sobre derechos humanos, inclusión, género y prevención de violencia basada en género, nuevas masculinidades, fortalecimiento de mujeres	x	
4	Manejo de lenguaje inclusivo y multicultural.	x	
5	Conocimiento de los principios y del enfoque de desarrollo y del Comercio Justo.		X
6	Experiencia en consultorías o trabajos similares en Colombia con el público de agricultores(as) trabajadores del sector agrícola.	X	
7	Conocimiento de las rutas y canales de atención institucional en los temas de violencia en base al género	X	

Es un requisito que la facilitación de talleres de la fase 1 sea realizada por consultores hombres especializados en formación en nuevas masculinidades.



MODALIDAD DE LA CONTRATACIÓN:

La persona o equipo de consultoría, cuyas propuestas califiquen, serán invitadas a ampliar su propuesta al comité interno conforme a las fechas establecidas. Una vez efectuado el contrato, este no será de ninguna manera cedible. La relación contractual está sujeta al marco legal de Colombia incluido el esquema de impuestos.

FORMA DE PAGO

- La forma de pago será el 20% en la validación del plan de trabajo, 20% al finalizar y validación de memorias de la fase 1 y el 60% restante tras la finalización de las fases 2 y 3, entrega de todos los demás entregables.
- CLAC se compromete a pagar el monto acordado con la contratada(o).

COORDINACIÓN DEL TRABAJO

- La contratación para la realización del trabajo será a través de CLAC, desde donde se girará los TDR de convocatoria.
- La revisión de la oferta, contratación estará a cargo de CLAC, por parte de comité integrado por la especialista de Género y Juventudes, Especialista de Derechos Humanos y Coordinadora de gestores(as) de Fortalecimiento y Desarrollo en Colombia.
- CLAC es la encargada de la organización logística del taller (salón de evento, alimentación, transporte y/o alojamiento de participantes).
- El equipo consultor debe cubrir en sus honorarios gastos de material usado en los talleres, viáticos, desplazamientos y/o hospedaje según aplique, los cuales no serán cubiertos por CLAC.



FORMA Y PLAZO DE PRESENTACION DE PROPUESTA TÉCNICA Y ECONÓMICA

La presentación de propuestas de trabajo, currículum vitae y atestados o soportes que respalden la experiencia de trabajo en facilitación de procesos de formación sobre género-liderazgo, nuevas masculinidades, violencia basada en el género y acoso, se recibirán hasta el **28 de septiembre del 2022**.

La documentación completa deberá hacerse en un único envío de forma electrónica al correo: adquisiciones@clac-comerciojusto.org en el plazo estipulado anteriormente indicando en el asunto **“Prevención violencia de género Colombia”**.