

Asistencia técnica a la Red Territorial contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el impulso a las redes territoriales locales

Antecedentes y justificación

En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó las primeras normas sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Estas normas reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Las mismas llaman a jerarquizar la perspectiva de género, en las definiciones, en las medidas de prevención y protección, en las de control de la aplicación y vías de recurso y en las acciones de formación, así como al incorporar el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo.

Mientras que el C. 190 es un tratado internacional vinculante, en virtud del cual los Estados que lo ratifican contraen una serie de obligaciones, la Recomendación 206 no es vinculante y proporciona orientación a los efectos de aplicación del Convenio.

Argentina es uno de los 19 países del mundo que hasta el momento han ratificado este Convenio. El mismo entró en vigor en nuestro país el 23 de febrero de 2022 lo que implica que se deberá avanzar en materia de adaptación normativa y adecuación en la práctica nacional.

A nivel nacional se han dado avances relevantes para acompañar este compromiso. Una de las principales medidas fue el lanzamiento de un *Plan de Acción para la aplicación del Convenio 190* (junto a una Mesa Interinstitucional), presentado en diciembre de 2020, con presencia de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEySS) y el Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad, entre otros actores. Dicho plan estableció como medidas: la elaboración de un anteproyecto de ley para la aplicación de la norma; el cumplimiento al Convenio núm. 144 de la consulta tripartita previa; la generación de espacios de debate con actores del mundo laboral; un programa de capacitación para empresas y sindicatos (Qualitas 190); y la puesta en marcha de una Red Territorial contra la Violencia Laboral.

Lanzada en octubre de 2020, la [Red Territorial contra la Violencia Laboral](#) es un espacio del MTEySS que, a través de sus Agencias Territoriales distribuidas en todo el país, busca promover una respuesta coordinada e integral del Estado ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En cada una de las 45 Agencias Territoriales del MTEySS en el país existe un enlace técnico de violencia laboral designado para promover esta agenda a nivel local.

La implementación de la Red Territorial busca promover un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género en el desarrollo de sus acciones que comprenden:

- Eje 1: la atención integral de consultas y/o denuncias por violencia laboral por parte de trabajadoras y trabajadores del ámbito público y privado de todo el país.
- Eje 2: la promoción para la conformación y/o consolidación de redes territoriales (provinciales, regionales y locales) que involucren a diferentes actores del mundo del trabajo;
- Eje 3: el desarrollo de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación en relación con la temática.

La estrategia de articulación de la Red se realiza inicialmente con las administraciones de trabajo provinciales y según el mapa institucional y las trayectorias de trabajo de cada provincia, se avanza luego ampliando la participación a otros organismos públicos de nivel nacional (con sede legal en dicha provincia tales como el INADI o el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad), de nivel provincial

(secretarías o áreas de género, salud, asuntos municipales, etc.), otros poderes del estado (justicia por ejemplo), universidades y sindicatos, entre otros.

Por otro lado, desde 2019 y en el marco de la Iniciativa Spotlight, OIT viene promoviendo el desarrollo de normas, instituciones, políticas públicas y actores tripartitos fortalecidos que promuevan un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, en línea con el C. 190 y la R. 206. En el contexto de un país federal, se busca promover estos objetivos mediante la articulación de actores nacionales y provinciales.

En este contexto, se estima pertinente apoyar a la Red Territorial contra la Violencia Laboral en su eje 2 de trabajo que apunta a la consolidación de redes territoriales locales, a través de la elaboración de un diagnóstico que permita conocer el punto de partida de cada provincia en términos normativos, institucionales, de actores y de jurisprudencia, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Pertinencia estratégica

- PTDP: Prioridad estratégica 1
- MECNUD: Dimensión «Desarrollo económico»
- P&B Output: 6.3
- Indicador: 6.3.1.

Esta actividad contribuye al entregable 6 “El gobierno y los actores sociales de Argentina adecuan sus leyes, políticas y medidas al Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206” mediante el fortalecimiento de uno de los dispositivos creados para abordar la violencia y al acoso en Argentina en línea con el C. 190 y con una mirada federal, tal como lo es la Red Territorial contra la Violencia Laboral.

Objetivo general

Apoyar las capacidades de la Red Territorial contra la Violencia Laboral para promover la consolidación de redes territoriales locales (eje n° 2), a través de un diagnóstico de las normas, instituciones, actores y jurisprudencia que existen en el país para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Cronograma

El trabajo se desarrollará entre agosto y noviembre de 2022.

Bibliografía de referencia

- Información sobre Violencia Laboral del MTEySS
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>
- OIT-Spotlight, 2021. De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina. [Documento completo](#) y [Resumen ejecutivo](#)
- OIT-Spotlight, 2021. 1.000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina. [Documento completo](#) y [Resumen ejecutivo](#)
- Informe anexo con sistematización de normativa provincial a ser provisto por OIT.

Productos esperados

Producto 1. Plan de trabajo con cronograma y fuentes de información a utilizar.

Fecha de entrega: a los 7 días del inicio del contrato (semana 1).

Producto 2: Primer informe (en Word no mayor a 20 páginas más anexos) que incluya un diagnóstico inicial a nivel territorial sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina que, de manera desagregada para las 24 jurisdicciones (23 provincias + CABA), incorpore:

- Normativa vigente en la materia¹.
- Estructura institucional existente. Debe responder a la pregunta de cuáles son los recursos institucionales (ámbitos especializados o específicos) disponibles para el abordaje de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo a nivel territorial y de violencia de género.
- Mapeo de actores pertinentes. Más allá de la institucionalidad formal identificada en el punto anterior, se deberán identificar aquellos actores que, *de facto* o de manera complementaria, también intervienen ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en la provincia y de violencia de género².
- Jurisprudencia/fallos judiciales relevantes.

Fecha de entrega: a los 42 días del inicio del contrato (semana 6).

Producto 3: Segundo informe (en Word no mayor a 30 páginas más anexos) que incluya³:

- a) Una versión completa del diagnóstico.
- b) Una propuesta de línea de base y de objetivos/metast a ser alcanzados para un abordaje integral de la problemática en las 24 jurisdicciones analizadas -considerando las dimensiones incorporadas en el diagnóstico-, que sirva de insumo a la Red Territorial contra la Violencia Laboral para establecer prioridades de trabajo en cada territorio.
- c) Una propuesta de instrumentos -como un sistema de registro de datos u otros formatos pertinentes identificados- para mantener el diagnóstico actualizado por parte de la Red Territorial.

Fecha de entrega: a los 84 días del inicio del contrato (semana 12).

El equipo seleccionado trabajará en estrecha articulación con los integrantes de la Red Territorial contra la Violencia Laboral del MTEySS.

Calendario de pagos

Pago 1: 10% de los honorarios contra la aprobación de OIT del producto 1.

Fecha de entrega: a los 7 días del inicio del contrato.

Pago 2: 50% de los honorarios contra la aprobación de OIT del producto 2.

Fecha de entrega: a los 42 días del inicio del contrato.

Pago 3: 40% de los honorarios contra la aprobación de OIT del producto 3.

Fecha de entrega: a los 84 días del inicio del contrato.

Los pagos se realizarán contra la presentación de **facturas** a la *Organización Internacional del Trabajo, Av. Córdoba 950 - Piso 13, (C1054AAV) Capital Federal, CUIT 30-68300209-3.*

Nota 1: La fecha de entrega ⁽¹⁾ se refiere a la fecha máxima de recepción en OIT de los productos / informes asociados al contrato. A contar de la fecha de entrega, el especialista a cargo (responsable técnico) tendrá un

¹ Se proveerá un relevamiento ya existente que deberá ser revisado, actualizado y completado, de ser necesario.

² Esto podrá ser un insumo para la elaboración de un “recursero” dinámico a cargo del MTEySS.

³ Sobre la base de la información producida se procurará avanzar en una publicación conjunta entre el MTEySS y OIT.

plazo de quince (15) días hábiles para dar por aprobado el producto o someterlo a corrección. El pago se tramitará en un plazo máximo de treinta (30) días contados desde la fecha de recepción de la factura.

Nota 2: El informe debe presentarse en formato word. La información estadística en forma de cuadros y gráficos debe estar insertada en el texto del documento y acompañada de archivos en formato excel. En el caso de cuadros, se utilizará un archivo para cada cuadro, en el cual se consignará el título completo, los datos estadísticos y la fuente de datos. En el caso de gráficos, el archivo excel, uno por cada gráfico, debe contener el gráfico, el título, la fuente y los datos del gráfico. En caso de tener que producir un documento de trabajo deberá seguir los lineamientos del documento: Guía para autores.

Nota 3: Solamente se considerarán las postulaciones enviadas de acuerdo con los términos y en los plazos de la presente convocatoria.

Nota 4: Al adscribir a este vínculo, el consultor da consentimiento, con carácter de declaración jurada, no tener ninguna incompatibilidad legal para asumir el compromiso formal que significa la presente consultoría. La OIT no tomará responsabilidad por cualquier impedimento surgido de vínculos no declarados por el consultor y procederá con la anulación del presente contrato en caso del incumplimiento de cualquiera de las cláusulas aquí expresadas.

Presentación de propuestas

Las personas interesadas deberán enviar una propuesta técnica (incluyendo estrategia de investigación, metodología, desarrollo y productos, plan de trabajo) y económica donde deberán desglosar el monto de cada acción o etapa interviniente en la investigación.

Asimismo, se deberá adjuntar el CV y antecedentes pertinentes en la temática. Las personas interesadas deberán contar con competencias y conocimientos probados para el desarrollo de las distintas actividades involucradas.

Experiencia y perfil requeridos

Para la realización del estudio se estima necesario contar con un equipo de trabajo que esté compuesto al menos por dos profesionales que den cobertura a los perfiles que se detallan a continuación:

- (i) Profesional con carrera universitaria superior a 4 años, con formación en derecho del trabajo y preferentemente con conocimiento de jurisprudencia en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo y/o violencia de género,
- (ii) Profesional con carrera universitaria superior a 4 años, especialista en metodología de investigación y en sistematización de información, con formación en ciencias sociales.

En ambos casos se valorará la experiencia previa en proyectos de investigación y estudios sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y/o violencia de género, así como el conocimiento de la institucionalidad, actores y fuentes de información vinculadas a la temática.

Se valorará la formación del equipo en materia de perspectiva de género.

Evaluación de las propuestas

Las propuestas serán evaluadas y seleccionadas por un equipo conformado *ad hoc*, mediante criterios previamente consensuados para establecer un puntaje entre las personas interesadas que cumplan con los requisitos mínimos señalados en estos términos de referencia.

La primera instancia de la evaluación tendrá en cuenta la experiencia y el portafolio de trabajos de las y los postulantes, así como la calidad técnica de la propuesta, su adecuación a la demanda y la innovación. Posteriormente, se evaluará la oferta económica.

Las ofertas serán evaluadas con la siguiente ponderación básica, por lo cual se sugiere al oferente presentar la siguiente estructura:

1. Antecedentes del oferente (20%)
2. Propuesta técnica: a) estrategia de investigación, b) metodología, c) desarrollo y productos, y d) plan de trabajo (50%)
3. Precio (30%)

Se valorará positivamente la aplicación específica y explícita de un enfoque de género en la metodología de trabajo.

Solamente se considerarán las postulaciones enviadas de acuerdo con los términos de la presente convocatoria.

Se recibirán propuestas hasta las 18 hs (horario Argentina) del lunes 15 de agosto de 2022 y las mismas deberán ser enviadas a hrdbue@ilo.org

Otros consideraciones en el marco de la Iniciativa Spotlight

Comunicación

Las acciones que se realicen en el marco de la Iniciativa Spotlight deberán contemplar los lineamientos de comunicación de la Iniciativa Spotlight, acordes a la Guía Global y el Protocolo de Comunicación definido en Argentina. Por tal motivo, deberá garantizarse la presencia y visibilidad del logo de la Iniciativa (a través de banners y otros materiales de visibilización, como carpetas y hojas membretadas), así como la generación de material fotográfico de las actividades desarrolladas y breves grabaciones que contengan comentarios de los/as participantes. Por tal motivo, entre los productos a entregar en el marco de este contrato deberá entregarse una base de fotos y videos breves generados en el marco de las distintas actividades (indicando fecha y lugar de realización).

La Especialista en Comunicación de la Iniciativa será la responsable de brindar las pautas específicas y apoyar el desarrollo de estas acciones.

Monitoreo y evaluación

Las acciones que se realicen en el marco de esta Iniciativa deberán generar información que contribuya a la estrategia de M&E de la Iniciativa Spotlight. Por tal motivo, deberán registrarse cada una de las acciones realizadas, el lugar en el que se realiza, horario y asistentes (participantes/ expositores). También, en función de la actividad a realizar, se deberán completar distintos instrumentos elaborados por la Especialista en M&E de la Iniciativa.

La Especialista en M&E de la Iniciativa será la responsable de brindar las pautas específicas y definir los instrumentos de registro para cada una de las acciones a implementar por la Agencia. Para ello, será propicio contar con el objetivo, metodología y alcance de dichas acciones de manera previa a su implementación.