

TÉRMINOS DE REFERENCIA

Asistencia técnica a la implementación del Plan de Transversalización del enfoque de género en la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento – SUNASS

S.A 1.3.5.6

ANTECEDENTES

El proyecto “Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica” – INSH, es ejecutado por Forest Trends con sus socios Consorcio para el Desarrollo de la Ecorregión Andina (CONDESAN), la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), EcoDecisión e Imperial College London. Su implementación abarca de diciembre 2017 hasta junio 2023 y es liderada por Forest Trends bajo un acuerdo cooperativo con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y el Gobierno de Canadá.

El proyecto se plantea como propósito el incremento de la escala de inversiones en infraestructura natural¹ como una estrategia para regular la provisión de agua e incrementar la resiliencia al cambio climático, para lo cual busca incidir en la movilización de los recursos generados por los mecanismos de retribución por servicios ecosistémicos hídricos (MERESE-H)² para la implementación de proyectos de inversión en infraestructura natural. El proyecto tiene un fuerte compromiso con la promoción de la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos, por lo que una de sus tareas es brindar asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes y en los diversos instrumentos de gestión de las entidades públicas del sector hídrico, contribuyendo a que dicho enfoque sea considerado sistemáticamente en los procesos de planificación y gestión.

La Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento-SUNASS, es una entidad pública comprometida con la promoción de la igualdad de género tanto en el ámbito institucional, como a través de sus políticas y los servicios que brinda a la población, por lo que sus principales instrumentos de gestión estratégica y operativa han incluido objetivos y acciones orientadas a este fin. Asimismo, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la SUNASS, constituido de conformidad con el Decreto Supremo N°005-2017-MIMP, ha aprobado con fecha 30/12/20, el Plan de trabajo para la igualdad de género 2021, el cual contará con la asistencia técnica del Proyecto INSH.

El Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2021 de SUNASS, ha sido elaborado con apoyo del Proyecto INSH como un plan de transversalización del enfoque de género en dicha institución y cuenta con varias actividades. Esta consultoría aborda algunos resultados que se quieren lograr con dicho instrumento de gestión.

¹ Infraestructura Natural es la red de espacios naturales que conservan los valores y funciones de los ecosistemas, proveyendo servicios ecosistémicos. Definición establecida en el Decreto Supremo N° 027-2017-EF.

² A partir del año 2009, el Perú inició un proceso de cambio al introducir en las tarifas de agua el concepto de Mecanismos de Retribución por Servicios Ecosistémicos (MRSE) y el de adaptación al cambio climático y Gestión del Riesgo de Desastres (GRD), a través de los cuales podrían conseguirse recursos para la inversión en infraestructura natural. Son un porcentaje de la tarifa de agua y saneamiento que pagan los usuarios de estos servicios que se destinan a una cuenta cuyo fin exclusivo es la protección y cuidado de las fuentes de agua, reconociendo que los ciudadanos y comunidades aguas arriba pueden recibir una contraprestación por un servicio que dan, el cual debía ser el cuidado de las fuentes de agua, que se puede dar mediante la reforestación, conservación o recuperación de técnicas ancestrales de infiltración de agua.

OBJETIVO

Implementar el Plan de Trabajo para la Igualdad de Género 2021 de SUNASS, a través de asistencia técnica.

RESULTADOS

R1: La SUNASS ha incorporado el enfoque de género en su plan operativo y presupuesto 2022.

R2: La SUNASS cuenta con una estrategia para el cierre de la brecha salarial de género y para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la entidad.

R3: La SUNASS cuenta con un documento de análisis sobre los cambios institucionales respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual.

METAS

M1: Plan Operativo 2022 y Presupuesto Institucional 2022 de la SUNASS, con enfoque de género.

M2: 01 documento de estrategia para el cierre de la brecha salarial de género en la SUNASS.

M3: 01 documento de estrategia para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la SUNASS

M4: 01 documento de análisis sobre los cambios en la SUNASS respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual, incluyendo una propuesta de estrategia para su erradicación.

ACTIVIDADES

Para el logro de las metas se desarrollarán las siguientes actividades.

Meta 1: Plan Operativo 2022 y Presupuesto Institucional 2022 de la SUNASS, con enfoque de género.

Actividades:

1.1 Incorporación del enfoque de género en el POI (actividad 2.1 del Plan)

Plazo: mayo-octubre. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 20 días efectivos, dentro de este plazo.

Comprende las siguientes subactividades:

- 1.1.1 Revisión y análisis de los resultados de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico del planeamiento con enfoque de género, elaborada por el MIMP, y aplicada por la SUNASS.
- 1.1.2 Entrevistas y reuniones con el equipo de planeamiento de la SUNASS.
- 1.1.3 Sesiones de asesoría para incorporar el enfoque de género en el planeamiento institucional.
- 1.1.4 Sistematización del proceso de asistencia técnica y elaboración de un informe de sistematización.
- 1.1.5 Elaboración y validación de un documento de orientaciones para incorporar el enfoque de género en el planeamiento institucional.

1.2 Incorporación del enfoque de género en el Presupuesto Institucional (actividad 2.3 del Plan)

Plazo: mayo-octubre. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 20 días efectivos, dentro de este plazo.

Esta actividad comprende las siguientes subactividades

- 1.2.1 Revisión y análisis de los resultados de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico del presupuesto con enfoque de género, elaborada por el MIMP, y aplicada por la SUNASS.
- 1.2.2 Entrevistas y reuniones con el equipo de presupuesto de la SUNASS.
- 1.2.3 Sesiones de asesoría para incorporar el enfoque de género en el presupuesto institucional.
- 1.2.4 Sistematización del proceso de asistencia técnica y elaboración de un informe de sistematización.
- 1.2.5 Elaboración y validación de un documento de orientaciones para incorporar el enfoque de género en el presupuesto institucional.

Meta 2: 01 documento de estrategia para el cierre de la brecha salarial de género en la SUNASS

2.1 Análisis de la estructura salarial y los criterios de asignación de las escalas remunerativas, y elaboración de estrategia para el cierre de la brecha salarial de género (actividad 4.1.1 del Plan)

Plazo: mayo-julio. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 30 días efectivos, dentro de este plazo.

Comprende las siguientes subactividades:

- 2.1.1 Reuniones con especialistas de la SUNASS.
- 2.1.2 Entrevistas a autoridades de la SUNASS.
- 2.1.3 Revisión de documentos de política salarial y otros relacionados con los puestos y remuneraciones de la entidad.
- 2.1.4 Análisis de la estructura salarial y los criterios de asignación de las escalas remunerativas en la SUNASS considerando el género y otras variables que correspondan e identificación de brechas de género.
- 2.1.5 Elaboración de una estrategia para el cierre de la brecha salarial de género
- 2.1.6 Presentación de los documentos de análisis de la estructura salarial y los criterios de asignación de las escalas remunerativas de la SUNASS y la estrategia para el cierre de la brecha salarial de género, a fin de recibir retroalimentación de la SUNASS, el MIMP y el Proyecto INSH.
- 2.1.7 Elaboración de los documentos finales del análisis de la estructura salarial y los criterios de asignación de las escalas remunerativas de la SUNASS y la estrategia para el cierre de la brecha salarial de género.

Meta 3: 01 documento de estrategia para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la SUNASS.

3.1 Análisis de los factores que impiden el acceso de las mujeres a cargos de decisión y elaboración de estrategia para incrementar su acceso a estos cargos (actividad 4.1.3 del Plan)

Plazo: mayo-julio. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 30 días efectivos, dentro de este plazo.

Comprende las siguientes subactividades:

- 3.1.1 Reuniones con los especialistas de la SUNASS
- 3.1.2 Entrevistas a autoridades.

- 3.1.3 Revisión de documentos de designación a cargos de decisión y otros relacionados con el acceso de mujeres y hombres a cargos de decisión.
- 3.1.4 Análisis de los factores que impiden el acceso de las mujeres a cargos de decisión en la SUNASS.
- 3.1.5 Elaboración de una estrategia para la igualdad de género en el acceso a cargos de decisión en la SUNASS.
- 3.1.6 Presentación de los documentos de análisis de los factores que impiden el acceso de las mujeres a cargos de decisión en la SUNASS y la estrategia para la igualdad de género en el acceso a cargos de decisión, a fin de recibir retroalimentación de la SUNASS, el MIMP y el Proyecto INSH.
- 3.1.7 Elaboración de los documentos finales del análisis de los factores que impiden el acceso de las mujeres a cargos de decisión en la SUNASS y la estrategia para la igualdad de género en el acceso a cargos de decisión.

Meta 4: 01 documento de análisis sobre los cambios en la SUNASS respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual, incluyendo una propuesta de estrategia para su erradicación.

4.1 Análisis de la encuesta de estereotipos de género (actividad 5.5 del Plan).

La SUNASS, con el apoyo del MIMP aplicará una segunda encuesta de estereotipos de género, cuyo análisis será comparado con el análisis de la primera encuesta, que fue parte del diagnóstico institucional de género realizado el año 2020. Esta actividad está condicionada a la aplicación de dicha encuesta.

Plazo: octubre-enero. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 30 días efectivos, dentro de este plazo.

Comprende las siguientes subactividades:

- 4.1.1 Revisión del documento de análisis de los resultados de la encuesta de estereotipos de género de la SUNASS aplicada en el año 2019.
- 4.1.2 Procesamiento de los resultados de la encuesta de estereotipos de género 2021.
- 4.1.3 Análisis de los resultados, comparación con los resultados de la encuesta 2019 y elaboración de un informe con conclusiones y recomendaciones.
- 4.1.4 Presentación del informe a fin de recibir retroalimentación de la SUNASS, el MIMP y el Proyecto INSH.
- 4.1.5 Elaboración del documento final que incluye una propuesta de estrategia para la erradicación de los estereotipos de género en la SUNASS.

4.2 Análisis de la encuesta de hostigamiento sexual

La SUNASS, con el apoyo de SERVIR aplicará una segunda encuesta de hostigamiento sexual, cuyo análisis será comparado con el análisis de la primera encuesta aplicada en el año 2019. Esta actividad está condicionada a la aplicación de dicha encuesta.

Plazo: octubre-enero. Se considera que el desarrollo de esta actividad involucra 30 días efectivos, dentro de este plazo.

Comprende las siguientes subactividades:

- 4.2.1 Revisión del documento de análisis de los resultados de la encuesta de hostigamiento sexual en la SUNASS realizada en el año 2019.
- 4.2.2 Procesamiento de los resultados de la encuesta de hostigamiento sexual 2021.
- 4.2.3 Análisis de los resultados, comparación con los resultados de la encuesta 2019 y elaboración de un informe con conclusiones y recomendaciones.
- 4.2.4 Presentación del informe a fin de recibir retroalimentación de la SUNASS, el MIMP y el Proyecto INSH.

4.2.5 Elaboración del documento final que incluye una propuesta de estrategia para la erradicación del hostigamiento sexual en la SUNASS.

PRODUCTOS

Como parte de sus servicios, el equipo consultor entregará a Forest Trends cuatro productos que se describen a continuación:

Nro.	Producto	Descripción	Tiempo (*)
1	Plan de trabajo	Documento que contiene la propuesta técnica incluyendo, Enfoques de intervención, objetivos, productos, la estrategia, metodología, actividades y su descripción, cronograma detallado, equipo y responsabilidades, tiempo de dedicación, entre otros.	A los 5 días de firmado el contrato
2	Estrategia para el cierre de la brecha salarial de género en la SUNASS	Documento que describe la estructura salarial de la SUNASS, la analiza desde el enfoque de género, y propone una estrategia para el cierre de la brecha salarial de género identificada.	A los 35 días de firmado el contrato
3	Estrategia para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la SUNASS	Documento que describe y analiza desde el enfoque de género la forma en que hombres y mujeres acceden a los cargos de decisión en la SUNASS, y propone una estrategia para el cierre de la brecha de género identificada.	A los 35 días de firmado el contrato
4	Plan Operativo 2022 de la SUNASS con la incorporación del enfoque de género	Documento de planificación operativa institucional de la SUNASS para el periodo 2022 que ha incorporado actividades y metas orientadas a la igualdad de género.	A los 150 días de firmado el contrato
5	Presupuesto Institucional 2022 de la SUNASS con la incorporación del enfoque de género	Documento que contiene la asignación presupuestal de la SUNASS para el periodo 2022 que identifica las metas financieras orientadas a la igualdad de género.	A los 150 días de firmado el contrato
6	Documento de análisis sobre los cambios en la SUNASS respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual	Documento que describe y analiza los cambios y persistencias en la SUNASS a partir del análisis y comparación de los resultados de las encuestas de estereotipos de género y el hostigamiento sexual realizadas el 2021 y el 2019, estableciendo la correlación entre estereotipos y situaciones de discriminación y acoso sexual e incluye una propuesta de estrategia para la erradicación de los estereotipos de género y el hostigamiento sexual en la SUNASS.	A los 270 días de firmado el contrato

DURACIÓN

Nueve meses (270 días) a partir de la firma del contrato.

COSTOS DE LA CONSULTORÍA

Los costos de la consultoría ascienden aproximadamente a US\$ 20,000.00 (Veinte mil y 00/100 Dólares) suma que incluye impuestos de ley.

Nro.	Producto	Pago (% del monto total)
1	Plan de trabajo	10%
2	Estrategia para el cierre de la brecha salarial de género en la SUNASS	10%
3	Estrategia para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la SUNASS	10%
4	Plan Operativo 2022 de la SUNASS con la incorporación del enfoque de género	20%
5	Presupuesto Institucional 2022 de la SUNASS con la incorporación del enfoque de género	20%
6	Documento de análisis sobre los cambios en la SUNASS respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual	30%

PERFIL DEL EQUIPO CONSULTOR

El equipo consultor debe estar integrado al menos por:

- Especialista en diseño de instrumentos de gestión: profesional con formación en ciencias sociales, económicas, jurídicas, administrativas, educación o psicología o afines, con experiencia en el diseño de instrumentos de gestión en el sector público. Deseable experiencia en el sector hídrico o saneamiento y/o en incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión pública.
- Especialista en estudios sobre remuneraciones: profesional con formación en ciencias sociales, económicas, jurídicas o administrativas o afines, con experiencia en estudios sobre remuneraciones. Deseable experiencia en el uso del análisis de género en estudios o investigaciones en las que haya participado como líder o integrante del equipo.
- Especialista en género: profesional en ciencias sociales, económicas, jurídicas, administrativas, educación o psicología o afines con formación en género y experiencia en la incorporación de este enfoque en políticas e instrumentos de gestión.
- Especialista en manejo de datos: profesional con experiencia en procesamiento y análisis de encuestas relacionadas con concepciones, actitudes, valores y comportamientos. Se valorará la experiencia en el análisis de género en estas materias.

CONDICIONES ESPECIALES

El contrato es a todo costo. Forest Trends no adquiere responsabilidad alguna por los contratos a terceros que realice el equipo consultor, siendo su responsabilidad el cumplimiento de los productos acordados en estos Términos de Referencia.

Los productos serán revisados en el plazo de dos semanas por la SUNASS y el Proyecto Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica para la emisión de las conformidades correspondientes.

Debido a la emergencia sanitaria causada por el COVID 19 y las medidas implementadas de aislamiento social obligatorio, el Estado peruano ha dispuesto un conjunto de medidas temporales excepcionales necesarias para asegurar la seguridad y la salud del funcionariado y servidores/as civiles en el sector público. En este contexto, la mayoría de las entidades públicas vienen realizando trabajo remoto, pudiendo establecerse modalidades mixtas de prestación de servicios, alternando días presenciales con días de trabajo remoto. En caso la prestación de este servicio de consultoría esté imposibilitado de realizarse de manera presencial, se entiende que las actividades se ejecutarán de manera virtual.

SUPERVISIÓN TÉCNICA

A cargo de Patricia Carrillo Montenegro, Especialista senior en género del Proyecto INSH.

POSTULACIÓN

Enviar su propuesta a infraestructuraverdeinfo@forest-trends.org

En el asunto indicar: **Plan de Transversalización del enfoque de género SUNASS**

La fecha límite de aplicación es el día 28 de mayo de 2021

Las personas interesadas deberán enviar:

- Carta de aplicación/ interés debidamente firmada (obligatorio) describiendo la mirada del aplicante sobre los métodos del análisis propuesto,
- Propuesta técnica, la cual deberá contener por lo menos: introducción, matriz de trabajo para los productos requeridos, descripción de la metodología a utilizar, actividades y cronograma de implementación.
- Propuesta económica por el total del servicio (incluyendo los impuestos de ley).
- El presupuesto deberá ser expresado en dólares americanos (USD).

1. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHAS
Publicación de términos de referencia:	7 de mayo de 2021
Recepción de consultas:	18 de mayo de 2021
Absolución de consultas:	20 de mayo de 2021
Presentación de Propuestas (tanto la técnica como la económica):	28 de mayo de 2021
Evaluación de propuestas:	3 de junio de 2021

Cronograma

Actividad		CRONOGRAMA								
		JUN 21	JUL 21	AGO 21	SET 20	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 22	FEB 22
Meta 1: Plan Operativo 2022 y Presupuesto Institucional 2022										
1	1.1 Incorporación del enfoque de género en el POI									
	1.2 Incorporación del enfoque de género en el Presupuesto Institucional									
Meta 2: 01 documento de estrategia para el cierre de la brecha salarial de género en la SUNASS										
2	2.1 Análisis de la estructura salarial y los criterios de asignación de las escalas remunerativas, y elaboración de estrategia para el cierre de la brecha salarial de género									
Meta 3: 01 documento de estrategia para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión en la SUNASS										
3	3.1 Análisis de los factores que impiden el acceso de las mujeres a cargos de decisión y elaboración de estrategia para incrementar su acceso a estos cargos									
Meta 4: 01 documento de análisis sobre los cambios en la SUNASS respecto a los estereotipos de género y el hostigamiento sexual										
4	4.1 Análisis de la encuesta de estereotipos de género									
	4.2 Análisis de la encuesta de hostigamiento sexual									