



All Vacancies

By group

[Democratic Governance and Peacebuilding \(47\)](#)

[Sustainable Development and Poverty Reduction \(38\)](#)

[Climate & Disaster Resilience \(40\)](#)

[Crisis Response \(12\)](#)

[HIV, Health and Development \(17\)](#)

[Gender Equality \(64\)](#)

[Management \(79\)](#)

[Other Opportunities \(5\)](#)

By location

[Africa \(74\)](#)

[Arab States \(37\)](#)

[Asia and the Pacific \(93\)](#)

[Europe & the Commonwealth of independent States \(30\)](#)

[HQ and Other \(41\)](#)

[Latin America and the Caribbean \(18\)](#)

UNW/BOL/06-2018 - Evaluación descentralizada sobre alianzas estratégicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Bolivia 2014-2017

Advertised on behalf of :



Location :
Application Deadline :
Time left :
Additional Category :
Type of Contract :
Post Level :
Languages Required :
Starting Date :
(date when the selected candidate is expected to start)
Duration of Initial Contract :
Expected Duration of Assignment :

La Paz, BOLIVIA
08-Jul-18 (Midnight New York, USA)
1d 12h 42m
Gender Equality
Individual Contract
National Consultant
Spanish
11-Jul-2018
2 meses
2 meses

[REFER A FRIEND](#) [APPLY NOW](#)

Background

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

A partir de 2006 Bolivia vive un proceso de cambio cuyo horizonte es la descolonización y despatriarcalización. En 2009 se promulgó una nueva Constitución Política del Estado producto de un proceso constituyente inclusivo con una importante presencia de mujeres diversas y que determinó que la Constitución Política del Estado vigente incorpore de manera importante la igualdad de género y posteriormente, determinó también un amplio y profundo proceso de reforma institucional, particularmente de adecuación del marco normativo a la nueva Constitución, además de un radical recambio político caracterizado por el protagonismo de los movimientos sociales y dentro de ellos, de organizaciones de mujeres indígenas originario campesinas y particularmente de las mujeres campesinas sindicalizadas en torno a la Confederación Bartolina Sisa y Confederación de mujeres interculturales.

Si bien la estrategia descolonizadora tiene un referente conceptual claro y bien definido en la propuesta política del Movimiento al Socialismo, no sucede lo mismo con la estrategia de despatriarcalización que refiere a un concepto en desarrollo pero que introduce la idea de un proyecto de igualdad de género integrado a un proyecto mayor e inclusivo, cuyo eje articulador es la matriz simbólica indígena y por tanto la despatriarcalización constituiría uno de los ejes de la propia descolonización.

Asimismo, el gobierno del Movimiento al Socialismo MAS ha instaurado la modificación de la relación entre el Gobierno Central y los Gobiernos Departamentales y Locales a través de un nuevo régimen de autonomías territoriales y la elección popular de autoridades departamentales y locales.

El Comité de la CEDAW en 2015 ha celebrado los progresos logrados por el país desde su examen, en 2008, y ha destacado fundamentalmente la reforma legislativa y, en particular, la promulgación de la Constitución Política del Estado que establece la igualdad de género penaliza la violencia en razón de género e introduce garantías específicas de los derechos de las mujeres. Destaca en particular la Ley No. 348 para Garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (2013) y su reglamentación (2014); la Ley No 243 Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres (2012); la Ley No. 70 de Educación Avelino Siñani-Elizardo Perez (2010) que dispone una educación "antipatriarcal"; la Ley No. 026 de Régimen Electoral (2010) que introduce los principios de equidad de género, paridad y alternancia en los procesos de selección de candidaturas y elección nacional y subnacional para los tres poderes del Estado, entre otras^[1].

En el periodo de la evaluación, la participación de las mujeres en la política se ha ampliado de forma sustancial hasta alcanzar la paridad de género en la Asamblea Legislativa Plurinacional y las Concejalías Municipales, así como más de 40% de participación femenina en las Asambleas Departamentales. En otros ámbitos, la implementación del nuevo marco normativo, según el Comité de la CEDAW requiere "refuerzos y un firme apoyo administrativo" (Ibidem, pág. 7).

El desempeño del país fue remarcable respecto a varios de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, en el periodo de referencia de esta evaluación, cobra particular relevancia una Agenda Patriótica del Bicentenario 2025, siendo este el referente de un nuevo modelo de desarrollo nacional.

Al mismo tiempo, el giro anti-neoliberal y descolonizador del gobierno del Presidente Evo Morales, juntamente con un crecimiento y estabilidad económica sin precedentes, determinaron que la presencia de la Cooperación Internacional se redujera drásticamente en el país. La nueva categoría de Bolivia como país de renta media y la política exterior del gobierno han tenido como resultado la salida de varios cooperantes: Gran Bretaña, Holanda y Dinamarca y la expulsión de USAID. Así mismo, el gobierno definió una normativa de carácter restrictivo para las ONGs y para las transferencias de recursos del Estado a organismos internacionales, prácticamente impidiendo la modalidad de gastos compartidos.

Se trata de un contexto de profundos cambios y transformaciones simbólicas y normativas en el cual cobra particular relevancia la capacidad de alianza estratégica de ONU Mujeres para avanzar en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en particular la agenda para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

ONU Mujeres Bolivia ha iniciado en 2018 la implementación de su Nota Estratégica cuatrienal (2018-2021) por lo que una evaluación sobre las capacidades, logros, desafíos y lecciones aprendidas en la construcción de alianzas estratégicas es crucial para el logro de una implementación exitosa del nuevo programa cuatrienal.

ONU Mujeres cuenta con un marco normativo muy extenso y completo que rige el desarrollo de sus evaluaciones y el control de calidad de las mismas: La Política de Evaluación; la Estrategia Global y Regional de Evaluación; el Manual de Gestión de Evaluaciones con enfoque de Género, y el Indicador de Desempeño de Evaluación del Plan de Acción del Sistema de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres (UN-SWAP EPI). Igualmente, se tiene en consideración las Normas y Estándares y Directrices Éticas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG)[2]. Estos documentos sirven como marco de referencia para el desarrollo de la presente evaluación y dan cuenta de los diferentes requisitos para asegurar la calidad del informe de evaluación. Todos estos documentos forman parte de estos Términos de Referencia y se incluyen en anexo.

DESCRIPCION DEL PROGRAMA

ONU Mujeres se encuentra en el centro de la arquitectura de igualdad de género del sistema de las Naciones Unidas y tiene un triple mandato: apoyo normativo, trabajo programático y coordinación al interior del Sistema de Naciones Unidas.

En línea con el Plan Estratégico de ONU Mujeres 2014-2017, ONU Mujeres desarrolló una Nota Estratégica para similar periodo cuatrienal.

La Nota Estratégica 2014-2017 está alineada con las prioridades de desarrollo y de igualdad de género del gobierno, el UNDAF 2013-2017, las recomendaciones de la CEDAW y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y focaliza en cuatro áreas de impacto u objetivos: Incrementar la participación política y el liderazgo de las mujeres; promover el empoderamiento económico de las mujeres; erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas; y el seguimiento a la implementación por parte del Estado Plurinacional de los compromisos intergubernamentales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Área de impacto 1: Las mujeres lideran y participan en la toma de decisiones a todos los niveles: En los cuatro años del programa fue aún más importante apoyar la participación y propuestas políticas de las mujeres antes, durante y después de las elecciones nacionales y locales. Se focalizó también en el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres una vez elegidas lo que va de la mano del apoyo a la implementación de la Ley No. 243 contra el acoso y la violencia política. El objetivo fue apoyar el fortalecimiento de la capacidad de influencia de las mujeres para influenciar las políticas y la administración pública para avanzar los derechos de las mujeres a nivel central y autonómico, focalizando en mujeres pobres, mujeres indígenas y especialmente mujeres jóvenes.

Área de impacto 2: Las mujeres, especialmente los más pobres y excluidas, son empoderadas económicamente y reciben los beneficios del desarrollo: ONU Mujeres se centró en la construcción de una agenda de prioridades de las leyes, las políticas y la información requerida para implementar la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres con el objetivo de influenciar los planes gubernamentales en esta área. Esta es el área de impacto de menor desarrollo de políticas públicas y leyes en términos de igualdad de género, pero muy importante. También se buscó promover la implementación de una encuesta de uso del tiempo, la primera en Bolivia, con el fin de investigar las barreras y limitaciones para la participación laboral de las mujeres y los determinantes de la brecha de ingresos en el mercado laboral.

Área de impacto 3: Las mujeres y niñas viven libres de violencia: Manteniendo una acción conjunta del Sistema de Naciones Unidas, ONU Mujeres continuó su apoyo a la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas, enfatizando la necesidad de ampliar el acceso de las víctimas, especialmente de las mujeres pobres, a servicios especializados y más efectivos y a sistemas de justicia efectivos y oportunos. Promover los mecanismos y servicios para la implementación de la Ley 348 (2013) a nivel nacional y municipal; y que estos se expandan y fortalezcan en acción conjunta entre el gobierno y las organizaciones de mujeres. El enfoque de la oficina se centraría particularmente en el rol de los hombres para el logro de la igualdad de género.

Área de impacto 6: El conjunto de normas, políticas y estándares internacionales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es implementada a través del gobierno y otras partes interesadas en todos los niveles. ONU Mujeres promovió un seguimiento al progreso en la implementación de las recomendaciones de la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing por parte del gobierno y la acción de la Sociedad Civil para este fin. ONU Mujeres promovió la reafirmación del compromiso para la implementación plena de las recomendaciones de la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y el posicionamiento del país para la inclusión de un objetivo específico de género en la Agenda 2030 así como una activa participación del gobierno y la sociedad civil en los procesos preparatorios y en las sesiones de la CSW 58 a 61.

La Nota Estratégica 2014-2017 está dirigida de manera prioritaria a las mujeres pobres e indígenas en su diversidad. Así mismo, el programa crecientemente enfatiza el trabajo con las regiones y municipios autónomos, la comunicación y la movilización de recursos. Prioriza la implementación de las leyes y las políticas, advocacy y desarrollo de capacidades, así como la ampliación de la conciencia de las propias mujeres sobre sus derechos y el rol de los hombres y las masculinidades.

El área de planificación, costeo y presupuestos sensibles a género es considerada una herramienta transversal en la cual ONU Mujeres buscaría trabajar con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas.

La Nota estratégica ha sido ejecutada con base en Planes Anuales Operativos desarrollados y aprobados para cada uno de los cuatro años.

[1] Ministerio de Justicia-ONU Mujeres, "CEDAW: Cómo enfrentar la Discriminación contra la Mujer en Bolivia", La Paz, 2015.

[2] <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2012/10/evaluation-policy-of-the-united-nations-entity-for-gender-equality-and-the-empowerment-of-women>

<http://www.uneval.org/document/detail/1914>.

Duties and Responsibilities

PROPOSITO DE LA EVALUACION

Fortalecer el enfoque de ONU Mujeres para la construcción de alianzas estratégicas en la implementación de su Nota Estratégica 2018-2021 y contribuir a que las alianzas estratégicas para el nuevo periodo cuatrienal garanticen un posicionamiento fuerte de ONU Mujeres para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres bolivianas en el marco de la Agenda 2030.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Evaluar la pertinencia de los enfoques y prácticas de construcción de alianzas de ONU Mujeres en los cambiantes contextos nacionales e internacionales y la implementación de la Agenda 2030.

- Evaluar la efectividad y eficiencia del trabajo de la oficina, en particular, si las alianzas estratégicas han favorecido el logro de los resultados.
- Evaluar si el enfoque de derechos humanos y de igualdad de género están adecuadamente integrados en el enfoque de construcción de alianzas estratégicas de la organización
- Identificar y validar lecciones aprendidas, buenas prácticas y aproximaciones innovadoras a las alianzas estratégicas de ONU Mujeres en Bolivia.
- Proveer recomendaciones respecto a los enfoques y estrategias de construcción de alianzas estratégicas por parte de ONU Mujeres en Bolivia.

ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La evaluación focalizará solamente en alianzas que se consideren estratégicas y el enfoque de ONU Mujeres respecto de estas alianzas.

Se define como "alianza estratégica" a una asociación o sociedad que involucra a dos o más organizaciones que se involucren en un arreglo de colaboración^[1]:

- Para tomar ventaja de objetivos sinérgicos, alineados o mutuos y oportunidades de logro tanto de los objetivos de ONU Mujeres como de sus contrapartes para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con plazo al 2030 bajo el reconocimiento de que una sola organización no puede lograr sola ni de manera tan efectiva el cumplimiento de estos objetivos
- cuando una organización individualmente no puede asegurar los recursos suficientes o las competencias apropiadas, pero donde las contribuciones compartidas pueden extraerse para maximizar el valor añadido más allá de la suma de sus partes.
- Cuando la alianza con co-partes provee un beneficio mutuo que deriva en transformación de la realidad o el cambio sistémico.

Se refiere a la implementación de la nota estratégica 2014-2017 concluida. No obstante, la evaluación contemplará un análisis del primer año de implementación de la Nota Estratégica 2018-2021 dada la continuidad de algunos programas y proyectos.

En términos geográficos, la evaluación cubrirá las ciudades y localidades que se requiera indagar y que sean escogidas de acuerdo con el criterio de "alianza estratégica". Sin embargo, en atención a consideraciones de costos, no deberá exceder dos departamentos o localidades fuera de la ciudad de La Paz.

La evaluación comprenderá todas las áreas de resultados y temas de la cartera de proyectos en el periodo de referencia, siempre cuidando el criterio de "alianza estratégica".

CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PREGUNTAS

La evaluación analizará los enfoques y resultados de las alianzas estratégicas. No obstante, esta evaluación se refiere a los resultados de ONU Mujeres y no de sus contrapartes.

- Relevancia.

¿Hasta qué punto el enfoque y los objetivos de las alianzas estratégicas son consistentes con los objetivos de desarrollo, las prioridades nacionales, los compromisos internacionales y las necesidades de la población destinataria?

- Efectividad.

¿En qué medida ONU Mujeres Bolivia ha logrado el objetivo de establecer alianzas estratégicas?

¿En qué medida los objetivos buscados con dichas alianzas estratégicas fueron adecuadamente logrados?

¿En qué medida las alianzas estratégicas relativas al triple mandato de ONU Mujeres (normativo, operativo y de coordinación) fueron adecuadamente logradas?

¿En qué medida las alianzas estratégicas han contribuido al logro de los resultados de la Nota Estratégica?

¿En qué medida las alianzas estratégicas están contribuyendo de manera efectiva al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- Eficiencia.

¿Cómo la estructura organizativa, la asignación de recursos financieros y humanos, los sistemas y procesos internos de ONU Mujeres han facilitado o dificultado una implementación eficiente de las alianzas estratégicas?

- Derechos humanos e igualdad de género.

¿En qué medida la estrategia de alianzas de ONU Mujeres en Bolivia contempla la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (basado en las normas internacionales de derechos humanos) y la agenda 2030?

¿En qué medida la estrategia de alianzas de ONU Mujeres en Bolivia contempla las causas subyacentes de la desigualdad de género?

- Sostenibilidad

¿En qué medida las alianzas estratégicas establecidas son sostenibles?

¿En qué medida las alianzas estratégicas establecidas han contribuido a fortalecer las capacidades de las instituciones y de los socios?

DISEÑO DE LA EVALUACION

La Evaluación tendrá un enfoque formativo, cuya finalidad es la mejora del programa o área evaluada. Se concentra en identificar fortalezas y debilidades, para proponer medidas correctivas para la mejora de la intervención.

La evaluación tendrá un enfoque mixto, haciendo uso de técnicas cualitativas y cuantitativas y de la triangulación de la información (cruce de la información recogida de diferentes fuentes y a través de diferentes técnicas)

La evaluación focalizará en tres factores y su interrelación: El contexto, la estrategia y los mecanismos de alianza, y los resultados de las alianzas estratégicas de ONU Mujeres.

El análisis de contexto se referirá a la nota estratégica en su conjunto, pero también a las distintas áreas de resultados, así como a sus programas y proyectos. Este análisis de contexto se abordará principalmente a través de entrevistas en profundidad con actores claves y revisión documental.

La estrategia y mecanismos de alianza de ONU Mujeres se basarán en un análisis documental de la Nota estratégica, de los planes, programas y proyectos y un mapeo de aliados estratégicos vinculados a los mismos. En segundo lugar, el acercamiento a los aliados estratégicos se abordará a través de entrevistas en profundidad, grupos focales y 2-3 estudios de caso que permitan profundizar en aspectos relevantes para la evaluación (movilización de recursos, coordinación, etc.).

Los resultados de las alianzas estratégicas se evaluarán a través del análisis de información primaria y secundaria que respalde y fundamente esos logros (convenios firmados, recursos desembolsados, sostenibilidad de las alianzas, mediciones de indicadores, etc.).

Las metodologías de la evaluación deberán ser sensibles a género, en ese sentido, utilizarán teorías y análisis de género, serán ampliamente participativas, contemplarán información desagregada (teniendo en consideración el mayor número de variables posible: sexo, edad, grupo étnico, nivel socio-económico, etc.), tomarán en cuenta las restricciones y desafíos particulares de informantes hombres y mujeres, tomarán en consideración roles de género y relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, serán sensibles a las diversidades étnicas y culturales, etc.

La evaluación contendrá las siguientes fases o actividades

- Recopilación y revisión de información documental
- Preparación de instrumentos para la recopilación de información
- Trabajo de campo
- Sistematización y análisis de la información
- Elaboración de un primer borrador de informe
- Validación de los hallazgos
- Elaboración del informe final

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

La evaluación será ampliamente participativa: tomará en consideración a todos los grupos directa o indirectamente afectados por la intervención en toda su diversidad (garantes de derechos, titulares de derechos y partes interesadas). Tanto grupos que han contribuido a la intervención como aquellos que han sido destinatarios de la misma.

La evaluación será participativa en los distintos momentos de su desarrollo: en su diseño, gestión e implementación. Vale decir que la metodología de la evaluación deberá considerar la participación de los actores(as) no solo como recurso de información, sino como actores claves en la validación de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones y en la apropiación de los resultados de la evaluación. El equipo evaluador deberá presentar una estrategia sobre la confidencialidad y la protección de los/las participantes para aportar a la evaluación con libertad y transparencia.

MARCO DE TIEMPO

La evaluación deberá realizarse en 60 días calendario a partir de la firma del contrato (de manera indicativa, en los meses de julio y agosto de 2018). La oferta financiera deberá presentarse con base en 40 días laborales efectivos.

PRODUCTOS

PRODUCTO	PLAZO	PAGO PARCIAL
Plan detallado, metodología, matriz de evaluación, métodos de recolección de información y cronograma de la evaluación.	10 días calendario de iniciada la evaluación	N/A
Informe borrador de la evaluación	45 días calendario de iniciada la evaluación	30%
Memoria del taller de validación de hallazgos ^[2]	50 días calendario de iniciada la evaluación	
Informe final de la evaluación	60 días calendario de iniciada la evaluación	70%

El informe de evaluación debe contemplar los siguientes apartados: resumen ejecutivo, antecedentes y propósito de la evaluación, objeto de la evaluación y contexto, objetivos de la evaluación y alcances, metodología de la evaluación y limitaciones, hallazgos, conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas. El informe también deberá contemplar anexos en los que se incluirán los términos de referencia, los documentos consultados, la lista de instituciones entrevistadas o consultadas (no se deberá hacer referencia directa a las personas entrevistadas), la documentación relacionada con el análisis y la metodología y un listado de hallazgos y recomendaciones.

GESTION DE LA EVALUACION

La evaluación será gestionada a través de dos instancias:

Un grupo de gestión, encargado de supervisar el proceso de evaluación conformado por la Representante de ONU Mujeres, por la especialista de monitoreo y evaluación y por la persona técnica responsable del área temática. Estará presidido por la Representante de ONU Mujeres y será coordinado por la especialista en Monitoreo y Evaluación. Tendrá a su cargo la aprobación de los TDR, la selección del equipo de evaluación, la supervisión y aprobación de todos los productos. También tendrá a su cargo la difusión de la evaluación y la implementación de las recomendaciones de la evaluación (según corresponda). El grupo de gestión desarrollará sus funciones en estrecha coordinación con la especialista regional de evaluación de la oficina regional de ONU Mujeres en Panamá.

Un grupo de referencia encargado de facilitar la participación de las partes interesadas en el diseño de la evaluación, la definición de los objetivos, el alcance de la evaluación y las diferentes necesidades de información; tendrá también a su cargo hacer aportes a los productos de la evaluación: a los TDR, al plan de trabajo y al borrador del informe final. Estará encargado de proporcionar la información pertinente y la información documental al equipo de evaluación. Estará conformado por una selección de las principales partes interesadas.

[1] UN Women Corporate Evaluation on Strategic Partnerships for Gender Equality and Women's Empowerment. UN Women Independent Evaluation Office. January 2016.

[2] Se concibe como un espacio de validación de los resultados de la evaluación donde estos sean presentados, revisados y validados por parte de todas las contrapartes involucradas en el proceso de la evaluación. Las conclusiones de este espacio de validación serán incorporadas en el informe de evaluación final.

Competencias

Valores de la Organización/Principios Rectores

- Respeto por la diversidad
- Integridad
- Profesionalismo

Competencia Básicas de la Organización

- Conciencia y sensibilidad respecto de los asuntos de género
- Responsabilidad
- Resolución creativa de problemas
- Comunicación efectiva
- Colaboración inclusiva
- Compromiso de las partes interesadas
- Liderar con el ejemplo

Please visit this link for more information on UN Women's Core Values and

Competencies: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/about%20us/employment/un-women-employment-values-and-competencies-definitions-en.pdf>

IMPARCIALIDAD Y CONDUCTA ÉTICA

Los evaluadores/as deben certificar que no han participado en ninguna fase del diseño o ejecución de los programas y proyectos a ser evaluados.

Todos los miembros del equipo deben firmar el "Formulario de Acuerdo para Consultores de Evaluación", basado en el Código de Conducta de UNEG y las Directrices Éticas de Evaluación del Sistema de Naciones Unidas[1]:

Este formulario comprende, entre otros:

- Responsabilidad en el buen desarrollo de la evaluación.
- Garantizar una evaluación justa, imparcial y completa.
- Garantizar los resultados esperados de la evaluación.

[1] [UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN System](#)

Required Skills and Experience

EL CONSULTOR/A DE EVALUACION

El/la consultor/a deberá contar con las siguientes calificaciones:

- Al menos 5 años de experiencia en evaluación de políticas públicas, programas y/o proyectos de desarrollo social.
- Experiencia en evaluaciones con enfoque de género y/o derechos humanos.
- Amplio conocimiento y experiencia en la aplicación de métodos de evaluación cualitativos y cuantitativos y en análisis de datos.
- Experiencia en la facilitación de procesos participativos y en comunicación verbal y escrita.
- Conocimiento sobre el rol y mandato de NNUU y de ONU Mujeres en particular a nivel global y nacional.
- Conocimiento probado y/o experiencia de trabajo en Bolivia.
- Y deberá presentar, al menos, dos ejemplos de informes de evaluación, preferentemente recientes, en los que se reflejen las competencias requeridas (indispensable).

El consultor/a estará acompañado durante el proceso de evaluación por la Especialista Regional de Evaluación de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, cuyo rol será apoyar técnica y metodológicamente el proceso y asegurar los estándares de calidad requeridos por las evaluaciones del Sistema de Naciones Unidas, manteniendo, en cualquier caso, la independencia y responsabilidad del consultor/a.

REQUISITOS DE POSTULACION:

La/el consultor/a debe presentar una **propuesta técnica** sobre el desarrollo de la consultoría que contenga:

1. Un marco conceptual (máximo 1 hoja) que muestre la línea de pensamiento que sustenta su propuesta con referencias bibliográficas de autoras/es
2. Detalle de las actividades que realizará para elaborar los productos señalados en la consultoría considerando además las responsabilidades a su cargo y los plazos establecidos.
3. Descripción de la metodología a utilizar (máximo 2 hojas).
4. Cronograma por actividades

Y una **propuesta económica** en la cual se detalle el valor de la totalidad de servicios de consultoría en bolivianos, detallando los costos por honorarios.

En la parte final de estas propuestas asegurarse que cuente con la siguiente información:

Nombre: [indicar nombre completo de la persona que firma la propuesta]

Firma:

Fecha: [Indicar fecha de firma de la propuesta]

Favor considerar que tanto la propuesta técnica como la propuesta económica deben contener la firma del proponente, en caso de que las propuestas no estén firmadas no serán consideradas.

REQUISITOS PARA PARTICIPAR

Los/as interesados(as) deben realizar su aplicación a más tardar el **8 de julio de 2018**. La aplicación consiste en dos pasos:

Primer paso: Aplicación en línea, a través del sistema (UNDP Jobs) se debe subir el formulario P-11 completo en español y **firmado** y copia escaneada de los informes de evaluación realizados. **En caso de no estar firmado este formulario, la aplicación no será considerada.**

Segundo paso: enviar la propuesta técnica y la propuesta económica, debidamente firmados, al correo electrónico: onumujeresbol@gmail.com, haciendo referencia al presente proceso de selección. **En caso de no estar firmados alguno de estos dos documentos, la aplicación no será considerada.**

El formulario P-11, y las plantillas para la propuesta técnica y propuesta económica pueden ser encontrados en el siguiente link: <http://www.oportunidades.onu.org.bo/roster/Convocatorias/ctl/SubMod/mid/416/UDMod/BidShow/BidId/2283>

Es importante tener en cuenta que el sistema no permite subir más de un documento, por lo tanto, los archivos conteniendo las propuestas técnica y económica deben enviarse al correo electrónico ya mencionado.

ADJUDICACION

Se seleccionará al oferente que obtenga la mayor puntuación, considerando los siguientes coeficientes para determinar el puntaje combinado, técnico-económico:

Calificación de CVs	= 40%
Propuesta técnica	= 30%
Propuesta económica	= 30%
Total	100%

UNDP is committed to achieving workforce diversity in terms of gender, nationality and culture. Individuals from minority groups, indigenous groups and persons with disabilities are equally encouraged to apply. All applications will be treated with the strictest confidence.

[REFER A FRIEND](#) [APPLY NOW](#)

If you are experiencing difficulties with online job applications, please contact jobs.help@undp.org.

[Jobs](#) [Tenders](#) [Terms of Use](#) [Transparency](#) [Anti-Fraud Hotline](#) [Scam Alert](#) [Projects](#) [Get Involved!](#) [Contact us](#)

Find Us On

© 2016 United Nations Development Programme