

Expediente nº  
**SOLPCD/2017/0065**

**Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo  
decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en  
Túnez**

Convocatoria de subvenciones a organizaciones no gubernamentales para el  
desarrollo (ONGD) Generalitat Valenciana año 2017

**ASSEMBLEA DE COOPERACIÓ PER LA PAU**

## Índice

1.Introducción: Datos generales. ....	2
2. Propósito de la evaluación. ....	4
3. Antecedentes y contexto. ....	5
4.Objetivos y alcance de la evaluación. ....	13
5.Metodología. ....	14
6.Plan de control y cronograma. ....	15
7. Productos a entregar. ....	16
8. Presupuesto para la evaluación final. ....	17
9. Selección de la propuesta técnica. ....	17
10. Obligaciones de la empresa contratada. ....	18
11. Anexos. ....	19

## 1. Introducción: Datos generales.

La entidad **Asamblea de Cooperación por la Paz** (en adelante ACPP) desea contratar la realización de una evaluación externa obligatoria del proyecto **“Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez”** que está en ejecución en estos momentos como consecuencia del apoyo financiero de la Generalitat Valenciana (en adelante GVA) en el marco de convocatoria de proyectos de Cooperación Internacional al Desarrollo de la Generalitat Valenciana año 2017.

Los presentes Términos de Referencia (en adelante TdR) tienen por objeto la definición de los servicios para la realización de la evaluación externa del proyecto por una consultora externa del proyecto con **nº de expediente SOLPCD/2017/0065**

### Datos principales del proyecto

- **Título:** Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez.
- **Convocatoria:** Convocatoria de subvenciones a ONGD para la financiación de proyectos de cooperación internacional al desarrollo del año 2017.
- **Zona geográfica de trabajo:** Túnez.
- **Subvención otorgada por la GVA:** 262.942,51 euros.
- **Coste total del proyecto:** 328.826,51 euros.
- **Fecha inicio del proyecto:** 11/06/2018
- **Fecha inicial fin proyecto:** 11/10/2019
- **Fecha fin proyecto tras solicitud de ampliación de plazo:** 10/10/2020
- **Periodo a evaluar:** 11/06/2018 a 10/10/2020

De acuerdo con el proceso de evaluación contemplado en la *Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos financiados por la Generalitat Valenciana en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo*, en la etapa inicial de la gestión de evaluación, cuyo objetivo es planificar el proceso de evaluación, se han de realizar las siguientes actuaciones:

1. Elaboración de los TdR, que establecen el marco y alcances de la evolución a realizar.
2. Selección del equipo evaluador que se propondrá a la Generalitat Valenciana para la ejecución de la evaluación.
3. Valoración de la propuesta metodológica presentada por el equipo evaluador y de su adecuación a los TdR.

Siendo, por tanto, la elaboración de los TdR el primero de los pasos a seguir en la planificación de la evaluación, Asamblea de Cooperación por la Paz (en adelante, ACPP) ha realizado el presente documento con la finalidad de definir el alcance, los requisitos y expectativas de la evaluación final del mismo, así como servir de guía y punto de referencia para su elaboración.

El método de evaluación escogida para desarrollar en el proyecto será la modalidad externa, es decir, será realizada íntegramente por personal ajeno a la entidad. Por ello, se considera especialmente relevante un diseño de los TdR que proporcione a los equipos evaluadores la información necesaria para adaptar sus propuestas técnicas en coherencia a las características del proyecto y a las exigencias de ACPP.

Dando cumplimiento al **artículo 64. Evaluación** de la Orden 3/2017, de 31 de mayo, de la Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació y Cooperació por la cual se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de cooperación al desarrollo:

*1. Para todas las actuaciones subvencionadas será preceptiva la realización de una evaluación final externa o mixta en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de finalización de la actuación, y en ella han de participar todas las entidades implicadas en la intervención, incluida la población destinataria. Dicha evaluación será preceptiva para el cierre de la actuación y formará parte del expediente de justificación. 2. El plazo de presentación de la evaluación final, en el supuesto previsto en el artículo 56.2, podrá ser de seis meses, sin posibilidad de ampliación, y deberá presentarse de forma electrónica, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 33 de esta orden: 3. La entidad es responsable directa de la gestión de la evaluación. Para la realización de la evaluación final estará disponible, en la página web de la conselleria competente en materia de cooperación al desarrollo, la Guía de Gestión de Evaluación Final. 4. Las entidades beneficiarias deben solicitar conformidad al órgano gestor, de acuerdo a lo establecido en la Guía de Gestión de Evaluación Final, sobre los Términos de Referencia de la prestación de servicio, la persona física o jurídica cuyos servicios pretendan contratar para realizar la evaluación, y sobre la prestación del servicio a llevar a cabo. Esta conformidad deberá ser solicitada dentro de los dos meses anteriores a la finalización del plazo de ejecución de la intervención, y de forma electrónica, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 33 de esta orden. 5. De conformidad con la política pública de transparencia de la ayuda y rendición de cuentas, la Generalitat Valenciana podrá publicar, difundir y divulgar, en todo o en parte, el contenido de los informes de evaluación que se hayan realizado con cargo a la subvención, sin perjuicio de la difusión que pueda darle la entidad beneficiaria. El derecho de propiedad intelectual que pueda recaer sobre el informe de evaluación final corresponderá a la entidad beneficiaria.*

#### **Breve descripción del proyecto:**

Este proyecto pretende mejorar las condiciones laborales y de vida digna de un grupo de población particularmente desprotegido, las trabajadoras domésticas de Túnez. Las trabajadoras domésticas constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registradas y excluidos del alcance de la legislación laboral. Es un colectivo laboral muy feminizado, con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, están expuestas a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento. La explotación de las trabajadoras domésticas puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.

La intervención ha realizado una investigación sobre el estado de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras domésticas. Esta investigación ha dado luz sobre las condiciones

actuales concretamente en el área del Grand Tunis, donde se concentra la gran mayoría de las empleadas de este sector y ha sido el punto de partida de una serie de iniciativas para la publicidad, difusión y adopción de una propuesta programática. Se ha reforzado la propuesta de ratificación del Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico, 2011 (núm. 189), un histórico tratado que establece normas para este sector, afirma que los trabajadores y trabajadoras domésticas, como el resto, tienen derecho al respeto y la protección de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a una protección mínima.

Por otro lado, se ha fortalecido institucionalmente al Sindicato UGTT en un doble eje: por un lado fomentando la incorporación de las mujeres al sindicato desde de la creación de una estructura sectorial de referencia, en este caso, dirigida al sector de empleo doméstico. Y por otro, no menos importante, la incorporación paulatina de medidas de igualdad de género sobre la estructura confederal de la UGTT que permita la participación y representatividad de las mujeres a través de sus órganos de dirección para lo que se desarrollará un Diagnóstico de Género de la organización sindical. Otro eje fundamental de la intervención ha sido la puesta en marcha de una cooperativa para la promoción de empleo digno formada por mujeres del sector doméstico, con el objetivo de promover un modelo visible en el marco de otras iniciativas de cooperación y asociación de mujeres que trabajan en un sector laboral similar.

Finalmente, cabe mencionar que el trabajo de sensibilización, intercambio, formación y acción se ha hecho a través de un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género, que pretende promover los derechos básicos de primera y segunda generación de estas mujeres, como el derecho a la participación ciudadana y a los derechos económicos, sociales y culturales que contribuirán directamente a la promoción de los derechos fundamentales, de los valores democráticos y de la paz social, en un contexto social y político de transición democrática tras la revolución de enero de 2011.

Todo este trabajo se ha visto reforzado por las sinergias establecidas entre ACP, las contrapartes y CCOO y UGT del País Valencià. Se ha realizado, entre otras acciones, un intercambio internacional en el País Valencià con Secretarías de Política Social, de Salud Laboral, Medio Ambiente y Cooperación y Formación, Empleo e Igualdad de Género de la Unión General de Trabajadores del País Valencià y con la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de la Comunidad Valenciana (Sector de Trabajo Doméstico). Además, se ha firmado una declaración conjunta y colectiva junto a los sindicatos y la propia Generalitat Valenciana en favor de la dignificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y de los cuidados.

Este intercambio ha servido también a las compañeras sindicalistas de la UGTT que han visitado el País Valencià para disponer de información concreta y clara de las condiciones de defensa y promoción de los derechos sindicales en el sector doméstico en el País Valencia con el objetivo de mejorar el conocimiento y las prácticas de las representantes sindicales e integrar los conocimientos adquiridos en sus actividades sindicales diarias.

## 2. Propósito de la evaluación.

A través de la realización de la evaluación externa del proyecto se busca identificar y reflexionar sobre los resultados que se han alcanzado, así como determinar el valor de los mismos.

La evaluación debe permitir una retroalimentación para la mejora en la propia gestión del proyecto. Puesto que nos encontramos ante un proyecto con expectativas de continuación en

los próximos años (la segunda fase ha sido presentada a la Generalitat Valenciana en la convocatoria de 2020), consideramos que esta evaluación proporcionará a todas las personas implicadas en la misma, aprendizajes y nociones para adaptar las futuras intervenciones y para consolidar el trabajo desarrollado en esta primera intervención.

Para todo ello, la evaluación debe centrarse en analizar la contribución del proyecto a garantizar los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas del área del Grand Tunis, en Túnez y específicamente la mejora al acceso al empleo decente, con perspectiva de género, de 30 mujeres del sector doméstico en el área del Grand Tunis, Túnez.

Para ello es imprescindible que la evaluación esté orientada hacia las agentes implicadas en la ejecución del proyecto quienes, además, serán las principales informantes en la evaluación facilitando la información al equipo evaluador. ACPP se asegurará de trasladar los resultados de la evaluación a toda la población participante en el proyecto y, con ello, la aplicación real de las lecciones aprendidas y recomendaciones.

También es importante que a través de esta evaluación se refuercen los programas y la estrategia de trabajo que, ACPP junto con sus contrapartes tunecinas, UGTT, AFTURD y ATFD, está desarrollando desde hace unos años en Túnez en la defensa de los derechos económicos sociales y culturales de las mujeres tunecinas que, en este caso, en esta intervención ha puesto el foco en las trabajadoras del hogar y de los cuidados.

Las claves que consideramos relevantes y que deben de medirse con esta evaluación son las siguientes:

### 3. Antecedentes y contexto.

**Título del proyecto: Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez.**

Duración inicial: 16 meses.

El 11/06/2018 comunicamos a la Generalitat Valenciana la fecha de inicio y finalización del proyecto que se extendía desde 11/06/2018 al 11/10/2019 (16 meses).

El 10/05/2019 solicitamos una ampliación del plazo de ejecución del proyecto en 6 meses que fue aprobada por la Generalitat Valenciana en fecha 22/05/2019 y que alargaba la fecha de finalización hasta el 11/04/2020 (6 meses).

El 12/12/2019 presentamos una reformulación sustancial del proyecto que fue aceptada por la Dirección General de Cooperación Internacional al Desarrollo en fecha 24/01/2020 y comunicada a la entidad.

El 11/02/2020 solicitamos, de nuevo, una ampliación de plazo de ejecución del proyecto que, atendiendo a la normativa, solo pudo ser de dos meses que, sumados a los 6 anteriores ya solicitados y aprobados, sumaba un total de 8 meses (la mitad del período inicial de ejecución, que es lo que permite la normativa que rige la convocatoria). Así, la fecha de finalización definitiva del proyecto se trasladó al 10/06/2020, como aprobó la Generalitat en fecha 27/02/2020.

En medio de la ejecución, se decretó el Estado de Alarma en Túnez y después en España.

El día 08/04/2020 ACPP presentó escrito de conformidad con la NO SUSPENSIÓN del periodo de ejecución del presente proyecto, tras la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 por parte del gobierno estatal y las aclaraciones publicadas por la Dirección General de Cooperación y Solidaridad, Generalitat Valenciana. Que el día 30/04/2020 nos comunicaron desde la Dirección General de Cooperación la aceptación para continuar con el procedimiento del proyecto SOLPCD/2017/0065.

Que el día 04/06/2020 recibimos la resolución de 29 de mayo de 2020 de la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, relativa a la ampliación de oficio del término de ejecución de los proyectos financiados por la Dirección General de Cooperación Internacional al Desarrollo tramitados por el procedimiento de concurrencia competitiva y concesión directa de 4 meses y que afecta a esta intervención.

Que este proyecto, tenía como fecha de finalización prevista el 10/06/2020 pero, atendiendo a dicha resolución, nos hemos acogido a la posibilidad de poder ampliarlo de oficio. Que, en estos momentos, la entidad impulsora, ACPP y las contrapartes locales, UGTT, AFTURD y ATFD estamos realizando las últimas actividades de la ejecución de este proyecto y esperamos la respuesta de la Generalitat Valenciana a la reformulación post-covid que se presentó el pasado día 27/06/2020 para cerrar la intervención.

#### **Experiencia previa:**

**Túnez se engloba en nuestra estrategia de intervención en el Magreb (Túnez, Marruecos y Mauritania)**, una zona caracterizada por la confluencia de países en situación de tensión y con graves desigualdades sociales y de género y que son zonas de acogida de un gran número de personas migrantes. El Sur del Mediterráneo es una de las zonas de intervención principales de ACPP. En el año 2016 el Magreb fue la segunda zona donde se concentró la mayor parte del total de los fondos de cooperación al desarrollo de la entidad, más de 27%. Trabajamos en Túnez desde 1994, en Marruecos desde 1999 y en Mauritania desde 2006. En la actualidad nuestra actividad se centra sobre todo en los dos primeros países. Nuestros sectores de actuación son: **la gobernanza democrática, las políticas de igualdad, la Economía Social y Solidaria, el cooperativismo y la microempresa, la participación social, la salud, la educación, la sensibilización y la inmigración, el desarrollo rural e integral, , la lucha contra la degradación ambiental y la desertificación y la inclusión social de las personas jóvenes**. Estos ejes se trabajan transversalmente siempre con un **enfoque de género**, y con una especial incidencia en el empoderamiento de las mujeres, **enfoque de gobernanza democrática y de sostenibilidad medioambiental**.

En **Marruecos**, en últimos años, ACPP se ha centrado en los sectores de educación, salud y derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos vulnerables. En educación se ha trabajado en un programa de intervención para la prevención de la migración de menores no acompañados en las zonas de Tánger (con la contraparte Ahlam) y Nador (con la contraparte ASTICUDE). También se ha trabajado en el apoyo a la educación pública, en colaboración con el Ministerio de Educación marroquí y organizaciones de la sociedad civil, reforzando las condiciones de acceso de la población infantil y de las personas jóvenes del Norte del país al servicio público escolar. Estas acciones ponen un especial énfasis en la escolarización y prevención del abandono escolar de las niñas. En cuanto a la salud, se ha apoyado el sistema de salud pública a través de la colaboración con el Ministerio de Salud para consolidar las redes públicas de atención médica en las zonas rurales del Norte de Marruecos, con particular



referencia a la cobertura y la calidad de acceso de la atención sanitaria primaria, preventiva, - especializada y de la salud maternal infantil. La actuación de ACPP en los últimos años ha permitido rehabilitar y dotar de equipamientos a más de diez centros sanitarios, formar al personal médico y auxiliar, y proveer de dos unidades móviles los servicios provinciales. Además, en estos años se ha logrado un avance en cuanto al trabajo **con perspectiva de género y el apoyo a organizaciones y cooperativas de mujeres, como la UAF (Unión de Acción Femenina), la ADFM (Asociación Democrática de Mujeres de Marruecos), y la FLDD (la Federación de la Liga Democrática de los derechos de las mujeres) con el fin de defender los derechos económicos y sociales de las mujeres, especialmente con alto riesgo de exclusión social.** La confluencia estratégica entre Marruecos y Túnez es evidente, en ambos países nuestra prioridad es mejorar las condiciones de vida y acceso a los derechos sociales y económicos de los colectivos más vulnerabilizado, siendo prioritaria la lucha contra cualquier violencia de género.

### **La estrategia de intervención en Túnez.**

Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP) trabaja en Túnez desde 1994 habiendo realizado, hasta la actualidad, más de 130 proyectos en 11 gobernados tunecinos en colaboración con 8 contrapartes distintas y con un equipo que se dedica a la cooperación para el desarrollo en países del Magreb.

El trabajo de terreno siempre ha ido acompañado de un trabajo de incidencia política, involucrando a los titulares de obligación en el cumplimiento de sus marcos legislativos. ACPP viene trabajando desde entonces manera continua para dar una salida a la exclusión socioeconómica de los colectivos más vulnerables como las mujeres y los jóvenes. No obstante, desde ACPP se entiende que el empoderamiento o inclusión socioeconómica debe pasar y confluir con una fórmula distinta a las dinámicas del mercado actual, sabiendo que precisamente este sistema retroalimenta la exclusión y explotación de los colectivos más vulnerabilidades, es por ello que se apuesta por modelos de inclusión, sostenibles y comunitarios con un fuerte componente de género.

En 2014 iniciamos el trabajo para la dignificación del trabajo de mujeres productoras en la región de Gabés. Continuamos la estrategia en 2016 en la región de Grand Tunis y es en ese año que paralelamente ACPP inicia el trabajo con AFTURD: una de las organizaciones feministas más destacadas del país. Se diagnosticó los altos índices de violencia y desempleo juvenil, especialmente en mujeres, en barrios y regiones en riesgo de exclusión social. AFTURD obtuvo en 2015 la concesión estatal para la gestión del “Centro El Amen”, centro de acogida y terapia a mujeres víctimas de violencia de género. Este hecho apoyó la identificación realizada que culminó en el proyecto aprobado por el AyBCN 17 que trabajaba la inclusión socioeconómica de las mujeres víctimas de violencia del Centro el Amen, siempre bajo el brazo de la ESS, a la vez que se incidía estratégicamente para la implementación de estrategias y políticas que facilitarán la prevención y lucha contra cualquier forma de la violencia, coincidiendo que la económica era uno de los ejes trabajados por nuestra otra socia clave, la UGTT.

Es aquí cuando de forma natural, y como se ha expresado en apartados anteriores, AFTURD, ATFD y UGTT confluyeron. AFTURD y la ATFD, organizaciones que trabajan por y para la consecución de los derechos de las mujeres y erradicar la discriminación basada en el género, trabajando también su inclusión socioeconómica, y la UGTT como defensora de los derechos laborales y socioeconómicos sin discriminación, apoyando el marco normativo de la ESS. Además, la incidencia estratégica de estas socias, por una parte pasaba por el reclamo de la



reciente aprobada Ley Contra la Violencia de Género 57/18 (AFTURD) y por otro la UGTT incidía en un código laboral que dignificará las condiciones de trabajo por igual, mujeres y hombres, promocionando un proyecto de ley de ESS que daría marco regulatorio y cobertura social a distintas acciones de trabajo informal.

A raíz de todo este trabajo por parte de las diferentes entidades y de forma conjunta, se pone de manifiesto la estrecha relación entre violencia de género, trabajo doméstico y desprotección regulatoria de sus trabajadoras.

En este sentido se diagnostica y pone en marcha el proyecto que ahora se pretende evaluar. Tras esta implementación, que está a punto de finalizar, se ha identificado

- 1) la necesidad de consolidar las estructuras creadas en esta primera fase (el comité sindical de trabajadoras del hogar y la cooperativa de mujeres trabajadoras del hogar) para asegurar su consolidación y
- 2) reforzar estructuras y políticas que refuercen la autonomización de las mujeres que están en proceso de salir de círculos de violencia para mitigar las discriminaciones interseccionales sufridas.

Por ello, en 2020 se ha decidido por presentar a la convocatoria de cooperación de la Generalitat Valenciana la segunda fase de esta intervención.

Sobre los antecedentes de la asociación AFTURD en la temática concreta, esta empieza a profundizar sobre el trabajo doméstico en el marco de la investigación “Repercusiones económicas de las violencias hacia las jóvenes empleadas domésticas de Grand Tunis”, llevada a cabo de 2008 a 2010; sus resultados sirvieron para poner de manifiesto, entre otras intersecciones, que el 90% no se benefician de cobertura social y sufren o han sufrido de diferentes tipos de violencias: violencia intrafamiliar, violencia física o/y sexual, abusos sexuales y maltratos, explotación laboral, alejamiento de sus familias de origen, confiscación de sus documentos de identidad. Por otra parte, como se ha mencionado, AFTURD es gestora a través de un convenio con el Ministerio de la Mujer (MFFE) del centro de acogida de mujeres superviviente de violencia de género El Amen. Después de 5 años de gestión del centro y de la estrategia conjunta con ACPP, se inicia, como mencionado con anterioridad, el programa estratégico entre el MFFE, AFTURD y ACPP, bajo el paraguas de proyecto *Coproducción de políticas sociales con actores de la economía a social y solidaria (ESS) para luchar contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social Medtown* financiado por ENI 2019, para poner en marcha políticas y estructuras que luchen contra la violencia de género, que promuevan una vida libre de violencia a las supervivientes de violencia de género. Es por ello que la estrategia contempla la puesta en marcha de unos apartamentos de transición de alquiler social, que impulse este objetivo. Esta colaboración es también, al igual que la *GVA17 Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras del hogar y del cuidado en Túnez*, el antecedente práctico más reciente.

En el marco del proyecto citado, la asociación feminista ATFD, tercera contraparte en esta intervención, ha realizado una investigación-acción, cuyos resultados generales que una tercera parte del muestreo ha empezado a trabajar en hogares cuando tenía menos de 18 años. Muchas han sido víctimas de violencia en el trabajo: acasos, violencias sexuales, violencia física, violencia verbal y maltrato. Estos resultados de nuevo muestran las distintas caras de la violencia y como ambos proyectos estratégicos *Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras del hogar y de los cuidado en Túnez* y *Coproducción de*

*políticas sociales con actores de la economía a social y solidaria (ESS) para luchar contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social: Medtown son dos caras de la misma moneda.*

### **¿En qué contexto?**

**Sobre la igualdad de género y la violencia contra las mujeres en Túnez** el marco normativo de la igualdad de género está caracterizado en Túnez por un nivel avanzado de reformas conforme a los estándares Internacionales. Túnez ha ratificado la mayoría de las convenciones y tratados internacionales que regulan la igualdad de género. En 1985, Túnez ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), menos de un año después de su adopción por la comunidad internacional. En 2014, Túnez se convirtió en el primer país de Oriente Medio y África del Norte que levantó todas sus reservas claves al tratado internacional. En 1969 Túnez ratificó el Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece el principio de no discriminación por razón de sexo en su artículo 2.2.4.

En los últimos años Túnez ha adoptado, empujados por la presión reivindicativa de colectivos feministas y otros agentes sociales, reformas jurídicas, legislativas y programáticas a nivel nacional relevantes para eliminar la discriminación existente contra las mujeres y niñas, entre las que cabe destacar las siguientes.

**La nueva Constitución de Túnez, adoptada el 27 de enero, tiene una fuerte protección para los derechos de las mujeres**, incluido el artículo 46, que establece que "El Estado se compromete a proteger los derechos adquiridos de las mujeres, a garantizarlos, apoyarlos y a trabajar para mejorarlos. El estado garantiza la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres asumen diferentes responsabilidades en todas las áreas." La aprobación del nuevo texto constitucional convierte a Túnez en uno de los pocos países de la región de Medio Oriente y África del Norte con la obligación constitucional de trabajar por la paridad de género en las asambleas elegidas.

En julio de 2017, la Asamblea de Representantes del Pueblo vota por unanimidad (con 146 votos de 217 elegidos y cero abstenciones) **la ley contra la violencia contra las mujeres**, que adopta un enfoque integral permitiendo empoderar a todos los sectores involucrados en los esfuerzos de prevención, atención y respuesta concertadas a la violencia contra la mujer. Esta nueva ley contra la violencia contra la mujer adopta una definición amplia de violencia que abarca sus diferentes formas. De hecho, además de la violencia física, esta ley también reconoce la **violencia económica**, sexual, política y psicológica contra las mujeres. El texto también establece nuevos mecanismos de protección que brindan a las **víctimas acceso a los servicios necesarios, así como asistencia legal y psicológica**. Por último, se han incorporado disposiciones para eliminar la impunidad de los autores de actos de violencia, en particular modificando el artículo 227 del código penal relativo a la interrupción de los procedimientos contra el autor de un acto sexual con un menor en el caso donde el atacante se case con su víctima.

En septiembre 2017, cabe también mencionar **la derogación de la directiva de 1973 que prohíbe el matrimonio entre "una mujer tunecina y un hombre no musulmán"**. La normativa precedente de hecho impedía a una mujer tunecina casarse con un hombre de nacionalidad no tunecina que no se haya convertido al Islam.

A pesar de las varias reformas, el marco jurídico y legal mantiene unas disposiciones discriminatorias para las mujeres tunecinas. Actualmente, a las mujeres tunecinas se les niega

una parte igual de una herencia, por ejemplo. Los hermanos y, a veces, otros miembros masculinos de la familia, como los primos, tienen derecho legal a una participación mayor. El artículo 58 del código de estatuto personal delega a los jueces la discreción de otorgar la custodia a la madre o al padre en función del interés superior del niño, **pero prohíbe que una madre viva con sus hijos si se ha vuelto a casar**. No existe tal restricción para los padres.

El 12 de junio 2018, una comisión sobre Libertades Individuales e Igualdad, nombrada por el presidente Beji Caid Essebsi, **entregó su informe recomendando la despenalización de la sodomía, asegurando la igualdad entre hombres y mujeres en la herencia, eliminando las leyes de "moralidad" y aboliendo la pena de muerte**. El presidente respaldó públicamente la recomendación de igualdad legal en la herencia, pero hasta ahora se ha mantenido en silencio sobre las otras recomendaciones. La iniciativa presidencial de 2017 fue lamentablemente instrumentalizada a nivel institucional y fue considerada una trampa para la sociedad civil de las regiones, y resultó letra muerta.

Las relaciones sexuales libremente acordadas entre personas del mismo sexo son criminalizadas en virtud del artículo **230 del Código Penal**, que establece una pena de prisión de tres años por "sodomía y lesbianismo" (según la versión de la ley).

#### **Violencia contra las mujeres y marco legal nacional: Ley integral contra la violencia de género**

A pesar de las garantías previstas por el marco normativo, la discriminación contra mujeres, niñas y personas LGBTI persiste en la ley y en la práctica. Las mujeres y las niñas que son víctimas de violación son consideradas responsables del maltrato que sufrieron, en muchos casos están llamadas a soportar una relación violenta en lugar de "deshonrar" a sus familias.

El 26 de julio 2017, la Asamblea de Representantes del Pueblo adoptó la ley 58 con un enfoque integral que hace responsables a todos los sectores involucrados en los esfuerzos orientados para prevenir, gestionar y responder a la violencia contra las mujeres. La ley prevé varios servicios que permiten trabajar en las 4 Ps (Protección - Prevención - Gestión - Enjuiciamiento de los autores) previstas por la Convención de Estambul para combatir la violencia contra las mujeres y a las chicas. La ley es el resultado de la presión continua de la sociedad civil organizada y prevé un rol crucial de las organizaciones de la sociedad civil especializadas en la atención directa a mujeres víctimas de violencia. El Ministerio de la Mujer ha establecido pliegos de condiciones permitiendo a las asociaciones que se ocupan de atención a las mujeres víctimas de violencia poner en marcha centros de acogida, refugio y acompañamiento a la inclusión social, económica, igualitaria y digna de las mujeres.

En el marco del proyecto "creación de mecanismos intersectoriales para la atención de mujeres víctimas de violencia en el gran Túnez 2014-2017", implementado por la Oficina Nacional de la Familia y la Población (UNFPA) y el Ministerio de la Mujer, de la Familia y de la Infancia y ONU Mujeres Magreb, 5 Ministerios tunecinos adoptaron y firmaron protocolos sectoriales para la atención de mujeres víctimas de violencia en diciembre de 2016. Estos protocolos constituyen un conjunto de mecanismos destinados a mejorar la coordinación entre los diferentes departamentos responsables de dichos servicios, que organizan los métodos de intervención para la atención de las mujeres víctimas de violencia. Los cinco sectores involucrados en los protocolos son: Asuntos Sociales, Justicia, Mujeres, Familia y Niños, Interior y Salud, y sus representantes se reúnen mensualmente para monitorear y evaluar las situaciones individuales de las mujeres. La ley reconoce, además, las diferentes formas de violencia: económica, psicológica, física y emocional. Se trata de una experiencia piloto en Túnez, aún no completada por la falta de reactividad de algunos ministerios, en particular del Ministerio de Interior.

La ley prevé igualmente la creación de un observatorio nacional sobre la violencia, que aún no ha visto la luz. La coalición de la sociedad civil que reagrupa 70 organizaciones tunecinas e internacionales sigue pidiendo la aceleración de la creación del observatorio dada su importancia en el monitoreo, la aplicación adecuada de la ley y el desarrollo de estrategias y políticas capaces de garantizar la eliminación de la violencia contra mujeres.

**Sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres,** a pesar de los importantes avances a nivel legislativo y de acceso a los derechos formales, las condiciones sociales y económicas de las mujeres tunecinas siguen precarias, como demuestran las más recientes estadísticas y los estudios sobre igualdad de género. De hecho, las relaciones de género están marcadas por una profunda desigualdad en la esfera social: participación e inclusión social, política, sindical y económica. Especialmente flagrante es la vulneración de los derechos socioeconómicos y las violencias ejercidas sobre las mujeres en el medio rural; las mujeres campesinas y obreras agrícolas de las regiones interiores y de las periferias rurales de Túnez siguen representando uno de los colectivos más vulnerables e invisibilizados del país. Las mujeres y las niñas de las áreas rurales y de las regiones interiores siguen siendo masivamente afectadas por el abandono escolar<sup>1</sup> y el analfabetismo, y en paralelo registran las tasas más altas de mortalidad infantil.

La tasa de participación en el mercado del empleo formal de las mujeres en la sociedad tunecina, aunque haya evolucionado en la última década al alcanzar una tasa del 26,3%, sigue siendo muy baja en comparación con la de los hombres, que es casi tres veces mayor (73,7%)<sup>2</sup>. Esta misma disparidad evidente se encuentra en el desempleo, con una tasa femenina que, en 2019, alcanzó el 22,7%, una cifra doble a la tasa masculina<sup>3</sup>. Además, la integración en el trabajo sigue siendo difícil para las jóvenes graduadas que requieren un período más largo que los hombres para encontrar su primer trabajo.<sup>4</sup> A esto se suma la discriminación regional en el acceso al empleo y a la integración económica, porque las mujeres que se ven más afectadas negativamente son las de las regiones del interior y de las periferias de la capital, también en los governorados que componen la región del Grand Tunis. En Túnez, las mujeres emprenden menos actividades económicas formales que los hombres, a pesar de que posean competencias sólidas y saber-hacer y de que estén muy activas en el nivel informal, principalmente debido al acceso deficiente al crédito, a la propiedad y a los recursos. La mayoría realizan proyectos de auto economía particularmente frágiles en el sector agrícola, caracterizado por trabajo y transporte en condiciones difíciles y ásperas y condiciones de trabajo indecentes. Sólo el 20% de las mujeres en las zonas rurales tienen su propia fuente de ingresos, con una tarifa del desempleo femenino superior al 40% en algunas regiones<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> El 84,6% de los encuestados (hombres y mujeres de 18 años o más) no completaron sus estudios, según *La investigación sobre la situación de las mujeres en las zonas rurales de Túnez y su acceso a los servicios públicos en 11 provincias*, MAFF, AECID, Diciembre de 2013

<sup>2</sup> Institut National des Statistiques, *Indicateurs de l'emploi et du chômage. Deuxième trimestre 2018*. Aout 2018, disponible : [http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note\\_ENPE\\_2T2018\\_F.pdf](http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note_ENPE_2T2018_F.pdf)

<sup>3</sup> Données Trimestre 1 2018, INST

<sup>4</sup> 39,8 % es la tasa de desempleo de los graduados desempleados frente al 20,3% de sus homólogos masculinos, datos INST del 1 trimestre 2016

<sup>5</sup> Données Trimestre 2018 INST

A diferencia de cierta diversificación en el acceso al trabajo para hombres, el empleo femenino se concentra en tres sectores principales: agricultura, ganadería y artesanía/**servicios**, siendo los servicios, evidentemente, servicios de trabajo doméstico y los cuidados: objetivo de esta intervención por la línea antecedente. El sector del trabajo **doméstico es uno que contempla de los más altos niveles de precariedad, inseguridad y explotación.**

Según un estudio de la FES,<sup>6</sup> la desigualdad regional del desarrollo marca la exclusión del mercado laboral. **La tasa de desempleo por región es indicativa de la desigualdad regional en materia de desarrollo.** En enero de 2016 se registra su valor mínimo en la región centro-este del país, un 11 % (región con una actividad económica diversificada y dinámica) y su valor máximo en el suroeste: 23 % (región minera) y noroeste: 20 % (región agrícola). El mercado laboral sigue siendo regional. Las regiones costeras (Grand-Tunis, noreste y centro-este) constituyen las principales áreas de empleo y registran tasa de desempleo por debajo del promedio nacional de 15 %.

Según el mismo estudio, las generaciones más numerosas son los jóvenes, quienes, a su vez, representan desde el punto de vista demográfico el colectivo más sensible y expuesto a la exclusión social. De hecho, su tasa de desempleo presenta valores más elevados que los de la población en general. Sin recursos, un porcentaje en absoluto despreciable de ellos acaban basculando hacia redes criminales, pandillas, drogas, terrorismo y emigración ilegal, etc.

### **Objetivos y resultados del proyecto**

- **Objetivo General:** Contribuir a garantizar los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas del área del Grand Tunis, Túnez
- **Objetivo específico:** Mejorar el acceso al empleo decente, con perspectiva de género, de 30 mujeres del sector doméstico en el área del Grand Tunis, Túnez

Resultado 1: **R1. Al mes 14 de ejecución del proyecto, se habrá promovido la creación, organización y puesta en funcionamiento de una estructura especializada, en el sindicato UGTT, para el apoyo a la categoría de trabajadoras domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.**

Resultado 2. **Al mes 15 de ejecución del proyecto se habrá contribuido a favorecer al cumplimiento de la normativa internacional sobre trabajo doméstico y de vigilancia del sector del empleo doméstico en Túnez.**

Resultado 3. **Al mes 12 de ejecución del proyecto se habrá apoyado la organización, estructuración y formación de un grupo de 30 mujeres que trabajan como empleadas domésticas en el área metropolitana del Grand Tunis.**

Resultado 4. **Al mes 16 de ejecución del proyecto se habrá puesto en funcionamiento una empresa social de servicios doméstico a domicilio gestionada por 30 mujeres en el área metropolitana del Grand Tunis.**

### **Presupuesto**

- **Subvención otorgada por la GVA:** 262.942,51 euros.

---

<sup>6</sup> ÉMIGRER POUR L'EMPLOI. un projet individuel, sans l'appui d'une politique migratoire | Tunisie | Saïd BEN SEDRINE. FES

- **Coste total del proyecto:** 328.826,51 euros.
- Otros fondos públicos: 18.368,00€
- Aportación de la entidad solicitante: 8.016,00€
- Otras aportaciones valorizadas: 39.500€

### **Recursos financieros y humanos**

Durante la ejecución del proyecto los **recursos humanos** que se han precisado para su correcto desarrollo han sido los siguientes: Personal de ACPD (expatriado y en sede) y personal de las tres contrapartes (UGTT, AFTURD y la ATFD han requerido de una coordinadora de proyecto cada una y de un apoyo contable). Además, se han contratado servicios técnicos externos de profesionales externos a las organizaciones.

En cuanto, a los **recursos técnicos** utilizados en el presente proyecto los mismos han sido diversos: Se ha realizado la compra tanto de materiales inventariables como no inventariables y se ha utilizado una parte del presupuesto para financiar las dietas, desplazamientos y alojamientos acaecidos con la ejecución del proyecto.

## **4. Objetivos y alcance de la evaluación.**

El objetivo general de la evaluación es obtener una mirada externa sobre el proceso llevado a cabo por Asamblea de Cooperación por la Paz junto con los tres socios locales (UGTT, AFTURD y la ATFD), en el marco de la cooperación internacional al desarrollo en Túnez, analizando el trabajo desarrollado para dignificar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y de los cuidados en este país del Magreb.

La evaluación debe aportar una visión externa y objetiva de los procesos del proyecto de tal modo que se puedan extraer conclusiones, recomendaciones y lecciones que permitan la mejora del propio proyecto en sus fases posteriores (ya se ha previsto una segunda fase de este proyecto para consolidar las estructuras creadas en esta primera fase). **En concreto, la evaluación debe analizar:**

- Coherencia entre el diseño de las actividades, resultados y objetivos propuestos y las acciones ejecutadas.
- Coherencia del proyecto en relación a las estrategias de cooperación en Túnez y al Plan Estratégico de la propia entidad, así como con las estrategias autonómicas y nacionales y la incorporación de los enfoques de género y DD.HH.
- Coherencia con la línea de base levantada al inicio de la ejecución del proyecto y su implementación.
- Orientación de los procesos llevados a cabo hacia la Agenda 2030.
- Pertinencia de la intervención en el contexto seleccionado.
- Grado de implantación de la población participante en las acciones ejecutadas, además de otros actores involucrados.
- Valoración de la gestión operativa del proyecto llevada a cabo por el equipo de ACPD.



- Identificación y análisis de los problemas o limitantes, tanto normativos como operativos, que obstaculizan la gestión del proyecto, así como las fortalezas y buenas prácticas que mejoran la capacidad de gestión del mismo.

### Informantes clave

El equipo evaluador podrá contar con acompañamiento y apoyo por parte de ACPP, quien se asegurará de establecer el contacto entre este equipo y los informantes que se consideran claves para la correcta valoración del proyecto ejecutado. Además, ACPP se hace responsable de la difusión y sociabilización de los resultados de la evaluación al resto de actores implicados en el proyecto.

De este modo, se considera necesario que se realice distintas entrevistas/grupos focales/grupos de discusión. Este listado que se detalla a continuación solo es una sugerencia que el equipo evaluador debe de analizar, completar y acabar de definir:

- Entrevistas/Grupos focales con las mujeres cooperativistas de la cooperativa de mujeres trabajadoras del hogar y del cuidado puesta en marcha.
- Entrevistas/Grupos focales con las mujeres que forman el comité sindical sectorial creado en esta intervención en el seno de la UGTT.
- Entrevistas a coordinadoras de esta intervención por parte de las tres contrapartes: UGTT, AFTURD y la ATFD.

## 5. Metodología.

La metodología empleada para la realización de la evolución será consensuada entre ACPP y la empresa evaluadora. Además, en las circunstancias actuales de crisis sanitaria por covid19, la metodología que se empleará tendrá que tener en cuenta un posible escenario de confinamiento que restrinja tanto los movimientos internacionales como los movimientos dentro de Túnez.

La pertinencia de realizar una propuesta conjunta de metodología se debe, en un primer lugar, al conocimiento más detallado de ACPP sobre el proyecto, el ámbito de intervención y los y las participantes en la misma; por otro lado, a la experiencia y destrezas del equipo evaluador en esta materia.

El trabajo queremos que se desarrolle a través de una **evaluación externa final con enfoque cualitativo de género**.

La evaluación tiene como objetivo analizar los resultados del proyecto, verificando la calidad de la intervención y el nivel de éxito de la misma. Para ello consideramos interesante que se diseñe una matriz de evaluación centrada en los criterios de pertinencia, diseño/coherencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad, con especial atención a la integración de la prioridad transversal de género. La matriz será utilizada como herramienta para recopilar, resumir e ilustrar los principales hallazgos. En su conjunto, la evaluación pretende extraer conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones de utilidad para todas las partes.

Sin embargo, más allá de una mayor concreción entre la empresa y la entidad, ACPP considera necesario el **uso de metodologías participativas que permitan recoger el punto de vista de los**



**actores clave involucrados en el proyecto.** Además, los enfoques de género, Derechos Humanos y gobernanza democrática serán incorporados en todo el proceso de recogida de datos.

La metodología a trabajar puede combinar fuentes cuantitativas de información con herramientas cualitativas, a través de un **enfoque sumativo** donde se utilice la **triangulación** para combinar y contrastar la información de todas las fuentes. En concreto, las herramientas que pueden utilizarse pueden ser (es la empresa evaluadora la que debe de trabajar en esta propuesta):

- Análisis documental de informes y otros registros.
- Entrevistas semiestructuradas en profundidad, individuales y grupales.
- Grupos de discusión con mujeres titulares de derechos de esta intervención.
- Cuestionarios anónimos para responsables del proyecto y para titulares de derechos de la intervención.

Junto a todo ello, la empresa evaluadora deberá conocer la Línea de Base levantada en el inicio del presente proyecto para establecer una correlación entre esta y la evaluación final. En el informe de Línea de Base que se adjunta a estos TdR se detalla la metodología y los instrumentos aplicados para su levantamiento, así como los actores implicados en la obtención de dicha información.

*Ver Anexo. Línea de Base.*

## 6. Plan de control y cronograma.

Actividad	Productos a presentar	Fecha*
Publicación TdR y recepción de las propuestas metodológicas	Documento Términos de Referencia de la Evaluación Final	Septiembre-octubre 2020
Selección del equipo evaluador	Propuesta metodológica Currículum de las personas evaluadoras Acreditación de méritos aportados	Octubre 2020
Ajuste de la propuesta técnica	Matriz de Planificación de la Evaluación Plan de trabajo	Octubre 2020
Trabajo de Campo	Recopilación de información de los informantes claves. Reajuste del plan de trabajo (si fuera necesario). Aprobación por la entidad	Octubre-noviembre 2020
Presentación Informe de la evaluación preliminar	Borrador del Informe de evaluación final del proyecto.	Noviembre 2020
Entrega informe final y reunión de socialización	Socialización y apropiación de los resultados por parte de la población participantes	Diciembre 2020
Presentación Informe de la evaluación final a la institución	Informe de Evaluación Final	Diciembre 2020

*\*Las fechas que se detallan son fechas estimadas, ya que podrán sufrir variaciones en función de las comunicaciones de la propia Generalitat Valenciana, Dirección General de Cooperación y Solidaridad, así como de la crisis sanitaria por covid19 que podrá hacer variar este cronograma.*

## 7. Productos a entregar.

### **Productos a entregar por el equipo evaluador en la fase de selección:**

Propuesta metodológica: este documento debe responder a los requisitos que se establecen en los presentes TdR. Además, debe recoger la siguiente información detallada en la *Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos financiados por la Generalitat Valenciana en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo*:

1. **Una parte descriptiva**, cuya principal finalidad es justificar la pertinencia de la evaluación propuesta al proyecto y al contexto de intervención. En esta parte, se refleja información sobre:
  - Los objetivos y alcance de la evaluación, que habrán de recoger las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés.
  - El enfoque metodológico general, con justificación de su pertinencia.
  - La incorporación de los enfoques transversales al proceso de evaluación
  - La participación de los grupos de interés y de la población en el proceso de evaluación.
  - Una descripción detallada de los instrumentos de recogida de información que se emplearán, justificando su pertinencia al contexto
  - Los métodos para el análisis de datos.
  - Una relación de los usuarios finales del informe, incluyendo una valoración de la utilización de los resultados de la evaluación.
2. Una relación de los **productos a entregar** y de su contenido.
3. Una relación de los **informantes clave**, con indicación de su relevancia para la evaluación.
4. Un **cronograma** detallado con el plan de actuación.
5. **Una matriz de planificación de la evaluación**, en la que se reflejen:
  - Los criterios de evaluación.
  - Las preguntas de evaluación para cada criterio.
  - Las fuentes de información para cada pregunta.
  - Las herramientas e instrumentos de recogida de información.
  - Los indicadores clave para la evaluación del éxito en cada criterio.

Este último apartado se puede ir trabajando de manera conjunta con la empresa seleccionada.

Currículum de las personas evaluadoras, con el objetivo de valorar la experiencia y adecuación de la evaluadora a las expectativas de la evaluación.

Acreditación de méritos aportados, donde se debe detallar:

- Experiencia demostrable en el diseño y elaboración de evaluación intermedia, final y/o de impacto de proyectos de desarrollo (al menos 5 evaluaciones elaboradas de las cuales 3 deberán estar referidas al país de intervención y/o en el sector de actuación).
- Un miembro del equipo evaluador o la persona evaluadora deberá acreditar formación específica en metodologías y aplicación de técnicas de investigación social.
- En la medida de lo posible se promoverá la inclusión de profesionales del país en el que se desarrolla la intervención y el equilibrio entre géneros.

**Productos a entregar por el equipo evaluador seleccionado:**

Plan de Evaluación, contiene los objetivos y el alcance de la evaluación, la metodología de evaluación/enfoque metodológico, las herramientas para la recopilación de datos, los métodos de análisis de los datos, las fuentes, las preguntas de evaluación, los criterios de resultados (performance), los temas para estudiar y un plan de trabajo con calendario. Este plan de trabajo debe ir acompañado de una matriz de planificación con los criterios y preguntas de la evaluación.

Informe preliminar de evaluación, se trata del primer borrador del Informe Final que contendrá todo el contenido e información de resultados que permita un intercambio entre ACPP y los informantes con la oportunidad de incorporar otra información o proponer nuevas sugerencias.

Informe con la evaluación final del proyecto, en papel y formato electrónico, siguiendo el siguiente esquema de contenidos, sin perjuicio de otros apartados que en función de la pertinencia que se considere necesario en el momento de su realización:

- Portada.
- Índice.
- Resumen ejecutivo.
- Aspectos introductorios.
- Objetivos y alcance.
- Antecedentes y contexto.
- Criterios y Preguntas evaluación.
- Metodología.
- Condicionantes y límites de la evaluación.
- Análisis de datos.
- Hallazgos.
- Conclusiones: recomendaciones y lecciones aprendidas.
- Anexos.

**Todas estas cuestiones tienen que responder a unos indicadores de calidad previstos en la Guía de seguimiento y evaluación de la institución financiadora que serán facilitados a la empresa contratada.**

## 7. Presupuesto para la evaluación final.

El presupuesto máximo para la realización del presente estudio de evaluación asciende a 13.000 euros (impuestos incluidos), retribución profesional y gastos adicionales incluidos.

El pago de este servicio se realizará a través de transferencia bancaria, tras la emisión de una factura por parte de la empresa contratada. En el contrato que se firme con la consultora que realice esta evaluación se determinará el número de transferencias a realizar.

## 9. Selección de la propuesta técnica.

Para poder presentarse a la presente oferta, el equipo evaluador debe cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 5 de los presentes términos de referencia.

Además, la propuesta debe adecuarse a los siguientes criterios de valoración de calidad:

- Adecuación de la propuesta a los TdR.
- Adecuación al contexto de intervención.
- Concreción y adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Detalle de la propuesta de presentación de la información de resultados.

La documentación presentada debe incluir la propuesta técnica y propuesta económica de la empresa evaluadora. Asimismo, se deberá adjuntar el Currículum Vitae del equipo evaluador propuesto y la acreditación de méritos del mismo.

#### **Criterios de baremación de la calidad de la propuesta:**

Metodología de Trabajo 33,33%

Calidad de la propuesta 33,33%

Equipo evaluador 33,33%

Las ofertas deben presentarse a Asamblea de Cooperación por la Paz a través del correo electrónico [paísvalencia@acpp.com](mailto:paísvalencia@acpp.com) . **Plazo máximo para el envío de las ofertas: 02/10/2020**  
Toda oferta enviada con posterioridad no se tendrá en cuenta.

Con el asunto: *Oferta "X" (X es el nombre de la empresa) para evaluación "Dignificando el trabajo del cuidado: fomento del empleo decente y la acción colectiva de las trabajadoras domésticas en Túnez"*.

El presente documento debe ser suficientemente claro para evitar que los candidatos invitados a ofertar tengan que solicitar información complementaria en el curso del procedimiento. Pero en caso de requerirse dicha información complementaria, las empresas pueden enviar sus consultas por escrito a la siguiente dirección antes de la fecha límite de presentación de las ofertas, especificando la referencia de publicación y el título del contrato:

*Laura Guardiola Guardiola*  
*Asamblea de Cooperación por la Paz – 963511263*  
*Calle Alboraya, 58, bajo-izquierda*  
[paísvalencia@acpp.com](mailto:paísvalencia@acpp.com)

## **10. Obligaciones de la empresa contratada.**

### **Obligaciones generales**

- La empresa contratada deberá acogerse y acatar las normativas y leyes vigentes durante la duración de su contratación. La responsabilidad del incumplimiento de estas normativas correrá a cargo de la empresa contratada.
- La empresa contratada deberá asegurarse del cumplimiento efectivo y eficiente de acuerdo a las prácticas profesionales que ofertan.
- La empresa contratada deberá proteger la confidencialidad de los informantes que participen en el proceso implementación de la evaluación.
- La empresa contratada deberá entregar los productos comprometidos conforme a los criterios establecidos en los presentes términos de referencia y en la propuesta metodológica.
- Si la empresa contratada considera que ACPP excede o sobrepasa su autoridad como gestor del proyecto, puede reclamar o notificar su opinión a ACPP en un plazo de 15 días desde que reciban la ejecución de alguna orden que genere disconformidad.
- Se considerarán privados y confidenciales todos los documentos e información que se haya suministrado por parte de ACPP a la empresa contratada, así aquella que proporcionen los informantes en el proceso de la evaluación

- Si la empresa contratada se compone de un consorcio de dos o más personas, todas responderán ante las condiciones estipuladas para el cumplimiento formal del contrato. En caso de que se asigne a una única persona como representante del consorcio, ésta se encontrará en la facultad de tomar decisiones que comprometan al resto del consorcio. Si existe una modificación en el consorcio y no se ha notificado previamente a ACPP, se considerará un incumplimiento estricto del contrato.

### **Código deontológico**

- La empresa contratada deberá ser fiel al código deontológico de su profesión, así como, respetar los derechos humanos.
- La empresa contratada deberá conocer y trabajar para cumplir lo establecido en el [Código de Conducta de ACPP](#). Deberá hacer una Declaración de intención escrita con respecto a la política de la compañía en relación con el Código de Conducta y cómo se implementará, si ACPP lo solicita, y comunicarlo a su trabajadores/as, proveedores y a la propia ACPP.
- Todas las empresas preseleccionadas deberán mostrar un rechazo a cualquier situación de regalo, gratificación y/o soborno a modo de incentivo para recibir un trato de favor durante el concurso donde podrán ser seleccionadas.
- Desde la formalización del contrato, e incluso, tras la extinción de éste, se deberá mantener el secreto profesional<sup>7</sup> entre ambas partes presentes en el contrato.

### **Conflicto de intereses**

- La empresa contratada deberá impedir o suprimir cualquier situación que comprometa la ejecución del contrato.
- Todo conflicto de intereses deberá ser notificado por escrito lo antes posible a ACPP.
- La empresa contratada deberá asegurar que su personal no se encuentre en alguna situación que pueda generar un conflicto de intereses.
- Una vez resuelto el contrato, la empresa contratada limitará sus funciones tan sólo a la prestación de servicios prevista en el contrato
- La autoría del informe de evaluación será de la empresa evaluadora y de ACPP. La información recogida en el informe de evaluación es privada y para poder difundir la misma es preciso solicitar autorización a la entidad contratante.

## **11. Anexos.**

A los presentes términos de referencia se adjuntan:

-Anexo 1: Estudio línea de base.

---

<sup>7</sup>No hacer pública ninguna información.