

TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA CONSULTORÍA

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES/AS EN EDUCACIÓN COOPERATIVA EN EL MARCO DEL CONVENIO:

TAGHYIR: Promoción de un desarrollo territorial en Magreb a partir de modelos de economía social y solidaria hechos por y para las personas

1. Antecedentes

Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) es una ONG española muy activa desde los años 90 en el ámbito de la cooperación al desarrollo, la ayuda humanitaria, la educación para el desarrollo y la incidencia política, sectores en los que trabaja con entidades que comparten sus valores en múltiples países de América Latina, África Occidental, Oriente Medio y Magreb. ACPP ha apostado desde sus inicios por una decidida apuesta por lo colectivo y lo social, el acceso a los servicios públicos de calidad, actuando siempre con un claro enfoque de DDHH, mano a mano con las organizaciones y las personas que consagran su labor cotidiana a afianzar los cimientos de la transformación social que, de manera colectiva, equitativa y justa favorecen un modelo de desarrollo inclusivo. Para todo ello ACPP trabaja fomentando los principios de igualdad y no discriminación, la participación efectiva de todos los actores y sus alianzas persiguiendo la justicia social y económica, para y por todas y todos.

Entre las distintas estrategias que la organización ha venido implementando para transitar estos cambios, encontramos una apuesta fuerte por promover y acompañar las iniciativas de Economía Social y Solidaria (ESS) en las zonas de intervención donde opera. Para ACPP la Economía Social y Solidaria (ESS) es un modelo que permite trabajar de forma más sostenible, ética y comunitaria todas las dimensiones del derecho, en especial de los derechos económicos, y el desarrollo de sinergias que construyan una justicia global desde lo local, prestando una especial atención a la necesaria dimensión de igualdad de género.

ACPP concibe así su apoyo a la ESS como un impulso estratégico que se inserta en una práctica, la del apoyo a las economías populares y solidarias del Sur, que arranca desde la misma creación de la organización, y que adquiere una mayor profundidad por el proceso de reflexión/acción que llevó a cabo durante los años posteriores a la crisis del 2008. ACPP ha intentado conjugar sus valores y poner

en práctica las vías adecuadas para incidir en la conciencia popular e institucional conjunta sobre una justicia social y económica más equitativa, más feminista y más sostenible.

El trabajo de ACPP en los dos países de intervención del Magreb, Marruecos y Túnez, debuta en 1994, y ha concentrado sus acciones en dos grandes líneas:

- Promover sociedades más justas que garanticen el goce efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos menos favorecidos;
- Luchar contra cualquier forma de violencia de género.

En el año 2022 y a partir de la estrategia de ACPP y sus socias contrapartes en el Magreb para el fomento y acompañamiento a las iniciativas de ESS en esta zona, se identificó y formuló una ambiciosa propuesta de programa en el ámbito de la ESS a escala regional magrebí. Este programa ha sido financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en su convocatoria de convenios del año 2022 y tendrá una duración de 4 años. Es en el marco de este convenio que la presente consultoría se llevará a cabo.

Las organizaciones contrapartes que trabajan en Marruecos y en Túnez con ACPP, encargadas de ejecutar el convenio en el terreno son:

MARRUECOS

Asociación Thissaghness para la cultura y el Desarrollo (ASTICUDE): organización muy activa en **Nador**, zona oriental, enfocada a la defensa de derechos de población migrante. Algunos de sus logros a señalar son la activación del Observatorio Regional de acceso a la justicia para la población migrante con participación de la OMDH y la Facultad de Nador.

Unión de Acción Feminista (UAF): Organización de larga trayectoria y activismo, situada en **Tánger** y consagrada al desarrollo de estrategias orientadas a la incidencia y promoción del diálogo social y político de los DESC de las Mujeres y procesos de incidencia política para la inclusión de la igualdad de género en la propuesta de ley de ESS

Homme & Environnement : ONG activa en la región oriental, con sede en **Berkane**, muy enfocada en el desarrollo comunitario sostenible, los DESC y la transición ecológica de colectivos vulnerabilizados, especialmente mujeres rurales. Reseñar la colaboración continua con la Universidad de Ujda en dos líneas: 1) investigación/aplicación de tecnología de energías renovables aplicadas

directamente a actores de la ESS; 2) programa de formación en energías renovables dirigida a personas migrantes y no migrantes para su posible inserción laboral.

TUNEZ

SHANTI: entidad de ámbito nacional, pero con una gran presencia en lo local (Grand Tunis y en las regiones Sud, Sahel, Ouest); es miembro de la red Tunisie Solidaire, el principal espacio de diálogo nacional de la sociedad civil sobre la ESS y también mantiene una estrecha vinculación con el ámbito universitario del país.

UNION GENERAL TUNISIENNE DU TRAVAIL (UGTT): Unión sindical que ha sido muy activa en el lobby para la aparición de la ley de ESS en Túnez. Este sindicato tiene un buen anclaje en las diferentes regiones del país y por su posicionamiento institucional y los recursos técnicos de que dispone, centrará su rol en la incidencia, en la coordinación de actividades formativas a los sindicatos de base territoriales.

En cada uno de los países y de los territorios de intervención tendrán un peso considerable las autoridades locales y/o competentes en materia de ESS.

Finalmente, un tercer espacio, no físico, será el ámbito regional del convenio que se desarrollará, en gran medida, a través de los intercambios entre universidades (a definir definitivamente), redes internacionales, así como por los encuentros de las organizaciones contrapartes del programa. Será este un espacio donde dar voz y compartir las realidades de los territorios y las personas que en ellos habitan.

2. CONTEXTO

Para entender el porqué de las estrategias planteadas que nos llevarán a contribuir al objetivo de desarrollo del convenio, es importante conocer la situación de partida y las problemáticas identificadas. Partiendo de la resumida descripción de los actores clave que participarán en el convenio y en el programa de educación cooperativa, encontramos:

Titulares de Derechos: Personas activas en la ESS o que decidan integrarla, jóvenes organizados en los territorios y estudiantes de la universidad

En Marruecos, existen 40.531 cooperativas (cifras de 2020) con 646.901 adherentes: el 1,76% de la población total y el 5% de la población activa. Sólo el 10% de cooperativas tiene más de 20 empleados¹. Durante el periodo 2001-2014, la pobreza se redujo significativamente, pasando del 15,3% al 4,8%. Sin embargo, en las zonas rurales, la pobreza sigue siendo endémica, según las estadísticas en las que las actividades desarrolladas por las mujeres en el trabajo de cuidados (agricultura familiar, cuidado de personas, actividades en cooperativas...) no figuran por no considerarse productivas. La prevalencia de la migración masculina es de 59,3% frente a la femenina del 40,7%.

En Túnez, la ESS representa solo el 0,6% de la población activa (según las estadísticas que no tienen en cuenta la dimensión de género como se ha dicho para Marruecos) y el 1% del PIB². Existen 316 mutuas de servicios agrícolas, 18 grandes cooperativas agrícolas y de otros sectores para los que no se dispone de datos exactos³. La mayoría de los establecimientos tienen menos de 10 empleados/as y el 70% de ellos emplean a menos de 20 personas. El 80%⁴ de las empresas compuestas por mujeres tienen una plantilla inferior a 3 personas. La tasa de desempleo es del 22,8% para mujeres y el 13,5% para hombres, pero las mujeres consagran 5 veces más de tiempo a trabajos no remunerados. Aunque la pobreza ha disminuido considerablemente entre 2000 y 2015 del 25,4% al 15,2%, siguen existiendo grandes disparidades entre las zonas urbanas y las zonas rurales.

Marruecos dispone de un excepcional dividendo demográfico, sin embargo, su tasa de empleo es especialmente baja, alcanzando el 31,2% en 2020 con incidencia en las zonas urbanas (45,3%). En Túnez, la tasa de desempleo de los/as titulados/as superiores es del 30,1%, (17,6% hombres y 40,7% mujeres) y el trabajo informal representa el 46%⁵. El actual modelo de crecimiento está demostrando ser cada vez menos inclusivo y la ESS representa una oportunidad para el desarrollo laboral y profesional.

Titulares de responsabilidades: organizaciones contrapartes, OSC, universidades y redes internacionales

Algunos de estos actores han colaborado de forma significativa en los espacios de concertación para la elaboración de la ley (en Túnez) y de la estrategia de ESS (en Marruecos) y siguen siendo actores

¹ Le Maroc à l'horizon 2040 (2018), Jean-Pierre Chauffou, Banco Mundial.

² Étude Stratégique sur l'Économie Sociale et Solidaire en Tunisie, Croissance Inclusive et Développement Humain.

³ Les Politiques Publiques de l'Économie Sociale et Solidaire et leur rôle dans l'avenir du travail : le cas de la Tunisie (2019), Dr. Akram Belhaj Rhouma. OIT

⁴ Profil genre Tunisie | 2021, UE.

⁵ Scoping Report Tunisia (2022), Challenge Fund for Youth Employment.

ineludibles para la capilarización del enfoque a nivel internacional, nacional y local. Las universidades disponen de programas de enseñanza ya estructurados, proyección internacional, capacidad de generar laboratorios de investigación/acción. El convenio pretende, entre otras cuestiones, que la economía de cuidados y circular pase por la reflexión académica y acercar así la realidad práctica a la científica. Es en las universidades donde se forma, actualmente, a jóvenes cuyas expectativas no se corresponden con crear empresas de ESS.

Titulares de obligaciones: autoridades locales (AALL) que participarán en cada mecanismo, municipalidades, consejos provinciales, regionales y gubernamentales

Existen muchas iniciativas de ESS en ambos países, pero son difíciles de medir y están descoordinadas. Contrariamente a lo que podemos encontrar en otros lugares del mundo, la ESS en Marruecos y en Túnez tiene una fuerte impronta de la voluntad política, siendo pilotado más desde lo alto y no tanto desde las personas. Las AALL no acaban de consagrarse en asumir su rol de garantizar el sistema jurídico, económico y social de sus países y territorios para que desde la base personas y empresas puedan disponer de las necesarias para evolucionar y desarrollarse. Otro aspecto importante es la dinámica establecida desde hace tiempo de recibir y gestionar subvenciones internacionales que tratan a las cooperativas, u otros modelos organizativos de ESS, como ONGs con mucha dependencia y poca autonomía.

Asimismo, a grandes rasgos, las problemáticas generales en ambos países (en gran medida por la actuación de los actores de desarrollo) provienen de una visión de la ESS orientada únicamente a la población empobrecida, feminizada y centrada en el crecimiento económico y no en las personas y sus territorios.

Este enfoque de la ESS y la poca adaptación de las políticas de intervención a las realidades contextuales (desigualdad de género, conocimiento de los grupos excluidos o de las especificidades territoriales y sus identidades culturales), no están dando los resultados esperados, lo que favorece la perpetuación de las desigualdades sin paliar los grandes problemas que acucian la zona y que son el reflejo de la vulneración continuada de derechos:

- Desempleo e informalidad, empresas de ESS mal organizadas, muy dependientes y poco duraderas, fuerte división sexual del trabajo, disparidad regional, abandono o utilización interesada del tratamiento medioambiental, “guetización” de colectivos con problemas de exclusión social;

- Invisibilidad de la importancia de la economía de los cuidados (en el ámbito privado-familias/personas y en el público-territorios/medioambiente) con el foco solo en el trabajo productivo y no en el proceso global;
- La desigualdad en el ejercicio de los DESC entre hombres y mujeres con una fuerte interseccionalidad, diferencia y diversidad (como causa directa de la desigualdad)
- Escasa respuesta integrada a los problemas de desarrollo con sus múltiples dimensiones por parte de los titulares de derechos (tratados como sujetos pasivos y no activos) de responsabilidades y de obligaciones.

3. JUSTIFICACIÓN

El convenio en el que se enmarca esta consultoría tiene, como ya ha sido mencionado, una duración de 4 años y cuenta con acciones a llevar a cabo tanto a nivel país como a nivel regional con un amplio abanico de actores, de territorios e instituciones. Todo ello pretende contribuir al objetivo de desarrollo de dicha intervención - ***“mejorar las condiciones de vida de las personas a través de la cohesión económica, social y territorial, en igualdad de condiciones y oportunidades, para obtener acceso a un trabajo digno y a un territorio sano y sostenible”*** – para lo cual resulta imprescindible contar con un marco común definido conjuntamente que nos guíe en la búsqueda de herramientas, teóricas y prácticas, permitiéndonos entender lo que queremos de y para la ESS como modelo de desarrollo: este marco en el convenio está cimentado sobre la educación cooperativa.

Las grandes líneas de actuación del convenio, a partir de la cadena de problemas identificada en los territorios, consistirán en:

- 1) Favorecer la existencia de ecosistemas de ESS con anclaje en los territorios y centrados en las personas, su trabajo y su forma de organizarse en colectivo (con enfoque cultural) para el desarrollo de una vida sostenible en igualdad.

Ecosistema de ESS- Intercooperación

- 2) Promover la instalación de mecanismos mancomunados por los socios contrapartes, las autoridades territoriales y otras OSC presentes en dos regiones de Marruecos y tres de Túnez.

Mecanismos - Alianza de actores

- 3) Crear y hacer posibles las herramientas innovadoras que permiten a estos mecanismos asesorar y acompañar a las empresas de ESS ya creadas y aquellas de nueva creación, con un foco en la organización de la economía de los cuidados y circular (con enfoque de género y medioambiental) sobre los ejes institucional, social y económico.

Procesos - Enfoque participativo y espiral de aprendizaje

- 4) Fomentar el trabajo en su dimensión supranacional que estará presente gracias a la colaboración de las universidades, y la participación individual y colectiva de actores y territorios.

Intercambios de experiencias y análisis – gestión del conocimiento

4. OBJETO Y NATURALEZA DE LA CONSULTORÍA

El objeto de esta consultoría radica esencialmente en la concepción, impartición y acompañamiento de los actores formados al inicio de un plan de formación de formadores/as en educación cooperativa. Este plan de formación deberá llevarse a cabo tanto en modalidad presencial como online. La duración prevista del plan global de formación es de 6 meses (3 meses de formación + 3 puesta en práctica y acompañamiento) a contar a partir de la firma del contrato con ACPP.

Este plan de formación se inscribe como la 1ª actividad de formación a llevar a cabo con los diferentes actores que trabajarán en los mecanismos territoriales que, se encargarán a su vez de impartir la formación para los y las beneficiarios/as locales. La formación presencial se celebrará en cada uno de los países con presencia de todos los territorios implicados en la intervención y tendrá una duración mínima 8 días en cada país. El formato online contará con una plataforma de intercambio en la que ingresarán todos los actores de Marruecos y Túnez para la puesta en práctica desde la experiencia y el intercambio con el resto de los/as formantes. Esta puesta en práctica estará guiada y acompañada por la entidad consultora por un periodo de 3 meses. Toda la formación se llevará a cabo en francés y los materiales que resultarán del plan formativo global quedarán disponibles para su uso en los mecanismos territoriales a partir del 2º año del convenio.

La representación de hombres y mujeres entre los actores a formar como futuros/as formadores/as será paritaria.

El convenio entiende la educación cooperativa como un proceso sistémico, conformado por acciones formativas orientadas al cambio de hábitos y desarrollo de la identidad cooperativista entre los y las trabajadoras a fin de generar seres cooperativos y desarrollo sostenible en sus entornos” “Es una herramienta para **generar programas que generan identidad**, vinculando a las personas con su cooperativa, formando personas lectoras, analíticas, críticas, reflexivas y propositivas”⁶.

NATURALEZA DE LA CONSULTORÍA

La consultoría será realizada por una organización internacional concedora de ecosistemas de ESS ya en funcionamiento y experiencia en formación de personas adultas con aproximaciones al ámbito cooperativo muy diferentes. La organización elegida deberá realizar el plan de formación de formadores/as en su globalidad y los productos a las contrapartes del convenio y ACPP para su validación y traspaso en el momento de finalización del contrato.

5. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

Objetivo global:

Facilitar las bases teóricas y prácticas sobre educación cooperativa al grupo de futuros/as formadores/as que permitan a las personas y los territorios participantes en el convenio construirse su propia identidad cooperativa, endógena y bajo los principios de igualdad y sostenibilidad.

Objetivo específico 1: Nutrir lo local de lo general

Crear las herramientas de aprendizaje, contenidos y canales, necesarias y contextualizadas e impartir con ellas la formación de formadores en educación cooperativa en los territorios.

⁶ En palabras de Ramón Cortez Sánchez, en la XVIII conferencia regional de la ACI en las Américas

Objetivo específico 2: Nutrir lo general de lo local

Adaptar y configurar los contenidos finales del plan de formación que quedarán en los mecanismos creados, gracias a la experiencia sobre el territorio y las prácticas cotidianas de las personas participantes en la formación de formadores/as.

Objetivo específico 3: Facilitar la apropiación

Transferir las herramientas teóricas, prácticas y metodológicas creadas a los territorios y acompañar a las personas formadas en su primera experiencia como formadores/as sobre el terreno.

6. ACTIVIDADES Y PRODUCTOS ESPERADOS DE LA CONSULTORÍA

Las actividades previstas en el marco del convenio que la consultoría deberá realizar, así como los productos esperados se detallan como sigue:

- **Concepción y realización de un plan formación de formadores/as en educación cooperativa** dirigido a unas **25-30 personas** (paridad entre H y M) en su rol de responsables de derechos (contrapartes locales del convenio y organizaciones de la Sociedad Civil que participarán en los mecanismos instalados en los territorios) y de titulares de obligaciones (autoridades locales que participarán en los mecanismos territoriales), y con una duración mínima de 6 meses.

Fases de la consultoría y tareas a desarrollar	Periodo
<p>Fase 1. Creación de contenidos y adaptación metodológica de los mismos al formato que se llevará a cabo, 1º en formato presencial y 2º en formato online a través de plataforma.</p> <p>Las temáticas identificadas en el convenio a desarrollar y que deberán ser convertidas en módulos para la formación son los siguientes:</p> <p><i>1. Los principios cooperativos en ecosistemas de ESS anclados al territorio;</i></p>	<p>Del 3 de junio al 3 de julio</p>

Fases de la consultoría y tareas a desarrollar	Periodo
<p>2. Creatividad e innovación;</p> <p>3. Alfabetización digital y soberanía tecnológica;</p> <p>4. Cultura organizacional y gestión de procesos con análisis de género;</p> <p>5. Aproximación de la gestión financiera, fiscal y jurídica específica para empresas de ESS;</p> <p>6. Economía feminista, economía circular y cambio climático;</p> <p>7. Los DESC y su aplicación en el ámbito de la ESS;</p> <p>8. Técnicas básicas de comunicación: negociación, exposición de datos, lobby, toma de palabra y escucha atenta.</p>	
<p>Producto 1: Programa, módulos formativos y herramientas pedagógicas creadas para la formación de formadores/as</p>	<p>3 de julio de 2023</p>
<p>Fase 2. Impartición de la formación en formato presencial:</p> <p>- 8 días de formación en cada uno de los países para unas 12-15 personas. Las y los participantes serán identificadas previamente por las contrapartes y provenientes de diferentes colectivos. El lugar de celebración de la formación será a nivel nacional donde se encontrarán todos/as los/as participantes de los diferentes territorios. La lengua de intercambio será el francés.</p>	<p>Entre 26 de junio-18 de agosto</p>
<p>Producto 2: Agenda e informes detallados (documentados para la memoria de producción audiovisual del convenio) de las 2 formaciones realizadas</p>	<p>25 de agosto de 2023</p>

Fases de la consultoría y tareas a desarrollar	Periodo
<p>Fase 3. Puesta en marcha de una plataforma online para el acompañamiento en la realización de los trabajos prácticos de cada colectivo participante en cada uno de los países sobre la situación de las temáticas tratadas en la formación en sus respectivos territorios. Estos trabajos prácticos completarán las herramientas que servirán para las formaciones a realizar en los mecanismos y para apropiarse de las temáticas desde la experiencia del contexto. Este acompañamiento tendrá una duración de unos 3 meses (unas 10 horas semanales aproximadamente).</p>	<p>28 de agosto - 28 de noviembre</p>
<p>Producto 3: Descripción y muestra de la plataforma. Trabajos prácticos realizados por los diferentes colectivos. Informe detallado de la formación online</p>	<p>30 de noviembre de 2023</p>
<p>Fase 4. Seguimiento y acompañamiento durante las formaciones iniciales que realicen las personas formadas en sus primeras experiencias para la puesta en práctica y adaptación pertinente del manual de formación elaborado. Este seguimiento se podrá llevar a cabo de manera virtual.</p>	<p>30 de noviembre- 30 de diciembre 2023</p>
<p>Producto 4: Manual de formación para los futuros/as formadores/as y paquete de herramientas prácticas y teóricas</p>	<p>30 de diciembre de 2023</p>

CRITERIOS TRANSVERSALES PARA LAS ACTIVIDADES Y PRODUCTOS

- Todos los productos de esta consultoría deben estar disponibles en francés. Algunos documentos se traducirán al árabe cuando las contrapartes así lo requieran, quedando estas traducciones fuera del coste económico de la consultoría;
- Los desplazamientos internacionales de la empresa consultora formarán parte del coste de la consultoría;
- Todos los materiales elaborados serán de fácil uso y se privilegiarán las producciones audiovisuales en los que la dependencia tecnológica esté adaptada a los contextos de las zonas de intervención y deberán respetar las normas de visibilidad de la AECID;
- El coste de la organización de los talleres y la logística necesaria estará a cargo del equipo de ACPP y las contrapartes en terreno;
- El enfoque de igualdad de género y de Derechos Humanos estará presente en todos los contenidos y materiales de la formación;
- La consultoría se realizará en sinergia y total coherencia con las acciones formativas del Plan de comunicación para el desarrollo que se llevará a cabo en el convenio.

8. PERFIL REQUERIDO /EXPERIENCIA PROFESIONAL

Calificaciones/experiencias profesionales	Valoración
Experiencia probada en el ámbito de la ESS	De 1 a 5 puntos Se valorarán los trabajos realizados en los últimos 5 años y el recorrido de la empresa desde sus inicios
Experiencia probada en trabajos específicos de formación de formadores/as	De 1 a 5 puntos Se valorarán los trabajos realizados en este ámbito en la memoria de la empresa o las personas que la compongan

Calificaciones/experiencias profesionales	Valoración
Experiencia probada en andragogía	De 1 a 5 puntos Se valorarán los trabajos realizados en este ámbito en la memoria de la empresa o las personas que la compongan
Experiencia probada acompañando con el componente formativo programas/proyectos de cooperación para el desarrollo en países receptores de ayuda al desarrollo	De 1 a 5 puntos Se valorarán los trabajos realizados en este ámbito en la memoria de la empresa o las personas que la compongan
Experiencia probada acompañando con el componente formativo programas/proyectos sociales en España	De 1 a 3 puntos Se valorarán los trabajos realizados en este ámbito en la memoria de la empresa o las personas que la compongan
Experiencia probada en la inclusión de los enfoques de igualdad de género y de DDHH en su trabajo	De 1 a 5 puntos Se valorará el tratamiento que a estas dimensiones se es da en los trabajos precedentes
Gran capacidad de trabajo en ambientes multiculturales y multidisciplinares	1 a 3 puntos Se valorará la información aportada
Experiencia en colaboraciones de trabajo en el ámbito de la ESS con organizaciones de otros países	1 a 3 puntos Se valorará la información aportada
Conocimiento del francés hablado y escrito	De 1 a 3 Capacidad de elaborar la documentación e intercambiar con los y las interlocutoras
Experiencias previas de trabajo en la zona del Magreb	De 1 a 3 puntos Se valorarán las colaboraciones, conocimiento del terreno, del contexto, etc.

9. REMUNERACIÓN Y FORMAS DE PAGO

La remuneración final se determinará en base a la oferta técnica y económica presentada por la empresa y los márgenes presupuestarios disponibles en el convenio.

En todo caso, los porcentajes a desembolsar estarán en estrecha relación con la realización de las fases previstas y la entrega de los productos esperados.

Actividades	Pago	Plazos desembolso
Firma del contrato de consultoría	20% del total del monto aprobado	Al Inicio de la consultoría
Fase 1		
Fase 2	40% del total del monto aprobado	Tras la entrega y validación del producto 1
Fase 3	20% del total del monto aprobado	Tras la entrega y validación del producto 2
Fase 4	20% del total del monto aprobado	Tras la entrega de los productos 3 y 4 y finalización de la consultoría
TOTAL global		

10. PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Las empresas interesadas en presentar su candidatura para la realización de la siguiente consultoría deberán enviar la siguiente documentación:

- Presentación de la empresa;
- La cartera de trabajos realizados por la empresa (IWeb y producciones audiovisuales son bienvenidas en formato electrónico);
- **Una propuesta metodológica** (técnica y económica) del plan de formación en su totalidad y teniendo en cuenta los criterios establecidos en el presente documento de TdR



La documentación deberá enviarse en formato electrónico a las siguientes direcciones de correo en el plazo de **10 días laborales a contar a partir del día después de** la publicación de los TdR (2 de Mayo del 2023).

magreb@acpp.com, sede.magreb@acpp.com, coord_tunez@acpp.com

La selección de la empresa y la consiguiente firma del contrato se llevarán a cabo tras la validación de la oferta metodológica por parte de ACPP en sede y terreno y las contrapartes en el terreno.

Estos TdR no impiden la necesidad de la realización de TdR para cada una de las actividades una vez los acuerdos y la planificación metodológica finalizada.