



**DRL AWARD NUMBER 20GR2265**  
**CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE**  
**SECCIÓN A.**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

A pesar de la existencia de políticas para la inclusión de las personas con discapacidad, los países de la región de ALC en general y especialmente Paraguay tienen un gran potencial de mejora en cuanto a la implementación coordinada y el seguimiento de los compromisos tanto públicos como privados para cumplir con los requisitos de inclusión real. La débil implementación de la no discriminación y la inclusión en el lugar de trabajo en ALC y un enfoque basado en los derechos puede explicarse por lo siguiente: (a) falta de acceso inclusivo a la información sobre las brechas en el disfrute de los derechos según lo establecido en la CDPD (BID 2016 "Nosotros la gente"); (b) limitada pericia institucional y experiencia en el abordaje de barreras contextuales y cambio organizacional requerido para avanzar hacia la igualdad, no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad (CEPAL 2011 "Personas con discapacidad en América Latina"); c) esfuerzos aislados y no coordinados entre las partes interesadas, tanto públicas como privadas, y falta de evidencia e investigación sobre los impulsores clave de la inclusión, lo que limita la capacidad de las OPD para abogar por la implementación de reformas (Huete García 2019 "Autonomía e Inclusión de PcD en el Ámbito de Protección Social "). Además, las mujeres con discapacidad enfrentan otras desventajas en comparación con los hombres con discapacidad debido a los roles de género tradicionales (sobreprotección por parte de los miembros de la familia), menor acceso y control de los recursos dentro del mercado formal y del hogar, y una sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado en detrimento del trabajo remunerado, recreación, participación política, etc. La ubicación geográfica, la etnia, la orientación sexual y la edad también juegan un papel en términos de discriminación. En este contexto regional, la Fundación Saraki ha sido un motor de cambio hacia un enfoque basado en derechos tanto para el diseño de políticas públicas como para la empresa del sector privado en Paraguay. Su visión del proceso de impulsar la reforma de las instituciones sociales, económicas y políticas y su enfoque en el trabajo y el empleo inclusivos brinda un punto de vista particular en las estrategias y medios para promover aún más ese cambio.

Desde que Paraguay ratificó la CDPD en 2008, la comprensión de Paraguay de la discapacidad comenzó a cambiar de un modelo médico a un modelo social de discapacidad. Además, ese mismo año, los temas de igualdad, no discriminación y trabajo y empleo inclusivos comenzaron a experimentar importantes avances.

Este proyecto tiene como objetivo aprovechar la experiencia de Paraguay al abordar los problemas del diseño de políticas basadas en derechos y la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa del sector privado, mejorando la disponibilidad de información sobre el cumplimiento y las mejores prácticas en la implementación de la CDPD en América Latina. con especial atención a los artículos 5 sobre igualdad y no discriminación y 27 sobre



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

trabajo y empleo inclusivos. Generará tres resultados clave: (1) una plataforma en línea inclusiva para apoyar el acceso a la información sobre las prioridades políticas a nivel nacional y comunitario; (2) mejor conocimiento y colaboración entre los sectores público y privado sobre los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, y en particular la discapacidad interseccional y la discriminación de género; y (3) las OPD aprovechan la evidencia integral para liderar el diálogo político, las intervenciones de planificación y rendición de cuentas para promover el cumplimiento de los artículos 5 y 27 de la CDPD sobre igualdad y no discriminación y trabajo y empleo inclusivos.

#### II. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la disponibilidad de información sobre el cumplimiento y las mejores prácticas en la implementación de la CDPD en América Latina, con un enfoque particular en los artículos 5 sobre igualdad y no discriminación y 27 sobre trabajo y empleo inclusivos.

#### III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1: Mejorar el acceso a la información sobre el cumplimiento de los artículos 5 y 27 de la CDPD (como un trampolín para monitorear el progreso dentro de los países y en toda la región).

Objetivo específico 2: Aumentar la conciencia / intercambio de buenas prácticas y la colaboración entre los sectores público y privado en materia de empleo inclusivo y no discriminación.

Objetivo específico 3: Fortalecer la capacidad de las OPD para abogar por reformas de políticas de conformidad con el artículo 5 sobre igualdad y no discriminación y el artículo 27 sobre trabajo y empleo inclusivos de la CDPD.

#### IV. ACTIVIDADES

El consultor cobrará por resultados alcanzados y por productos concluidos, no por actividades realizadas, sin embargo, se recomienda al Consultor de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje monitorear la realización de las siguientes actividades del marco lógico y monitorear el cumplimiento de los objetivos del proyecto y los indicadores del Plan de Monitoreo y Evaluación. Las siguientes actividades son las que en principio prevé el Marco Lógico del proyecto:



**DRL AWARD NUMBER 20GR2265**  
**CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE**

<b><u>Actividad 1: Implementación del repositorio de datos y tablero en línea (Producto 1.1)</u></b>
<b>La implementación del tablero se realizará mediante la integración de herramientas de software de código abierto y gratuitas (FOSS). La tecnología a utilizar y los indicadores a diseñar cumplirán con un estándar de interoperabilidad que permita la replicación de este componente a nivel internacional.</b>
Hacer relevamiento de actores en 10 países con aliados multi país (ej OIT, RIADIS, RIEI) y de cada país (STP, CNC, MITIC) y detectar aliados específicos para este componente y encontrar/descubrir/generar los escenarios win-win que convenzan a c/actor a sumarse /// firmar acuerdos y/o convenios con estos aliados para trabajar juntos por este proyecto implementando las acciones conducentes al cumplimiento de los escenarios win-win ///
1- Acordar con aliados de 10 países (entendiéndose siempre al hablar de 10 países que en Py las OEE son: CANCELLERÍA, STP, SENADIS, MTESS, SFP) la lógica para invertir los 51K USD para mejor aprovechamiento del recurso por los 10 países y criterios para selección /// identificar el o los free software en base a criterios acordados, también identificar acciones o instrumentos similares y/o complementarios que en otros países ya se estén usando o preparando para usar con fines similares /// implementar proceso de selección de software y/p de desarrollador /// INICIAR CONSTRUCCIÓN DE API SOBRE SOFTWARE FREE con proceso lean de validaciones con aliados de 10 países rápidas (para detectar errores con equivocaciones rápidas y baratas)
Participativamente Definir indicadores a reportar /// desarrollar fichas de metadatos participativamente con aliados de 10 países, considerando las características de las informaciones, datos, etc disponibles en cada país
Acompañar a los aliados en el proceso de carga de datos en 10 países, realizando las incidencias y asesoramientos necesarios para que no hayan factores que impidan se carguen los datos en todos los países
Los aliados de la sociedad civil (OPCD y OSC) deben sumarse a estos procesos lo antes posible... definir como lograr eso en vista a que la implementación de las Small Grants llevará más tiempo que el que esta actividad prevé para iniciar...
<b>Las tecnologías y estándares abiertos a utilizar permitirán a otras organizaciones dedicadas a promover, controlar, monitorear, revisar y mejorar políticas y acciones en materia de derechos de las personas con discapacidad, implementar esta herramienta y enmarcarla en su entorno local para el seguimiento de las acciones realizadas en cada una de sus comunidades</b>
Identificar en cada País OSC y OPCD que actualmente trabajan en estas áreas de políticas públicas y/o Derechos de PcD
Para cumplir esto será clave la participación desde el inicio de la implementación del proyecto de la Sociedad Civil (OPCD y OSC de otras áreas distintas a discapacidad pero que trabajan en datos, incidencia, etc).
Además del esfuerzo por lograr la participación de estos actores en los procesos iniciales de toma de decisiones respecto a la forma de invertir los 51K, deberá considerarse esta necesidad de participación desde el inicio del proceso de validación de los TDR para invertir dinero en ambas plataformas (la del tablero de control y la multiB sitio e-learning, e-commerce, etc) para ayudar a asegurar el apoyo de todos los actores relevantes al proyecto



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

**Los principales pasos involucrados son los siguientes: (a) recolectar datos de aquellas instituciones públicas que son responsables de realizar acciones por los derechos de las personas con discapacidad; (b) estandarizar los clasificadores de datos para que coincidan con los indicadores de la CRPD, de modo que puedan replicarse internacionalmente; (c) armar una base de datos y poblar indicadores publicándolos en un portal de datos abiertos.**

Trabajar con las organizaciones internacionales (RIADIS, RIEI, OIT, DRL-STATE, IANAmericas ) sobre estos 3 puntos y juntos definir el mejor camino a seguir con los diferentes actores (empresa, organizaciones, estado)

Firmar los acuerdos, MOU, convenios y/o lo que corresponda con los aliados internacionales y de cada País conducentes a facilitar la materialización (implementación) efectiva de estas actividades y objetivos

Una vez logrado el acuerdo político entre los actores pertinentes iniciar el trabajo técnico de asesoramiento a las OEE y OSC-OPCD de los 10 países para que den los 3 pasos enunciados en este sub título... esto ya es constante desde el inicio de implementación y funcionamiento del tablero de control (no se acaba nunca)

**A lo largo de este proceso, los datos se normalizarán para establecer los criterios que permitan la transformación de estos datos en indicadores de valor que estén alineados con los indicadores de la CRPD desarrollados por la OACNUDH así como otros instrumentos nacionales para medir y comparar niveles de país y dentro del país ( subnacional) cumplimiento.**

Trabajo técnico y acuerdos técnicos con las OEE y las OPCD-OSC más entendidas de c/País (quizás la propia RIADIS?)

Las OPCD-OSC que implementan Small Grants en los 10 países ya deben estar participando de estas negociaciones y acuerdos (desde antes de iniciar los Sub Grants o aceleramos(adelantamos sus inicios??)

Acuerdo con OHCHR y con BtG1 y con IDA-RIADIS para que faciliten e incluso apoyen que esto suceda... para que esto suceda debe haber un win-win escenario que beneficie a ellos también (de hecho, esto que hacemos lo hacemos para ellos)

**Los siguientes módulos se implementarán en consecuencia: i) un recolector de datos que consume datos brutos de cualquier fuente abierta, ii) una base de datos centralizada que almacenará los datos brutos y los indicadores estándar, iii) un dispositivo ETL (extracción, transformación y carga) que realizará las operaciones de transformación de los datos brutos que se obtendrán de las instituciones públicas y los convertirá en indicadores estandarizados, y un visualizador que desplegará información en un panel de control personalizable para accesibilidad inclusiva y en línea**

Relevar iniciativas similares o complementarias en funcionamiento o en construcción o planeadas a nivel internacional y a nivel nacional en estos 10 países

Acordar mejor camino a seguir para Sudamérica con los aliados pertinentes de los 10 países.

Implementar lo que haya sido acordado de cómo usar los 51K a efectos de lograr el impacto más efectivo posible en la mayor cantidad de países

**Las medidas para garantizar la inclusión y la no discriminación incluyen el uso de contenidos compatibles con "lenguaje fácil" y lectores de pantalla para las interfaces. Responsabilidades: Fundación Saraki especificará los requisitos funcionales y contratará a contratistas que proporcionarán servicios de diseño técnico, implementación y**



DRL AWARD NUMBER 20GR2265

## CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

<b>mantenimiento para implementar las soluciones de software necesarias.</b>
Asegurarse de cumplir estos criterios de accesibilidad
<b><u>Actividad 2: Plataforma colaborativa multisitio para OPD y partes interesadas clave (Producto 1.2)</u></b>
<b>Responsabilidades: Fundación Saraki contratará a los contratistas para diseñar, implementar y mantener soluciones web, mientras que los especialistas en planificación, M&amp;E y capacitación crearán contenido aprovechando las herramientas analíticas disponibles, como la base de datos y el tablero de indicadores.</b>
La página web funciona como hub para DPOs para: promover, controlar, monitorear, revisar y mejorar políticas y acciones sobre sus derechos y el progreso de la CDPD
El sitio web y todo el material cumplirán con los estándares internacionales sobre accesibilidad, como las Pautas de Accesibilidad al Contenido Web (WCAG), adoptando todas las adaptaciones razonables para el acceso universal. A través del sitio web se brindará un espacio único para cada organización y activistas afiliados para que puedan comunicar y promover sus planes de acción y metas.
El Observatorio es, por tanto, un hub no solo de análisis de indicadores y desempeño, sino también un espacio digital para la coordinación y comunicación de acciones conjuntas de la sociedad civil. La plataforma albergará tutoriales y cursos online específicos.
Los cursos podrán ser llevados a cabo tanto por el propio observatorio y estarán abiertos a miembros de OPD a nivel internacional para la creación de nuevos contenidos. Las medidas para garantizar la inclusión y la no discriminación incluyen el uso de un lenguaje fácil de entender y de interpretación de lenguaje de signos en los servicios de comunicación y tutorías.
Los siguientes módulos forman parte de la plataforma: (a) el sitio web principal del Observatorio contendrá los objetivos, el calendario de actividades como seminarios web y capacitación, acceso a los servicios de los miembros, perfil y enlaces del donante, y detalles del programa del proyecto, cómo unirse al observatorio, etc .; contará con análisis y declaraciones de posición en forma de "narración de historias" basadas en los indicadores y vistas del tablero, e incluirá un acceso al tablero para los OPD y otros que participan en tutoriales
(b) un módulo de e-learning ofrecerá funciones de gestión de cursos para la asignación de tutores o profesores, inscripción de estudiantes, apuntes, tareas, videotutoriales, webinars, etc. Los cursos en línea pueden ser creados y administrados tanto por el Observatorio como por el OPD tanto a nivel nacional como internacional.
El seguimiento del uso de la plataforma por parte de los diversos actores será analizado y monitoreado para que la participación sea exitosa para cada país, dando seguimiento a las dificultades para que se resuelvan oportunamente.
Las lecciones aprendidas y las mejores prácticas se incluirán en el estudio de investigación para la sostenibilidad y la expansión futura de la plataforma para otros países.
<b><u>Actividad 3. Publicación de investigación regional (Producto 1.3)</u></b>



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

<p>(a) Diseño de metodología de investigación / implementación y difusión de publicaciones. La producción y publicación de este estudio tiene como objetivo apoyar y fortalecer la capacidad de las OPD en la región para promover de manera efectiva la implementación de marcos legales y políticas internacionales, regionales y nacionales que rigen los derechos de las personas con discapacidad, incluido el derecho a la no discriminación y la inclusión en el empleo. .</p>
<p>Consolidará los datos recopilados durante la implementación del proyecto que representan diversos tipos de discapacidades y OPD, sirviendo, así como un punto de referencia crucial, brindando información integral a las OPD en Panamá y América del Sur que trabajan para lograr la participación plena e igualitaria de las personas con discapacidad en el empleo. .</p>
<p>El estudio incluirá: (i) un análisis de las normas internacionales y regionales de derechos humanos sobre la no discriminación en el empleo; (ii) un análisis de los patrones de discriminación y falta de acceso al empleo en la región; (iii) un análisis de las fortalezas y debilidades de los marcos normativos y legislativos existentes; y (iv) lecciones aprendidas / recomendaciones a instituciones públicas y privadas, y OPD, sobre la implementación de los artículos 5 y 27 de la CDPD.</p>
<p>Esto brindará la oportunidad de realizar comparaciones entre los tipos de estrategias utilizadas para la promoción de diversos tipos de discapacidades dentro de los 11 países incluidos en el proyecto, que serán clave para la futura replicabilidad del proyecto en otros países de la región. Se prestará especial atención a tener diversidad en la recopilación y análisis de datos. Responsabilidad: ERT aprovechando su experiencia en derecho internacional de derechos humanos y derecho de igualdad, así como su experiencia en la producción de estudios de investigación, en estrecha coordinación con las OPD que participaron durante el proceso para brindar insumos relevantes.</p>
<p><b>Actividad 4: Programa de capacitación en línea (Producto 2.1)</b></p>
<p>Diseñar e implementar una plataforma y contenidos educativos. Programa de capacitación disponible en línea para OPD, agencias gubernamentales y empresas destinado a promover el desarrollo de políticas que reflejen los principios de la CRPD tanto en el sector público como en el privado. El idioma de los módulos será principalmente en español, con materiales traducidos al portugués para el socio DPO en Brasil. Además, se contratarán intérpretes de lenguaje de señas para sesiones en vivo.</p>
<p>Los módulos se diseñarán tomando en cuenta diversos tipos de discapacidad con formatos inclusivos, y aportes de contenido / metodología de socios estratégicos que trabajan en el sector a nivel internacional y regional como: ERT, RIADIS, OIT, Red Iberoamericana de Empresas y Discapacidad, Network SUMMA, entre otros. Para garantizar que el contenido y el formato sean relevantes para el público objetivo durante la fase de diseño, se realizará una encuesta en línea a través de estos socios / redes para llegar a diversas personas con discapacidad y organizaciones en los países donde el proyecto trabajará, teniendo también en cuenta género, edad, ubicación geográfica (realidades rurales / urbanas), diferencias étnicas.</p>



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

Con esta información se diseñarán los siguientes módulos principales de formación. Contenido: 1) Marco jurídico internacional y orientación sobre las mejores prácticas sobre los derechos de las personas con discapacidad, con un enfoque en el derecho a la no discriminación, incluida la discapacidad interseccional y la discriminación de género, y el empleo inclusivo (artículo 5 y artículo 27); 2) Marcos legales y de políticas nacionales que rigen los derechos de las personas con discapacidad, incluidos los planes de acción nacionales, el derecho a la no discriminación y los derechos laborales. Se desarrollarán módulos separados para cada país del proyecto; 3) Técnicas de seguimiento y documentación, incluidos los indicadores de la CRPD publicados por el ACNUR; 3) Técnicas de promoción; 4) Técnicas de desarrollo de políticas. 4) Estrategias de comunicación con enfoque de derechos e igualdad de género (Ex Worldwide He for She Campaign); 5) Incorporación de protocolos de no discriminación para la prevención y atención de la violencia en el trabajo (EVAW), con perspectiva de género y abordando estereotipos de género (nuevo enfoque de masculinidades) 6) Fortalecimiento de las OPD (gestión de subvenciones / reporte, diseño de proyectos, movilización de recursos y incidencia) 7) Introducción a las estrategias de Accesibilidad e Inclusión en el lugar de trabajo (diferenciadas para DPO, Empresas, Sector Público).

b) Cursos semestrales específicos para cada grupo de interesados. Se adaptarán módulos específicos para cada sector, ofreciendo videoconferencias y tutoriales para que los grupos objetivo puedan conectarse a su conveniencia. Además, el personal técnico llevará a cabo seminarios web en vivo para responder preguntas y reforzar el desarrollo y la implementación del proyecto (coaching). Un cuestionario de entrada y una evaluación de salida ayudarán a evaluar el éxito de los participantes y ayudarán con las mejoras iterativas. Responsabilidades: El personal de Saraki y del Programa ERT será responsable de supervisar la producción de materiales para la plataforma de capacitación en línea, con el soporte técnico de TI. En la producción de los materiales, Saraki y ERT consultarán y obtendrán contribuciones de contenido de socios internacionales y regionales, así como socios en cada país del proyecto. ERT será responsable del desarrollo de módulos de capacitación en conjunto con Fundación Saraki, consultando a otros en línea. recursos sobre el artículo 5 de la CDPD sobre igualdad y no discriminación y su papel en la realización de otros derechos, incluido el artículo 27 sobre trabajo y empleo. El Especialista en Género desarrollará contenidos específicos sobre los módulos que se refieren a esta estrategia. ERT y la Fundación Saraki tienen una experiencia considerable en la impartición de formación sobre técnicas de seguimiento, documentación, promoción y formulación de políticas, y adaptarán sus materiales de formación en consulta con los socios para garantizar que el contenido del programa de formación en línea satisfaga sus necesidades específicas.

#### **Actividad 5. Pequeñas subvenciones para DPO (Producto 2.2)**

(a) Convocatoria de propuestas de pequeña subvención / selección final y gestión de la subvención, para: (i) Paraguay y (ii) región de ALC. La Fundación Saraki y ERT publicarán una convocatoria abierta de propuestas para las pequeñas subvenciones en todos los países del proyecto con la ayuda de las redes de discapacidad que han confirmado brindar asistencia en la difusión durante esta fase, para que diversas organizaciones de OPD (tamaño, tipos, ubicación geográfica) será informado sobre esta oportunidad. Se hará un especial esfuerzo durante la convocatoria para llegar a las OPD lideradas por mujeres y / o aquellas que incorporan la igualdad de género dentro de su misión, ya que estas organizaciones han estado menos representadas.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

. Un grupo específico de expertos de RIADIS, OIT, RIEI también formará parte de este grupo de discusión / evaluación junto con la Fundación Saraki y ERT para ayudar durante el proceso de selección, asegurando que los TDR (términos de solicitud) se cumplan y comprendan. Poco después de la publicación se realizará una sesión de preguntas y respuestas para las OPD a través de una sesión virtual. También podrán enviar preguntas por escrito por correo electrónico. Los objetivos del esquema de pequeñas subvenciones serán aumentar la capacidad técnica y estratégica de las OPD seleccionadas para (i) documentar y monitorear la implementación de los artículos 5 y 27 de la CDPD en sus comunidades, y / o (ii) abogar por la implementación de los artículos 5 y 27 de la CDPD. Durante el proceso de selección se dará especial consideración a las OPD lideradas por mujeres y / o aquellas enfocadas en los derechos humanos de las mujeres (al menos 50%) y aquellas ubicadas en áreas rurales que tienen menos capacidad de acceder a recursos técnicos y financieros. Los solicitantes deberán demostrar que han implementado o van a desarrollar una estrategia de igualdad de género. Para solicitar pequeñas subvenciones, las organizaciones deberán participar en los módulos de capacitación en línea que ofrece el proyecto en su plataforma y completar una prueba posterior después de finalizar la capacitación. Se les proporcionará orientación, en forma de manual, sobre la elaboración de planes de proyecto, informes narrativos de avance del proyecto, incluidos informes finales, informes financieros y documentación de acuerdo con los procedimientos de DRL.

(b) Las OPD implementan subvenciones de 9 a 12 meses (15 pequeñas subvenciones en total). Cada sub-beneficiario seleccionado recibirá hasta 10,000 USD para la implementación de su propuesta de subvención, siguiendo todas las pautas de DRL en términos de costos permitidos y procedimientos administrativos (5 en Paraguay, 9 para los demás países de la región de LAC y 1 para una supranacional (en reemplazo de Venezuela) a ser implementada con este cronograma: 1er año 4 pequeñas donaciones paraguayas y 1 red regional supranacional, para que estén probando la implementación del tablero y permitan ajustes oportunos, 2do año convocatoria para los otros 9 países de la región y la 1 pequeña donación paraguaya restante. Se espera que haya una variedad de contextos de diversos países para contribuir al proceso general de aprendizaje y se espera que presenten informes trimestrales y un informe final (financiero y técnico );

(c) La Fundación Saraki y ERT brindarán orientación y tutoría a los beneficiarios de las OPD en su mayoría de manera virtual sobre las normas internacionales y regionales sobre los artículos 5 y 27 de la CRPD, así como técnicas de seguimiento, documentación y promoción. Saraki y ERT también brindarán apoyo técnico y estratégico en la implementación de los planes del proyecto con las tres redes asociadas (RIADIS, OIT, RIEI y RED SUMMA) que serán clave durante las alianzas con otras organizaciones que no son OPD que trabajan en derechos humanos, género, igualdad y organizaciones públicas y privadas que luchan por la inclusión económica.

. (d) Colaboración entre pares de las OPD a nivel regional durante la implementación de pequeñas subvenciones. El proyecto promoverá la colaboración de DPO a través de conexiones virtuales y el intercambio de experiencias entre ellos, incluida la posibilidad de publicar y compartir materiales en diversos formatos dentro de la plataforma colaborativa que el proyecto tendrá disponible. Responsabilidad: Saraki, con el apoyo de ERT, supervisará todas estas actividades y brindará orientación técnica a los socios.

**Actividad 6: Apoyar la planificación participativa de multiactores interesados liderado por las OPD y el seguimiento de los objetivos y actividades de la CRPD (Producto 2.3)**



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

La Fundación Saraki facilitará como coach a través de su punto focal de incidencia el monitoreo y seguimiento que las OPD estarán haciendo con respecto a sus objetivos y actividades de la CRPD, durante la implementación de las pequeñas donaciones. Esta actividad es clave para que los socios nacionales y regionales colaboren de manera más eficiente y, al mismo tiempo, garanticen la sostenibilidad de las acciones una vez finalizado el proyecto.

Esta actividad también tiene un vínculo directo con el cuadro de mando establecido en la actividad 1, ya que será la forma en que los países socios informarán de su avance en relación con los artículos 5 y 27, que será visible para todos los interesados. Saraki también brindará orientación sobre cómo trabajar en colaboración con la contraparte estatal (Ministerio de Trabajo y Empleo) en este componente, pero considerando que cada contexto nacional tiene sus propias realidades y complejidades, la pequeña donación no forzará dicha alianza y dejará corresponde a las OPD considerar sus mejores estrategias de promoción. (a) Coordinar las mesas redondas en todos los países socios del proyecto para apoyar el diálogo y el consenso de múltiples partes interesadas con respecto al monitoreo y seguimiento de los artículos 5 y 27, lo que también contribuye a la estrategia de comunicación / sensibilización.

El programa apoyará las metodologías para organizar el diálogo de políticas sobre cada uno de los planes nacionales y / o legislación en los que cada país se ha enfocado, incluyendo las principales acciones a detallar que sean relevantes para la no discriminación y el trabajo y empleo inclusivo, aprovechando la evidencia y la referencia. indicadores generados por las herramientas analíticas construidas en la Actividad 1 "Implementación del repositorio de datos y tablero en línea", y proporcionando conocimientos y experiencia en consultoría para garantizar que todas las disposiciones para la inclusión se tomen durante el proceso de creación conjunta de Compromisos y Metas. A modo de ejemplo, en Paraguay al menos una pequeña donación trabajará directamente en la construcción de actividades para cumplir con el Objetivo 13 del Plan de Acción Nacional de Discapacidad de Paraguay sobre el derecho al trabajo y al empleo que tiene 13 acciones principales y 21 indicadores y otra donación podría enfocarse en el artículo 5, que tiene 4 acciones principales de no discriminación y 5 indicadores. Estos carecen de medidas operativas y del correspondiente vínculo con el presupuesto institucional. (Consulte la lista de indicadores adjunta). Cada país tendrá su propio enfoque de acuerdo con su proyecto, pero todos reportarán los datos dentro de la misma plataforma y utilizarán la metodología del ACNUDH para los indicadores de la CRPD.

b) La sociedad civil realiza audiencias públicas y reuniones estratégicas con agencias gubernamentales relacionadas con el empleo inclusivo y la no discriminación. Una vez redactados, el Observatorio hará un seguimiento del progreso hacia los diversos Compromisos y Objetivos a través de sus módulos de visualización y obtención de datos, e involucrará a las partes interesadas relevantes a través de materiales de redes sociales y alertas personalizadas. Se organizarán audiencias públicas (en Paraguay y otros países que han considerado válida esta estrategia) dos veces al año; para ello se apoyará a las OPD y otros actores clave (como OSC de derechos humanos y grupos de mujeres) en su acceso a esfuerzos de información y análisis a través de informes escritos y en video, puestos a disposición de manera oportuna para la publicación de nuevos puntos de datos oficiales y para ciclos de informes tanto nacionales como supranacionales, como los de las comisiones parlamentarias y los comités regionales y mundiales de derechos humanos.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

#### **Actividad 7: Planes de acción para el empleo inclusivo (Producto 2.4)**

*(a) Apoyar a las OPD para establecer alianzas con socios públicos y privados de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas (RIEI), la OIT y la red paraguaya RED SUMMA para la elaboración de planes de acción sobre empleo inclusivo: Parte del requisito de las pequeñas donaciones Será que las OPD se asocien con empleadores (públicos o privados) con la ayuda de las redes que el proyecto ha establecido para trabajar por el empleo inclusivo. Con base en un apoyo de igual a igual y coaching de expertos técnicos en inclusión laboral, el empleador seguirá estas etapas para lograr los Certificados de Excelencia en Inclusión (Marca): 1) Realizarán una autoevaluación de cuán inclusivo es su lugar de trabajo de acuerdo con estándares internacionales de inclusión a través de una plataforma digital identificando debilidades / barreras; 2) Se proponen recomendaciones para ajustes razonables, libres de estereotipos de género y prácticas discriminatorias; 3) Plan de implementación de empleo inclusivo con webinars / temas de coaching establecidos y eventos de visibilidad para el reconocimiento y posicionamiento de su empresa o institución pública, con seguimiento continuo durante el proceso. La certificación se considera una recompensa / incentivo que se difundirá a través de diversos medios de comunicación. El incentivo para que las empresas cumplan con estas pautas está muy influenciado por las cuotas o incentivos fiscales que tenga cada país, por lo que los resultados variarán en términos de resultados, y serán reportados por cada DPO.*

Antecedentes de RIEI y RED SUMMA: La Red Iberoamericana de Negocios Inclusivos es una plataforma para empresas comprometidas con el empleo inclusivo en los países donde se ubican. Son miembros de la Red Global de Empresas y Discapacidades que la OIT coordina a nivel mundial. Se rigen por una serie de principios y trabajan continuamente para avanzar hacia la diversidad, promoviendo el trabajo en equipo con personas con y sin discapacidad. Cuentan con herramientas, materiales y brindan tutoría para lograr estos objetivos. Esta red se ha comprometido a contribuir durante la vida del proyecto conectando las OPD con estos negocios en cada país y proporcionando herramientas relevantes para facilitar estas medidas inclusivas, al mismo tiempo que ayuda en el trabajo en red. La Fundación Saraki es miembro de esta red y tendrá un memorando de entendimiento de colaboración. Adicionalmente, Fundación Saraki es miembro de RED SUMMA, red fundada en 2019 que actualmente cuenta con 33 empresas comprometidas y trabajando por la inclusión económica en el lugar de trabajo en Paraguay. Esta red nacional también se rige por principios basados en la Red Iberoamericana de Empleo Inclusivo (RIEI). RED SUMMA estará disponible para conectarse con las OPD locales para facilitar este proceso.

Perfil de los empleadores: Se incluirán los empleadores públicos y privados, sin restricción de tamaño y tipo de industrias o sectores que representan. Esta diversidad es importante para que los derechos laborales de las personas con discapacidad no estén segmentados en ciertos tipos de trabajos, reforzando los estereotipos tradicionales en el lugar de trabajo. Las empresas participantes contarán con todos los aspectos legales y formales verificados dentro de sus países, y tendrán algún tipo de Responsabilidad Social Empresarial, cumpliendo con los principios establecidos por la OIT y la Red RIEI.

Participación de la OIT: el representante de la Oficina de Diversidad e Inclusión ha confirmado su papel de facilitar las conexiones con sus oficinas en los países y la Red Global de Empleadores Inclusivos para que las OPD puedan participar de manera efectiva durante sus planes de implementación con los empleadores. Además, servirán como conexión con sus oficinas



DRL AWARD NUMBER 20GR2265

## CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

centrales para los trabajadores sindicales durante este proceso para brindar apoyo adicional.

(b) Certificación de cumplimiento y premios. El certificado cuenta con tres distinciones ligadas al nivel de excelencia que ha alcanzado en materia de calidad de inclusión laboral: bronce, plata y oro, las cuales serán evaluadas por un equipo de expertos independientes y reconocidos en la materia. A los efectos del proyecto, serán auditados al menos dos veces, con el fin de detectar mejoras. El equipo de comunicación trabajará en conjunto para brindar incentivos mediáticos para posicionar a las empresas e instituciones públicas que están logrando resultados. Responsabilidades: Coordinador técnico de Saraki y entrenadores de RED Summa y equipo de comunicaciones

### **Actividad 8. Estrategia de comunicación diseñada e implementada (transversal)**

Diseñado para apoyar los tres objetivos del proyecto, las estrategias de comunicación basadas en la comunidad serán clave para involucrar a todos los interesados clave, utilizando formatos inclusivos a través de diversos medios en línea y estándar. Se prestará especial atención a crear conciencia sobre las prácticas de no discriminación en el lugar de trabajo, incluido un enfoque basado en los derechos.

El proyecto utilizará materiales de la campaña Él por ella de ONU Mujeres orientados a reducir los estereotipos de género en el lugar de trabajo, abordando también la importancia de un lugar de trabajo libre de violencia, al tiempo que empodera a los hombres dentro del proceso.

Se espera que se produzcan videos cortos utilizando una compilación de estudios de casos únicos y diversos del campo (Paraguay y subvenciones regionales de DPO) con testimonios de personas con discapacidad que abogan por el cambio, empleadores, funcionarios estatales y otras partes interesadas que experimentan empoderamiento a lo largo del proceso.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

# CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

### V. ENTREGABLES

#### **El Consultor será responsable de construir y administrar el plan de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje**

El propósito de este Plan de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (MEL) es describir cómo Fundación Saraki monitoreará, evaluará y obtendrá aprendizajes a partir del proyecto DRL 20GR2265. Este plan deberá proponer indicadores para cada uno de los resultados previstos y seleccionados y deberá contemplar los procedimientos que se utilizarán para desarrollar las tareas de monitoreo y evaluación a lo largo de la vida del proyecto. Cada indicador contará con una Hoja de Referencia del Indicador de Desempeño (PIRS). También se incluirá una Tabla de Indicadores de Desempeño, con los indicadores y objetivos para el proyecto.

Los pasos tomados para el diseño del plan MEL incluirá la delineación clara y consensuada de objetivos; diseño de indicadores apropiados y mediciones para los diferentes estadios hacia el logro de objetivos; establecimiento de líneas de base, metas y evaluaciones para la medición del desempeño; definición de roles y responsabilidades; desarrollo de mecanismos de control de calidad y procesos de recolección de datos; establecimiento de cronograma de reportes según indicaciones de DRL; así como identificación y manejo de riesgos. El plan MEL es un documento que será actualizado a lo largo de la implementación del proyecto. Se incorporarán nuevas metas basadas en el desempeño de las actividades y resultados, y las lecciones aprendidas en el proceso.

#### **ESTRATEGIA DE MONITOREO Y PLAN DE APRENDIZAJE**

Como parte del equipo del proyecto, Saraki contratará para esta consultoría un Responsable de Monitoreo y Evaluación quien estará a cargo de coordinar todas las acciones de evaluación y monitoreo del proyecto. Este Responsable en Monitoreo y Evaluación en conjunto con el coordinador General y otros consultores a ser definidos conformarán el Comité de Calidad (se describirán sus funciones en el apartado de Roles y Responsabilidades)

Al elaborar su Plan MEL, la Fundación Saraki considerará el análisis de contexto a realizarse a inicios del proyecto y de las necesidades y expectativas de las partes involucradas y en base a esta información determinará los riesgos y oportunidades que son necesarios tratar con el fin de:

- Asegurar que la iniciativa pueda lograr los resultados previstos
- Prevenir y reducir efectos indeseados
- Lograr la mejora continua.

Se realizará un análisis continuo de riesgos, registrando los mismos en una matriz de riesgos y oportunidades. Para los riesgos significativos se analizará la necesidad de realizar cambios en los procesos, estrategias o de establecer controles adicionales. Dichos cambios



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

de estrategia o controles adicionales las documentará el Consultor e informará a todos los involucrados.

La Fundación Saraki establecerá e implementará la verificación necesaria para asegurarse el logro de los resultados previstos en la iniciativa. Las actividades, responsables, los cronogramas de cumplimientos y recursos necesarios para el logro de los objetivos y resultados del proyecto se encontrarán distribuidos en un Plan de Trabajo Anual que será aprobado por Saraki. El control del cumplimiento de dicho plan de trabajo por parte de los colaboradores de la iniciativa se realizará a través de informes de avances mensuales o con otra periodicidad a ser establecida por Saraki.

La Fundación Saraki ha definido las siguientes mediciones:

- a) El seguimiento de las acciones realizadas por los colaboradores conforme a lo establecido en el plan de trabajo y en vista a los objetivos de la iniciativa. Para ello se realizarán controles de planes mensuales de trabajo, estableciendo porcentaje de cumplimiento.
- b) Para la medición de la satisfacción de las personas involucradas como beneficiarios de la iniciativa y el alcance de los resultados previstos se realizarán encuestas de satisfacción, focus group, entrevistas a profundidad y otras estrategias. Estas podrán ser sobre actividades específicas (talleres, asistencias técnicas etc.), o en forma general a un beneficiario. Puede realizarse por zoom, correo, vía telefónica, presencial, etc. Un resumen de los resultados será presentado por parte del Consultor Responsable de M y E del proyecto al menos trimestralmente a la coordinación general. Resultados inferiores a “satisfactorio” serán registrados y analizados por el equipo correspondiente.
- c) Medición de los indicadores, según PIRS. Serán evaluados según se indica en el apartado correspondiente dentro de cada PIRS.
- d) Una reunión por lo menos cada mes con Saraki para presentar los avances del proyecto.

### MEJORA Y APRENDIZAJE

Fundación Saraki determinará las oportunidades de mejora e implementará las acciones necesarias, incluyendo la mejora de acciones y estrategia de la iniciativa.

**No conformidad y acción correctiva.** Se tomarán las acciones necesarias para tratar las no conformidades, y cuando sea pertinente, tomar las acciones correctivas requeridas para prevenir que vuelvan a ocurrir.

Cualquier colaborador que detecta un problema que requiera una acción correctiva lo comunicará al coordinador y al responsable de M&E. El consultor de M&E registrará el problema en la planilla de seguimiento e informará el caso al área responsable y solicitará a la misma la identificación de causas.

El área responsable determinará las acciones inmediatas y necesarias para controlar y corregir la no conformidad y hacer frente a las consecuencias.

Cuando se determina la pertinencia de tomar una acción correctiva, el área responsable determinará la causa raíz y las acciones a tomar (las cuales deben estar relacionadas a las



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

causas). Estas acciones son registradas por el responsable de M&E, incluyendo plazos y responsables. Si la acción de la propuesta implica inversiones, obtiene aprobación del coordinador General. Si las acciones pueden incluir cambios en la estrategia o procedimiento o si pudiera existir no conformidades similares o que potencialmente pudieran ocurrir debe ser informado el coordinador general en la brevedad posible.

El Consultor responsable de M&E debe construir las herramientas digitales tipo dashboard para seguimiento de los resultados e indicadores y su vinculación y ponerlas a disposición (capacitación de cómo utilizarlas inclusive) de todos los que forman parte del equipo de trabajo del proyecto para que sirva como herramienta de gestión en tiempo real.

El Consultor responsable de M&E organizará con todo el equipo de trabajo al menos una reunión mensual para analizar el avance en el cumplimiento de metas e indicadores real versus el esperado, acciones de mejora, planes, alcance de resultados, y aprendizajes, etc.

#### PLAN DE EVALUACIÓN

Como parte del plan de Evaluación se prevé que el responsable de Monitoreo y Evaluación en conjunto con los consultores principales haga un seguimiento a la medición de los indicadores, utilizando la información proveída dentro de cada PIRS, lo que permitirá evaluar el alcance de resultados obtenidos en el proyecto. Este seguimiento dará datos para poder evaluar:

- a. **Relevancia y calidad del diseño:** hasta qué punto el diseño del proyecto representa un enfoque necesario, suficiente, apropiado y bien fundamentado para lograr cambios positivos en los aspectos específicos previstos en el proyecto a partir de los resultados y sus indicadores.
- b. **Eficacia:** hasta qué punto se han alcanzado los resultados previstos de la intervención, sus objetivos específicos o sus resultados intermedios.
- c. **Capacidad de adaptación:** hasta qué punto el proyecto ha sido lo suficientemente flexible para asegurar la adaptación de las prácticas y estrategias que aseguren la mejora del desempeño del proyecto y la correcta consecución de resultados.

La evaluación a cargo del Consultor de M&E realizada al proyecto contará con todo el apoyo del equipo humano del proyecto, en especial de los principales Consultores del proyecto, poniendo a disposición del responsable de M&E toda la información que sea por este requerido. El equipo de Consultores principales liderados en esta área por el Consultor de M&E se compromete además a validar los resultados de la evaluación con los aliados de la iniciativa y a aplicar cualquier decisión que afecte el curso del mismo en busca de mejores resultados para los beneficiarios del mismo.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

# CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

### MANEJO DE DATOS

#### **Recopilación y gestión de datos**

Las actividades de monitoreo serán una actividad interna constante del equipo de trabajo de Saraki para rastrear el progreso hacia la rendición de cuentas y la mejora. Todas las actividades de M & E serán diseñadas y conducidas en estrecha colaboración con los beneficiarios, aliados del proyecto. Los colaboradores y los socios de la iniciativa recopilarán datos a lo largo de la vida del proyecto. La documentación de origen se recopilará y almacenará en el espacio de trabajo de supervisión del proyecto. El Responsable de M&E mantendrá una base de datos actualizada para comparar los resultados con los indicadores y objetivos. Esto proporcionará resultados de monitoreo de insumos y resultados. Como el proyecto involucra a diferentes socios que recopilarán y compartirán datos de múltiples ubicaciones, se considerarán los siguientes aspectos para administrar los datos del proyecto: a) formatos de datos estandarizados; b) organización lógica de datos; y c) accesibilidad de los datos del proyecto. El monitoreo del proyecto incluirá la implementación de la actividad de seguimiento (monitoreo de campo y de escritorio), los calendarios del proyecto y los resultados del proyecto.

#### **Calidad de los datos:**

El Responsable de M&E asegurará que los datos recopilados y reportados a DRL por Saraki cumplan con los altos estándares de calidad. Se utilizará la lista de verificación de la Evaluación de la Calidad de los Datos (DQA) de la

USAID para evaluar cada uno de los siguientes criterios: validez, fiabilidad, puntualidad, precisión e integridad. Esta herramienta se utilizará para evaluar todos los indicadores reportados a DRL. El DQA se llevará a cabo sobre una base anual.

#### **Seguridad de los datos**

Las computadoras de todo el equipo involucrado en el proyecto tendrán un código de acceso manejado solo por la persona usuaria de la computadora, los documentos más delicados además estarán protegidos con códigos de acceso. La única persona autorizada a enviar datos a DRL será el Coordinador General, asegurándose de esta manera el envío adecuado de la información. Las computadoras tendrán un sistema de back up periódico, con discos duros que permanecerán fuera de la institución por seguridad adicional.

Por otro lado, se protegerá la identidad de los menores de edad en cualquier información que pudiera ser analizada por terceros no involucrados directamente con el proyecto.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

#### **Análisis de datos e informes**

Los datos de la Iniciativa se tomarán de las visitas de campo, reuniones virtuales, encuestas y otros registros y se reflejarán en la revisión e informes trimestrales de progreso. La información en los informes detallará los logros, la gestión adaptativa y las lecciones aprendidas. Los informes incluirán: Informes trimestrales de progreso, informes de progreso anuales, informe final.

#### **ROLES Y RESPONSABILIDADES**

##### **Consultor Responsable de Evaluación y Monitoreo (M&E):**

- Será la persona principal responsable de implementar el plan de monitoreo, evaluación y aprendizaje.
- Será responsable de entrenar a todo el staff del proyecto, preparar reportes y supervisar los diferentes enfoques, prácticas y herramientas utilizados para el monitoreo y la evaluación del proyecto.
- Cooperará con el coordinador General del proyecto para asegurar que todos los indicadores e informaciones se reporten de acuerdo a lo requerido por DRL.
  
- Será responsable de desarrollar un sistema para recolectar, almacenar y compartir los datos del proyecto con las partes interesadas, los socios y los beneficiarios pertinentes.
- Realizará seguimiento de la implementación de actividades (monitoreo y evaluaciones de campo, remoto por zoom o herramientas similares y de escritorio), calendarios de proyectos y resultados de proyectos.
- Realizará evaluaciones de la calidad de los datos.
- Recopilará datos de los socios del proyecto.
- Validará los datos del proyecto, para ello desarrollará protocolos y procedimientos estándares para asegurar que los datos se están recolectando de una buena manera, sean consistentes y puedan ser comparados a través de los años.
- Proporcionará información sobre los indicadores del Proyecto y realizará propuestas de ajustes necesarios dependiendo de si los datos cumplen o no con los estándares de calidad.
- Preparará conjuntamente con el Comité de Calidad los reportes de monitoreo y evaluación en tiempo, técnicamente válido, y de gran calidad con el propósito de proveer una buena base para decisiones de gerenciamiento.
- También será el responsable de preparar los reportes trimestrales y el informe final conjuntamente con el Comité de Calidad.
- Preparará la documentación de apoyo para cada indicador.
- Determinará, en conjunto con el área correspondiente donde se originan no conformidades reales o potenciales que puedan afectar el desarrollo del proyecto y la consecución de resultados, las causas y coordinar el plan de acciones correctivas y



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

preventivas. Acompañar y evaluar la eficacia de dichas acciones.

- Planificar mediciones de satisfacción del beneficiario (encuestas).
- Realizar el seguimiento a los reclamos y quejas por los servicios prestados por el equipo del proyecto hasta su tratamiento y solución.
- Mantener y custodiar los registros asociados al cargo.

#### **Coordinador General del Proyecto**

- Supervisará las tareas de M&E asegurándose de que el trabajo del Responsable en M&E cumpla con todas las necesidades del proyecto y responda los pedidos de DRL para información.
- Realizará la validación final de los datos del proyecto.
- Dará seguimiento a la implementación del proyecto.
- Preparará conjuntamente con el Comité de Calidad informes trimestrales, semestrales e Informes de progreso para DRL.

#### **Comité de Calidad**

- Será integrado por el Coordinador General, el Responsable en Monitoreo y Evaluación, El Consultor Experto en Sub Donaciones, Alianzas y Abogacía, El Consultor responsable de Planificación Participativa y Rendición de Cuentas y las personas que este comité decida invitar.
- Supervisará la implementación del Plan MEL.
- Determinará los objetivos de mejora y ajustes al proyecto para cada proceso crítico que se presente.
- Determinará acciones correctivas o de mejoría para eliminar situaciones que pudieran afectar el alcance con calidad de los objetivos y resultados del proyecto, a los beneficiarios del mismo o a las entidades aliadas o asociadas.

#### **Equipo Técnico del Proyecto**

- Conocerán, entenderán y aplicarán el Plan MEL.
- Tendrán acceso, conocerán, entenderán y aplicarán su Descripción de Cargo.
- Tendrán acceso, conocerán, entenderán y aplicarán los procedimientos, instructivos y



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### CONSULTORÍA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

otros documentos relativos a las tareas que le fueron asignadas.

- Conocerán los procesos en los cuales están involucrados, los beneficiarios y necesidades del proceso, los riesgos y los controles a aplicar para controlar los riesgos.
- Informarán acerca de los problemas y las oportunidades de mejora relativas a la consecución de resultados del proyecto, eficacia y/o eficiencia de los procesos, a su supervisor directo, al responsable de M&E, y/o al Coordinador General.
- Asegurarán que los procesos estén dando los resultados previstos.
- Monitorearán su desempeño y el de los procesos a través del análisis de los indicadores proveído por el Responsable de Evaluación y Monitoreo.
- Asegurará que las fichas de seguimiento contengan la información actualizada, asegurando el análisis de los procesos, necesidades de partes interesadas, y una gestión de los riesgos y oportunidades de los procesos.
- Buscará en forma permanente las oportunidades de mejora de los procesos para el alcance de los resultados previstos.
- Entregará los datos al Responsable de Monitoreo y Evaluación para la compilación de los mismos en los cuadros de seguimiento de indicadores con la periodicidad requerida por este.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### Llamado para consultoría de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje

#### **VI. LICENCIA DE LOS PRODUCTOS**

Todos los materiales producidos en el marco de esta consultoría serán propiedad intelectual del contratante y del Bureau of Democracy Human Rights and Labor (DRL).

#### **VII. COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN**

Se reportará a la Dirección Ejecutiva de la Fundación Saraki a cargo del proyecto "Observatory for Rights of PwD" 20GR2265.

#### **VIII. LUGAR DE TRABAJO**

El consultor deberá estar disponible para reuniones presenciales y virtuales semanales como también a presentar informes de avance y de situación de su trabajo semanales y/o según la periodicidad que sea solicitada por Saraki y/o El Departamento de Estado Norteamericano.

#### **IX. LOGÍSTICA**

El consultor no debe hacer oficina en Saraki, pues será contratado por resultados alcanzados, pero deberá coordinar su tiempo para cumplir sus entregables de acuerdo al calendario de entregas comprometido entre Saraki y El Departamento de Estado Norteamericano.

#### **X. PRECIO DE REFERENCIA DE LA CONSULTORÍA**

USD 14.520,00 (Dólares Estadounidenses catorce mil quinientos veinte). Este monto se fraccionará entre varios resultados a ser acordados entre las partes a alcanzar por cada uno de los 8 (ocho) trimestres y productos a entregar trimestralmente y se pagarán anticipos antes de iniciar cada producto y pagos finales contra entrega de cada producto concluido a satisfacción de Saraki y del Departamento de Estado Norteamericano.



## DRL AWARD NUMBER 20GR2265

### Llamado para consultoría de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje

#### SECCIÓN B.

#### XI. PERFIL/S TÉCNICO/S REQUERIDO/S

El candidato con mayor performance en cada sección recibirá el total de puntos. A los demás candidatos les serán otorgados puntos proporcionalmente de acuerdo a una regla de tres simple con respecto al candidato con mejor desempeño.

PERFIL	PUNTOS
Profesional Universitario de áreas sociales o afines	10
Experiencia de trabajo con enfoque de derechos con organizaciones sociales del área discapacidad de al menos 3 años	10
Experiencia de al menos 10 años en monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo, preferentemente temas de derechos de PcD. Se valorará mucha experiencia en monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo financiados por agencias de cooperación estadounidenses	20
Experiencia demostrada en observatorio de derechos con indicadores de derechos humanos, preferentemente de discapacidad	10
Experiencia en construcción de indicadores para políticas públicas, herramienta participativa, tableros de control digitales, preferentemente relacionados a derechos de Personas con Discapacidad.	10
Experiencia de trabajo de Monitoreo y Evaluación con redes de organizaciones a nivel regional	10
Experiencia demostrable en trabajos de captación de datos cualitativos, y cuantitativos y base de datos de al menos 5 años	10
Manejo de Excel avanzado, Power Point, y construcción de tableros de control.	10
Idioma: español: Nativo   Ingles	10
<b>TOTAL PUNTOS</b>	<b>100</b>



**DRL AWARD NUMBER 20GR2265**

**Llamado para consultoría de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje**

**XII. RESUMEN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

<b>CRITERIO</b>	<b>ASPECTOS</b>	<b>PUNTAJES</b>
<b>EVALUACIÓN TÉCNICA</b>	<b>PROPUESTA TÉCNICA</b>	<b>NA</b>
	<b>CV DE LOS PROFESIONALES</b>	<b>100</b>
<b>EVALUACIÓN ECONÓMICA</b>	<b>PROPUESTA ECONÓMICA</b>	<b>NA</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>