

## **TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL DISEÑO Y FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN SOBRE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL, ABUSO Y ACOSO**

### **Proyecto: Oportunidades para el aprendizaje con calidad en escuelas multigrado**

#### **Antecedentes de la OEI**

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) cuenta con una oficina nacional en Guatemala establecida desde 2008, constituyéndose como un referente regional en temas de atención a la primera infancia, fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe y mejora de la calidad educativa. La OEI Guatemala ha trabajado de manera articulada con el Ministerio de Educación y otras instituciones, implementando proyectos orientados a la lectoescritura inicial y la gestión de aprendizajes.

Por su parte, la Fundación Infantil Pestalozzi (FIP) es una organización con presencia en Guatemala que ha venido apoyando al Ministerio de Educación en la mejora de la calidad de la enseñanza, particularmente en escuelas multigrado -que representan el 60% de las escuelas oficiales del país-. La FIP ha colaborado estrechamente con la OEI en el desarrollo de proyectos educativos, incluyendo el Proyecto "Oportunidades para el aprendizaje con calidad en aulas multigrado" ejecutado en el municipio de Quezaltepeque, Chiquimula.

Esta alianza estratégica se ha fortalecido aún más en 2024, cuando la OEI y la Fundación Pestalozzi (a nivel internacional) desempeñaron un papel crucial en el desarrollo de contenidos de la nueva estrategia nacional de lectoescritura impulsada por el Ministerio de Educación de Guatemala.

Tanto la OEI como la FIP cuentan con equipos de trabajo que interactúan cotidianamente en contextos de alta exigencia: plazos ajustados, trabajo en terreno en zonas rurales de difícil acceso, alta carga administrativa y presión por resultados. Estas condiciones pueden constituir factores de riesgo para la aparición de conductas de acoso laboral (vertical y horizontal).

Adicionalmente, el personal de ambas organizaciones mantiene contacto regular con docentes, directores de escuelas, padres/madres de familia, líderes comunitarios, autoridades educativas locales y personal de otras organizaciones socias. La asimetría de poder entre una organización internacional/de cooperación y estos actores externos crea un riesgo de que el personal pueda ejercer conductas de acoso, intimidación o trato indigno hacia estos adultos vinculados al proyecto.

Si bien ambas organizaciones cuentan con códigos de conducta y políticas de recursos humanos, se requiere un proceso de capacitación conjunta y articulada que:

1. Sensibilice sobre qué conductas constituyen acoso laboral y acoso hacia adultos vinculados al proyecto.
2. Desarrolle competencias para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de acoso.
3. Unifique criterios y rutas de denuncia entre ambas organizaciones.
4. Fortalecer una cultura de respeto que proteja tanto a los trabajadores como a los actores externos.

Contar con una política de respeto y código de conducta no es suficiente. La experiencia en el sector de cooperación internacional y desarrollo de proyectos demuestra que el acoso laboral y el acoso hacia beneficiarios son fenómenos sub reportados, normalizados en algunas culturas organizacionales y con graves consecuencias para la salud mental de las personas afectadas, el clima laboral, la calidad de la intervención y la reputación institucional.

En este contexto, la OEI contratará los servicios profesionales de un consultor(a) para diseñar e impartir una (1) sesión de capacitación presencial de 4 horas dirigida al personal permanente de la oficina país (coordinadores, técnicos, administrativos) y consultores que ejecutan acciones en el marco de los proyectos implementados por la OEI Guatemala, con el fin de fortalecer las capacidades del personal de esta organización para prevenir, identificar, reportar y responder ante cualquier situación de acoso, ya sea que ocurra entre colegas de trabajo o en la relación con otros adultos vinculados a los proyectos educativos.

En la capacitación se espera que el consultor(a): (1) Asegure la comprensión de qué constituye acoso laboral (vertical y horizontal) y acoso hacia adultos vinculados al proyecto, diferenciándolo de conflictos interpersonales o ejercicio legítimo de autoridad; (2) Capacitar al personal para reconocer situaciones, conductas y dinámicas de poder que pueden derivar en acoso, tanto en el ambiente laboral interno como en la relación con actores externos (beneficiarios, contrapartes, docentes, padres/madres de familia); (3) Fortalecer habilidades de intervención temprana, para detectar señales de alerta, intervenir oportunamente y gestionar adecuadamente las primeras etapas de un posible caso de acoso; y (4) Capacite en la incorporación de medidas preventivas del acoso en el diseño de actividades, la relación con contrapartes y el trato con beneficiarios adultos. (5) Aportar insumos para la creación de un procedimiento interno de denuncia de posibles casos.

## 1. OBJETIVO DE LA CONSULTORÍA

Fortalecer una cultura organizacional de respeto, dignidad y trato libre de acoso en la alianza entre OEI Guatemala y la Fundación Infantil Pestalozzi, desarrollando competencias prácticas en todo el personal para prevenir, identificar, reportar y responder ante situaciones de acoso laboral (entre trabajadores) y acoso ejercido por trabajadores hacia otros adultos vinculados a los proyectos educativos en territorio guatemalteco.

## 2. PRODUCTOS

Productos	Forma de entrega	Monto
<p>Producto 1: Plan de facilitación detallado (incluye metodología, agenda por hora, materiales didácticos, casos de estudio adaptados a Guatemala, material de lectura previa a la sesión presencial y otros acordados).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento con todas las secciones desarrolladas, en formato digital (Word y PDF).</li> <li>Recursos/ materiales a utilizar en el desarrollo de la sesión de aprendizaje (hojas de trabajo, lecturas, videos, documentos de apoyo, entre otros), en formato digital y editable.</li> </ul>	<p>Q 5,140.00 contra entrega de factura y productos, aprobados.</p>
<p>Producto 2 Informe final de facilitación (incluye principales hallazgos, recomendaciones para OEI Guatemala, y propuesta de actividades de seguimiento a corto, mediano y largo plazo para la consolidación de una ruta de denuncia y atención a posibles casos, según lo solicitado en el documento original.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento del informe en formato digital (Word y PDF), en formato digital, en plantilla brindada por OEI.</li> </ul>	

### ***Cobertura temática sugerida***

La capacitación deberá abordar, como mínimo, los siguientes módulos temáticos integrando de manera transversal un enfoque de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA), conforme a estándares internacionales aplicables al sector de cooperación.

- **Fundamentos conceptuales**
  - Enfoque explícito de Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PSEA)
  - Diferenciación entre conflicto laboral, ejercicio de autoridad y acoso.
  - Definición de acoso ejercido por trabajadores hacia adultos vinculados al proyecto.
- **Conductas específicas de acoso**
  - En el ámbito laboral interno
  - En la relación con adultos vinculados al proyecto.
  - Conductas inapropiadas en la relación con actores externos (beneficiarios, contrapartes, comunidad).
- **Dinámicas de poder y factores de riesgo**
  - Asimetrías de poder en la estructura organizacional (jefatura-subalterno).
  - Asimetrías de poder en la relación organización-beneficiario/contraparte.
  - Factores de riesgo organizacional: estrés y sobrecarga laboral, trabajo en contextos rurales o aislados, falta de supervisión, impunidad.
  - Definición de acoso laboral (mobbing) y sus tipos (vertical, horizontal).
  - Normalización de conductas abusivas ("siempre se ha hecho así").
  - Perfiles y patrones de comportamiento de personas que acosan.
- **Prevención del acoso**
  - Señales de alerta y detección temprana
  - Estrategias de prevención primaria y secundaria
- **Protocolos de denuncia y mecanismos de respuesta institucional**
- **Enfoque centrado en la víctima**
- **Casos prácticos**

Los productos generados deben responder a un enfoque inclusivo y de género.

### 3. RESPONSABILIDADES DEL CONSULTOR(A)

- a. Participar en reunión de inducción de la consultoría y otras que se requieran.
- b. Elaborar cronograma para el desarrollo de la consultoría.
- c. Revisar los documentos de insumos para orientar la planificación de la sesión de capacitación.
- d. Elaborar la planificación de la sesión de capacitación y preparar los recursos materiales correspondientes.
- e. Participar en reuniones que se requieran para la elaboración y revisión de los productos.
- f. Facilitar en modalidad presencial, la sesión de capacitación, con el equipo técnico de la oficina de OEI Guatemala y en el día y lugar programado.
- g. Elaborar un informe de facilitación de la sesión de capacitación que integra los aprendizajes de la implementación.

## 4. METODOLOGÍA DE LA CONSULTORÍA

- a. OEI organizará reunión virtual o presencial, para presentar contexto del trabajo que realiza la oficina en Guatemala, orientar acerca de los productos de la consultoría y discutir el cronograma de trabajo.
- b. OEI nombrará a persona del área técnica, responsable de acompañar las actividades de la consultoría. El consultor(a) podrá realizar las consultas y solicitar las reuniones que considere.
- c. El consultor(a) elaborará y presentará, según cronograma acordado la planificación de la sesión de capacitación que se desarrollará en modalidad presencial, así como de los recursos a utilizar (presentaciones PowerPoint, video, hojas de trabajo y otras). El equipo de OEI revisará y enviará retroalimentación para que el consultor(a) realice los ajustes solicitados.
- d. La OEI se encargará de las actividades logísticas para la implementación de la sesión de capacitación.
- e. El consultor(a) facilitará la sesión de capacitación con el grupo de profesionales convocados en la fecha establecida.
- f. El consultor(a) entregará un informe general de hallazgos, valoraciones y recomendaciones a partir de la facilitación de la sesión de capacitación.

## 5. DURACIÓN DEL SERVICIO

La prestación del servicio se realizará en el periodo comprendido del 5 de junio al 3 de julio de 2026.

## 6. VALOR Y FORMA DE PAGO

La OEI pagará en concepto de honorarios por el trabajo realizado, la cantidad global de cinco mil ciento cuarenta quetzales exactos (Q.5,140.00), más impuestos correspondientes al IVA, en régimen de contribuyente general.

Se realizará un solo pago contra la entrega de factura y los productos correspondientes, aprobados (según detalles de la tabla presentada en el numeral 2 Productos).

## 7. CLAÚSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Los tratamientos de datos de carácter personal deberán respetar en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Le informamos que los datos personales a los que la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura (OEI) pueda tener acceso en la tramitación de este

procedimiento serán tratados con la finalidad de verificar la capacidad de obrar de los candidatos y la acreditación de los criterios de adjudicación del personal adscrito a la ejecución del contrato. Por criterios de transparencia en la contratación, este tratamiento es necesario y usted consiente el mismo.

Los datos personales de los candidatos no adjudicatarios serán conservados por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura (OEI) por motivos de auditorías sobre los procesos de contratación.

**Los datos objeto del tratamiento no serán cedidos a terceros o a proveedores externos, salvo lo establecido por la legislación vigente.** La base legítima del tratamiento en cuestión será la ejecución del contrato mercantil. La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura (OEI) conservará los datos mientras tenga lugar la relación contractual entre las partes, conservándose bloqueados los datos posteriormente por el tiempo mínimo que exige la legislación vigente **para depurar posibles responsabilidades derivadas del tratamiento.**

Le anunciamos que puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento de sus datos dirigiéndose a la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura (OEI) en C/ Bravo Murillo, 38. 28015 Madrid o a [proteccion.datos@oei.int](mailto:proteccion.datos@oei.int), acompañando copia de su DNI acreditando debidamente su identidad. En cualquier situación, Ud. tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

## 8. PERFIL DEL CONSULTOR(A)

- Profesional en Psicología Organizacional, Trabajo Social, Derecho Laboral, Recursos Humanos, Ciencias Sociales o afines. Especialización en clima laboral, prevención de acoso laboral, o resolución de conflictos.
- Mínimo 5 años de experiencia comprobable en:
  - Diseño e implementación de programas de Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PSEA) o salvaguarda (safeguarding).
  - Diseño y facilitación de procesos formativos en temas sensibles, prevención de acoso laboral y/o abuso de poder en organizaciones.
  - Trabajo con organizaciones de cooperación internacional, ONGs o sector público en Guatemala o Centroamérica (deseable).
  - Manejo de protocolos de denuncia e investigación de acoso laboral.
- Familiaridad con la normativa laboral guatemalteca, el Convenio 190 de la OIT, y las dinámicas del sector de cooperación en Guatemala.

- Competencias y conocimiento en: Enfoque centrado en la víctima, manejo de confidencialidad, sensibilidad cultural, habilidades facilitadoras para temas sensibles, manejo de grupos.

## REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN

- CVs que respalde el perfil (del consultor(a) principal y su equipo).
  - a) Se debe incluir documentos que respalden experiencias previas.
- Certificado RENAS (del consultor(a) y su equipo).
- Constancia de Registro Tributario Unificado -RTU- extendido por la SAT.
- Contar con facturas contables.
- Copia de títulos que respaldan formación del consultor(a)
- Copia de DPI (ambos lados) del consultor(a)

En el caso de consultores extranjeros la documentación requerida es:

- CV que respalde el perfil.
- Constancia de Registro Tributario.
- Contar con facturas contables y emitirlas en moneda dólar.
- Copia de títulos que respaldan formación (del consultor(a) y su equipo).
- Copia de pasaporte (del consultor(a) y su equipo).