



## TÉRMINOS DE REFERENCIA

### ESTUDIO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN LGTBIQ

#### **I.- Centro de Información y Servicios de Asesoría en Salud – CISAS.**

Este Estudio lo promueve el Centro de Información y Servicios de Asesoría en Salud, CISAS. Una organización civil sin ánimo de lucro fundada en julio de 1983. CISAS busca contribuir al mejoramiento de los niveles de salud de la población meta con énfasis en la promoción de los derechos y la construcción de ciudadanía.

Este Estudio se enmarca en el trabajo que desarrolla CISAS con las poblaciones discriminadas y estigmatizadas en la defensa de sus derechos, y que lleva años profundizando las temáticas de la población LGTBIQ, a través del eje de incidencia política.

#### **II.- El Proyecto.**

El presente Estudio es parte de un Proyecto financiado por la Cooperación Holandesa en pos de la defensa de los derechos laborales de la población LGTBIQ, que tiene como principales metas:

- Conocer la situación laboral de la población LGTBIQ;
- Fortalecer las capacidades de las organizaciones y movimientos LGTBIQ;
- Generar conciencia entre la población sobre los derechos humanos de la población LGTBIQ; y
- Incidir políticamente para que las personas de la diversidad sexual (LGTBIQ) goce de los mismos derechos que el resto de la población.

#### **III.- Objetivos del Estudio.**

##### **3.1.- Objetivo general.**

Realizar un estudio cualitativo para identificar los factores que impiden / dificultan / condicionan el acceso y desarrollo laboral formal de la población LGTBIQ, lo que permitirá generar incidencia a cuatro niveles: la propia población LGTBIQ (factores propios); el resto de la sociedad (generar conciencia); las instituciones públicas (legal); y de las empresas – instituciones (administrativo – regulatorio).

##### **3.2.- Objetivos específicos.**

Desde la perspectiva de la población LGTBIQ:

- Identificar los factores que provocan que las personas de la diversidad sexual no se arriesguen a ingresar al mercado laboral formal;  
Los porqués de las personas de la población LGTBIQ que optan por no buscar un trabajo formal.
- Identificar los factores que dificultan / condicionan el acceso al mercado laboral formal de las personas de la diversidad sexual;  
Incluyendo tanto los criterios de selección explícitos (los establecidos públicamente) como los implícitos o sobre entendidos (los criterios / normas ocultas).
- Identificar las situaciones que dificultan / condicionan el normal desarrollo laboral a la población LGTBIQ.  
Las situaciones que se presentan en el trabajo, que violentan los derechos y por tanto el desarrollo laboral y personal de la diversidad sexual.

Desde la perspectiva de las y los empleadores:

- Identificar los factores que dificultan / condicionan la selección y contratación de personas LGTBIQ en sus empresas – negocios – instituciones;  
Cuáles son las causas por las que no contratan a personas de la diversidad sexual.
- Identificar las situaciones de rechazo, marginación y/o discriminación que viven las personas LGTBIQ en sus empresas – negocios – instituciones;  
Conocer si las y los empleadores son conscientes de las situaciones de discriminación que viven las personas de la diversidad sexual en sus empresas – negocios – instituciones, y cuáles son las situaciones que identifican.
- Proponer los cambios en las regulaciones internas de sus empresas – negocios – instituciones que faciliten el acceso y eliminen la discriminación en el desarrollo laboral.  
A partir de las normativas existentes en las propias empresas – negocios – instituciones identificar como se pueden disminuir / eliminar las situaciones de discriminación.

Desde la perspectiva legal:

- Identificar los vacíos y/o lagunas que existen en el código laboral respecto a los derechos de la población LGTBIQ;  
A partir del análisis de la legislación existente y su comparación con la de otros países.
- Identificar las carencias de la sociedad y las organizaciones de la sociedad civil en la defensa de los derechos laborales de la población LGTBIQ;  
Desde la actitud de las personas a la respuesta que brindan las organizaciones de la sociedad civil.
- Elaborar una propuesta de normativa laboral para empresas – negocios – instituciones que favorezcan el respeto de los derechos laborales de la población LGTBIQ.  
Los acápite que debería incluir la normativa / reglamento laboral de cualquier empresa, negocio o institución para propiciar el respeto a la población LGTBIQ tanto en los procesos de selección como en la gestión del funcionamiento – desarrollo laboral.

## **IV.- Alcances.**

### **4.1.- Alcances geográficos.**

El alcance geográfico del Estudio es nacional, para lo cual el trabajo de campo ha de contemplar las cuatro regiones planteadas en el mapa bajo estas líneas y descritas a continuación.

#### **Occidente.**

Occidente, conformado por los departamentos de Chinandega y León. El Estudio debe incluir como mínimo tres municipios que incluyan ambos departamentos.

#### **Sur – Oriente.**

Sur – Oriente, conformado por los siguientes departamentos Managua, Carazo, Masaya, Granada y Rivas. El Estudio debe incluir como mínimo dos departamentos de esta región, y tres municipios de esta región. El departamento de Managua y la capital deben estar incluidos.



**Norte – Centro.**

El Norte – Centro, conformado por los siguientes departamentos Nueva Segovia, Madriz, Estelí, Jinotega, Matagalpa, Boaco, Chontales y Río San Juan. Se deben incluir como mínimo dos departamentos de esta región, y tres municipios.

**Caribe.**

El Caribe conformado por las Regiones Autónomas del Caribe Norte y del Caribe Sur. En esta área el Estudio debe incluir una de las dos regiones (Caribe Norte o Caribe Sur), y dos municipios de la región. Pero uno de los municipios seleccionados debe tener costa en el Caribe, esto significa que no es admisible la selección de dos municipios del Caribe que no tengan costa (como por ejemplo El Rama y Nueva Guinea, o Siuna y Rosita).

**4.2.- Alcances poblacionales.**

El alcance poblacional del Estudio contempla dos criterios, la identidad sexual y la situación laboral de las personas. Esto significa que han de participar, ser consultadas, personas que cumplen los criterios que a continuación se describen.

- Deben participar personas de cada una de las identidades sexuales contempladas, lesbianas, gays, transgéneros (o transexuales), bisexuales, y en la medida de lo posible intersexuales y queers.
- Deben participar personas de la diversidad sexual en las siguientes situaciones laborales:
  - Personas que no buscan trabajo formal;
  - Personas que buscan trabajo formal y no lo encuentran; y
  - Personas que tienen trabajo formal.

**4.3.- Alcances organizacionales.**

En el desarrollo del Estudio se ha de implicar a organizaciones bajo los siguientes criterios.

- Grupos, organizaciones y movimientos de la población LGTBIQ, tanto de ámbito nacional como territorial;  
La participación de estas organizaciones y movimientos se desarrollará en dos ámbitos, por un lado en el desarrollo del trabajo de campo (la facilitación – convocatoria de las entrevistas y grupos focales), y en el análisis de los resultados (taller de enriquecimiento).
- Organizaciones de la sociedad civil;  
Para el desarrollo del Estudio y del Proyecto en el que se enmarca es importante la participación de organizaciones de la sociedad civil. Esta participación se desarrollará a dos niveles, unas organizaciones implicadas en el Estudio (trabajo de campo y análisis), mientras otras como actores clave a entrevistar.  
Entre las organizaciones de la sociedad civil a considerar se han de contemplar por ejemplo organizaciones de mujeres, étnicas y educativas, tanto de ámbito nacional como local.
- Organizaciones de defensa de los derechos humanos y observatorios;  
Las organizaciones y observatorios de derechos humanos deben ser incluidos como actores clave, como informantes.
- Instituciones del Estado;  
Las instituciones del Estado a considerar en el Estudio son el Ministerio del Trabajo (MITRAB) y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

**4.4.- Alcances de empleadores y empleadoras.**

Las y los empleadores a consultar en el Estudio han de tener las siguientes características.

- Trabajar en una empresa, institución o negocio de trabajo formal;

Esto significa que la empresa, institución o negocio realiza contrataciones cumpliendo los requisitos legales (contrato, seguro social, prestaciones...). Lo que significa que no se incluirán negocios con contrataciones informales, por ejemplo no se contemplan los pequeños comercios. Pero se consideran relevantes también las instituciones, como por ejemplo fundaciones y organismos no gubernamentales, desde la perspectiva de empleadores, como parte del mercado laboral.

- Tener responsabilidad en los procesos de selección, contratación y despido del personal;  
La persona a consultar en cada empresa, institución o negocio puede ser propietario/a, gerente/a, o recursos humanos.
- No ser un negocio familiar;  
Los negocios familiares, en los que trabajan básicamente las personas de la propia familia, no tienen relevancia para el estudio debido a que la condición familiar puede ser más relevante que la identidad sexual.

Dada la coyuntura política predominante en el país se opta por no incluir las instituciones del Estado como fuentes de empleo, pese a que son relevantes en el mercado laboral nacional.

## **V.- Productos.**

Al finalizar el Estudio se esperan como mínimo los siguientes productos.

- 1. Informe del Estudio.**  
Documento que describa la metodología, las características de las y los participantes, los resultados, hallazgos y recomendaciones.
- 2. Resumen ejecutivo del informe del Estudio.**  
Documento en el que se incluyen los elementos más relevantes del Informe.
- 3. Presentación de resultados.**  
Presentación digital de resultados y hallazgos del Estudio, en formato Power Point, Prezzi o similar.
- 4. Análisis legal.**  
Documento que describe el análisis legal de los derechos laborales de la población LGTBIQ, conteniendo matriz comparativa con otros países, vacíos y/o lagunas existentes en la normativa nacional.
- 5. Lineamientos de los códigos de conducta laborales.**  
Propuesta de los elementos que los códigos de conducta o normativas laborales de las empresas, negocios o instituciones deberían contener para abordar la defensa de los derechos de la población LGTBIQ.
- 6. Por qué buscar trabajo.**  
Producto divulgativo de las razones por las que las personas de la diversidad sexual se han de enfrentar al mercado laboral, han de buscar trabajo formal. Producto que ha de servir para los procesos de sensibilización, formación y empoderamiento de la población LGTBIQ.
- 7. Bases de datos.**  
Las bases de datos de los instrumentos aplicados.

## **VI.- Metodología.**

A continuación se plantean algunos elementos metodológicos a partir de los cuales el equipo consultor debe diseñar la metodología del Estudio.

### **6.1.- Técnicas de investigación.**

Se consideran las siguientes técnicas de investigación a utilizar en la recolección de información.

- **Investigación documental.**

La investigación documental como técnica para el análisis de la situación legal, el código del trabajo nacional y su comparación con el de otros países.

- **Encuestas.**

La encuesta es la técnica de investigación para la recolección de información primaria, que se aplicará a la población LGTBIQ.

- **Entrevistas semiestructuradas.**

La entrevista semiestructurada es la técnica de investigación para la recolección de información primaria. Se aplicará a empleadoras y empleadores, y al personal de instituciones y organizaciones. Cada tipo de actor requiere de un instrumento diferenciado.

- **Grupos focales.**

Esta es la técnica de investigación a emplear con las personas de la diversidad sexual que no buscan trabajo formal.

### **6.2.- Participantes.**

Se requiere que en el Estudio participen como mínimo:

- 210 personas de la diversidad sexual distribuidas de la siguiente forma:
  - 50 personas en Occidente;
  - 50 personas en Sur – Oriente;
  - 40 personas en Norte – Centro; y
  - 30 personas en el Caribe.
- 60 empleadoras y empleadores distribuidas de la siguiente forma:
  - 20 empleadoras y empleadores en Occidente;
  - 25 empleadoras y empleadores en Sur – Oriente;
  - 10 empleadoras y empleadores en Norte – Centro; y
  - 5 empleadoras y empleadores en el Caribe.
- 10 personas de organizaciones e instituciones.
- Dos grupos focales formados uno por personas trans (masculina y femenina) y otro por el resto de identidades sexuales.

### **6.3.- Diseño metodológico.**

El diseño metodológico del Estudio ha de contemplar los siguientes pasos:

- Análisis documental;
- Diseño de instrumentos;
- Validación de los instrumentos;
- Trabajo de campo;
- Procesamiento de la información;
- Elaboración de productos;
- Taller de enriquecimiento;
- Redacción de productos finales.

### **6.4.- Tiempo establecido.**

El tiempo establecido para desarrollar el estudio es de tres meses calendario, trece semanas de trabajo desde la firma del contrato hasta la entrega de los productos finales.

### **VII.- Costos y remuneraciones.**

Los ofertantes han de plantear el costo económico para desarrollar el Estudio, que debe incluir tanto los costos operativos como las remuneraciones del personal que lo desarrollará y los impuestos de ley a aplicar. El pago de estos costos será en tres pagos, según los siguientes criterios:

- Primer pago de un 40% del monto total, a realizarse contra entrega y aprobación del cronograma de trabajo y los instrumentos a utilizar.
- Segundo pago de un 25% del monto total, a realizarse contra entrega del borrador del informe y presentación de resultados para el taller de enriquecimiento.
- Tercer y último pago de un 35% del monto total contra entrega y aprobación de los productos finales del Estudio.

Observación: la oferta económica ha de incluir los costos del taller de enriquecimiento del Estudio. Una sesión de trabajo de un día con la participación estimada de unas veinticinco personas. Se desarrollará en las oficinas de CISAS en Managua, por lo que no han de presupuestar costos de alquiler de local.

### **VIII.- Perfil de las y los consultores.**

Se considera que para desarrollar el Estudio se requiere un equipo multidisciplinar que cumpla los siguientes criterios:

- El equipo ha de estar compuesto por personas de diferentes disciplinas, como sociología, derecho, comunicación, administración de empresas.
- Las personas que conforman el equipo han de tener experiencia en el desarrollo de estudios, investigaciones en Nicaragua.
- El equipo debe tener experiencia en el desarrollo de estudios sobre las siguientes temáticas:
  - Los derechos de la población LGTBIQ;
  - Violencia; y
  - Género.
- Debe tener amplio conocimiento y experiencia demostrable en diferentes territorios del país, y necesariamente debe incluir la Costa Caribe y grupos étnicos.
- El equipo debe estar compuesto por hombres y mujeres con diferentes identidades sexuales.

Se valorará que el equipo pueda demostrar estudios y trabajos realizados, especialmente publicados por organismos u organizaciones internacionales.

### **IX.- Criterios de evaluación.**

La evaluación de las ofertas presentadas se realizará bajo los siguientes criterios:

- La composición y experiencia del equipo consultor tendrá una valoración del 25%.
- La oferta técnica tendrá una valoración del 50%, en función del cumplimiento de los criterios planteados en estos términos de referencia y la creatividad aportada.
- La oferta económica tendrá una valoración del 25%.



## **T DE R ESTUDIO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN LGTBIQ**

---

Tras la evaluación de las ofertas presentadas se procederá a entrevistar a los equipos que alcancen mayor valoración, seleccionando entre estas ofertas la que desarrollará el Estudio.

El proceso de evaluación y selección será desarrollado por el personal del Centro de Información y Servicio de Asesoría en Salud, CISAS, y tendrá una duración estimada de dos semanas.

### **X.- Ofertas.**

Los equipos que deseen participar en el proceso de selección han de presentar su oferta que debe contener los siguientes documentos.

- **Oferta técnica;**  
Documento en el que describan como desarrollarían el Estudio, incluyendo el diseño metodológico que proponen, los territorios seleccionados, el cronograma de trabajo, y una propuesta de índice del Informe del Estudio.
- **Oferta económica;**  
Documento en el que detallen los costos operativos, las remuneraciones personales y los impuestos a aplicar.
- **Currículum Vitae.**  
Currículum de las personas que conformaran el equipo que desarrollará el Estudio, con enlaces a trabajos desarrollados para comprobar su capacidad.

Las ofertas las han de presentar en formato digital antes de las doce de la noche del 22 de marzo de 2018 al correo electrónico [info@cisas.org.ni](mailto:info@cisas.org.ni), indicando en el asunto "Oferta al Estudio sobre Derechos Laborales de la población LGTBIQ".

### **Confidencialidad**

Toda información obtenida por el consultor/a o el equipo, así como sus informes, los documentos que se produzca y los comentarios recibidos por CISAS y otras organizaciones o informantes claves, relacionados con la ejecución de su contrato, deberá ser considerada **CONFIDENCIAL**, no pudiendo ser divulgados sin autorización expresa por escrito del contratante.

Managua, marzo, 2018