

# **Implementación Programa de Eficiencia Energética de la República Dominicana**

**Contrato de Préstamo No.4962/OC-DR**

## **Componente II: Fortalecimiento de Capacidades**

Términos de Referencia para la contratación de un consultor individual para apoyar la implementación de la estrategia de inclusión y de equidad de género en las empresas distribuidoras de electricidad.

Febrero 2026

## I. ANTECEDENTES

El Gobierno Dominicano está implementando el Programa de Eficiencia Energética de la República Dominicana, con el objetivo de coadyuvar a la renovación del alumbrado público a nivel nacional, atendiendo a principios de eficiencia energética, observando la sustentabilidad ambiental, incorporando monitoreo y control, y dar los primeros pasos que garanticen que dichas instalaciones sean adecuadas conforme a los requerimientos mínimos de iluminación que exige la normativa actual (SIE-061-2025-REG).

Los fondos para la ejecución de este programa son obtenidos de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), mediante los fondos JICA DO-P5 y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través del préstamo BID No.4962/OC-DR.

El programa cuenta con tres componentes: i) Componente I: Sustitución y adecuación de luminarias de alumbrado público y ii) Componente II: Fortalecimiento de capacidades institucionales y Administración del Proyecto.

Esta intervención se da en un contexto de baja participación de mujeres y personas con discapacidad en el mercado laboral, especialmente en sectores como energía, lo que abre oportunidades para avanzar hacia una transición energética más inclusiva y equitativa. En este marco, la presente consultoría se orienta a apoyar la incorporación del enfoque de inclusión y equidad de género como elemento transversal en la implementación del Programa, conforme a lo establecido en el Contrato de Préstamo y su Anexo Único.

Adicionalmente, resulta clave incorporar de manera explícita la inclusión de personas con discapacidad, quienes enfrentan barreras específicas en el acceso a formación técnica, empleo y entornos laborales accesibles dentro del sector energético. En este sentido, la consultoría deberá promover un enfoque de género y diversidad que contribuya a reducir estas brechas y ampliar el acceso a oportunidades en el subsector eléctrico.

## II. JUSTIFICACIÓN

La participación laboral de las mujeres en la Región de América Latina y El Caribe (LAC) presenta una marcada heterogeneidad por país y subregión. A pesar de que varios países han reportado un incremento, El Caribe, con una tasa promedio del 53.3% de mujeres en la fuerza laboral, se destaca por su situación particular. La República Dominicana se encuentra incluso por debajo de este promedio caribeño, registrando una participación de solo el 50.8% de las mujeres, lo que contrasta notablemente con el 78.8% de los hombres.

Según datos de la CEPAL, apenas el 3% de las mujeres con empleo en LAC trabaja en el estratégico sector de energía, gas y agua, una cifra muy inferior al 9% de los hombres. La mayor concentración de la fuerza laboral femenina se da en el sector servicios (42.3%) y el comercio (25.6%).

En el caso de las personas con discapacidad, diversos estudios evidencian importantes brechas en su participación en el mercado laboral. En República Dominicana, la Ley 5-13 establece la obligatoriedad de su inclusión, fijando cuotas mínimas de empleo equivalentes al 5% en el sector

público y 2% en el sector privado<sup>1</sup>; sin embargo, su cumplimiento sigue siendo limitado. Asimismo, se estima que alrededor del 12% de la población dominicana vive con algún tipo de discapacidad, y este grupo presenta menores tasas de participación laboral y mayores niveles de exclusión del empleo formal<sup>2</sup>. En sectores como el energético, estas brechas se profundizan debido a barreras relacionadas con accesibilidad, formación técnica y condiciones del entorno laboral, lo que resalta la necesidad de adoptar un enfoque integral de género y diversidad. Incorporar la perspectiva de género es crucial para iniciativas como los programas de eficiencia energética, ya que garantiza un acceso equitativo a las oportunidades que estos generan. En la República Dominicana, el sector energético, sobre todo en ámbitos técnicos como la eficiencia y la infraestructura, históricamente ha mostrado una baja inclusión de mujeres y personas con discapacidad. Adoptar este enfoque abre el camino para crear espacios de capacitación, contratación y liderazgo dirigidos a estos grupos, lo que, a su vez, enriquece la reserva de talento y fomenta la equidad en el mercado laboral.

El "Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana" (noviembre de 2023) analizó a fondo la presencia y las condiciones de las mujeres en este ámbito, buscando impulsar una transición energética más justa e inclusiva. La investigación confirma que, si bien las mujeres forman parte del sector, persisten obstáculos significativos que limitan su plena participación, especialmente en puestos de liderazgo y roles técnicos.

Entre sus principales conclusiones, el estudio revela que las mujeres constituyen el 40.3% del personal en el subsector eléctrico. Sin embargo, su presencia es mayoritaria en áreas administrativas y comerciales, mientras que las funciones de dirección, gerencia y técnicas siguen siendo predominantemente masculinas.

En cuanto a la formación, se constata que la mayoría de las mujeres profesionales en el sector poseen títulos universitarios, pero están subrepresentadas en el campo de las ingenierías y son más visibles en las ciencias sociales. A pesar de que un 83% de las organizaciones afirma tener políticas de diversidad, equidad e inclusión, solo la mitad ha puesto en marcha procedimientos específicos con enfoque de género para procesos clave como la selección, el ascenso y el desarrollo profesional de su personal.

Los desafíos identificados giran en torno a una cultura machista y estereotipos de género que restringen el avance femenino en posiciones técnicas y de liderazgo. Además, se destaca una carencia de formación especializada para mujeres y un acceso limitado a oportunidades de capacitación técnica.

Como parte de las recomendaciones, se propone intensificar el desarrollo profesional y la capacitación de las mujeres en áreas técnicas y de liderazgo dentro del sector. También se sugiere

---

<sup>1</sup> Ministerio de Energía y Minas & BID (2023). *Informe de Diagnóstico de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el MEM*.

<https://www.mem.gob.do/wp-content/uploads/2024/04/Informe-Diagno%CC%81stico-Institucional-de-Inclusion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-el-MEM.pdf>

<sup>2</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2021). *Estudio sobre la situación de las personas con discapacidad en base a los datos del SIUBEN*.

<https://www.unicef.org/dominicanrepublic/media/5706/file/Estudio%20sobre%20la%20situaci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20base%20a%20los%20datos%20del%20SIUBEN%202018%20-%20PUBLICACION.pdf>

la implementación rigurosa de políticas y programas que promuevan la equidad de género en todos los niveles.

El citado estudio subraya la necesidad de un esfuerzo colaborativo entre el gobierno, las empresas del sector y la sociedad civil para lograr una mayor inclusión de las mujeres en el subsector eléctrico y materializar una transición energética equitativa para todos. En este contexto, la integración del enfoque de género en el Componente II del programa, enfocado en el fortalecimiento de capacidades institucionales, representa una oportunidad clave para equipar a las empresas distribuidoras de electricidad con las herramientas, prácticas y políticas necesarias para una gestión más inclusiva.

### III. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA:

Fortalecer la integración de la igualdad de género y diversidad en los procesos organizacionales y operativos de las empresas distribuidoras de electricidad (EDENORTE, EDESUR Y EDEESTE), promoviendo estructuras más inclusivas, equitativas y sostenibles, así como la participación de mujeres y grupos subrepresentados en roles técnicos, operativos y de toma de decisiones dentro del subsector eléctrico, mediante el desarrollo de diagnósticos participativos, planes de acción institucionales y espacios de diálogo y aprendizaje colectivo.

Objetivos específicos:

- Identificar brechas de género y diversidad en áreas técnicas, operativas y de liderazgo dentro de las empresas Edesur, Edenorte y Edeeste, y formular planes de acción institucionales para la integración de la igualdad de género en los procesos organizacionales como base para definir acciones concretas de mejora.
- Promover el intercambio de experiencias y la construcción colectiva de soluciones a través de espacios de diálogo y aprendizaje entre pares que fortalezcan la transversalización de género y diversidad en el subsector eléctrico.
- Fortalecer las capacidades técnicas, de gestión y liderazgo del personal de las empresas distribuidoras para aplicar el enfoque de género y diversidad en áreas como gestión institucional, presupuestos, comunicación, estadísticas y compras públicas.
- Promover la incorporación del enfoque de género y diversidad en procesos institucionales clave, incluyendo recursos humanos (reclutamiento, promoción y retención), formación técnica y desarrollo profesional.
- Generar evidencia y recomendaciones estratégicas sobre la situación de la igualdad de género y diversidad en el subsector eléctrico, a partir del diagnóstico institucional, que oriente la toma de decisiones estratégicas.

### IV. ACTIVIDADES PRINCIPALES:

Para el alcance del objetivo de la consultoría, se requiere la realización de las siguientes actividades:

- A- Diagnóstico y planificación participativa: El proceso de diagnóstico incluirá una revisión documental inicial de estudios, informes y documentos institucionales relevantes del

subsector eléctrico y de las empresas distribuidoras, incluyendo el “Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana (2023)”. Asimismo, el proceso incluirá entrevistas o consultas a actores clave de las empresas distribuidoras y del subsector eléctrico, con el fin de complementar el levantamiento de información para el diagnóstico institucional.

El diagnóstico se desarrollará mediante una actividad presencial de dos días con el propósito de reunir a representantes del subsector eléctrico para analizar el contexto actual y los desafíos vinculados a la igualdad de género e inclusión. Este espacio contará con la participación tanto de actores internos de las empresas distribuidoras como de instituciones socias, con el fin de partir de un análisis general del subsector y avanzar progresivamente hacia la realidad concreta de cada entidad.

El proceso permitirá identificar brechas, barreras y oportunidades relacionadas con la integración del enfoque de igualdad de género y la adopción de prácticas organizacionales más inclusivas y equitativas, cuyos resultados orientarán la elaboración de diagnósticos institucionales de cada EDE y planes de acción específicos para cada una de las empresas distribuidoras participantes. Asimismo, deberá considerar la identificación de barreras relacionadas con accesibilidad en los entornos laborales, incluyendo infraestructura, herramientas de trabajo y procesos organizacionales.

El desarrollo de esta actividad requiere la elaboración de una guía metodológica para la realización del proceso de diagnóstico, que incluya las herramientas de levantamiento de información, las orientaciones para el desarrollo del taller diagnóstico y los criterios para el análisis participativo de los resultados.

Asimismo, el proceso diagnóstico deberá incluir la definición de una línea base de indicadores de género y diversidad para cada empresa distribuidora, a partir del levantamiento de información cuantitativa y cualitativa. Estos indicadores deberán estar desagregados (sexo, discapacidad, edad, entre otros), y permitirán identificar brechas en participación laboral, acceso a capacitación, y presencia en roles técnicos y de toma de decisión. Esta línea base servirá como referencia para el seguimiento de los planes de acción y los avances en la incorporación del enfoque de género y diversidad.

- B- Fortalecimiento de capacidades e intercambio entre pares: Se elaborará una guía de trabajo para la creación de círculos de conocimiento como espacios de diálogo, aprendizaje e intercambio entre pares dentro del subsector eléctrico. Esta guía servirá como instrumento metodológico para orientar la organización y funcionamiento de estos espacios, definiendo su estructura, dinámica de trabajo y mecanismos de seguimiento.

La guía deberá incorporar lineamientos prácticos para la implementación del enfoque de género y diversidad en procesos institucionales clave, tales como reclutamiento, promoción, capacitación técnica y cultura organizacional, así como herramientas para el seguimiento de indicadores definidos en el diagnóstico.

En el marco de esta actividad, los encargados de género y diversidad de las tres empresas distribuidoras de electricidad (EDE) serán formados en la aplicación de la guía metodológica, con el propósito de fortalecer sus capacidades para facilitar estos espacios de intercambio.

El proceso de fortalecimiento de capacidades deberá incluir contenidos orientados a la reducción de brechas en la participación de mujeres y grupos subrepresentados como personas con discapacidad, en roles técnicos, la prevención de sesgos en procesos de gestión de talento, y la promoción de entornos laborales inclusivos.

Asimismo, el consultor facilitará la primera sesión de los círculos de conocimiento, con el fin de orientar a los participantes en la implementación de esta metodología y acompañar el inicio del proceso de intercambio entre pares.

Estos espacios permitirán acompañar la reflexión institucional sobre los resultados del diagnóstico y facilitar el intercambio de experiencias relacionadas con la implementación de los planes de acción elaborados por cada empresa distribuidora.

Asimismo, los círculos de conocimiento servirán como mecanismo de seguimiento cualitativo al avance de los planes de acción, permitiendo identificar avances, desafíos y ajustes necesarios en la implementación de las acciones de género y diversidad.

- C- Sistematización y reporte final: El consultor elaborará un informe final consolidado que integre los principales resultados del proceso de diagnóstico, los talleres participativos, las entrevistas y los espacios de intercambio desarrollados en el marco de la consultoría.

El informe incluirá los diagnósticos institucionales elaborados para cada empresa distribuidora de electricidad (EDE), así como los planes de acción específicos formulados para fortalecer la incorporación del enfoque de igualdad de género e inclusión en sus prácticas organizacionales.

Asimismo, el documento presentará un análisis transversal de los principales desafíos, oportunidades, buenas prácticas y brechas de género e inclusión identificadas en el subsector eléctrico, con el propósito de orientar la implementación de acciones institucionales que contribuyan al fortalecimiento de prácticas organizacionales más inclusivas y equitativas.

El informe deberá incluir además un marco de indicadores de género y diversidad para el subsector eléctrico, basado en la línea base desarrollada en el diagnóstico, que permita monitorear avances en la participación laboral, acceso a capacitación y cultura organizacional. Este marco podrá incluir, entre otros, los siguientes tipos de indicadores:

- Indicadores de participación laboral (por ejemplo, porcentaje de mujeres y personas con discapacidad en roles técnicos, operativos y de liderazgo).

- Indicadores de acceso a capacitación (por ejemplo, número y porcentaje de mujeres y personas con discapacidad que acceden a programas de formación técnica en el sector energético).
- Indicadores de cultura organizacional (por ejemplo, existencia e implementación de políticas de igualdad, mecanismos de prevención de acoso y percepción del personal sobre inclusión en el entorno laboral, entre otros).

Asimismo, deberá incorporar recomendaciones orientadas a fortalecer la sostenibilidad de los resultados, promoviendo la incorporación de los instrumentos, indicadores y prácticas desarrolladas en los procesos internos de las empresas distribuidoras.

Este informe constituirá el documento de cierre de la consultoría y servirá como referencia para las empresas distribuidoras en la implementación y seguimiento de las acciones priorizadas.

## V. INFORMES Y ENTREGABLES:

1. Plan de trabajo: Elaboración y presentación de un plan de trabajo que detalle la metodología de implementación de la consultoría, incluyendo el enfoque metodológico para el proceso diagnóstico, la estrategia de levantamiento de información (revisión documental, entrevistas o consultas a actores clave y desarrollo del taller diagnóstico), así como el cronograma detallado de actividades.

El plan de trabajo deberá incluir además la descripción de los productos a entregar, la organización de las actividades previstas para el cumplimiento de los objetivos de la consultoría y los mecanismos de coordinación con la Unidad Ejecutora.

Este documento deberá ser presentado para revisión y aprobación de la Unidad Ejecutora previo al inicio de las actividades sustantivas de la consultoría.

2. Guía metodológica para el desarrollo del proceso diagnóstico, que incluya el diseño de las herramientas técnicas necesarias para el levantamiento y análisis de información durante esta fase.

Este entregable deberá contemplar la revisión documental inicial de estudios, informes y documentos institucionales relevantes del subsector eléctrico y de las empresas distribuidoras, así como la elaboración de instrumentos metodológicos para la realización de entrevistas o consultas a actores clave y para la facilitación del taller diagnóstico.

La guía metodológica deberá incluir los instrumentos para la identificación de brechas de género y diversidad y aspectos relacionados con la inclusión en los procesos

organizacionales, así como los criterios metodológicos para el análisis participativo de los resultados del diagnóstico.

Asimismo, deberá incluir herramientas para la definición de una línea base de indicadores de género y diversidad, así como orientaciones para su levantamiento, análisis y uso en el seguimiento de los planes de acción.

3. Taller diagnóstico y planificación participativa: el consultor deberá facilitar un taller presencial de diagnóstico con la participación de las Empresas Distribuidoras, el Ministerio de Energía y Minas y otras entidades relacionadas con el subsector eléctrico. Para esta actividad se tiene prevista una participación aproximada de 60 personas. Como parte de este entregable, el consultor deberá presentar una memoria técnica del taller realizado, en la cual se describa la metodología aplicada conforme a la guía metodológica desarrollada, la caracterización de los participantes y el desarrollo de las sesiones de trabajo.

La memoria técnica deberá incluir los principales hallazgos identificados durante el proceso participativo, incluyendo brechas, barreras y oportunidades relacionadas con la igualdad de género e inclusión en el subsector eléctrico, así como los insumos generados para la elaboración de los diagnósticos institucionales de las empresas distribuidoras.

Asimismo, deberá reflejar los principales resultados relacionados con la identificación preliminar de indicadores y brechas en participación laboral, acceso a capacitación y cultura organizacional.

4. Diagnósticos institucionales y planes de acción: A partir de los resultados obtenidos en el taller de diagnóstico, las entrevistas y los espacios de análisis realizados, el consultor deberá elaborar un informe que incluya los diagnósticos institucionales de cada Empresa Distribuidora de Electricidad (EDE) y los planes de acción específicos orientados a fortalecer la incorporación del enfoque de igualdad de género e inclusión en sus procesos organizacionales. Los diagnósticos deberán identificar principales brechas, barreras y oportunidades relacionadas con la integración del enfoque de género y la adopción de prácticas organizacionales más inclusivas, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de la Mujer (MMUJER) y El Consejo Nacional de Discapacidad de República Dominicana (CONADIS)<sup>3</sup>, y otros análisis nacionales como el Informe de Diagnóstico de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Ministerio de Energía y Minas (BID, 2023)<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Guía para la inclusión de personas con discapacidad: <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2024/05/Guias-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.mem.gob.do/wp-content/uploads/2024/04/Informe-Diagno%CC%81stico-Institucional-de-Inclusion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-el-MEM.pdf>

Asimismo, deberán incluir una línea base de indicadores de género y diversidad, desagregados (sexo, discapacidad, edad, entre otros) que permita identificar brechas en participación laboral, acceso a capacitación y presencia en roles técnicos y de toma de decisión.

El plan de acción deberá contener mínimo los siguientes elementos:

- a. Acción o actividad
  - b. Objetivo de cada acción
  - c. Áreas internas involucradas y sus roles
  - d. Recursos requeridos
  - e. Herramientas de Seguimiento
  - f. Indicadores de resultado y producto, metas cuantificables, cronograma de implementación y mecanismos de monitoreo.
5. Guía de círculos de conocimiento y facilitación del taller de arranque: el consultor deberá elaborar una guía metodológica para la implementación de círculos de conocimiento como espacios de intercambio entre pares de las empresas distribuidoras. Estos espacios estarán orientados al seguimiento de los avances en la implementación de los planes de acción, al intercambio de buenas prácticas y fortalecimiento del compromiso institucional con la transversalización del enfoque de género e inclusión. Asimismo, deberán incorporar herramientas para el seguimiento cualitativo y cuantitativo de los indicadores definidos en los planes de acción.

Como parte de este producto, el consultor deberá facilitar el taller de arranque de los círculos de conocimiento, con el fin de orientar a los encargados de género de las empresas distribuidoras en la aplicación de la guía metodológica y en la puesta en marcha de estos espacios de intercambio.

6. Informe final: Elaboración de un documento consolidado que integre los principales resultados de la consultoría, incorporando un análisis diferenciado para cada una de las EDES, que permita contar con una visión general y, al mismo tiempo, específica sobre la situación actual de las empresas distribuidoras de electricidad.

El informe deberá incluir un marco consolidado de indicadores de género y diversidad para el subsector eléctrico, así como lineamientos prácticos para la incorporación del enfoque de género y diversidad en procesos institucionales clave, incluyendo contratación, capacitación y desarrollo profesional, con el fin de asegurar la sostenibilidad de las acciones propuestas.

Asimismo, el documento sistematizará los principales desafíos, oportunidades, buenas prácticas y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de prácticas organizacionales más equitativas e inclusivas, con el propósito de orientar la implementación y seguimiento de los planes de acción elaborados en el marco de la consultoría.

## VI. CALENDARIO DE PRESENTACIÓN DE INFORMES Y ENTREGABLES:

Mes	Actividad / Producto	Entregable
Mes 1	Revisión documental y diseño de herramientas para los talleres y la fase diagnóstica	Plan de trabajo de la asistencia.  Guía Metodológica para el proceso de diagnóstico incluyendo herramientas para la definición de línea base de indicadores de género y diversidad
Mes 2	Taller diagnóstico y planificación participativa	Informe de desarrollo del taller diagnóstico, incluyendo principales hallazgos e insumos para la elaboración de los diagnósticos institucionales, así como avances en la identificación de brechas e indicadores de género y diversidad.
Mes 3	Elaboración de Diagnósticos y planes de acción: Sistematización de insumos de los talleres y entrevistas a profundidad	Informe Diagnósticos institucionales y Planes de Acción para cada empresa distribuidora, incluyendo línea base de indicadores de género y diversidad, metas, y acciones orientadas a mejorar condiciones de accesibilidad e inclusión en procesos organizacionales.
Mes 4	Facilitación del taller de arranque de círculos de conocimiento	Guía de Círculos de Conocimiento e Informe de desarrollo del taller de arranque.
Mes 5	Informe final	Informe Final de la Consultoría.

## VII. SUPERVISIÓN:

La supervisión de la consultoría será responsabilidad del Encargado de Igualdad de Género del MEM. Para la aprobación de los productos se solicitará la revisión de los equipos de Equidad de Género de las Empresas Distribuidoras. La aprobación final de cada entregable será realizada por el Director de Planificación y Desarrollo del MEM.

## VIII. CRONOGRAMA DE PAGOS:

- Primer pago: 10% con los entregables Nos. 1
- Segundo pago: 20% con el entregable No. 2
- Tercer pago: 25% con el entregable No. 3
- Cuarto pago: 25% con el entregable No.4
- Quinto pago: 20% con el entregable No. 5

Los pagos serán realizados posterior aprobación de los entregables previstos. De acuerdo con la normativa vigente, el MEM retendrá de los pagos el 10% en concepto de anticipo sobre la renta y el 18% de ITBIS. Al momento de la realización de los pagos, el consultor deberá estar al día en el pago de sus obligaciones tributarias y seguridad social, si aplica.

## VII. CARACTERISTICAS:

5.1- Duración: Se estima que la consultoría tendrá una duración de cinco (05) meses, contados a partir de la firma del contrato.

5.2- Lugar de trabajo: Consultoría externa, con presencia en las oficinas y lugares de operación de las Empresas Distribuidoras y el Ministerio de Energía y Minas, según plan de trabajo aprobado por el contratante.

5.3- Perfil Profesional:

A- Formación académica: Licenciado/a en ciencias sociales, economía, administración pública, sociología o afines, preferiblemente con maestría o estudios adicionales relacionados con desarrollo organizacional, políticas públicas o temas relacionados a la inclusión y/o transversalización del enfoque de género.

### **C. Habilidades**

Experiencia: Experiencia probada en diagnósticos institucionales y formulación de planes de acción relacionados con inclusión, equidad y transversalización de género, así como en el acompañamiento técnico, elaboración de guías y protocolos para su implementación en instituciones públicas, ONGs, empresas de servicios de alcance nacional o entidades de naturaleza similar.

Habilidades: Manejo de herramientas de investigación y análisis de información de tipo cuantitativo y cualitativo. Experiencia comprobada en la facilitación de talleres participativos y procesos de fortalecimiento de capacidades en temas relacionados con equidad de género, inclusión, prevención de acoso sexual y violencia de género, así como habilidades para la sistematización y presentación de resultados.

El consultor deberá contar con su código de Registro Nacional de Contribuyentes (RNC) y con el Registro de Proveedor del Estado (RPE).

Insumos a proveer por el contratante:

"Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana" (noviembre de 2023)

#### IX. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

La consultoría será financiada a través del componente II del Préstamo BID No.4962/OC-DR. Se estiman unos honorarios totales de US\$ 20,000.00 (veinte mil dólares estadounidenses con 00/100).

## VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

El consultor será contratado mediante el método de comparación de currículos, según se define en las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo, GN-2350-15, de mayo de 2019. Para el proceso de calificación se utilizarán los siguientes criterios de puntuación:

### Criterios Evaluación/Participantes

No.	Criterios Habilitantes	Calificación Cumple= C No Cumple= NC
1	Preparación Académica: Licenciado/a ciencias sociales o afines.	
2	Experiencia General: Experiencia mínima de 5 años en la participación consultorías que involucren aspectos de equidad de género y/o inclusión de personas discapacitadas	

No.	Criterios Puntuables	Punt.
<b>1</b>	<b>Preparación Académica</b>	<b>15</b>
1.1	Maestría ciencias sociales o afines con formación adicional en el desarrollo internacional, políticas públicas o temas relacionados a género (Postgrado o maestría)	15
<b>2</b>	<b>Experiencia general</b>	<b>30</b>
2.1	Experiencia en procesos de diagnóstico organizacional relacionados con implementación de estrategias de promoción de la inclusión y/o la equidad de género. (Se otorgará 2 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 10 puntos)	10
2.2	Experiencia en el levantamiento, análisis de información o generación de contenido para sensibilización en instituciones públicas o privadas relacionadas con temas como: Acoso sexual, equidad de género, violencia de género, discriminación, etc. (Se otorgará 2 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 10 puntos)	10
2.3	Experiencia en la coordinación o apoyo a instituciones para la realización de paneles o acompañamiento en el desarrollo o implementación de políticas relacionadas con temas de violencia de género, acoso sexual, equidad de género, discriminación, etc. (Se otorgará 2 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 10 puntos)	10

<b>3</b>	<b>Experiencia y formación para facilitar talleres sobre equidad de género, acoso sexual y violencia de género:</b>		<b>55</b>
	3.1	Experiencia como facilitador de talleres de capacitación y/o evaluación sobre equidad de género. Se sumará 5 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 15 puntos.	15
	3.2	Experiencia como facilitador de talleres de capacitación y/o evaluación sobre acoso sexual. Se sumará 5 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 15 puntos.	15
	3.3	Experiencia como facilitador de talleres de capacitación sobre empoderamiento y liderazgo en el trabajo. Se sumará 5 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 15 puntos.	15
	3.4	Experiencia como facilitador de talleres de capacitación y/o evaluación sobre violencia de género. Se sumará 5 puntos por cada experiencia hasta un máximo de 10 puntos.	10
	<b>TOTAL (Puntaje mínimo para calificar, 75 puntos)</b>		<b>100</b>