



Elaboração do Plano Nacional de Igualdade de Género 2014-2016

TERMOS DE REFERÊNCIA

Título: Recrutamento de dois consultores nacionais (candidatura individual):

Um(a) Especialista em Análise de Género e um(a) Especialista em Análise dos Mecanismos e Arranjos institucionais

Tipo: Consultoria Local (nacional)

Duração da Consultoria: Especialista em Análise de Género – 35 dias úteis de trabalho e Especialista em Análise dos Mecanismos e Arranjos institucionais - 25 dias úteis de trabalho

Tipo de contrato: Consultoria Individual

Local: Cabo Verde

Línguas exigidas: Português e Crioulo

Data provável do recrutamento: 19 de Maio de 2014

Data limite de entrega das candidaturas: 12 de Maio de 2014, até às 15 horas

ANTECEDENTES

O trabalho desenvolvido pelo Instituto Caboverdiano para a Igualdade e a Equidade de Género (ICIEG), no período compreendido entre 2005 e 2011, teve como orientação estratégica principal o Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género (PNIEG 2005-2011). Esse instrumento definidor da política do Governo para a área, foi elaborado com base numa metodologia participativa, que permitiu o envolvimento em todas as fases dos diferentes sectores de governação, e da sociedade civil representada por várias organizações que trabalham pela promoção da igualdade. As medidas estratégicas e as actividades do referido plano foram construídas à volta de objectivos sectoriais, que por sua vez conformaram as áreas de intervenção: Sector Económico, Sector Social (Educação, Saúde, Violência contra as mulheres) e Sector público (participação das mulheres na tomada de decisões e no exercício do poder, comunicação social). Em 2007 e dando continuidade aos esforços

de planificação estratégica foi elaborado o Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género (PNCVBG 2008-2011).

Em 2008, foi realizado um exercício de avaliação interna a meio percurso do PNIEG, e em 2011 procedeu-se a avaliação externa do PNIEG e do PNVBG. Esses exercícios constituíram momentos reflexivos, que permitiram produzir recomendações para o reforço e a reorientação das acções e o desenvolvimento de novos exercícios de planificação, nomeadamente do Programa de Acção para a Promoção da Igualdade de Género 2011-2012 (PAPIG), o qual pretendia implementar medidas, envolvendo todos os níveis de decisão públicos - legislativo, executivo, e autárquico}.

O PAPIG foi organizado em cinco eixos que apresentavam uma dupla qualidade ao constituírem simultaneamente áreas de actuação e estratégias ou recursos orientadores da acção: (i) a *implementação da Lei Especial sobre a Violência Baseada no Género* (em vigor desde Março de 2011) constituía o eixo central da intervenção, enquanto (ii) a *transversalização da abordagem de género em todos os processos de planificação e orçamentação*, constituía a estratégia de actuação eleita; o desenvolvimento de (iii) *acções de educação e comunicação para a mudança*, foi considerado também um eixo e um recurso estratégico, assim como a (iv) *promoção de oportunidades económicas para as mulheres*. *Subjacente a toda a actuação a (v) adequação do quadro institucional do próprio mecanismo nacional de promoção da igualdade de género às necessidades de implementação de políticas e programas também aparece na dupla qualidade de área de trabalho e de medida.*

Esse documento constituiu, desde o ponto de vista da planificação, a linha orientadora para a elaboração de planos e programas destinados a materializar as propostas. Entre esses projectos, actualmente em fase de execução destacam-se o de implementação da Lei de VBG, o desenvolvimento da Pesquisa sobre o Uso do Tempo (no quadro do eixo promoção das actividades económicas), a divulgação da lei de VBG com base comunitária com recurso a formação de líderes locais para o desenvolvimento de acções de educação e comunicação para a mudança, e o desenvolvimento de instrumentos metodológicos, de competências técnicas e *o reforço de produção de informações para facilitar a adopção de uma abordagem de género nos diversos níveis de actuação e gestão.*

Na linha do PAPIG, o Programa do Governo (2012-2016) assume que a *“problemática de género é uma questão transversal”* (pág. 27), com o fim de assegurar que a questão da *“paridade e da igualdade do género é tomada muito seriamente”*. Especifica ainda que *“a questão de género é um dos 4 elementos nucleares do Programa”*. Desta forma o Governo assume a transversalização da abordagem de género, como estratégia privilegiada de intervenção, e como um aspecto chave para o crescimento económico, para erradicar a pobreza e para atingir os ODMs. Entretanto, o Documento Estratégico de Crescimento e Redução da Pobreza (DECRP III) estipula que:

“a promoção da equidade e igualdade do género continuará a encontrar no Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade do Género o ponto neurálgico para a implementação de políticas e actividades transversais. Pretende-se que o Instituto continue a apostar numa agenda ambiciosa com vista a conseguir mudanças qualitativas de comportamentos e atitudes face ao papel das mulheres no plano socioeconómico. A questão ganha relevância também na perspectiva da competitividade uma vez que os desafios do aumento da produtividade e crescimento económico só podem ser vencidos através da realização do pleno potencial contributo das mulheres à capacitação e desenvolvimento do capital humano do país” (DECRP III, 2012-2016 , pag. 110).

Apesar da adopção da transversalização de género como estratégia privilegiada para garantir que os processos de planificação nacionais, sectoriais e municipais reflectam os esforços na promoção da igualdade de género e possibilitem a eliminação de práticas discriminatórias em todos os níveis de gestão e de actuação e, do papel central que o DECRP III outorga ao ICIEG, a reorganização dos serviços e o desenho de um novo quadro de funcionamento, que permita ao mecanismo nacional de promoção da igualdade de género responder às competências atribuídas tanto pelo marco normativo, como pelos instrumentos de governação nacional, ainda por realizar.

Por outro lado, o fim do período de vigência do PAPIG, a entrada em vigor do novo Plano de Governo e as orientações estratégicas do DECRP III, obrigam à realização de um exercício de planificação e gestão estratégica, e é neste contexto, que o ICIEG solicitou o apoio da ONU Mulheres e do UNPFA para elaboração do Plano Nacional para a Promoção da Igualdade de Género 2014-2016 (PNIG). Esse trabalho será levado a cabo por uma Equipa de Consultoria, integrada por 3 especialistas: 1 internacional, especialista em género e planificação; 1 nacional com conhecimentos e experiência em análises de género e; 1 nacional com conhecimento e experiência em planificação estratégica e administração pública. Esta Equipa deve garantir a elaboração do Plano Nacional para a Promoção da Igualdade de Género 2014-2016 (PNIG).

1. PROPÓSITO DA CONSULTORIA

O propósito final desta consultoria é elaborar, com recurso a uma metodologia que garanta uma ampla participação dos diferentes sectores e da sociedade civil, um instrumento de planificação e gestão estratégica (PNIG 2014-2016) que contenha as directrizes e as orientações promotoras da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres, assim como da efectiva participação da mulher no desenvolvimento do país.

A consultoria tem os seguintes objectivos específicos:

- (1) Diagnosticar a situação em matéria de igualdade de género em Cabo Verde, em termos de política, estratégia e planificação e de progressos dos indicadores e das práticas institucionais, de 2005 à 2013, período de implementação do PNIEG e do PAPIG.
- (2) Analisar a apropriação da abordagem de género, incluindo a avaliação do estado de priorização da agenda de género nos diferentes níveis de gestão (público e comunitário) e de actuação (governamental, não governamental e privado), assim como as assimetrias regionais, sociais e económicas;
- (3) Identificar as oportunidades para a transversalização da abordagem de género nos planos e programas sectoriais das áreas estratégicas do plano de governo consideradas prioritários e suas potencialidades para abordagem dos principais problemas de género do país.
- (4) nos planos e programas sectoriais das áreas estratégicas do plano de governo consideradas prioritários e suas potencialidades para abordagem dos principais problemas de género do país.
- (5) Fazer a análise dos problemas actuais relativos à promoção da igualdade e equidade de género, das suas causas e das condições da sua resolução;
- (6) Identificar os problemas centrais, os principais desafios e as áreas prioritárias de intervenção do ICIEG de 2014 à 2016;
- (7) Elaborar os princípios orientadores da execução do Plano, os objectivos, as medidas e orientações estratégicas, e as linhas de acção a serem implementadas no período 2014-2016 para responder aos desafios detectados e resolver os problemas identificados que possibilitem o cumprimento por parte do Estado de Cabo Verde, dos compromissos assumidos mediante a adopção de instrumentos internacionais e regionais, entre os quais se destacam o Plano de Acção de Beijing (1995), a Carta Africana para a Juventude (2010), e as Recomendações do Comité da CEDAW ao país (Julho de 2013);
- (8) Analisar e definir o quadro institucional necessário à implementação do PNIEG 2014-2016 em termos de execução, gestão, coordenação e parceria, por forma a possibilitar a materialização dos propósitos estipulados pelo Governo nos seus principais instrumentos de orientação, nomeadamente Programa de Governo e DECRP III;
- (9) Elaborar o quadro de implementação do PNIEG 2014-2016, nomeadamente:
 - a. O quadro de execução do PNIG 2014-2016, incluindo os mecanismos de coordenação e de parcerias;
 - b. Os mecanismos de seguimento e avaliação a nível central e local;

- c. Uma matriz que assegure que as diferentes instituições e actores envolvidos adoptem as estratégias propostas e integrem a abordagem de género nas suas práticas institucionais. Deve conter as actividades, as parcerias, os resultados esperados, os meios de verificação para possibilitar o seguimento e avaliação do plano, e indicadores relevantes e mensuráveis;

(10) O orçamento indicativo para a execução do Plano durante todo período de vigência.

2. ESCOPO

Cada integrante da equipa tem um horizonte temporal diferenciado que pode ser ou não coincidente com o dos restantes elementos, dependendo da área de intervenção e do resultado pretendido com o desenvolvimento das diferentes actividades. Assim, a consultoria internacional (em fase de recrutamento) terá uma duração total de 75 dias úteis; as consultorias nacionais para análise de género de 35 dias úteis e a de mecanismos e arranjos institucionais de 25 dias. Estes dias úteis de trabalho estão distribuídos ao longo de 5 meses. Essas consultorias, que funcionarão como equipa, serão recrutadas de forma individual com base nos perfis definidos neste termos de referência, funcionando de forma complementar e integrada. No entanto, o especialista internacional é o líder da equipa.

3. METODOLOGIA

A metodologia de trabalho inclui:

- i. Uma revisão documental abrangente, incluindo literatura internacional, a produção legislativa, as avaliações do PNIEG e do PNCVGB, os documentos de política governamental, os projectos e programas implementados ou em fase de implementação, assim como informações estatísticas ou de outra índole e estudos produzidos no período relevantes para este exercício. Desta tarefa deverá resultar uma análise da situação de género no país que explore:
 - a. As relações de género e as tendências evolutivas tendo como base os principais indicadores no período compreendido entre 2000 e 2013;
 - b. O quadro regulamentar e legal das questões de género no país sobre a temática;
 - c. O quadro político e estratégico, necessário para analisar o engajamento quanto à promoção da IEG e apreciar melhor o progresso dos indicadores de género;
 - d. A apropriação da abordagem de género, incluindo a avaliação do estado de priorização da agenda de género nos diferentes níveis de gestão (público e

- comunitário) e de actuação (governamental, não governamental e privado), assim como as assimetrias regionais, sociais e económicas;
- e. As oportunidades para a transversalização da abordagem de género nos planos e programas sectoriais das áreas estratégicas do plano do Governo consideradas prioritárias e suas potencialidades para abordagem dos principais problemas de género do país;
 - f. Com base nos elementos de diagnóstico apresentar uma hierarquização dos problemas de género detectados, as forças e fraquezas institucionais para sua abordagem, assim como as ações dos Programas do Governo de Cabo Verde que eventualmente possam ter uma influência positiva em sua abordagem.
- ii. Organização de Grupos Focais e entrevistas **com dirigentes de instituições-chave para a implementação da proposta e discussões com organizações e grupos que visam promover a igualdade de género.** Para tal, um conjunto de instrumentos que permitam aos dirigentes de instituições-chave governamentais e não-governamentais avaliar o **estado de apropriação da abordagem de género no sector e/ou organização** e identificar as fraquezas e forças na promoção da igualdade de género devem ser elaborados.
 - iii. O desenvolvimento de ações de socialização e validação do Plano com os principais parceiros implicados na sua execução. Por outro lado, é importante a interação contínua com a equipa do ICIEG, para possibilitar, além da participação activa em todo o processo, uma efectiva transferência de competências e o reforço das capacidades de planificação estratégica do ICIEG.

4. PRODUTOS DA CONSULTORIA

Os principais produtos esperados são:

1. Diagnóstico da situação do género (demográfico, sócio cultural e económico do país), grau de priorização da agenda de género na programação estratégica nacional, assim como sua institucionalização a nível dos sectores transversais e específicos e das potencialidades e oportunidades para a transversalização da abordagem de género;
2. Tabela actualizada dos indicadores de género de Cabo Verde;
3. Análise institucional e proposta dos mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género em Cabo Verde, e inclui-os mecanismos de coordenação, responsabilidades e parcerias
4. Análise sectorial de apropriação da abordagem de género, incluindo a avaliação do estado de priorização da agenda de género nos diferentes níveis de gestão

5. Proposta de princípios de actuação, objectivos e medidas estratégicas
6. Plano de seguimento e avaliação
7. Quadro operacional de implementação, devidamente calendarizado e orçamentado, com indicadores mensuráveis;
8. Apresentação do draft do Plano no(s) atelier(s) de socialização e integração das recomendações;
9. Documento do PNIG 2014-2016-, contendo:
 - a) O diagnóstico da situação
 - b) A análise dos desafios e dos problemas centrais
 - c) Os princípios de actuação, objectivos e medidas estratégicas de intervenção para o período 2014-2016
 - d) O quadro institucional de intervenção, de coordenação e de parceria
 - e) O quadro de planificação
 - f) O Plano de seguimento e de avaliação
 - g) O orçamento para a implementação, seguimento e avaliação, coordenação e parceria do PNIEG 2014-2016

5. PERFIL E FUNÇÕES DOS CONSULTORES DA EQUIPA DE TRABALHO

5.1. ESPECIALISTA INTERNACIONAL

Perfil

- a) Formação em ciências sociais e/ou outras áreas afins;
- b) Domínio dos quadros internacionais para a igualdade de género e direitos das mulheres, sendo o conhecimento da realidade específica de Cabo Verde um factor preferencial;
- c) Experiência no domínio da elaboração de planos estratégicos e de transversalização da igualdade de género em políticas e programas, incluindo a planificação e orçamentação sensível ao género;
- d) Experiência no tratamento de informações quantitativas e qualitativas utilizando uma abordagem de género e no desenho de programas de envergadura nacional, especialmente no domínio da igualdade de género e empoderamento das mulheres;
- e) Excelentes competências de facilitação e de comunicação para conduzir as discussões dos grupos focais e entrevistas a informantes-chave, e para o registo e análise dos resultados;
- f) Capacidade de trabalhar em equipa, experiências enquanto team-leader;
- g) Domínio do português.

Responsabilidades

O ou a especialista será responsável por todas as etapas da consultoria, pela coordenação da equipa, devendo garantir a coerência dos produtos. É o líder da equipa. Trabalhará em concertação com a equipa do ICIEG e do comité de seguimento da elaboração do PNIG. As suas responsabilidades específicas são:

- a) Elaborar e apresentar a proposta de trabalho detalhada e calendarizada, que especifique as actividades a serem desenvolvidas e as vincule aos produtos e a cada membro da equipa;
- b) Realizar a pesquisa documental e sistematizar a informação das práticas internacionais vinculadas a processos de planificação estratégica com abordagem de género, à implementação de políticas que promovam a efectiva igualdade de género e garantam a participação efectiva das mulheres nos processos decisórios e a transversalização da abordagem de género em todos os níveis de gestão;
- c) Garantir a harmonização e a coêrencia dos diferentes produtos e elaborar a versão integrada do PNIG;
- d) Desenhar os instrumentos que permitam recolher as informações necessárias para a produção do diagnóstico da situação do género e do grau de priorização da agenda de género na programação estratégica nacional, assim como sua institucionalização a nível dos sectores transversais e específicos;
- e) Elaborar as orientações para a condução das entrevistas e as discussões de grupo referentes à planificação estratégica com enfoque de género;
- f) Hierarquizar os problemas e desafios e definir os princípios de actuação, os objectivos e as medidas estratégicas do PNIG e o quadro de seguimento e avaliação;
- g) Coordenar a socialização dos produtos exigidos nos termos de referência. Ainda e de acordo com a natureza dos mesmos proceder à organização da apresentação dos produtos pela equipa;
- h) Garantir que a versão final do PNIG inclua os inputs recebidos durante o desenvolvimento do processo de socialização.

Actividades e produtos

A prestação do ou da especialista internacional, terá início em Abril de 2014 e organiza-se em momentos de trabalho à distância e presenciais:

1ª Etapa - à distância:

1. Elaboração, com o resto da equipa, da 1ª versão da Proposta de Trabalho: metodologia, cronograma das acções e estrutura do PNIG e socialização com o comité de seguimento;

2. Sistematização dos inputs e elaboração da última versão de Plano de Trabalho;
3. Pesquisa documental das práticas internacionais para a elaboração de planos estratégicos de igualdade de género e partilha da sistematização das informações;
4. Elaborar a proposta da estrutura e conteúdo do Plano e validar com o Comité de Seguimento
5. Pesquisa documental de documentos base para a formulação do PNIG
 - a. Documentos jurídico-legais da igualdade de género no país (Constituição da República, principais leis promotoras da igualdade de género, normativa do ICIEG, relatórios e recomendações da CEDAW, Carta Africana da Juventude, directivas da OIT);
 - b. Documentos de políticas e programas para a igualdade de género (PNIEG 2005-2011, avaliação, PAPIG 2011-2012, PNVBG, planificação das actividades do ICIEG 2011-2012, projetos e programas em implementação), documentos de planeamento estratégico nacional e setorial (Programa de Governo, planos setoriais);
 - c. E outros documentos que se considerarem necessários.
6. Revisão da informação recolhida e da sistematizações e das análises produzidas pelo ou pela especialista nacional de género sobre a situação de género em Cabo Verde;
7. Revisão de documentos programáticos, planos operativos anuais e orçamentos sectoriais para identificar as oportunidades de transversalização da abordagem de género e combater os principais problemas de género do país;
8. Sistematização e análise das informações recolhidas e elaboração dum quadro com os programas e recursos orçamentais existentes que podem contribuir a abordagem dos principais problemas de género do país, organizados por áreas prioritárias de governo e instituições responsáveis;
9. Desenho do processo e das orientações para a condução das entrevistas e das discussões de grupo para relevar as informações que permitam completar o processo do diagnóstico;
10. Análise da coerência e da adequação da Proposta do Novo Quadro Institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género, elaborado pelo ou pela especialista em planificação estratégica e gestão pública;
11. Supervisão da sistematização e análise dos elementos de diagnósticos produzidos pela especialista nacional de género;
12. Supervisão da sistematização do trabalho de diagnóstico da especialista nacional em gestão estratégica e administração pública.

2ª Etapa - presencial:

1. Em conjunto com a equipa de especialistas nacionais e em articulação com os parceiros nacionais construir o referencial do processo de planificação:

- a. O diagnóstico da situação do género
 - b. Proceder à hierarquização dos problemas e desafios
 - c. Definir os eixos estratégicos do Plano
2. Em conjunto com a equipa de especialistas nacionais, e em articulação com pessoas-chave do ICIEG, instituições sectoriais, comité de seguimento, e outros parceiros nacionais, desenvolver jornadas específicas de trabalho (uma por cada eixo estratégico) para desenhar:
- a. Os princípios de atuação, objetivos e medidas estratégicas;
 - b. O âmbito institucional para a implementação do PNIG - mecanismos de coordenação, responsabilidades e parcerias;
 - c. A proposta do sistema de monitorização e avaliação;
 - d. O quadro operacional de implementação, devidamente calendarizado orçamentado, com indicadores mensuráveis.

3ª Etapa - à distância

1. Harmonização e finalização de todos os produtos que integram o exercício de elaboração do PNIG;
2. Análise da coerência e da adequação da Proposta de Novo Quadro Institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género, elaborado pelo ou pela especialista em planificação estratégica e gestão pública.

4ª Etapa - presencial

1. Preparação, em conjunto com a equipa de especialistas nacionais do atelier de socialização dos produtos;
2. Coordenação da condução do atelier de socialização e validação dos produtos, congregando quadros técnicos, dirigentes e representantes da sociedade civil.

5ª Etapa: à distância

1. Revisão da sistematização dos inputs e elaboração da última versão do PNIG
2. Coordenação da elaboração do Relatório de Processo

5.2. ESPECIALISTA NACIONAL DE GÉNERO

Perfil

- i. Formação superior em ciências sociais e/ou outras áreas afins;
- ii. Formações específicas em género;
- iii. Experiência no domínio de elaboração de análises de género;
- iv. Conhecimento aprofundado sobre a situação das relações de género em Cabo Verde;
- v. Excelentes competências de facilitação e de comunicação para conduzir as discussões dos grupos focais e entrevistas a informantes-chave, e para o registo e análise dos resultados;
- vi. Disponibilidade para se deslocar em visitas de terreno;
- vii. Capacidade de trabalhar em equipa;
- viii. Domínio do crioulo e do português.

Responsabilidades e produtos

1. Elaboração de contribuições para a elaboração do Plano de Trabalho da Equipa
2. Elaboração do Plano de Trabalho Individual de acordo com o Plano de Trabalho da Equipa;
3. Pesquisa documental sobre a situação de género em Cabo Verde;
4. Elaboração duma proposta actualizada de tabelas de indicadores de género;
5. Sistematização e análise das informações recolhidas e identificação das necessidades de informação para completar o diagnóstico, realização dos contactos institucionais e do plano de recolha;
6. Condução das entrevistas e das discussões de grupo para completar as informações que permitam elaborar o diagnóstico;
7. Sistematização e análise dos elementos de diagnóstico;
8. Redação do draft proposta de diagnóstico a incluir no documento PNIG;
9. Facilitar contributos para identificar os programas sectoriais com maior potencial para a abordagem dos problemas de género;
10. Dar inputs ao especialista em mecanismos e arranjos institucionais que lhe permitam adequar a Proposta do Novo Quadro Institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género às necessidades do país;
11. Produzir inputs para o desenho e apoiar a organização e a animação das actividades para construir o referencial de planificação, incluindo:
 - a. A apresentação do diagnóstico da situação do género;

- b. Relatório sobre a discussão para hierarquizar os problemas e a definição conjunta das orientações estratégicas e prioridades do Plano e elaborar o relatório do mesmo.
12. Produzir inputs para o desenho do âmbito institucional da implementação do PNIG;
13. Apoiar a organização e a animação das jornadas de trabalho (uma por cada eixo estratégico) para desenhar:
 - a. Os princípios de atuação, objetivos e medidas estratégicas
 - b. O âmbito institucional para a implementação do PNIG - mecanismos de coordenação, responsabilidades e parcerias
 - c. A proposta do sistema de monitorização e avaliação
 - d. O quadro operacional de implementação, devidamente calendarizado orçamentado, com indicadores mensuráveis
14. Produzir inputs para o desenho e animação dos ateliers de socialização do PNIG;
15. Proceder, em estreita articulação com a Equipa do ICIEG à organização logística dos ateliers de socialização do PNIG;
16. Co-animar os ateliers de socialização, congregando quadros técnicos, dirigentes e representantes da sociedade civil para socialização e validação dos produtos
17. Sistematizar os inputs dos ateliers
18. Elaborar o relatório de processo

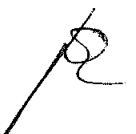
5.3. ESPECIALISTA NACIONAL EM ANÁLISE DE MECANISMOS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS

Perfil

1. Formação superior em Administração e Gestão, Desenvolvimento institucional ou áreas afins;
2. Experiência no domínio da gestão e administração, definição de políticas sectoriais, planificação e reformas administrativas;
3. Conhecimento aprofundado sobre a situação da administração Pública de Cabo Verde;
4. Excelentes competências de facilitação e de comunicação para conduzir as discussões dos grupos focais e entrevistas a informantes-chave, e para o registo e análise dos resultados;
5. Disponibilidade para se deslocar em visitas de terreno;
6. Capacidade de trabalhar em equipa;
7. Domínio do crioulo e do português.

Responsabilidades

1. Elaboração de contribuições para a elaboração do Plano de Trabalho da Equipa;



2. Elaboração do Plano de Trabalho Individual de acordo com o Plano de Trabalho da Equipa;
3. Recompilação dos documentos programáticos, planos operativos anuais e orçamentos sectoriais;
4. Elaborar um quadro de responsabilidades e competências institucionais;
5. Condução de entrevistas com os responsáveis da orçamentação e do planeamento sectorial para completar a identificação das potencialidades para a abordagem dos principais problemas de género com os programas desenvolvidos nas áreas prioritárias do Programa de Governo;
6. Pesquisa documental internacional sobre o enquadramento dos mecanismos nacionais de promoção da igualdade de género, identificação das boas práticas;
7. Pesquisa documental sobre a reforma da administração pública em Cabo Verde, da situação institucional do ICIEG e da discussão sobre o enquadramento institucional do ICIEG no âmbito da Reforma Administrativa;
8. Diagnóstico da situação institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género e identificação das necessidades de informação no terreno para a elaboração duma proposta de enquadramento institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género;
9. Elaboração dos instrumentos de recolha e condução das entrevistas e das discussões de grupo para completar as informações;
10. Consulta da sistematização das informações sobre a situação das relações de género, contribuição para a identificação dos problemas e produção de inputs para a definição dos princípios de actuação e das medidas estratégicas em consonância com as definidas pelo PNIG;
11. Elaboração da proposta do novo quadro Institucional do mecanismo nacional de promoção da igualdade de género, tendo em conta os novos desafios e a reforma do Estado em curso, em estreita articulação com os restantes elementos da Equipa Técnica e o Comité de Seguimento;
12. Produzir inputs para o desenho e apoiar a animação de actividades para a:
 - a. Apresentação do diagnóstico da situação do género
 - b. Hierarquização dos problemas
 - c. Definição conjunta das orientações estratégicas e prioridades do Plano
13. Produção de inputs para o desenho do âmbito institucional da implementação do PNIG;
14. Apoiar a animação das jornadas de trabalho para o desenho de:
 - a. Os princípios de actuação, objetivos e medidas estratégicas
 - b. O âmbito institucional para a implementação do PNIG - mecanismos de coordenação, responsabilidades e parcerias
 - c. A proposta do sistema de monitorização e avaliação
 - d. O quadro operacional de implementação, devidamente calendarizado e orçamentado, com indicadores mensuráveis.

15. Produção de inputs para o desenho e animação dos ateliers de socialização do PNIG;
16. Elaboração do relatório final sobre os mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género (que deve incluir o diagnóstico, as opções de mecanismos e arranjos institucionais com a respectiva fundamentação, dentre outras questões que se achar pertinente)

6. ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL DA CONSULTORIA

Para supervisionar o trabalho da equipa de consultoria, será constituída um Comité de Seguimento da elaboração do PNIG, coordenado pela presidencia do ICIEG que zelará pela sua constituição e funcionamento, e integrando a ONU-Mulheres e o UNFPA, e outras instituições que se achar pertinente. Este Comité será responsável pela aprovação e validação dos instrumentos e documentos produzidos.

O ICIEG enquanto instituição interessada e requerente da consultoria assegurará a logística necessária à elaboração do PNIG, nomeadamente, suporte administrativo, telecomunicações, impressão da documentação e espaço de trabalho.

O ICIEG, na medida do possível, fornecerá toda a informação de i) planeamento tido como relevante para o contexto de trabalho, como planos e relatórios, e de ii) contacto, tal como endereços, correio electrónico e números de telefone necessários e em articulação com as ou os especialistas nacionais, garantirá a organização logística dos ateliers de socialização do PNIG.

7. HONORÁRIOS E FORMA DE PAGAMENTO DOS CONSULTORES NACIONAIS

Os consultores nacionais (de forma individual) farão a proposta financeira dos honorários, ao mesmo tempo que apresentarão a proposta técnica. De realçar que os honorários dos consultores serão estabelecidos de acordo com a tabela das Nações Unidas que se baseia no nível de expertise e experiência no domínio, e o período de execução não poderá exceder o proposto pelo TdR. As despesas relacionadas com as deslocações e estadia inerentes as actividades aprovadas pelo Plano de Trabalho da Equipa, não deverão ser incluídas na proposta financeira, uma vez que serão tidos em conta no Plano de trabalho da Equipa a ser definido posteriormente.

O pagamento do consultor está estritamente vinculado aos produtos apresentados conforme descrito no quadro abaixo.

Responsabilidades e tarefas	Produtos associados	Pagamentos
Assinatura do Contrato		
Tarefa 1: Contribuir para a consolidação final do Plano de Trabalho e da	1. Plano de Trabalho da Equipa Consolidada aprovado pelo	20% com a aprovação do

metodologia de trabalho da Equipa	Comité de Seguimento	Plano de Trabalho da Equipa
Tarefa 2: Elaboração do relatório draft de Diagnostico da Situação do mecanismo e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género	2. Relatório draft de Diagnóstico da Situação do mecanismo e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género aprovado pelo Comité de Seguimento	
Tarefa 3: Produzir inputs e para o desenho dos mecanismos e arranjos institucionais e apoiar a animação das jornadas de trabalho	3. Draft Relatório final das propostas de opções de mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género aprovado pelo Comité de Seguimento	
Tarefa 4: Elaboração do draft do relatório final das propostas de opções de mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género		40% com a aprovação do draft do relatório final
Tarefa 5: Incorporação dos inputs dos diferentes ateliers de socialização e comentários do Comité de Seguimento no Relatório final de proposta de mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género	4. Relatório final os mecanismos e arranjos institucionais de promoção da igualdade de género validado	40% com a aprovação do relatório final

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS CONSULTORES NACIONAIS

As candidaturas serão avaliadas de acordo com os seguintes critérios de pontuação:

- Análise curricular - 40 pontos
- Qualidade da proposta técnica - 30 pontos
- Proposta Financeira - 30 pontos

8. SUBMISSÃO CANDIDATURAS

Os Consultores interessados deverão enviar o seu dossier de candidatura para aos Serviços de Operações do Escritório Comum do UNDP, UNFPA e UNICEF, em envelope fechado indicando a candidatura a qual está a concorrer e a referência do concurso “**Elaboração do Plano Nacional de Igualdade de Género 2014-2016**”, endereçado a:

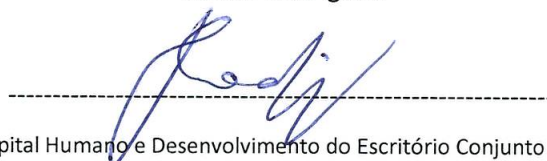
Operations Manager – Escritório Comum do PNUD, UNFPA e UNICEF em Cabo Verde Edifício das Nações Unidas – Ave. OUA B.P. 62, Meio de Achada Sto António – Praia – Cabo Verde ou através do do endereço electrónico procurement.cv@cv.jo.un.org, o mais tardar até o dia **12 de Maio de 2014, 15H00**.

O dossier deve incluir o seguinte:

1. O Curriculum do consultor e o Formulário P.11 (anexo) preenchido, e devem incluir as qualificações, experiência e habilidades detalhadas.
2. Uma nota metodológica que apresenta de forma clara e precisa a organização e gestão do exercício pelo qual está a concorrer, o processo/abordagem, ferramentas e tarefas a realizar. De notar que, a proposta técnica a ser submetida serão considerados contributos para a elaboração do Plano de Trabalho da Equipa;
3. Um cronograma de atividades, sabendo que o trabalho deverá ser realizado no prazo máximo estipulado por esse TdR para a consultoria que está a concorrer
4. Proposta financeira
5. Offerror's Letter to UNDP Confirming interest and availability for Individual Contractor (anexo)

Termos de referência aprovado por:

Nélida Rodrigues



(Chefe da Unidade de Capital Humano e Desenvolvimento do Escritório Conjunto do UNDP/UNFPA/UNICEF)

Praia, 22 de Abril de 2014