Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**Paraguay**

Línea De Crédito Condicional Para Proyectos De Inversión (CCLIP)  
Programa de Agua Potable y Saneamiento para el Área   
Metropolitana de Asunción

(PR-O0005)

Primer Préstamo

Proyecto de Agua Potable y Saneamiento para el Área Metropolitana de Asunción – Cuenca Lambaré

**(PR-L1172)**

**ANEXO DE GÉNERO**

**Diagnóstico de Género de la Empresa ESSAP.**

La empresa cuenta con 2.265 empleados, de los cuales 77% son hombres y 23% mujeres. La distribución del personal por cargos señala que existen 305 personas en posiciones de Dirección, Coordinación y Jefaturas (Área, Departamento y Unidad) de las cuales 120 son mujeres (39,3%), señalando una brecha de desigualdad, aunque menor al promedio regional del sector que es de 20% de mujeres.[[1]](#footnote-1)

**Cuadro 1: Distribución por género del personal de ESSAP en cargos altos y de operación y mantenimiento.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **TIPO DE CARGO** | **FEMENINO** | **MASCULINO** | **TOTAL** | **% FEMENINO** | **% MASCULINO** |
|  | JEFE DE AREA | 40 | 38 | 78 | 51% | 49% |
|  | JEFE DE DEPARTAMENTO | 41 | 82 | 123 | 33% | 67% |
|  | JEFE DE UNIDAD | 26 | 44 | 70 | 37% | 63% |
|  | COORDINADOR | 8 | 14 | 22 | 36% | 64% |
|  | DIRECTOR | 5 | 7 | 12 | 42% | 58% |
|  | **TOTAL** | **120** | **185** | **305** |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | **POSICIÓN TÉCNICA** | **MASCULINO** | **FEMENINO** | **TOTAL** | **% MASCULINO** | **% FEMENINO** |
|  | OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO | 234 | 0 | 234 | 100% | 0% |
|  | OPERADOR DE PLANTA INTERINO | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
|  | OPERADOR DE POZO | 21 | 0 | 21 | 100% | 0% |
|  | ENCARGADO DE POZO | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
|  | AUXILIAR CUADRILLA | 292 | 0 | 292 | 100% | 0% |
|  | CAPATAZ CUADRILLA | 68 | 0 | 68 | 100% | 0% |
|  | CAPATAZ CUADRILLA ALCANTARILLADO SANITARIO | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
|  | SUPERVISOR CUADRILLA | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
|  | LECTOR | 102 | 2 | 104 | 98% | 2% |
|  | OPERADOR DE MAQ. PESADAS | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
|  | OPERADOR DE MAQUINA | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
|  | **TOTAL** | **729** | **2** | **731** | **99.73%** | **0.27%** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Fuente: Elaboración equipo del proyecto para preparación del proyecto

En preparación a la operación 4913/OC-RG, y de la presente operación, también se aplicó al personal de ESSAP una encuesta[[2]](#footnote-2) para conocer su percepción respecto a género, identificar prácticas discriminatorias y necesidades de capacitación.

La encuesta fue respondida por 30 personas de las cuales el 68% son mujeres. El 39% respondió que la empresa no hace lo suficiente para desincentivar expresiones de inequidad y discriminación, el 28,6% dijo que la empresa no hace nada y el 50% considera que la institución no incluye suficientemente la transversalización de género en sus prácticas. El 69% no conoce si existe una estrategia de género y el 61% no se ha involucrado en actividades de género promovidas por la empresa, no cuentan con un plan de acciones medible y no existe infraestructura como cambiadores de pañales o baños separados o adecuados. El 93% considera muy útil establecer un grupo de trabajo en género.

La mayor brecha de desigualdad de género en ESSAP se encuentra en los puestos de OyM (operadores, cuadrillas, asistentes técnicos, lectores de medidores, etc.), donde de sus 731 empleados, 99,7% son hombres y solo 0,3% mujeres (dos mujeres que trabajan como lectoras de medidores en la casa matriz de Asunción).

ESSAP no cuenta con un Plan de inclusión ni acciones para promover la creación de puestos de trabajo para mujeres a nivel técnico de OyM, que tiene muy baja incidencia en las empresas de la región y que ofrece salarios muy por encima del salario básico[[3]](#footnote-3)

**Acciones de Género de la operación de Ciudad del Este 4913/OC-RG.**

La operación de Ciudad del Este aprobada por el Banco ha incluido las siguientes acciones de género para disminuir la brecha de desigualdad identificada en el diagnóstico en la Empresa ESSAP:

* El programa incluye actividades para mejorar las condiciones de equidad de género, igualdad y desarrollo de actividades productivas.
* La elaboración de una estrategia de género que incluirá capacitación y prevención de violencia, adecuación en la infraestructura y áreas de trabajo, ampliación de las posibilidades de empleo para mujeres y consideraciones para usuarias de los servicios de ESSAP, creación de área de género, y un plan de incentivos para la conexión [[4]](#footnote-4)a los nuevos sistemas.

**Acciones de Género y Desarrollo productivo en la operación PR-L1172**

En aspectos de género, esta operación es complemento de la operación anterior 4913/OC-RG que hemos señalado anteriormente.

Este proyecto, por su parte, contribuirá a **cerrar la brecha de género en las posiciones técnicas y operativas de ESSAP** mediante las siguientes acciones:

1. Implementación de un programa de capacitación y entrenamiento en áreas de OyM para mujeres.
2. Ajuste del léxico en los pliegos de licitación para incluir un lenguaje inclusivo que brinde más oportunidades a las mujeres a nivel profesional.
3. Adicionalmente, con recursos de CT, se prevé desarrollar un programa de comunicación, con enfoque de género, sobre el uso del alcantarillado y aspectos de higiene.
4. Desarrollo de competencias funcionales para oportunidades de emprendimiento en familias pobres, mediante programas de formación en: (i) plomería y construcción de conexiones intradomiciliarias de saneamiento; (ii) acreditación de plomeros y plomeras para mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones hidráulicas en las viviendas y (iii) promoción de alternativas innovadoras e inclusivas de reciclaje y aprovechamiento de residuos sólidos y de los lodos provenientes del sistema de saneamiento.

**OBJETIVO** **ESPECIFICO (IV) Mejorar las capacidades institucionales para la prestación de los servicios con inclusión y enfoque de género.**

**RESULTADO #6: Políticas de inclusión y género incorporadas en las prácticas de ESSAP.**

R.6.2. Porcentaje de personal femenino en puestos de operación y mantenimiento trabajando en la

ESSAP.

% 0,27% Línea base, meta 10% al final del proyecto.

**C:** Puestos de operación y mantenimiento son posiciones técnicas.

**MV:** Informes de Recursos Humanos de la ESSAP

**R:** ESSAP y DAPSAAN.

**PRODUCTO**

P10. Programa de capacitación y entrenamiento dirigido a mujeres en temas de Operación y mantenimiento de sistemas de agua diseñado. Presupuesto US$ 25.000.

**IGAS**: A partir del estudio de salvaguardas sociales se señala que el proyecto no tendrá impactos adversos que afecten a las mujeres de forma desigual, ni mayores riesgos de violencia de género causada por la operación. Sin embargo:

* Se propone que los Contratistas aumenten la oportunidad de las mujeres para acceder a los beneficios del proyecto en la etapa de obras (puestos laborales) y en la etapa de operación (entrenamientos operativos).
* Para una mejor protección a las mujeres durante las obras, el PGAS incluye un Código de Conducta de los Trabajadores, que debe ser implementado por los Contratistas.
* Se prevé una estrategia de género en los programas comunicacionales

1. Datos estadísticos de personal de la Empresa. 2020. [↑](#footnote-ref-1)
2. Respondida por el 1,4% de los empleados permanentes de ESSAP, de un universo de 2.104 empleados. [↑](#footnote-ref-2)
3. En Paraguay el salario básico es de US$340, el sueldo promedio de un Operador de planta es de US$972 y

   de un Auxiliar de cuadrilla es de US$672. [↑](#footnote-ref-3)
4. Hogares bajo la línea de pobreza (23%) podrán recibir un subsidio directo a la conexión, estimado en un costo

   promedio de $Gs.900.000. Para la población que no está por debajo de la línea de pobreza, pero que podría

   tener problemas para solventar en un pago el costo de la conexión, se prevé otros incentivos dentro del Plan

   como son planes de pagos y eliminación del derecho de conexión que cobra ESSAP. [↑](#footnote-ref-4)