

## **Lineamientos que sustentan la elaboración de un Plan de Acción de Género de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento (UMAPS) y el Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados (SANAA)**

### **Contexto**

El BID está trabajando con el Gobierno de Honduras en la preparación de un préstamo basado en políticas (HO-L1207: Programa para el Fortalecimiento Institucional del Sector de Agua y Saneamiento). Se acordó que este préstamo apoyará la adopción de un conjunto de reformas estructurales que permitan consolidar los avances realizados en el sector para la transferencia de los servicios a cargo del Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados (SANAA) a los gobiernos municipales<sup>1</sup>, a fin de lograr mayor eficiencia en la ejecución de inversiones y en la asignación equitativa de los recursos públicos, de tal forma que los servicios de agua potable y alcantarillado se presten de manera eficiente y sostenible. El Programa estaría conformado por cuatro componentes: (i) Planificación Sectorial de los Servicios en el Distrito Central; (ii) Política Financiera, (iii) Desarrollo Operativo y de Gestión; y (iv) Marco Sectorial.

Actualmente los instrumentos con los que cuenta la Alcaldía Municipal del Distrito Central (AMDC) y el SANAA para la prestación de los servicios no incorporan consideraciones de este tipo ni cuenta con una política o prácticas institucionalizadas. Por lo que en el componente II se incorporarán actividades específicas en los lineamientos para la formulación del Plan de Recursos Humanos, en el Plan Director de Agua Potable y Saneamiento, en el Plan Director de Drenaje, en el Plan de Operación y Mantenimiento y se complementará con la elaboración de lineamientos de un Plan de Acción de Género a nivel de la Institución. De esta manera incorporar las necesidades tanto de hombres como mujeres en la gestión pública, generación de obras y a nivel operativo con acciones concretas.

### **Situación de género**

La fuerte vinculación entre las mujeres y la provisión de servicios de agua y saneamiento está relacionada con el ámbito familiar privado; sin embargo, hay insuficiente presencia de la mujer en los procesos de toma de decisiones en las instancias de gestión<sup>2</sup>

En la mayoría de países, las mujeres se ocupan de las labores domésticas, por lo tanto conocen los problemas y las necesidades y son las que mejor pueden expresar las demandas que tienen y los servicios que requieren. De la especificidad de sus tareas, se deduce que la inclusión de las mujeres en los procesos de consulta, planeación, capacitación y toma de decisiones asegura la sostenibilidad de los resultados de los proyectos. Cuando el acceso al recurso agua es limitado o inexistente son las mujeres las que cargan con la mayor responsabilidad de provisión a los hogares, afectando su salud, aumentando la sobrecarga de trabajo en sus roles tradicionales y creando efectos en la salud.

---

<sup>1</sup> Decreto 118-2003 del Congreso Nacional, la Ley Marco del Sector Agua y Saneamiento ordenó al SANAA devolver 33 sistemas que operaba en las respectivas municipalidades, dando un plazo de cinco años (hasta el 2008).

<sup>2</sup> García, 2000.

A nivel del empleo, en América Latina las mujeres representan más del 60% de la fuerza laboral en el sector de servicios, sin embargo, solo el 19.7% en el sector Agua<sup>3</sup>. Esta subrepresentación se refleja también en el espacio laboral de las empresas de agua incluyendo los cargos de toma de decisión. Diversas instituciones han buscado documentar los beneficios que se obtienen incorporando el enfoque de género en las intervenciones de provisión y gestión de los servicios de agua y saneamiento y al momento existe una Empresa de Agua en la región<sup>4</sup> que ya cuenta con un Comité de calidad de Género, estrategia y acciones internas y externas en esta temática.

En el caso de Honduras la participación de las mujeres en el sector también es crítico, por ejemplo, según el Banco Mundial, a nivel nacional, la participación femenina en puestos de alto nivel es aproximadamente 48.5 %. En el caso de SANAA el porcentaje es aún más bajo llegando a 15.2 %.<sup>5</sup> En el caso de las posiciones técnicas, de un total de 1318 hombres de empleados fijos. 52 son ingenieros y 45 son gerentes; mientras que, de 244 mujeres como empleadas fijas, 21 mujeres están en puesto técnico y solo 133 son Gerentes.

La diferencia más grande se encuentra en el nivel de la operación y mantenimiento de sistemas donde existen 705 hombres y solo 55 mujeres<sup>6</sup>.

En lo que tiene que ver con recursos humanos y capacitación en temas de género, la empresa no ha proporcionado temas de prevención de violencia o acoso laboral. Se permite licencia de maternidad pero no por paternidad en la empresa. Tampoco se implementan reglas, regulaciones, o políticas para **prevenir el acoso sexual** en el lugar de trabajo. No se han establecido metas para la composición de género de los diferentes grados o departamentos.

En cuanto a la infraestructura, en SANAA existen baños/instalaciones sanitarias separados para hombres y mujeres en las oficinas principales sin embargo no en las plantas de tratamiento de aguas ni en las instalaciones de bombeo. Las instalaciones no cuentan con guarderías para los hijos de los empleados y empleadas ni en las oficinas ni en las instalaciones de campo. La misma situación sucede con las salas de lactancia.

El Reglamento de vestimenta contiene una serie de concepciones que no garantizan la equidad de género y que promueven la perpetuación de estereotipos de género.

Para solventar estos problemas y profundizar en la equidad de género la UMAPS y SANAA se han planteado la necesidad de realizar una política de género con un plan de acción para contribuir a la eliminación de las brechas de desigualdad de género y promover el empoderamiento de las mujeres.

Para lograr este objetivo se presenta un modelo de Términos de referencia para que la contraparte pueda contratar la elaboración de una Política de género y un Plan de Acción que durante la operación pueda ser llevado adelante.

---

<sup>3</sup> <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7700/Tiene-genero-el-agua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>4</sup> OSE, Obras Sanitarias del Estado, Uruguay.

<sup>5</sup> World Economic Forum. 2017. *The Global Gender Gap Report 2017*. "Global Study on Female Employment in Water Utilities." WB.

<sup>6</sup> Cuestionario para recursos humanos, entregado por el equipo de la operación.

## **Términos de Referencia**

### **Diseño de una Política de Género y Plan de acción para la UMAPS y SANAA**

#### **Antecedente**

El BID está trabajando con el Gobierno de Honduras en la preparación de un préstamo basado en políticas (HO-L1207: Programa para el Fortalecimiento Institucional del Sector de Agua y Saneamiento). Se acordó que este préstamo apoyará la adopción de un conjunto de reformas estructurales que permitan consolidar los avances realizados en el sector para la transferencia de los servicios a cargo del Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados (SANAA) a los gobiernos municipales<sup>7</sup>, a fin de lograr mayor eficiencia en la ejecución de inversiones y en la asignación equitativa de los recursos públicos, de tal forma que los servicios de agua potable y alcantarillado se presten de manera eficiente y sostenible. El Programa estaría conformado por cuatro componentes: (i) Planificación Sectorial de los Servicios en el Distrito Central; (ii) Política Financiera, (iii) Desarrollo Operativo y de Gestión; y (iv) Marco Sectorial.

Actualmente los instrumentos con los que cuenta la AMDC y el SANAA para la prestación de los servicios no incorporan consideraciones de este tipo ni cuenta con una política o prácticas institucionalizadas. Por lo que en el componente II se incorporarán actividades específicas en los lineamientos para la formulación del Plan de Recursos Humanos, en el Plan Director de Agua Potable y Saneamiento, en el Plan Director de Drenaje, en el Plan de Operación y Mantenimiento y se complementará con la elaboración de lineamientos de un Plan de Acción de Género a nivel de la Institución. De esta manera incorporar las necesidades tanto de hombres como mujeres en la gestión pública, generación de obras y a nivel operativo con acciones concretas.

#### **Lo que harás:**

El objetivo específico de esta consultoría es realizar conjuntamente con la institución un plan de acción de género y política. Para esto, la firma consultora deberá:

- Realizar un diagnóstico de las brechas de desigualdad e investigar a profundidad el contexto de género en las dos entidades. Analizar las restricciones legales que limitan la participación de las mujeres en actividades relevantes para la Institución, y datos relevantes que reflejen las brechas de género en uso del tiempo, participación laboral, diferencias en salarios, normativa, etc.
- Recoger información relevante de la Institución para tener un entendimiento adecuado de la representación de género en la empresa, las resistencias para implementar medidas que mejoren la igualdad, y las dinámicas relevantes que existan sobre el tema dentro de la institución. La información en cuestión incluirá, pero no se limitará a, datos sobre la representación por género por niveles de responsabilidad, en áreas técnicas y no técnicas; las políticas de recursos humanos relevantes de la institución, y al menos dos entrevistas presenciales o por teléfono con el gerente

---

<sup>7</sup> Decreto 118-2003 del Congreso Nacional, la Ley Marco del Sector Agua y Saneamiento ordenó al SANAA devolver 33 sistemas que operaba en las respectivas municipalidades, dando un plazo de cinco años (hasta el 2008).

general y con otro empleado de nivel gerencial sobre el entendimiento que tienen sobre la igualdad de género.

- Diseñar un entrenamiento presencial en igualdad de género a los empleados de la Institución que sienten las bases teóricas y prácticas para diseñar un plan de acción dirigido a mejorar la igualdad de género. Tendrá como finalidad el concientizar al personal sobre la importancia de la igualdad de género y elaboración de la política de igualdad de género. Se realizarán talleres al menos a dos tipos de audiencia de la institución: la alta gerencia y el equipo de recursos humanos.
- Asesorar a la institución en la creación participativa de un plan de acción de mejora de la igualdad de género a nivel corporativo identificando las brechas de oportunidades existentes para obtener acciones que promuevan la equidad de género. El plan incluirá acciones que fomenten, la participación de más mujeres en puestos de liderazgo dentro de la entidad, cambios a nivel interno de la institución, aspectos como infraestructura adecuada para mujeres incluyendo baños, cambiadores, promoción de mujeres en puestos técnicos y otros. También deberá contener acciones a nivel de la cultura organizacional, y la forma de las convocatorias para atraer a más mujeres al sector, como actividades de reclutamiento en Universidades e institutos técnicos con especial énfasis en mujeres, entre otras acciones. También tendrá indicadores de monitoreo y evaluación. Al menos una de las acciones será de alto impacto, es decir, que irá más allá de revisar o modificar una política, y podrá considerar el diseño de programas de liderazgo, de pasantías, entre otras opciones.
- Tener dos sesiones virtuales de 1.5 horas cada una con el personal relevante de la Institución para dar seguimiento al diseño y/o avances del plan de acción, revisar indicadores, sugerir la manera de recolectar información y otras guías útiles para el diseño y el monitoreo del plan de acción.
- Diseñar una Política de género para SANAA que será validada por las autoridades y puesta en práctica por medio del Plan de Acción con actividades a corto, mediano y largo plazo. Tener al menos tres reuniones presenciales con la empresa para guiarlo en el diseño de la política de igualdad de género. La firma consultora acompañará a la institución hasta que esta política esté completamente finalizada.
- Alinear el Plan de acción a los lineamientos que se han construido dentro de la operación del BID en la formulación de Política de recursos humanos, Plan Director de Agua y Saneamiento, Plan Director de Drenaje y Plan de Operación y Mantenimiento. El plan deberá fortalecer las actividades necesarias para que los otros planes identificados en este punto sean posibles de llevar a cabo en la ejecución.
- Para efectos de monitoreo y evaluación, el progreso en el cumplimiento del plan de acción será monitoreado a través de indicadores específicos al caso. Por lo tanto, se espera que la firma consultora defina la línea de base, metas, y marco de ejecución para la medición de dichos indicadores.

**Entregables:**

1. Documento de plan de trabajo y propuesta de metodología a desarrollar.
  2. Diagnóstico de desigualdades del sector y de la Institución.
  3. Diseño y presentación de la Política de género y plan de acción.
  4. Contenidos, metodologías y relatorías de las capacitaciones realizadas en la institución.
- 
- 1) Plan de trabajo para llevar a cabo la presente consultoría con fechas estimadas, incluyendo las personas de la Institución con quienes la firma consultora se entrevistará en su trabajo de preparación.
  - 2) Agenda de la visita que la firma consultora efectuará a las instalaciones de la Institución así como el personal relevante para cada reunión. Se debe incluir como mínimo una visita de relevamiento, una de medio término y una de presentación final.
  - 3) Política de igualdad de género co creada entre la Institución y la firma consultora.
  - 4) Plan de acción de género co creado entre la Institución y la firma consultora. Se deberán entregar presentaciones visuales.

**Cronograma de Pagos**

Productos a entregar: % del Monto Contratado a Pagar contra entrega

1. Firma del contrato. 20%
2. Documento de plan de trabajo, propuesta de metodología a desarrollar para las capacitaciones, contenidos y materiales de capacitación. 20%
3. Diseño y presentación de la Política de género y plan de acción. 40%
4. Informe final que incluya. 20%

Total 100%

Nota: Los pagos serán realizados una vez culminado el proceso de revisión, validación por parte de las autoridades e incorporación de correcciones y comentarios de cada producto y por tanto recibidos de manera conforme.

**Competencias generales y técnicas:**

- El personal propuesto de la Firma consultora para este contrato deberá contar con las siguientes calificaciones:
  - Experiencia en asuntos relacionados con igualdad de género y empoderamiento de la mujer
  - Experiencia en el sector energético y entendimiento de sus dinámicas laborales
  - Experiencia en entrenamiento en temas de igualdad a distintas audiencias a nivel corporativo

- Experiencia en administración de negocios, antropología, economía, ciencias sociales, y/o sociología
- Experiencia en transmitir efectivamente a altas gerencias el valor estratégico de aproximaciones que consideren la integración de género y de convencer audiencias diversas del valor de estas aproximaciones
- Mínimo de 8 a 10 años de experiencia en las disciplinas mencionadas
- Habilidad para combinar investigación y aproximaciones analíticas con experiencia en operaciones en el sector público y privado, y experiencia con herramientas analíticas basadas en género

**Resumen de la oportunidad:**

- Tipo de Contrato y modalidad: Firma consultora - Contractual de Productos y Servicios Externos.
- Duración del Contrato: 5 meses
- Fecha de vigencia del Contrato:
- Ubicación:
- Persona responsable: