



EMPRESA NACIONAL DE  
ENERGÍA ELÉCTRICA

**Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE)  
Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM)  
Programa: Renovación de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán para  
Facilitar la Integración de Energías Renovables.  
Operación HO-L1203**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA  
Consultoría para la Implementación del Plan de Acción de Género.**

**Proceso No. ENEE-UCP-BID-CCIN-HO-L1203-P00021.**

**I. ANTECEDENTES**

El sector eléctrico de Honduras ha venido experimentando un proceso de reforma para mejorar su sostenibilidad operativa y financiera, como parte de esa gestión el Estado de la República de Honduras ha recibido del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), fondos por medio de los Préstamos No. 5133/TC-HO y Préstamo No. 5132/BL-HO, para ejecutar el proyecto de **“Renovación de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán para facilitar la Integración de Energías Renovables”**, hasta por un monto de dieciocho millones de dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (US\$ 18,000.000), los fondos de este programa serán administrados por la Unidad Coordinadora de Programas de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), en un período de 5 años, los cuales dieron inicio en septiembre 2022.

Este financiamiento ha sido otorgado para ser invertido en la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM) la que está ubicada en el departamento de Cortés, a 230 Kilómetros (km) de Tegucigalpa. La misma entró en operación en 1985 y tiene una capacidad instalada de 300 MW, es la central de generación más importante del país, actualmente se plantean 3 líneas de acción, entre ellas están: (i) realizar inversiones de modernización en la central de generación y subestación para reemplazar elementos/componentes críticos que han sufrido un elevado desgaste, (ii) finalizar los estudios de ingeniería de detalle, y ambientales para el incremento en la capacidad de generación para la toma de decisiones y (iii) potenciar las capacidades locales de los recursos humanos de la CHFM.

La empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) para fortalecer la capacidad operativa y financiera del sector energético, está impulsando diferentes acciones incluyendo el desarrollo de un esquema tarifario sostenible que permita asegurar la recuperación de costos de la cadena de la industria eléctrica incluyendo el subsector generación; que representa el principal ingreso del sector.

---

UCP-BID-JICA/ENEE

Edificio Plaza Azul, locales 401-402. Col. Lomas del Guijarro Sur, entre  
Av. Berlín y Calle Viena. Tegucigalpa - Honduras.



<https://enee.hn/>

Los Componentes a ser financiados con este Programa son los siguientes:

1. Componente 1: Modernización de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), con los siguientes productos; 1.1). Consultorías para la elaboración de documentación técnica para la adquisición de equipos para la modernización; 1.2) Equipos Electromecánicos y protección de generación modernizados; 1.3). Instrumentos de la CHFM modernizados; 1.4). Centro de Control modernizado.
2. Componente 2: Desarrollo de Estudios y Diseños para el Incremento de la capacidad de generación; con los siguientes productos; 1). Estudio de viabilidad para la expansión de la capacidad de la planta CHFM, incluyendo investigaciones geológicas, geotécnicas, estudios técnicos, diseño civil y electromecánico para la instalación de la quinta unidad. 2). Estudios de batimetría y topografía.
3. Componente 3: Desarrollo de Capacidades del Personal Local de la planta y las unidades operativas existentes y futuras; con los siguientes productos. 1). Apoyo a la CHFM para la inserción en el nuevo mercado eléctrico nacional. 2). Estrategia de turismo con enfoque de participación comunitaria e inclusión. 3). Obras de inversiones para modernizar y/o desarrollar la infraestructura turística. 4). Proyecto piloto de responsabilidad comunitaria 5). Programa reforestación de la cuenca. 6) Plan de acción de género desarrollado e implementado.

La ENEE ha avanzado en la implementación de acciones orientadas a la transversalización del enfoque de género en su gestión. En 2018, se elaboró el primer diagnóstico de género, a partir del cual se formuló el Plan de Acción de Género de la institución. Posteriormente, en 2024, se desarrolló consultoría para la actualización de dicho plan, en el marco de la cual se llevaron a cabo procesos de sensibilización en género y se logró certificar 25 mujeres de diversas unidades de la ENEE (incluyendo un subgrupo de mentoras que laboran en la CHFM en liderazgo femenino).

Asimismo, se continuó con el proceso de institucionalización del enfoque de género, mediante la formulación y aprobación de la Política Institucional de Género de la ENEE, la cual constituye el marco normativo que orienta la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional. Esta política establece principios, lineamientos y ejes estratégicos dirigidos a promover la igualdad de género dentro de la empresa. Es importante destacar que la política cuenta con instrumentos técnicos para su adecuada implementación como el Protocolo Antiacoso, así como un Programa Institucional de Liderazgo Femenino.

En este contexto, el Plan de Acción de Género opera como el instrumento técnico y operativo para la implementación progresiva de la Política Institucional de Género en las diferentes áreas de la ENEE, incluyendo la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán, al traducir sus lineamientos en acciones concretas con responsables, plazos e indicadores que facilitan su seguimiento y efectiva transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.

En atención a lo anterior, y en el marco de los compromisos asumidos por la ENEE en la ejecución del programa financiado por el BID mediante la operación HO-L1203, se requiere la contratación de servicios de consultoría especializada que brinden asistencia técnica para apoyar la implementación inicial del Plan de Acción de Género en la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la incorporación efectiva del enfoque de género en las actividades del proyecto en la Central.

## **II. JUSTIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS**

La Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM) funciona como una instalación estratégica del sistema eléctrico nacional, caracterizada por su alta complejidad operativa, tecnológica y técnica especializada, cuenta con una plantilla laboral estimada al 2026 de 158 personas, de las cuales el 72% son hombres y el 28% mujeres. En ese sentido, resulta necesario elaborar el Plan de Acción de Género conforme a la realidad operativa, cultural y organizativa de la CHFM, lo que permitirá promover la equidad e inclusión de manera efectiva, fortalecer la participación femenina, mejorar el clima laboral y garantizar un desarrollo institucional más diverso, eficiente y coherente con los estándares nacionales e internacionales en materia de género.

La ENEE cuenta con una Política Institucional de Género, así como con instrumentos operativos asociados y aprobada el 15 de enero de 2026. En este marco, la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), en función de su dinámica operativa y su contexto organizacional, requiere un proceso de adecuación en materia de igualdad de género que permita traducir estos lineamientos institucionales en acciones concretas, viables y pertinentes a su realidad, facilitando la transversalización efectiva del enfoque de género en sus procesos, prácticas y cultura organizacional.

En atención a lo anterior, se considera necesaria la contratación de un(a) Consultor(a) individual que brinde asistencia técnica especializada para apoyar la elaboración e implementación inicial del Plan de Acción de Género en la CHFM, para brindar apoyo técnico de manera focalizada, asegurar la coherencia entre los instrumentos institucionales vigentes y su aplicación en la CHFM, y contribuir al avance de la transversalización del enfoque de género dentro de la empresa, particularmente en la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán.

## **III. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Implementar el Plan de Acción de Género en la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), como instrumento operativo de la Política Institucional de Género de la ENEE, mediante su adecuación al contexto operativo y la ejecución de acciones piloto de capacitación, sensibilización y mentoría dirigidas al personal y jefaturas.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Elaborar el Plan de Acción de Género de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), mediante la priorización de acciones factibles, pertinentes y ajustadas a la dinámica operativa de la Central y la definición de una ruta para su implementación y sostenibilidad en la Central.
- b) Desarrollar acciones de capacitación y sensibilización en género, prevención de la violencia basada en género y acoso laboral, dirigidas al personal y jefaturas de la CHFM, en el marco de la Política Institucional de Género.
- c) Implementar el Programa de Mentoría en Liderazgo Femenino, orientadas a fortalecer la participación y el desarrollo profesional de mujeres en la CHFM, en el marco de la Política Institucional de Género.

## **IV. ALCANCE DE LA CONSULTORÍA**

La presente consultoría comprenderá las acciones necesarias para apoyar la implementación inicial y contextualización operativa del Plan de Acción de Género en la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM).

Para efectos de la presente consultoría, la implementación inicial se entenderá como:

- Elaboración del Plan de Acción de Género de la CHFM adecuado a la realidad operativa, técnica y organizacional que incluya recomendaciones técnicas que faciliten a la ENEE la continuidad de las acciones contempladas en este.
- El diseño e implementación de un programa de capacitación y sensibilización dirigido al personal, y jefaturas de la CHFM, orientado a la prevención de la violencia basada en género y acoso laboral.
- Diseño del Programa de Liderazgo Femenino para la CHFM y la ejecución de acciones piloto orientadas a promover la participación femenina de la CHFM.

## **V. METODOLOGÍA**

El Consultor (a) desarrollará la consultoría mediante un enfoque participativo y aplicado, orientado a la generación de resultados concretos en el plazo establecido.

La metodología comprenderá, entre otros, los siguientes componentes:

- a. Revisión documental de los instrumentos institucionales en materia de género con los que cuenta la ENEE, incluyendo la Política Institucional de Género, el Plan de Acción de Género y sus instrumentos asociados (Protocolo Antiacoso y

Programa de Liderazgo Femenino), así como, contrato colectivo de la ENEE<sup>1</sup>, el análisis de información organizacional y operativa de la CHFM, incluyendo datos desagregados por sexo, estructura organizativa (organigrama), programación de trabajos, funciones del personal y otras dinámicas propias de la Central. Esta revisión permitirá desarrollar un análisis organizacional con enfoque de género, orientado a la identificación de brechas y oportunidades de intervención en la CHFM.

- b. Relevamiento de información primaria mediante entrevistas, reuniones técnicas y sesiones de trabajo con personal y jefaturas de la CHFM que permita la elaboración de los documentos de la consultoría conforme a las particularidades de la Central. Como parte de este proceso, el Consultor (a) deberá diseñar y aplicar una herramienta diagnóstica inicial, tipo línea base de conocimiento, orientada a medir conocimientos, percepciones y nivel de comprensión del personal participante sobre conceptos básicos de género, prevención de la violencia basada en género, acoso laboral, rutas de atención, protocolos institucionales, mecanismos de acompañamiento e instancias de apoyo disponibles. Asimismo, deberá aplicar una herramienta de salida que permita valorar los cambios iniciales en dichos conocimientos y niveles de comprensión, cuyos resultados deberán incorporarse en los informes técnicos correspondientes.
- c. Implementar un programa piloto de mentoría con enfoque pedagógico, que incluya el diseño metodológico y el acompañamiento a las participantes, tomando como base el Programa de Liderazgo Femenino de la ENEE, adaptando sus contenidos y módulos al contexto operativo de la CHFM, mediante metodologías participativas (estudios de caso, simulaciones, ejercicios prácticos y reflexión guiada), promoviendo el aprendizaje experiencial mediante la aplicación de contenidos en el puesto de trabajo. El programa contará con la participación de entre ocho (8) y diez (10) empleadas seleccionadas de forma voluntaria, quienes asumirán el compromiso de replicar los conocimientos adquiridos en sus respectivas áreas o con otras colaboradoras.
- d. Adicionalmente, y sin modificar el enfoque principal del programa de mentoría dirigido a mujeres, podrán identificarse de las jefaturas, supervisores u hombres como aliados estratégicos de la CHFM entre ocho (8) y diez (10) empleados para que participen en el módulo complementario de sensibilización, con el propósito de fortalecer su rol como voceros y promotores de entornos laborales inclusivos, corresponsables y libres de violencia y acoso.

---

<sup>1</sup> El/la consultor(a) deberá revisar y considerar la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente entre la ENEE y el STENEE, particularmente las disposiciones vinculadas con no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo laboral, con énfasis en las Cláusulas No. 7 y 91. Asimismo, deberá considerar otras cláusulas que resulten aplicables a condiciones laborales, solución de conflictos, reglamentación interna, higiene y seguridad ocupacional, protección de la dignidad del personal y promoción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencia y acoso.

- e. Implementar jornadas de capacitación y sensibilización en género, prevención de la violencia basada en género y acoso laboral dirigidas al personal de la CHFM, garantizando la participación de al menos tres (3) personas por área y carácter obligatorio para las jefaturas de la Central, mediante metodologías participativas con enfoque andragógico; estas acciones se desarrollarán en el marco de la Política Institucional de Género y en coherencia con el Plan de Capacitación de la Unidad de Género y el Plan de Acción de Género, incorporando estrategias de involucramiento de hombres en entornos masculinizados y mecanismos flexibles adaptados a turnos y condiciones operativas, así como la conformación de grupos heterogéneos que aseguren representación de distintos niveles y funciones sin afectar la continuidad operativa de la Central.
- f. Estas estrategias deberán procurar la participación de hombres aliados estratégicos, especialmente jefaturas, supervisores y personal clave, a fin de fortalecer capacidades internas para que también actúen como voceros y replicadores de los mensajes de igualdad, prevención del acoso laboral y corresponsabilidad institucional.

El consultor debe trabajar de forma coordinada con la Unidad Corporativa de Género y con las áreas de la CHFM, para asegurarse de que todo lo que haga esté alineado con la Política de Género, el Plan de Acción de Género de la CHFM y el Protocolo Antiacoso.

## **VI. ACTIVIDADES A REALIZAR**

El (la) Consultor(a) desarrollará las siguientes actividades, en coherencia con el alcance definido en los presentes Términos de Referencia.

### **Fase 1. Revisión y análisis institucional.**

- a. Elaborar un plan de trabajo que incluya el cronograma de ejecución de las actividades de la consultoría, considerando los tiempos, productos y coordinación con las áreas involucradas.
- b. Revisar la documentación institucional en materia de género de la ENEE, incluyendo la Política Institucional de Género, el Plan de Acción de Género y sus instrumentos asociados (Protocolo Antiacoso y Programa de Liderazgo Femenino), con el propósito de identificar los elementos que orienten el diseño e implementación de acciones en el contexto operativo de la CHFM.
- c. Analizar el contexto organizacional y operativo de la CHFM desde un enfoque de género, mediante la revisión de información disponible, a fin de identificar brechas, oportunidades y prioridades de intervención viables dentro del plazo de la consultoría.
- d. Recopilar y sistematizar información organizacional y operativa relevante de la CHFM, incluyendo datos desagregados por sexo, estructura organizativa (organigrama), funciones del personal, programación de actividades y otras dinámicas propias de la Central.

- e. Desarrollar reuniones técnicas y sesiones de trabajo con personal y jefaturas de la CHFM (grupo mixto), a fin de recopilar y validar información clave que complemente la revisión documental y el análisis del contexto organizacional. Asimismo, se podrán desarrollar grupos focales con mujeres de áreas técnicas, operativas y administrativas de la CHFM, bajo criterios de confidencialidad, confianza y participación segura, con el propósito de identificar experiencias, barreras, oportunidades y necesidades que fortalezcan la formulación del Plan de Acción de Género de la Central.
- f. Desarrollar una reunión de análisis con las mentoras que laboran en la CHFM, orientada a identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora del Programa de Liderazgo Femenino, como insumo para el diseño del programa piloto en la Central. Asimismo, el proceso deberá considerar el análisis de barreras y oportunidades relacionadas con el acceso, participación, permanencia y promoción de mujeres en áreas técnicas, operativas y espacios de liderazgo de la CHFM, incluyendo aspectos vinculados al reclutamiento, mentoría técnica, visibilización de referentes femeninos y condiciones institucionales que puedan incidir en su desarrollo profesional. Dicho análisis deberá incorporarse como insumo para la formulación del Plan de Acción de Género de la CHFM y las recomendaciones de continuidad institucional que correspondan.
- g. Participar en reuniones de seguimiento de la consultoría con la Unidad de Género, personal de la CHFM y otras instancias relevantes, a fin de presentar avances, validar resultados y asegurar la articulación institucional del proceso.

## **Fase 2. Adecuación operativa del Plan de Acción de Género.**

- a. Elaborar el Plan de Acción de Género de la CHFM, como instrumento técnico derivado del Plan de Acción de Género institucional de la ENEE, adecuado a su contexto operativo definiendo acciones orientadas a promover la participación femenina en las diferentes áreas laborales de la Central y su implementación progresiva.
- b. Adaptar el programa de capacitación y sensibilización en la CHFM para prevención de la violencia de género y acoso sexual laboral (incluido como anexo del plan de acción de género).
- c. Adaptar el programa de Liderazgo Femenino de la CHFM para promover la participación femenina en las diferentes áreas laborales de la CHFM tomando como referencia el documento del Programa de Liderazgo Femenino Institucional aprobado en el marco de la política de género de la ENEE (incluido como anexo del plan de acción de género).
- d. Socializar el plan de género con las autoridades y personal de la CHFM, Unidad de Género, a fin de obtener la validación del área técnica especializada y aprobación de las autoridades de la CHFM, previo a inicio de implementación.

### **Fase 3. Implementación Plan de Acción de Género CHFM.**

#### **a. Implementación del Programa de Capacitación y Sensibilización sobre prevención de violencia de género y acoso laboral en la CHFM**

1. Desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización en género, prevención de la violencia basada en género y acoso laboral, dirigidas al personal de la CHFM, utilizando metodologías participativas con enfoque andragógico.
2. Evaluar los resultados del proceso de capacitación mediante la aplicación de instrumentos de medición pre y post intervención, con el propósito de identificar cambios iniciales en conocimientos, percepciones y actitudes del personal participante, así como generar insumos para la mejora y continuidad del proceso formativo.
3. Elaborar un informe de implementación del programa de sensibilización y capacitación en la CHFM, que contenga los resultados del proceso formativo desarrollado, incluyendo el análisis de los instrumentos de evaluación aplicados (pre y post), la participación del personal y las principales lecciones aprendidas. El informe deberá incorporar recomendaciones técnicas orientadas a la mejora continua del proceso formativo, así como insumos para la toma de decisiones que permitan la continuidad, ajuste y escalamiento del programa de capacitación a corto y mediano plazo por parte de la ENEE.
4. Participar en reuniones de seguimiento de la consultoría, cuando sea requerido, convocadas por la Unidad de Género como instancia técnica responsable, en coordinación con la CHFM y otras áreas institucionales pertinentes, con el propósito de presentar avances, recibir retroalimentación y facilitar la validación técnica de los productos.

#### **b. Implementación del programa de mentoría en liderazgo femenino en la CHFM**

Considerar los lineamientos del Programa de Liderazgo Femenino de la ENEE, a fin de adaptar su implementación al contexto operativo de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM), mediante un enfoque por fases y la aplicación de metodologías participativas basadas en inclusión y diversidad. Se proponen las siguientes actividades para implementar el programa de mentoría:

1. Realizar la selección de entre 8 a 10 participantes, procurando la representación de mujeres de áreas técnicas, operativas y administrativas de la CHFM. Asimismo, desarrollar el proceso de convocatoria, validación y una sesión de inducción inicial.
2. Implementar el programa mediante una modalidad flexible, ajustada a la disponibilidad operativa de la CHFM. El desarrollo de los módulos podrá organizarse de forma intensiva, agrupada o priorizada, según la pertinencia y viabilidad operativa.

Módulos base del programa institucional:

- Liderazgo femenino en el sector energético
- Inteligencia emocional y autoconfianza

- Comunicación efectiva y asertiva
  - Negociación y resolución de conflictos
  - Gestión del tiempo y productividad personal
  - Habilidades gerenciales y trabajo en equipo
  - Desarrollo técnico y planificación estratégica
  - Mentoría y formulación de plan de acción
3. Desarrollar un módulo electivo o complementario sobre masculinidades aliadas y cambio cultural, **dirigido a jefaturas y hombres de las distintas unidades de la Central**, con el fin de fortalecer la participación de hombres aliados en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia en este entorno.
  4. Realizar la evaluación del proceso formativo mediante la aplicación de instrumentos como grupos focales, encuestas y revisión de los planes de acción elaborados por las participantes, a fin de identificar cambios en conocimientos, percepciones y capacidades desarrolladas.
  5. Desarrollar sesiones de trabajo con las mentoras para la elaboración de Planes de Acción individuales alineados al área de trabajo de cada participante, brindar acompañamiento técnico para la formulación de metas bajo criterios SMART, orientar la estructuración de los planes para su implementación en la CHFM, diseñar y acordar mecanismos de seguimiento con la Unidad de Género y la CHFM, y sistematizar los planes elaborados como insumo para el seguimiento y la continuidad del programa en futuras fases.
  6. Diseñar y ejecutar una sesión de cierre institucional orientada a la visibilización de los resultados del programa, la presentación de los planes de acción desarrollados y la acreditación de las participantes como parte del piloto implementado en la CHFM.
  7. Formular recomendaciones técnicas viables para fortalecer la participación progresiva de mujeres en espacios de liderazgo, toma de decisiones y funciones estratégicas dentro de la CHFM, sin afectar la continuidad operativa de la Central y en coherencia con la Política Institucional de Género de la ENEE, el Plan de Acción de Género y las disposiciones laborales vigentes.<sup>2</sup>
  8. Elaborar un informe técnico sobre la implementación del programa de liderazgo femenino, que incluya la descripción del proceso desarrollado, los resultados alcanzados, el análisis de participación, las lecciones aprendidas y las recomendaciones técnicas viables para fortalecer la participación progresiva de mujeres en espacios de liderazgo, toma de decisiones y funciones estratégicas dentro de la CHFM.

---

<sup>2</sup> Para este análisis deberán revisarse la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente entre la ENEE y el STENEE, y las cláusulas relacionadas con la intención de las partes, no discriminación, solución de conflictos, condiciones de trabajo, reglamentación interna, higiene y seguridad ocupacional y demás disposiciones aplicables a la promoción de ambientes laborales dignos, seguros, inclusivos y libres de violencia y acoso

9. Participar en reuniones de seguimiento de la consultoría, cuando sea requerido, convocadas por la Unidad de Género, en coordinación con la CHFM y otras instancias institucionales pertinentes, con el propósito de presentar avances, recibir retroalimentación y facilitar la validación técnica de los productos.

#### **Fase 4: Documentar para la continuidad de Acciones de Género en la CHFM**

Elaborar un informe final de la consultoría que consolide los resultados obtenidos durante el desarrollo de todas las fases del proceso, incluyendo la implementación de las acciones formativas, el programa piloto de liderazgo femenino y las actividades de sensibilización realizadas.

Este informe deberá constituirse como un insumo técnico para la toma de decisiones institucionales, permitiendo validar un modelo de implementación piloto replicable en otras centrales y áreas de la ENEE, así como fortalecer la planificación de futuras fases de implementación del Plan de Acción de Género en la Central, en el marco de la Política Institucional de Género de la ENEE.

### **VII. PRODUCTOS E INFORMES A ENTREGAR**

Los productos deberán presentarse en formato digital editable (Word y PDF), conforme al formato institucional de la ENEE. Cada producto deberá contar con validación técnica de la instancia competente previo al trámite administrativo correspondiente.

A continuación, se detallan los productos e informes que deberá presentar el (la) Consultor(a), los cuales constituyen los entregables formales para efectos de seguimiento, validación técnica y autorización de pago.

Los plazos máximos de entrega de cada producto se establecen en el apartado “Presupuesto y Forma de Pago”, conforme al cronograma contractual de la presente consultoría.

#### **Producto 1. Plan de Trabajo**

Deberá contener:

- Enfoque metodológico detallado para el desarrollo de la consultoría, incorporando metodologías participativas y enfoque andragógico adecuados al contexto laboral de la CHFM.
- Cronograma de ejecución de actividades.
- Instrumentos preliminares de recolección de información (etapa de revisión y evaluación).
- Estrategia de coordinación institucional con la CHFM y la Unidad Corporativa de Género.
- Matriz de productos y entregables vinculada al cronograma contractual.

## **Producto 2. Plan de Acción de Género de la CHFM**

Deberá incluir:

- Elaborar el Plan de Acción de Género de la CHFM, como instrumento técnico derivado del Plan de Acción de Género institucional de la ENEE, adecuado a su contexto operativo de la Central.
- Definición de acciones de implementación viables en el marco de la consultoría, priorizando aquellas que puedan ser desarrolladas en la CHFM bajo un enfoque piloto, tales como procesos de capacitación, sensibilización y mentoría dirigidos al personal y especialmente a las jefaturas.
- Cronograma de implementación progresiva de las acciones de género en la CHFM, para seguimiento a corto, mediano y largo plazo (mínimo 1 año), incluyendo responsables, indicadores y medios de verificación.
- Definición de indicadores de seguimiento para la implementación de las acciones priorizadas del Plan de Acción de Género en la CHFM, en coherencia con los lineamientos de la Política Institucional de Género de la ENEE.
- Adecuación del programa de mentoría para su implementación en la CHFM, en coherencia con el Programa de Liderazgo Femenino Institucional de la ENEE (Anexo), considerando las condiciones operativas de la Central y su desarrollo bajo un enfoque piloto.
- Adecuación metodológica para la implementación de jornadas de capacitación y sensibilización en género, orientadas a la prevención de la violencia de género y el acoso laboral en la CHFM, en coherencia con los instrumentos institucionales existentes, incorporando criterios de participación efectiva, esquemas de turnos y condiciones operativas de la Central (Anexo).

## **Producto 3. Informe de Implementación del Programa de Capacitación y Sensibilización sobre prevención de violencia de género y acoso laboral en la CHFM**

Deberá contener:

- Desarrollo de jornadas de capacitación y sensibilización en género, prevención de la violencia basada en género y acoso laboral, dirigidas al personal de la CHFM, especialmente a las jefaturas, en coherencia con el Plan de Acción de Género previamente adecuado.
- Implementación de las jornadas bajo un enfoque participativo, considerando criterios de grupos heterogéneos y adaptándose a los esquemas de turnos y condiciones operativas de la Central.
- Evaluación de los resultados del proceso formativo mediante la aplicación de instrumentos de medición pre y post intervención, con el propósito de identificar cambios iniciales en conocimientos, percepciones y actitudes del personal participante.
- Análisis de la participación del personal, incluyendo nivel de involucramiento de las jefaturas y cobertura alcanzada en los grupos priorizados.

- Identificación de principales logros, limitaciones y lecciones aprendidas durante la implementación del proceso formativo.
- Recomendaciones técnicas orientadas a la mejora continua del proceso de capacitación, así como a su continuidad y escalamiento en la CHFM.
- Evidencia documental de las jornadas realizadas, incluyendo listas de asistencia, instrumentos aplicados, materiales utilizados, registros fotográficos y otros medios de verificación.
- Anexo: Adecuación metodológica del programa de capacitación y sensibilización en género, en coherencia con los instrumentos institucionales de la ENEE.

#### **Producto 4. Informe de implementación del programa de mentoría en liderazgo femenino en la CHFM**

Deberá contener:

- Implementación del programa piloto de liderazgo femenino en la CHFM, en coherencia con el Programa de Liderazgo Femenino Institucional de la ENEE y el Plan de Acción de Género previamente adecuado.
- Desarrollo de las actividades formativas dirigidas a las y los participantes seleccionados, mediante metodologías participativas adaptadas al contexto operativo de la Central.
- Descripción del proceso desarrollado, incluyendo sesiones ejecutadas, temáticas abordadas, metodología utilizada y participación de las y los beneficiarios.
- Resultados del proceso, incluyendo los planes de acción individuales elaborados por las participantes, orientados a su aplicación en sus áreas de trabajo.
- Evaluación del proceso formativo mediante herramientas participativas (grupos focales, encuestas u otros), a fin de identificar cambios en conocimientos, percepciones y capacidades desarrolladas.
- Análisis cualitativo y cuantitativo de resultados, incluyendo nivel de participación, cumplimiento de actividades y principales logros alcanzados.
- Identificación de lecciones aprendidas, limitaciones y oportunidades de mejora para la implementación del programa en el contexto de la CHFM.
- Recomendaciones técnicas orientadas a la continuidad, ajuste y escalamiento del programa de liderazgo femenino en la CHFM y otras áreas de la ENEE.
- Evidencias documentales del proceso, incluyendo listas de asistencia, registros fotográficos, materiales utilizados, planes de acción desarrollados y constancias o certificados de participación.
- Propuesta de mecanismos de incentivos no monetario para las participantes del programa piloto, orientados a visibilizar su participación y fortalecer su posicionamiento institucional. Estos podrán incluir, de manera referencial, la entrega de certificados, reconocimiento en la actividad de cierre, presentación de resultados ante autoridades y otros espacios de visibilización, sin generar

obligaciones institucionales a las que están establecidas en su norma institucional.

### **Producto 5. Informe Final de la consultoría**

Deberá contener:

- Sistematización integral de los resultados obtenidos durante la consultoría, evidenciando los avances alcanzados en la implementación del Plan de Acción de Género en la CHFM, en el marco de la Política Institucional de Género de la ENEE y sus instrumentos asociados (Protocolo institucional y Programa de Liderazgo Femenino).
- Consolidación de resultados de las acciones de capacitación, sensibilización y del programa piloto de liderazgo femenino, incluyendo el análisis de los instrumentos de evaluación aplicados, participación del personal y evidencias correspondientes.
- Herramientas prácticas, metodologías y lineamientos técnicos desarrollados durante la consultoría para la implementación del enfoque de género en la CHFM.
- Análisis de participación del personal y nivel de involucramiento de las jefaturas
- Principales logros, limitaciones y lecciones aprendidas derivadas del proceso de implementación.
- Identificación de barreras y oportunidades para la implementación del enfoque de género en la Central.
- Recomendaciones técnicas orientadas a la sostenibilidad institucional del Plan de Acción de Género en la CHFM, incluyendo acciones de seguimiento a corto, mediano y largo plazo (mínimo 1 año), con sus respectivos medios de verificación.
- Propuesta de lineamientos para la replicabilidad del modelo piloto de implementación en otras centrales y áreas de la ENEE, en coherencia con la Política Institucional de Género.

## **VIII. DURACIÓN DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA**

La consultoría tendrá una duración de ciento veinte (120) días calendario, contados a partir de la suscripción del contrato sin posibilidad de prórroga debido a la programación establecida en el plan de trabajo del proyecto (PEP) de la operación HO-L1203 “Renovación de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán para Facilitar la Integración de Energías Renovables”.

El/la consultor(a) firmará un contrato estándar de consultoría conforme a los procedimientos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y se sujetará a todas las condiciones previstas en dicho instrumento sin excepción.

## **IX. RECURSOS, LOGÍSTICA Y FACILIDADES A SER PROVISTAS POR EL CONTRATANTE**

El (la) Consultor(a) desarrollará sus actividades en el territorio nacional, incorporando en su Plan de Trabajo las visitas técnicas necesarias a la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán (CHFM) y a otras dependencias de la ENEE que resulten pertinentes para la ejecución de la consultoría.

Dado que la contratación se realizará bajo la modalidad de **suma global**, el (la) Consultor(a) asumirá los costos asociados a transporte, alimentación, hospedaje (cuando no exista disponibilidad en la CHFM), refrigerios de las jornadas de capacitación, materiales, equipo, gastos de papelería, diplomas y demás gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades conforme al presupuesto establecido para esta contratación.

La **Unidad Corporativa de Género de la ENEE**, en su calidad de contraparte técnica de la consultoría, facilitará al (la) Consultor(a):

- Acceso a la información institucional necesaria para la ejecución de los trabajos.
- Coordinación de reuniones de trabajo con las áreas técnicas y administrativas vinculadas al alcance de la consultoría.
- Acompañamiento técnico para la revisión validación y aprobación de los productos desarrollados.

La **CHFM** facilitará, sujeto a disponibilidad y previa coordinación institucional:

- Acceso a los sitios de interés dentro de las instalaciones de la CHFM necesarios para el desarrollo de las actividades de la consultoría.
- Apoyo logístico para facilitar el trabajo in situ, conforme a las condiciones operativas de la Central, acompañamiento de personal de la CHFM al consultor en el desarrollo de la consultoría, gestión de permisos, traslado interno dentro de la CHFM, espacio físico (sala de reuniones, proyector multimedia) para reuniones con personal.
- Cuando exista disponibilidad y previa coordinación institucional con la CHFM, se podrá facilitar alojamiento al (la) consultor(a) en las instalaciones de los campamentos.

## **X. COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN**

El (la) Consultor(a) deberá mantener coordinación permanente con la Unidad Corporativa de Género, la Gerencia de Generación, la CHFM y las instancias institucionales pertinentes de ENEE, y participará en reuniones de seguimiento cuando sea requerido para el adecuado desarrollo de la consultoría.

La orientación, seguimiento, validación y aprobación técnica de los productos estará a cargo de la Unidad Corporativa de Género de la ENEE, como instancia técnica responsable de la implementación del Plan de Acción de Género de la ENEE y de la supervisión técnica de la presente consultoría.

La Unidad Coordinadora de Programas (UCP-BID-JICA/ENEE) realizará la verificación administrativa y contractual correspondiente para efectos del trámite de pago, una vez que los productos hayan sido validados y aprobados técnicamente por la instancia competente.

## **XI. PERFIL DEL CONSULTOR (A)**

El (la) Consultor(a) deberá cumplir con las siguientes calificaciones mínimas:

### **Grado Académico**

Título universitario en Trabajo Social, Psicología, Pedagogía, Desarrollo Local, Gerencia en Desarrollo Social u otras áreas afines a las ciencias sociales.

Se valorará formación de maestría y/o especialización en Género, Derechos Humanos, Desarrollo Local, Gestión de Políticas Públicas, Gestión de Proyectos, así como diplomados, certificaciones o cursos especializados en enfoque de género, igualdad, derechos humanos, prevención de la violencia, nuevas masculinidades u otras áreas relacionadas.

### **Experiencia General**

Experiencia profesional mínima de cinco (5) años, contados a partir de la obtención del título universitario, en iniciativas de género en proyectos en el sector público, privado u organismos internacionales.

### **Experiencia Específica**

- Experiencia mínima de dos (2) años en el diseño, implementación y/ o evaluación de políticas, planes de acción y/o programas con enfoque de género.
- Experiencia mínima de cinco (5) procesos de capacitaciones a equipos multidisciplinarios en temas de género y nuevas masculinidades.
- Experiencia en al menos dos (2) procesos de empoderamiento de mujeres y desarrollo de liderazgo femenino.
- Experiencia mínima en un (1) proyecto financiado por organismos multilaterales o de cooperación internacional.
- Experiencia mínima de dos (2) años en acciones de prevención de violencia de género, acoso laboral en empresas sector público y/o privada.

### **Competencias Técnicas**

El/la consultor(a) deberá contar con conocimientos técnicos comprobables en las siguientes áreas:

- Conocimiento diseño y aplicación de herramientas de recolección y análisis de percepciones con enfoque de género (encuestas, entrevistas, grupos focales).
- Conocimiento y aplicación de políticas y salvaguardas sociales y ambientales de organismos internacionales (BID, Banco Mundial u otros), incluyendo estándares relacionados con género y riesgos sociales.
- Conocimiento en incorporación del enfoque de género en proyectos de infraestructura o energía.

## **XII. PRESUPUESTO Y FORMA DE PAGO**

- Se ha establecido para la ejecución de esta consultoría un presupuesto que incluye las remuneraciones al Consultor/a (honorarios profesionales e impuesto sobre la renta) y todos los gastos de la consultoría; se establecerá un contrato a suma global, los pagos se realizarán contra la entrega de los productos establecidos en este Términos de Referencia a satisfacción de Contratante.
- La ENEE pagará al Consultor/a contratado con recursos provenientes del Contrato de Préstamo BID No. 5133/TC-HO de la Operación No. HO-L1203 “Renovación de la Central Hidroeléctrica Francisco Morazán para Facilitar la Integración de Energías Renovables”.
- El Consultor/a recibirá el pago mediante transferencia bancaria electrónica a través del Sistema Nacional de Pagos de Honduras, Sistema de Administración Financiera Integrada (SIAFI), a la tasa de cambio de compra del día en que se genere el F01 de pago; en caso de que el Consultor/a sea nacional o residente en Honduras los servicios contratados serán pagaderos en lempiras, en caso de que el Consultor/a sea extranjero los servicios contratados serán pagaderos en dólares de los Estados Unidos de América. El pago por la transferencia de los fondos será asumido por el Consultor/a.
- Los pagos podrán ser realizados hasta treinta (30) días posteriores a la recepción del informe o producto, los que serán contados a partir de la presentación por parte del Consultor/a, y una vez que éste (El producto) sea aprobado por el Contratante.
- Los pagos se efectuarán contra la presentación de los informes en versión impresa y con el visto bueno de la autoridad inmediata superior acompañados de la siguiente documentación:
  - Informe aprobado y a satisfacción de la autoridad inmediata superior.
  - Facturas y/o recibos originales emitidos por el consultor.
  - Copia fotostática de su Documento Nacional de Identificación y/o pasaporte.
  - Copia fotostática del RTN (en caso de ser internacional debe proporcionar el número fiscal correspondiente RUT/RUC/NIF/VAT u otros).
  - Copia del Registro del beneficiario del SIAFI.

- Nombre del Banco Beneficiario, Nombre del Beneficiario de la Cuenta, Código Swift, Numero de Cuenta, Tipo de Cuenta, Nombre del Banco Intermediario, Dirección Central del Banco, País, ABA, Banco corresponsal y cualquier otro dato adicional (cuando aplique).
  - Constancia de pago a cuenta (cuando aplique).
- Los Consultores nacionales deben de acogerse al Acuerdo 189/2014 “Reglamento del Régimen de Facturación, otros Documentos Fiscales y Registro Fiscal de Imprentas”. Las Personas Jurídicas de Derecho Público y Derecho Privado, que efectúen pagos o constituyan créditos a favor de personas naturales o jurídicas residentes en Honduras, no exoneradas del Impuesto Sobre la Renta, deberán retener y enterar al fisco el doce punto cinco por ciento (12.5%) del monto de los pagos o créditos que efectúen por concepto de honorarios profesionales, de conformidad al Art. No. 50 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. ([www.sar.gob.hn](http://www.sar.gob.hn)).
  - Los ingresos brutos obtenidos de fuente hondureña por personas naturales y jurídicas no residentes y no domiciliadas en el país, de conformidad con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Decreto 182-2012, Artículo 5, inciso (3), de cada pago sobre el valor de honorarios profesionales se retendrá el 25% por concepto de Impuesto sobre la Renta. ([www.sar.gob.hn](http://www.sar.gob.hn)).

La forma de pago se realizará contra la entrega y validación técnica satisfactoria de los productos establecidos en los presentes Términos de Referencia, conforme al siguiente esquema:

No.	Producto	% Pago	Plazo máximo a partir de la firma del contrato
1	Producto 1. Plan de Trabajo de la consultoría	10%	10 días calendario a partir de la firma del contrato
2	Producto 2. Plan de Acción de Género de la CHFM	30%	30 días calendario a partir de la firma del contrato
3	Producto 3. Informe de implementación del programa de capacitación y sensibilización sobre prevención de la violencia de género y acoso laboral en la CHFM	25%	75 días calendario a partir de la firma del contrato
4	Producto 4. Informe de implementación del programa de mentoría en liderazgo femenino en la CHFM	25%	110 días calendario a partir de la firma del contrato
5	Producto 5. Informe Final de la consultoría	10%	120 días calendario a partir de la firma del contrato

Los pagos estarán sujetos a:

- Validación técnica y aprobación de los productos por parte de la Unidad Corporativa de Género de la ENEE como administrador del contrato.
- Verificación administrativa y contractual por parte de la UCP-BID-JICA/ENEE.
- Presentación de la documentación fiscal correspondiente, conforme a la normativa vigente.

### XIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación ponderables y no ponderables que se presentan a continuación constituyen el marco de referencia para la evaluación que realizará el Comité de Evaluación de las propuestas recibidas.

La evaluación se efectuará conforme a la política de adquisiciones aplicable del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y a la normativa institucional vigente de la ENEE.

#### Criterios No-Ponderables (Cumple/No Cumple)

No.	Criterios de Evaluación	Cumple	No Cumple
1.	El/la consultor (a) debe ser nacional o residente de un país miembro del BID.		
2.	El/la consultor (a) deberá tener título universitario en Trabajo Social, Psicología, Pedagogía, Desarrollo Local, Gerencia en Desarrollo Social u otras áreas afines a las ciencias sociales.		

#### Criterios Ponderables

No.	Factores y metodología de asignación de puntaje	Detalle de Puntos	Puntaje máximo (%)
1	<b>GRADO ACADÉMICO</b>		5
1.1	Cuenta con estudios de posgrado, maestría o especialización formal en Género, Derechos Humanos, Desarrollo Local, Gestión de Políticas Públicas, Gestión de Proyectos u otras áreas directamente relacionadas.	3	
1.2	Acredita diplomados, certificaciones o cursos especializados en enfoque de género, igualdad, derechos humanos, prevención de violencia, nuevas masculinidades o temas afines.	2	
2	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL GENERAL</b>		30
2.1	Experiencia profesional mínima de cinco (5) años, contados a partir de la obtención del título		

No.	Factores y metodología de asignación de puntaje	Detalle de Puntos	Puntaje máximo (%)
	universitario, en iniciativas de género en proyectos en el sector público, privado u organismos internacionales		
	Mínimo 5 años	15	
	Más de 5 años y hasta 7 años	20	
	Más de 7 años y hasta 10 años	25	
	Mayor a 10 años	30	
<b>3</b>	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA</b>		<b>60</b>
3.1	Experiencia mínima de dos (2) años en el diseño, implementación y/ o evaluación de políticas, planes acción de género y/o programas con enfoque de género.		<b>12</b>
	Mínimo 2 años	10	
	Más de 2 años y hasta 4 años	11	
	Mayor a 4 años	12	
3.2	Experiencia mínima de cinco (5) procesos de capacitación a equipos multidisciplinarios en temas de género y nuevas masculinidades		<b>12</b>
	5 procesos	10	
	De 6 a 8 procesos	11	
	9 o más procesos	12	
3.3	Experiencia en al menos dos (2) procesos de empoderamiento de mujeres y desarrollo de liderazgo femenino		<b>12</b>
	2 procesos	10	
	De 3 a 5 procesos	11	
	6 o más procesos	12	
3.4	Experiencia mínima en un (1) proyecto financiado por organismos multilaterales o de cooperación internacional		<b>12</b>
	1 proyecto	10	
	De 2 a 5 proyectos	11	
	6 o más proyectos	12	
3.5	Experiencia mínima de dos (2) años en acciones de prevención de violencia de género y acoso laboral en empresas sector público y/o privada.		<b>12</b>
	Mínimo 2 años	10	
	Más de 2 años y hasta 5 años	11	
	Mayor a 5 años	12	

No.	Factores y metodología de asignación de puntaje	Detalle de Puntos	Puntaje máximo (%)
<b>4</b>	<b>CONOCIMIENTOS</b>		<b>5</b>
4.1	Conocimiento diseño y aplicación de herramientas de recolección y análisis de percepciones con enfoque de género (encuestas, entrevistas, grupos focales).	2	
4.2	Conocimiento y aplicación de políticas y salvaguardas sociales y ambientales de organismos internacionales (BID, Banco Mundial u otros), incluyendo estándares relacionados con género y riesgos sociales.	2	
4.3.	Conocimiento en incorporación del enfoque de género en proyectos de infraestructura o energía.	1	
	<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**El Puntaje Mínimo para calificar es: 70 puntos**

**Nota:** La formación académica, especializada y complementaria deberá acreditarse mediante títulos, diplomas, certificaciones, constancias de participación, constancias de aprobación o documentos equivalentes emitidos por instituciones educativas, entidades públicas, privadas, organismos nacionales o internacionales u organizaciones reconocidas. La documentación deberá ser legible, verificable y coherente con la información declarada en la hoja de vida.

**XIV. CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL**

Durante la vigencia del contrato y por el período de dos (2) años posteriores a su finalización, el (la) consultor(a) no podrá entregar, divulgar o revelar información técnica, administrativa, financiera u operativa de carácter confidencial, de propiedad del Contratante, relacionada con los servicios, actividades u operaciones objeto de esta consultoría, sin la autorización previa y por escrito del Contratante.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá aun después de la terminación del contrato.

**XV. ANEXOS**

Para el presente proceso no se incluyen anexos adicionales. Cualquier documentación complementaria será proporcionada por la ENEE al consultor(a) seleccionado(a) en el marco de la ejecución contractual.