



REPÚBLICA DE HONDURAS  
EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA (ENEE)

APOYO AL PROGRAMA NACIONAL DE TRANSMISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA  
HO-L1186 (CONTRATO DE PRÉSTAMO 4598/BL-HO)

**AVISO DE CONCURSO DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA INDIVIDUAL:**

**PROCESO No. ENEE-110-CCII-CI**

**"Servicios de Consultoría para la actualización del Plan de Acción de Género (PAG) que apoye su implementación ejecución y desarrollo de Campaña de Comunicación de Género de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica - ENEE"**

**Fecha y Hora Límite de Presentación de Expresiones de Interés: 11 de enero del 2022, a las 2:00 p.m. (Hora Oficial de la República de Honduras)**

La Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) ha recibido del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de la Operación No. **HO-L1186, Contrato de Préstamo 4598/BL-HO**, y desea contratar los servicios de un Consultor/a Individual que desarrolle los **"Servicios de Consultoría para la actualización del Plan de Acción de Género (PAG) que apoye su implementación ejecución y desarrollo de Campaña de Comunicación de Género de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica - ENEE"**, para Brindar servicios de Asistencia Técnica que incluye capacitación al personal de la ENEE en todos los niveles sobre el tema de Género, con lo cual se apoyará la implementación exitosa del Plan de Acción de Género (GAP), además generar los elementos que permitan la conformación de los equipos de Monitoreo, mentores y punto focal entre otros, cuyo propósito es el de cambiar la visión de la empresa en el tema equidad e igualdad de género, mejorando así la gestión administrativa y reduciendo las brechas de género.

El Profesional deberá cumplir con las siguientes calificaciones mínimas:

**Grado Académico:** Profesional Universitario con título académico a nivel de Humanidades / ciencias sociales o económicas, se valorará maestría o cursos de especialización en género.

**Experiencia General:**

Mínima de 8 años contados a partir de la fecha de obtención de su título de grado académico en Humanidades/ Ciencias Sociales o Económicas, siendo especialista en iniciativas de género en consultorías a empresas sector público y/o privadas de preferencia en el sector energía.

**Experiencia Específica:**

- Experiencia mínima de 6 años en capacitaciones a equipos multidisciplinarios en tema de Género, demostrables.
- Experiencia de al menos seis (6) años de experiencia con proyectos financiados con organismos Internacionales y/o banca multilateral.



- Experiencia de al menos 5 procesos como facilitador de talleres con enfoque de género, demostrado conocimiento enseñanza adultos y métodos de inclusión del enfoque de género participativo y basado en equipos.
- Experiencia mínima en al menos 3 procesos en la implementación de cambio con la inclusión de género institucional y resultados.
- Experiencia en la socialización de al menos cinco (5) años en proyectos de estrategias de equidad de género, empoderamiento de la mujer en América Latina.

#### **Habilidades requeridas:**

- Excelente comunicación hablada y escrita,
- Conformación de equipos multidisciplinarios integrados,
- Organización y sistematización de ideas,
- Redacción de documentos y/o informes que sean solicitados,
- Dominio perfecto del idioma español hablado y escrito.

**Dominio escrito, leído y hablado del idioma español:** El dominio del idioma español puede ser complementado con un intérprete altamente calificado. Los costos asociados con el intérprete corren por cuenta del Consultor.

Los interesados en participar podrán obtener los Términos de Referencia en los sitios web [www.honducopras.gob.hn](http://www.honducopras.gob.hn), [www.enee.hn](http://www.enee.hn) y [www.devbusiness.com](http://www.devbusiness.com) o solicitarlos mediante el correo abajo descrito. Asimismo, deberán enviar su hoja de vida actualizada vía correo electrónico y/o en sobre cerrado a la dirección indicada a continuación, a más tardar el 11 de enero del 2022 a las 2:00 p.m. (Hora Oficial de la República de Honduras).

#### **EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA (ENEE)**

Atención: Unidad Coordinadora de Proyecto (UCP-BID-JICA/ENEE)

**Nivel 6, Cuerpo Bajo C, Centro Cívico Gubernamental Blvd. Juan Pablo Segundo, esquina con calle República de Corea Tegucigalpa, M.D.C. Honduras C.A.**

Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, C.A.

Email: [ugpadquisiciones@enee.hn](mailto:ugpadquisiciones@enee.hn)

Sitio Web: [www.enee.hn](http://www.enee.hn), [www.honducopras.gob.hn](http://www.honducopras.gob.hn) y [www.devbusiness.com](http://www.devbusiness.com)

Fecha de Publicación: 03 de diciembre de 2021.

**ING. ROLANDO LEÁN BÚ**  
COMISIONADO PRESIDENTE CIENEE  
COMISIÓN INTERVENTORA DE LA ENEE

**REPÚBLICA DE HONDURAS**  
**EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA (ENEE)**

**TÉRMINOS DE REFERENCIA**  
**Apoyo al Programa Nacional de Transmisión de Energía Eléctrica**  
**HO-L1186 (Contrato de Préstamo 4598/BL-HO)**

**"Servicios de Consultoría para la actualización del Plan de Acción de Género (PAG) que apoye su implementación ejecución y desarrollo de Campaña de Comunicación de Género de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica – ENEE”**

**No. de Proceso: ENEE-110-CCII-CI**

**I. ANTECEDENTES**

La Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) fue creada mediante Decreto Ley 48 de 1957 como empresa estatal responsable de prestar el servicio y de desarrollar, operar y mantener la infraestructura de generación, transmisión y distribución de energía de su propiedad. Posteriormente, en 1994, se aprobó la Ley Marco del Subsector Eléctrico, creando instancias de responsables en la formulación de políticas y regulación del sector eléctrico siendo sus oficinas centrales en la ciudad de Tegucigalpa.

Mediante Decreto 404-2013 de 20 de mayo 2014, se publicó la Ley General de la Industria Eléctrica (LGIE) la cual contempla una nueva estructura, organización y operación para el funcionamiento del sector eléctrico incorporando prácticas modernas de gestión que permitan funcionamiento eficiente del sector. En virtud de la aplicación de esta ley, la ENEE inició su proceso de transformación institucional en el año 2014, adoptando las medidas necesarias para asegurar la competencia técnica y fiduciaria del recurso humano requerido para su correcta operación. Una de las medidas es su escisión en una empresa generadora, una transmisora y operadora del sistema, y una distribuidora, como empresas de propiedad del Estado, con ENEE como empresa matriz (holding) para el aprovechamiento de los recursos renovables y para competir activamente en el mercado.

Según el Foro Económico Mundial, mientras la Cuarta Revolución Industrial se afianza en diferentes industrias globales, se puede transformar la forma en que se trabaja actualmente y tiene el potencial de reducir las brechas de género existentes. Sin embargo, existe poco progreso en la inclusión de las mujeres en muchas de esas industrias, las mujeres actualmente representan en promedio el 33% del personal de nivel junior, el 24% del personal de nivel medio, el 15% del personal de nivel superior y el 9% de los CEOs, habiendo invertido en mujeres cuando ingresan en posiciones junior, los empleadores pierden frecuentemente su inversión al no mantener el talento en la escala superior. Si bien las culturas y políticas nacionales en Honduras determinan la participación de las mujeres en las fuerzas laborales nacionales, las culturas y prácticas sectoriales también desempeñan un papel importante.

A nivel mundial, el sector de la energía no hace ninguna excepción: en la actualidad, no hay CEO, solo el 32 por ciento de los miembros de la Junta, el 11 por ciento de nivel superior y el 19 por ciento de nivel medio; el rol junior, el rol de línea y el rol del personal constituyen el 24 por ciento, el 19 por ciento y el 22 por ciento de la fuerza laboral, respectivamente. El bajo nivel de roles de línea y de personal, también demuestra la fuerte cultura masculina del sector.

El Banco Interamericano de Desarrollo-BID, previo a la formulación del proyecto (HO-1186), financio el primer diagnóstico de género en la empresa eléctrica- ENEE, con el cual se define la línea de base generando el primer Plan de Acción de Género (GAP).

Este plan (GAP), tiene el propósito de generar soluciones para reducir las brechas de género existentes dentro de la empresa, así como proporcionar material para aprender sobre lo que funciona en la inclusión social de género en el sector energético de manera más amplia.

Cómo antecedente se cuenta un diagnóstico, que representa una línea base sobre las brechas de género en la empresa:

- Primero, las desigualdades de género dentro de la ENEE se caracterizan por la separación sectorial y la división del trabajo por género, con la menor representación femenina en áreas técnicas (generación, distribución y transmisión de energía), asignando trabajos administrativos y apoyos logísticos que dificultan las aspiraciones de crecimiento.
- Segundo, muy pocas mujeres actualmente ocupan puestos de liderazgo y de toma de decisiones gerenciales dentro de la empresa. Desigualdad en relación a los salarios, de acuerdo a los cargos y funciones desarrolladas.

La combinación de estos dos factores también es la causa de una brecha salarial de género. El Plan de acción de género (GAP) tiene como objetivo lograr la equidad de género dentro de la ENEE mediante el establecimiento de objetivos específicos en áreas técnicas, posiciones de liderazgo y funciones asignadas.

Es importante destacar que las políticas energéticas consideran socialmente neutrales, pero tienen efectos diferenciados sobre hombres y mujeres debido a los roles de género y las opciones técnicas y económicas que asignan, debido a que históricamente las mujeres en la división del trabajo han asumido mayoritariamente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y los hombres el trabajo remunerado, consecuentemente permite intuir que los beneficios percibidos en cuanto al acceso y uso de la energía no son iguales entre mujeres y hombres.

Asimismo, debido a que se trata de un tema nuevo en la ENEE se ha concebido dentro de las actividades en el contrato de préstamo contratar los servicios de un experto/a de alto nivel que apoye a la ENEE en la implementación de un Plan de Acción de Género, mismo que contemple entre otros: i) Organización de grupos focales y mentores, ii) Ejecución del Plan de Formación y Capacitación, iii) Elaboración de un plan de Monitoreo y iv) elaboración de la campaña de Comunicación. Esto con la finalidad de proporcionar insumos para el establecimiento de la Política Corporativa de Género de la ENEE, entre otros.

Lo anterior mediante el Proyecto “Apoyo al Programa Nacional de Transmisión de Energía Eléctrica HO-L1186” (Contratos de Préstamo 4598/BL-HO, cuyo objetivo es financiar el fortalecimiento al Sistema Nacional de Transmisión (STN), mediante obras prioritarias identificadas en el plan de inversiones de la ENEE, en el marco de su Componente 2, busca mejorar la sostenibilidad financiera y capacidad institucional de la ENEE incluyendo como un eje transversal el alineamiento con enfoque de género y desarrollo con identidad del plan de acción así como el desarrollo e implementación de una política que promueva la equidad laboral en la empresa. Para ello ha definido acciones concretas orientadas a cumplir con los indicadores pertinentes.

## **II. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Brindar servicios de Asistencia Técnica que incluye capacitación al personal de la ENEE en todos los niveles sobre el tema de Género, con lo cual se apoyará la implementación exitosa del Plan de Acción de Género (GAP), además generar los elementos que permitan la conformación de los equipos de Monitoreo, mentores y punto focal entre otros, cuyo propósito es el de cambiar la visión de la empresa en el tema equidad e igualdad de género en un periodo de 4 años, mejorando así la gestión administrativa y reduciendo las brechas de género.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

La consultoría responde al componente 2 del proyecto, Fortalecimiento Institucional de la ENEE, para lo cual debe:

- i) Efectuar la revisión y actualización del Diagnóstico levantado,
- ii) Realizar la revisión, actualización e implementación del GAP,
- iii) Organizar y seleccionar los equipos que realizarán la implementación del GAP,
- iv) Capacitar y formar a los diferentes equipos durante el periodo de ejecución del programa,
- v) Diseñar una Campaña de Comunicación que promueva y sensibilice a todos los niveles sobre el tema de inclusión de género.

## **III. ALCANCE DE LOS SERVICIOS:**

La Consultoría dará continuidad al primer proceso llevado a cabo en la empresa a finales del 2018, año en que se elaboró el Diagnóstico (línea base), que generó lo siguiente: a) evaluación de la situación actual de las condiciones de género dentro de la empresa, b) se elaboró el Primer Plan de Acción de Género de la ENEE, mismo que se programa ejecutarse en un periodo estimado de 5 años. Esta consultoría tiene como finalidad apoyar la conformación de la Unidad de Género en cumplimiento al marco Legal Nacional, a través de la Política del BID que incluye en sus proyectos como un eje transversal el componente de género de cumplimiento obligatorio.

La ejecución de la consultoría incluye: i) elaboración y actualización de documentos varios (manuales, metodologías y planteamiento de estrategias, guías etc. propiedad de la ENEE), ii) transferencia de conocimientos por medio de capacitación a todo el personal de la empresa, iniciando con el más alto nivel y la dirección de talento humano, en cuanto a las mejores prácticas internacionales aplicables al sector eléctrico de Honduras en este caso la empresa de energía, iii) apoyar a la empresa en la conformación de los equipos necesarios para la ejecución y seguimiento del GAP, iv) sostener reuniones de trabajo con las dependencias de la empresa, v) apoyar el proceso de selección de los mentores de la ENEE, quienes llevarán a cabo el efecto multiplicador en su área de influencia, bajo la supervisión correspondiente.

## IV. METODOLOGIA

El consultor / la consultora preparara propuestas que deberán incluir como mínimo los siguientes temas:

1. Plan de Acción de Género ENEE
  - Estrategias para la implementación de la perspectiva de género en la ENEE.
  - Mecanismos de implementación
  - Definición de los Indicadores de cumplimiento Institucional
  - Sistema de Monitoreo y evaluación.
  - Elaboración de términos de referencias para la contratación de firma consultora especialista en recursos humanos para la revisión y definición de las políticas institucionales que incluya la escala salarial.
  - otros que considere pertinentes para la ejecución exitosa de la consultoría
2. Conformación de equipos entre ellos, monitoreo, grupos focales y mentores.
  - Metodología de conformación de grupos
  - Definir estructura y funciones
  - Elaborar y ejecutar el plan de capacitación.
3. Ejecución del Plan de Capacitación.
  - Metodología para la implementación del Plan de capacitación, que incluya requerimientos logísticos, una descripción del currículo, dirigido a gerentes, personal de recursos humanos y personal en general.
  - Selección de estrategias exitosas en el sector y en la región, para socializarlas durante los procesos de capacitación.
  - Definir el material didáctico (cuadernillos, módulos de capacitación y otros que se consideren necesarios para el proceso de capacitación).
  - Elaboración de informes con sus medios de verificación.
  - Sistematización de la experiencia
  - Evaluación
4. Elaboración de la Campaña de comunicación
  - Elaborar la propuesta metodológica, definición e implementación de las campañas de comunicación.

Para la evaluación de los resultados:

- Establecer un marco de resultados para monitorear el índice de inclusión de las mujeres en los objetivos indicados en el plan de acción de género,
- Delinear la metodología a llevar a cabo para la elaboración del informe de evaluación tanto de medio término como la evaluación final que se realizaran al fin del segundo año y fin del cuarto año
- Elaborar la propuesta técnica, financiera que incluya el cronograma a detalle.

Durante el periodo de la consultoría deberá coordinarse con la UCP-BID-JICA/ENEE y Enlace Género, entre ellas las reuniones de coordinación, desarrollo de jornadas de capacitación y apoyo logístico., las que serán documentadas, para los efectos de cumplimiento de los indicadores definidos y que constituirán el medio de verificación de las acciones y actividades realizadas, para tal efecto se le proporcionara formato que incluya los requerimientos mínimos de los informes a presentar.

## V. ACTIVIDADES A REALIZAR:

Las actividades previstas para la ejecución de la Consultoría son las que a continuación se detallan, aun cuando el consultor/a podrá desempeñar otras que considere oportunas para el logro de los objetivos propuestos.

1. Revisión de los resultados de la consultoría efectuada en la etapa 1, que aporte los productos : Diagnostico, Evaluación de los resultados, Plan de Acción de Género - GAP y presupuesto
2. Análisis de los componentes, alcances y/o actividades del plan general de género, para validarlo y/o ajustarlo.
3. Sostener reuniones de trabajo con el personal asignado al tema de género y con las diferentes dependencias de la empresa, que le permitan actualizar el diagnóstico de género elaborado a fines del 2018,
4. Realizar giras al interior del país a las oficinas de la empresa ,para sostener reuniones y capacitaciones al personal con el apoyo de la UCP-BID-JICA/ENEE, sean estas presenciales o virtuales según la situación del país en el momento de ejecución de la consultoría,
5. Elaborar los materiales que para cada caso apliquen (boletines informativos, guías, manuales metodologías , presentaciones ,informes etc)
6. Llevar a cabo talleres y jornadas de capacitación las que se coordinaran de manera conjunta con la UCP-BID-JICA/ENEE y enlace de género realizándose reuniones de trabajo previo para coordinar la operatividad de los mismos, sean presenciales o virtuales, con el propósito de fortalecer las capacidades del personal
7. Contribuir al diseño de los Términos de Referencia para la contratación de la firma internacional que describe el mandato, de revisar las políticas corporativas y la matriz salarial para incorporar el género en los documentos corporativos actuales y las prácticas de recursos humanos actuales, con lo cual se cuente con la política institucional sobre género cuyo alcance promueva la gobernanza del Equipo de Monitoreo de Género (EMG) y del Punto Focal de Género dentro de la ENEE para el logro de las metas del Plan de Acción de Género (GAP).
8. Sensibilizar y crear conciencia entre el personal de ENEE para generar el cambio de mentalidad sobre las brechas de género existentes, así como la forma en que se perciben las mujeres y los hombres dentro de la empresa, más específicamente sobre su papel y liderazgo, a través de las capacitaciones .
9. Asesorar a los equipos de género en la implementación del Plan de Acción de Género durante (4) cuatro años, llevando a cabo los controles y validaciones mensuales durante los primeros dos (2) años y cada seis (6) meses el resto del periodo
10. Coordinar el diseño de un programa de mentores que será implementado a través de la Dirección de Recursos Humanos –Departamento de Capacitación, además identificar y apoyar la creación de una cartera de mujeres con alto potencial dentro de la ENEE.

11. Finalmente, el consultor llevará a cabo (i) una evaluación de medio término y (ii) una evaluación final de la implementación del Plan de Acción de Género dentro de la ENEE, en el periodo de su consultoría. Los resultados deberá presentar a la coordinación de la UCP y a las instancias con las cuales haya interactuado a lo largo de su consultoría.
12. Cada año el consultor/a deberá informar sobre los avances y nuevos retos para el año siguiente, así como cualquier otra información que a su criterio considere necesaria abordar.

## **VI. PRODUCTOS E INFORMES A ENTREGAR:**

1. Plan de trabajo general (Guía didáctica, metodologías, cronograma, plan de capacitación y de comunicación etc.)
2. Plan y cronograma de capacitación de género a todo el personal de ENEE (presenciales o virtuales) que permita la sensibilización, creación de conciencia sobre las brechas de género existentes y "empujar" al cambio de mentalidad y la forma en que se perciben las mujeres y los hombres dentro de la empresa, específicamente sobre su papel y liderazgo, con lo cual se les permita responder y eliminar los sesgos de género en la selección, contratación, promoción y el tratamiento salarial. Este además define la metodología de abordaje para la exitosa implementación de las capacitaciones, contenido de las mismas y asegurarse del fortalecimiento del personal de talento humano y equipos responsables del tema dentro en la empresa.
3. Informe que contenga la actualización del Diagnóstico de Género elaborado a finales del 2018, este incluirá el Diagnóstico de las brechas existentes, las herramientas metodológicas para abordar el Enfoque de género al momento de implementar el proyecto en la empresa. Así como los indicadores correspondientes
4. Términos de Referencia para la contratación de la firma internacional especializada en Recursos Humanos que revisará las políticas corporativas y la matriz salarial para incorporar el género en los documentos corporativos actuales y las nuevas y mejores prácticas de recursos humanos aplicadas internacionalmente en el sector.
5. Informes semestrales consolidados de las actividades realizadas, así como los avances en el proceso de implementación del plan ajustado en la empresa, debidamente documentados a través de los medios de verificación que aplican ,
6. Informes de (i) una evaluación de medio término y (ii) una evaluación final de la implementación del Plan de Acción de Género dentro de la ENEE, que incluyen el cumplimiento de los indicadores establecidos. El primero a presentar a final del 2do año y al segundo al finalizar el 4to año,  
El o los informes deben incluir la herramienta de evaluación aplicada que refleje la comprensión de los participantes en el tema, cuando de acuerdo a la acción proceda.
7. Informe de otras actividades llevadas a cabo a solicitud del contratante.
8. Informe Final de la Consultoría, que incluya los resultados finales de la implementación del plan y sus aportes, con las evidencias requeridas.

## VII. DURACION DEL SERVICIO DE CONSULTORIA:

La presente consultoría se realizará durante 4 años, los primeros 2 años serán de trabajo intenso, dado el proceso de inducción al tema de género en la empresa, rompiendo paradigmas arraigados en la ENEE, lo anterior establecido en el cronograma y el Plan de Acción de Género actualizado, el cual se espera de inicio a partir de primer trimestre de 2022.

## VIII. PRESUPUESTO Y FORMA DE PAGO

Se ha establecido para la ejecución de esta consultoría un presupuesto el cual incluye Honorarios Profesionales, Impuesto sobre la Renta y Gastos en Papelería y Viajes (Boletos aéreos, hotel, movilización, materiales para las capacitaciones y alimentación). La contratación se hará a través del Contrato bajo la modalidad de Suma Global, contra la entrega de cada producto descrito en el cuadro siguiente y conforme a lo detallado a continuación:

No. de Pago	Detalle del pago / Producto esperado	Porcentaje del monto del contrato
1	<b>Plan de Trabajo y Cronograma de la Consultoría.</b>	5%
2	<b>Informe que incluya</b> plan y cronograma de capacitación de género a todo el personal que permita la sensibilización, creación de conciencia entre el personal de ENEE sobre las brechas de género existentes y "empujar" un cambio de mentalidad en la forma en que se perciben las mujeres y los hombres dentro de la empresa. Este documento debe incluir todos los elementos involucrados en el proceso, contenidos, metodología, forma de evaluación de aprendizaje, entre otros.	5%
3	<b>Informe</b> que contenga un análisis actualizado de los hallazgos encontrados en el <u>Diagnóstico de Género</u> elaborado a finales del 2018, este incluirá herramientas metodológicas para el correcto abordaje del Enfoque de género al momento de implementar el proyecto en la empresa. El Diagnostico actualizado deberá contener , plan actualizado, y todo detalle que aporte al proceso de implementación así como las evidencias y medios de verificación pertinentes, etc.	10%
4	<b>Informe de resultados de las capacitaciones</b> , llevadas a cabo a todo el personal de la ENEE, conteniendo éste, evaluaciones, listados, fotografías y los que a su criterio procedan.	5%
5	<b>Informe</b> que incluya plan de selección de mentores su proceso, plan de trabajo del equipo de mentores seleccionados y su evaluación	10%
6	<b>Términos de Referencia para la Contratación Firma Internacional</b> especializada en Recursos Humanos que revisará las políticas corporativas y la matriz salarial para incorporar el género en los documentos corporativos actuales y las prácticas de recursos humanos.	5%
7	<b>Informes semestrales</b> consolidados, de las actividades realizadas, así como los avances en el proceso de implementación del plan ajustado en	30% (total)

No. de Pago	Detalle del pago / Producto esperado	Porcentaje del monto del contrato
	la empresa, debidamente documentados, 8 informes (2 por año): 1) junio 2022, 2) diciembre 2022, 3) junio 2023, 4) diciembre 2023, 5) junio 2024, 6) diciembre 2024, 7) junio 2025 y 8) diciembre 2025	3.75% c/u
8	<b>Informe de evaluación de medio término</b> de la implementación del Plan de Acción de Género dentro de la ENEE. <i>Fin de 2do año</i>	10%
9	<b>Informe de una evaluación final</b> de la implementación del Plan de Acción de Género dentro de la ENEE. <i>Fin del 4to año</i>	10%
10	<b>Informe de otras actividades</b> llevadas a cabo a solicitud del contratante	5%
11	<b>Informe Final</b> de la Consultoría, que incluya los resultados finales de la implementación del plan y sus aportes, con las evidencias requeridas	5%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

La ENEE pagará al Consultor con recursos del proyecto “Apoyo al Programa Nacional de Transmisión de Energía Eléctrica HO-L1186”, mediante Contratos de Préstamo 4598/BL-HO, por los servicios contratados. pagaderos en dólares de los Estados Unidos de América dentro de los treinta (30) días contados a partir de la presentación por el consultor/a, y aprobación del CONTRATANTE, de la solicitud de pago y el informe o producto de acuerdo a lo previsto en los términos de Referencia.

El Consultor recibirá su pago mediante transferencia bancaria electrónica internacional. El Consultor deberá proporcionar: (i) Nombre del Banco Intermediario; (ii) Dirección; (iii) Código Swift; (iv) ABBA; (v) Banco del Beneficiario; (vi) Código Swift del Beneficiario, (vii) Cuenta del Beneficiario, (viii) Nombre del Beneficiario y cualquier otro dato adicional.

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 25% por concepto de Impuesto sobre la Renta. (www.sar.gob.hn), 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.

## IX. COORDINACION Y SUPERVISION

La coordinación de los trabajos y la supervisión, revisión y aprobación de los productos estará a cargo de responsable de Genero de la Unidad Coordinadora del Programa UCP-BID-JICA/ENEE. Una vez aprobados los productos, serán remitidos a la Unidad Coordinadora de Proyectos del BID para los trámites de pago correspondientes.

## **X LOGÍSTICA INSTITUCIONAL**

El Consultor/a durante su estadía en Honduras podrá realizar sus actividades en las instalaciones a su alcance, debiendo la Unidad Coordinadora UCP-BID/JICA-ENEE a través del Enlace de género proporcionar todos los datos e información base existente requerida además brindará apoyo al consultor en el reconocimiento del área de trabajo, presentaciones y reuniones de trabajo requeridas para el cumplimiento de las actividades previstas en estos términos de referencia. El consultor utilizará sus propios medios (oficinas u otros recursos) para la ejecución de las actividades de la consultoría, durante el plazo de ejecución del trabajo. Los insumos para obtener información y desarrollo de contenidos correrán por cuenta del Consultor. De igual forma los gastos de movilización y estadía del consultor hacia y desde el lugar de trabajo correrán por su cuenta. Los gastos antes indicados serán cubiertos por el Consultor conforme al presupuesto que se ha asignado para esta contratación.

## **XI PERFIL DEL CONSULTOR/A**

**El Profesional debe cumplir con las siguientes calificaciones mínimas:**

**Grado Académico:** Profesional Universitario con título académico a nivel de Humanidades / ciencias sociales o económicas

- Se valorará maestría o cursos de especialización en género

**Experiencia General:**

Mínima de 8 años contados a partir de la fecha de obtención de su título de grado académico en Humanidades / Ciencias Sociales o Económicas, siendo especialista en iniciativas de género en consultorías a empresas sector público y/o privadas de preferencia en el sector energía

**Experiencia Específica:**

- Experiencia mínima de 6 años en capacitaciones a equipos multidisciplinarios en tema de Genero, demostrables.
- Experiencia de al menos seis (6) años de experiencia con proyectos financiados con organismos Internacionales y/o banca multilateral.
- Experiencia de al menos 5 procesos como facilitador de talleres con enfoque de género, demostrado conocimiento enseñanza adultos y métodos de inclusión del enfoque de género participativo y basado en equipos.
- Experiencia mínima en al menos 3 procesos en la implementación de cambio con la inclusión de género institucional y resultados.
- Experiencia en la socialización de al menos cinco (5) años en proyectos de estrategias de equidad de género, empoderamiento de la mujer en América Latina.

### Habilidades requeridas:

- Excelente comunicación hablada y escrita,
- Conformación de equipos multidisciplinares integrados,
- Organización y sistematización de ideas,
- Redacción de documentos y/o informes que sean solicitados,
- Dominio perfecto del idioma español hablado y escrito.

### XII CRITERIOS DE EVALUACION:

Los criterios de evaluación no ponderables y ponderables que se presentan a continuación constituyen el marco de referencia para la evaluación que debe efectuar el Comité de Evaluación de cada uno de los candidatos propuestos. Los cuadros abajo descritos se han elaborado en base a la política de adquisiciones para este tipo de concursos. El puntaje mínimo para calificar es 70 puntos.

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

No.	CRITERIOS DE EVALUACION
1	El consultor/a tiene que ser internacional de países miembros del Banco
2	El consultor/a debe poseer un título académico a nivel universitario de Humanidades / ciencias sociales o económicas , con expertiz en el Tema de Género
3	Manejo de las herramientas tecnológicas más utilizadas, (Microsoft Office: Excel, Word, y Power Point, en ambiente Windows e Internet.
4	Expertiz puede ser; Certificado, Maestría, Especialización, Diplomado (debe presentar medios de verificación). Enfoque de Género se refiere a; Tema de Transversalización de Género, Promoción de la Participación de las Mujeres, Mujer y Desarrollo, Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres o Temas Similares.

#### Criterios Ponderables

N°	Factores y metodología de asignación de puntaje	Detalle de Puntos	Puntaje máximo
1	<b>EXPERIENCIA GENERAL</b>		20
1.1	Experiencia general mínima de Mínima de 8 años contados a partir de la fecha de obtención de su título de grado académico Humanidades / Ciencias Sociales o Económicas, siendo especialista en iniciativas de género en consultorías a empresas sector público y/o privadas preferible en el sector energía		
	De 8 años	16	
	9 a 10 años	18	
	11 años ó mas	20	

N°	Factores y metodología de asignación de puntaje	Detalle de Puntos	Puntaje máximo
<b>2</b>	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ESPECIFICA</b>		<b>80</b>
2.1	Experiencia mínima de 6 años en capacitaciones a equipos multidisciplinares en tema de Género, demostrables		20
	De 6 años	13	
	Entre 7 y 8 años	15	
	Mayor de 9 años	20	
2.2	Experiencia de al menos seis (6) años de experiencia con proyectos financiados con organismos Internacionales y/o banca multilateral		15
	De 6 años	11	
	De 7 a 8 años	13	
	Mayor de 9 años	15	
2.3	Experiencia de al menos 5 procesos como facilitador de talleres con enfoque de género, demostrado conocimiento enseñanza adultos y métodos de inclusión del enfoque de género participativo y basado en equipos.		15
	Al menos 5 procesos	10	
	Entre 6 y hasta 8 procesos	12	
	Mayor de 9 procesos	15	
2.4	Experiencia mínima en al menos 3 procesos en la implementación de cambio con la inclusión de género institucional y resultados		15
	Al menos 3 procesos	10	
	Entre 4 y hasta 6 procesos	12	
	Mayor de 7 procesos	15	
2.5	Experiencia en la socialización de al menos cinco (5) años en proyectos de estrategias de equidad de género, empoderamiento de la mujer en América Latina		15
	Al menos 5 años	10	
	Entre 6 y hasta 8 años	12	
	Mayor de 9 años	15	
	<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**Puntaje Mínimo para calificar es 70 puntos.**

### **XIII. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION:**

El Consultor/a, excepto previo consentimiento por escrito del Contratante, no podrá entregar, difundir y/o revelar **ninguna información confidencial** o de propiedad del Contratante relacionada con los servicios de esta consultoría.