

CERTIFICACIÓN

LA INFRASCRITA SECRETARIA INTERINA AD-HOC DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA UNIDAD MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO (UMAPS), CERTIFICA **EL ACUERDO No. 001** CONTENIDO EN EL **ACTA No.001 DE FECHA 13 y 14 DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEITIUONO**, EL CUAL LITERALMENTE DICE:

ACUERDO No. 001.- CONSIDERANDO: Que la Corporación Municipal del Distrito Central, según Acuerdo No. 011 contenido en el Acta No. 008 de fecha ocho de mayo del año 2015, creó la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento del Distrito Central (UMAPS), como un órgano desconcentrado de la Alcaldía Municipal del Distrito Central, encargada de la administración y prestación de los servicios públicos municipales de agua potable, alcantarillado sanitario y drenaje pluvial, la cual, en ejercicio de sus funciones actuará en nombre y representación de la AMDC, con amplia participación ciudadana y respeto ambiental.- **CONSIDERANDO:** Que la Corporación Municipal del Distrito Central, según Acuerdo No. 011 contenido en el Acta No. 008 de fecha ocho de mayo del año 2015 y sus Reformas, establece que es atribución de la Junta Directiva, dictar las políticas internas de funcionamiento de acuerdo con la legislación vigente, entre otras, las políticas sobre personal, adquisición y disposición de activos fijos y demás bienes o servicios que fueren necesarios para cumplir con su finalidad.- **CONSIDERANDO:** Que mediante Decreto Ejecutivo Número PCM-028-2010, El Presidente Constitucional de la Republica, en Consejo de Ministros aprobó la Política Nacional de la Mujer el "II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH) siendo incorporado al Plan de Nación, Visión de País, y a los Planes de Gobierno como política prioritaria de Estado de obligatoria aplicación en las políticas de planificación, ejecución, seguimiento y presupuesto, del gobierno a nivel nacional, regional/departamental y municipal, asimismo en su Eje 6, Política 3, manifiesta en su objetivo estratégico 3.1 el promover la inclusión del enfoque de género en las leyes del sector agua y saneamiento de manera que se visibilice la propiedad de las mujeres sobre este recurso, que sean partícipes y tomadoras de decisiones sobre el control equitativo del servicio.- **CONSIDERANDO:** Que la AMDC previo al diseño de la propuesta de una política realizó un diagnóstico de las brechas de desigualdad de género en el sector de agua y saneamiento existentes en el actual prestador del servicio; cuyos resultados se orientan en las prácticas institucionales en el marco de igualdad de género para la participación de mujeres y hombres en la gestión pública.- **CONSIDERANDO:** Que ha venido a conocimiento y aprobación la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento del Distrito Central (UMAPS), para contribuir a la eliminación de las brechas de desigualdad de género; con el objetivo de garantizar que la UMAPS cree una cultura organizacional con enfoque de género en su planificación estratégica, operativa y presupuestaria, que construya la transversalidad y la promoción de la igualdad y equidad de género, así como el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y de toda la legislación vigente relacionada.- **CONSIDERANDO:** Que el Presidente de la Junta Directiva sometió a conocimiento y discusión de la Junta Directiva de la UMAPS, la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento del Distrito Central (UMAPS), la cual una vez debatida fue



aprobada por unanimidad de votos por la Junta Directiva.- **POR TANTO:** La Junta Directiva de la UMAPS por Unanimidad de votos y en aplicación del artículos 1, 2 y 3 del Decreto No. 34-2000 del 11 de abril del 2000 contentivo de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; Decreto Legislativo 286-2009, constitutivo de una Ley para el establecimiento de una Visión de País y la adopción de un Plan de Nación para Honduras; Política Nacional de la Mujer el "II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH) aprobado mediante Decreto Ejecutivo PCM 028-2010; artículos 1 y 8 del Acuerdo de Creación de la UMAPS, No. 011 contenido en el Acta No. 008 de fecha ocho de mayo del año 2015 y sus Reformas. ACUERDA: **PRIMERO.** - Aprobar la Política de Igualdad de Género y Plan de Acción de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento (UMAPS), el cual deberá leerse de la forma siguiente:

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIDAD MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO (UMAPS)

I. INTRODUCCIÓN

La Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento - UMAPS, es un órgano desconcentrado de la Municipalidad del Distrito Central, encargado de la administración y prestación de los servicios públicos municipales de agua potable, alcantarillado sanitario y drenaje pluvial.

La Alcaldía Municipal del Distrito Central está comprometida con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la fuerza laboral, razón por la cual UMAPS ha elabora la Política de Igualdad de Género que se alinearán con la visión y misión establecidas para la institución en el Plan Estratégico institucional.

II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Como resultado de la política de descentralización del Estado, y en particular, obedeciendo al principio de subsidiariedad, la Ley Marco del Sector Agua Potable y Saneamiento, aprobada en el 2003, decidió la división de tareas en el sector agua y saneamiento a nivel nacional, conformando el Consejo Nacional de Agua Potable y Saneamiento (CONASA), instancia de planificación sectorial.

En este sentido se dispuso que el SANAA - Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados - entidad creada en 1961 para el abastecimiento de agua potable y saneamiento en el país, transfiera sus funciones a las 33 alcaldías donde actuaba, incluyendo el Distrito Central, convirtiéndose SANAA en el prestador de asistencia técnica a los 298 municipios del país.

Respecto del Municipio del Distrito Central el proceso de transferencia se inició en 2015 con la conformación de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento, (UMAPS) como el proveedor de servicios de agua, saneamiento y drenaje pluvial en el ámbito local. Aunque diversas limitaciones de orden financiero retrasaron la consolidación del proceso



institucionales decretados por la Ley Marco, actualmente está en posición de concretarse exitosamente. De este modo, se está motivando el fortalecimiento de la institucionalidad del sector de Agua y Saneamiento en el Distrito Central.

La UMAPS para fijar políticas locales en torno a los servicios, obedeciendo a la Ley, cuenta con el apoyo de la Comisión Municipal de Agua y Saneamiento - COMAS) – responsable de la planificación sectorial de los servicios, la formulación de proyectos en el ámbito del Municipio del Distrito Central y apoyando en el proceso de transferencia. Para esta tarea COMAS tiene al órgano técnico UGASAM - Unidad de Gestión de Agua y Saneamiento Municipal, quien actúa además como Enlace Técnico en apoyo a la transferencia gradual de funciones.

El sector de Agua y Saneamiento es aún un espacio predominantemente masculino, que en años recientes evidencia una gradual incorporación de las mujeres en diferentes posiciones laborales, sin embargo, no se ha constatado que esta presencia responda a una planificación previa o sea consecuencia de la voluntad política expresa de la institución.

Para cerrar las brechas de desigualdad de género, Honduras responde con un conjunto de leyes, políticas y planes nacionales en armonía con el marco internacional de protección de derechos de las mujeres. Al respecto, se constatan avances importantes en materia de igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia contra la mujer basada en género, aún cuando la regulación legal se da de manera progresiva y requiere de un abordaje integral.

No obstante, es totalmente posible con la normatividad existente iniciar procesos de transversalización de género en las instituciones públicas y empresas municipales como es el caso de la UMAPS.

En este contexto, UMAPS y la AMDC requieren la integración del enfoque de género en sus diversos instrumentos de gestión para la prestación de los servicios, y no cuentan con una política ni prácticas institucionalizadas que consideren la igualdad de género.

En razón de ello el Banco Interamericano de Desarrollo comprometido con el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, está trabajando con el Gobierno de Honduras en reformas de políticas y precisamente un Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Agua y Saneamiento, promueve el desarrollo de una Política de Igualdad de Género para UMAPS y un Plan de Acción, con la finalidad de incorporar las necesidades de mujeres y hombres en la gestión pública.

La realización del diagnóstico sobre las desigualdades de género en el sector y particularmente en la entidad responsable de la prestación de servicios de agua y saneamiento en los últimos 60 años en el país, así como sus principales resultados constituyen la base para la Política de Igualdad de Género de UMAPS que presentamos a continuación.

III. COMPROMISO INSTITUCIONAL



La Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento - UMAPS reconoce la importancia de trabajar por el logro de la igualdad de género, la necesidad de reducir las brechas de género en su ámbito de actuación y garantizar el derecho humano al agua y saneamiento, reconocido constitucionalmente.

Para la UMAPS es una responsabilidad contribuir a esta reducción, poniendo en práctica la Política de igualdad de género en una empresa de servicios, que opera para un gobierno local, y que tiene enorme impacto en el sector del agua y el saneamiento, especialmente sensible y ligado directamente con la prevención de la salud pública de la población.

Por ello la UMAPS se compromete a:

- Garantizar la implementación, cumplimiento y sostenibilidad de la Política de Igualdad de Género, asegurando el proceso de transversalización de género que impacte sustancialmente todos los niveles de la institución, todo ello en el cumplimiento estricto de la legislación nacional e internacional de protección y promoción de la igualdad de género.
- Trabajar por el logro de la igualdad de género en el ámbito laboral y fortalecer los derechos de las mujeres abordando las desigualdades y limitaciones basadas en roles de género y dinámicas de poder.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la prevención de la violencia de género en un entorno laboral seguro y sensible al género.
- Promover la reducción de las brechas de género que afectan la participación de las mujeres que trabajan en la gestión del agua, asegurando una mejora sustancial en la representación de estas en toda la estructura administrativa de UMAPS, principalmente en los niveles que implican toma de decisiones.
- Implementar medidas de acción positiva para incentivar la contratación de mujeres en puestos de toma de decisiones de alto nivel, así como en mandos técnicos intermedios y puestos técnicos de nivel medio con la finalidad de alcanzar progresivamente la igualdad en la representación de mujeres y hombres en la institución, incrementándola en un 25%.
- Garantizar la asignación de recursos humanos y financieros, en los presupuestos anuales aprobados para el funcionamiento de la UMAPS, que solventen la ejecución de la Política de Igualdad y la doten de sostenibilidad.
- Garantizar la aplicación de medidas de seguimiento y evaluación del avance y eficacia de la ejecución de la Política de Igualdad de Género.



IV. LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La política de igualdad de género establece un marco institucional para que UMAPS logre implementar los diversos compromisos normativos relacionados con la igualdad desde el sector público y reducir las brechas de género en su ámbito de actuación.

Para ello desarrolla directrices que favorecen la creación de un entorno sensible al género, promoviendo un acceso igualitario y equitativo de mujeres y hombres a recursos, conocimientos, información y ejercicio de derechos en el ámbito laboral.

4.1. Objetivos de la Política

Objetivo General

Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento - UMAPS - para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central.

Objetivos estratégicos:

- Construir la cultura organizacional de UMAPS desde un modelo que contribuya a la reducción de las desigualdades de género en el ámbito laboral y a un entorno sensible al género.
- Alcanzar de manera progresiva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras parte de UMAPS, reduciendo la brecha de género en la participación laboral.
- Contribuir a la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de UMAPS.

4.2. Base Legal

La Política de Igualdad de Género de la UMAPS se rige por el marco normativo nacional y principalmente en la Constitución Política y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, aprobada por el Congreso Nacional mediante Decreto No. 34-2000, que afirma el derecho constitucional a la igualdad entre hombres y mujeres, precisado como igualdad de oportunidades y tiene como objeto integrar y coordinar las acciones que el Estado tiene que ejecutar para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres ante la ley, lo que es concordante con la Política Nacional de la Mujer II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras (II PIEGH) 2010-2022.

Honduras ha ratificado un conjunto de instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y equidad de género y la protección a las mujeres, las adolescentes y las niñas, asumiendo el compromiso de



establecer medidas de carácter obligatorio para el avance y protección de sus derechos. Los Tratados y Convenciones Internacionales, una vez ratificados por el Estado Hondureño, forman parte del derecho interno.

En este marco, la Política de Igualdad de Género de UMAPS se actualiza conforme a la legislación que se apruebe a futuro en esta materia.

4.3. Ámbito de aplicación

La Política de Igualdad de Género rige para la UMAPS en el ámbito local del Municipio del Distrito Central desde su aprobación por un período de diez años y actualizada luego de cinco. Está dirigida a todo su personal, incluidos los niveles de la Alta Dirección.

V. PRINCIPIOS

5.1. Principio de Igualdad

La igualdad de género significa que las mujeres y los hombres disfrutan del mismo estatus y tienen las mismas oportunidades para realizar plenamente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y beneficiarse de los resultados.

Es la valoración equitativa por parte de la sociedad tanto de las similitudes como de las diferencias entre mujeres y hombres, y de los distintos roles que desempeñan.

5.2. Principio de no-discriminación

Supone terminar con todas las barreras que impliquen un trato diferente (de exclusión, preferencia o distinción) basado en características personales como el sexo, la raza, la religión, discapacidad, clase, edad, orientación sexual, etc., que tenga como efecto menoscabar o anular la igualdad de trato y oportunidad de las personas.

5.3. El derecho humano al agua y al saneamiento

El derecho al agua potable y al saneamiento es un derecho humano esencial para el pleno disfrute de la vida y de todos los derechos humanos. Disponer de este derecho en condiciones igualitarias es un componente esencial del disfrute de todos los derechos humanos. La gestión integral de los recursos hídricos se realizará con la participación ciudadana, responsabilidad ciudadana y género.

5.4. Transparencia y Rendición de Cuentas.

La aplicación de la Política de Igualdad de Género se concreta en un Plan de Acción que permita su seguimiento, posterior evaluación y la correspondiente rendición de cuentas de todas las personas implicadas responsables y destinatarias en la realización de la Política.



5.5. Importancia del compromiso y participación de los hombres

La participación de los hombres en el proceso de construcción de la igualdad de género, implica establecer un compromiso en el desarrollo de una nueva masculinidad que revisa posiciones asimétricas de poder y aprecia la ventaja del cambio en igualdad.

5.6. Gestión del conocimiento en Igualdad de Género

El conocimiento y su uso apropiado se constituye en un mecanismo efectivo para incentivar en las personas cambios en el pensamiento, hábitos, creencias y prácticas que pueden ser potencialmente prejuiciosas y discriminatorias.

Integrar el enfoque de género a la gestión del conocimiento hace visible y analiza las diferencias de género que tienen hombres y mujeres en la producción, administración y el acceso al conocimiento en una organización.

Al reconocer brechas, posibles discriminaciones y relaciones de poder, causas y posibles soluciones, mejora percepción y actitudes sobre asimetrías en las relaciones de género tanto en el ámbito laboral como en la esfera personal.

5.7. Principio de Sostenibilidad

El Estado promueve y controla el aprovechamiento y conservación sostenible de los recursos hídricos previniendo la afectación de su calidad ambiental y de las condiciones naturales de su entorno, como parte del ecosistema donde se encuentran; el uso y la gestión sostenible del agua implican la integración equilibrada de los aspectos socioculturales, ambientales y económicos en el desarrollo nacional, así como la satisfacción de las necesidades de las actuales y futuras generaciones.

VI. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los lineamientos estratégicos pretenden concretar los resultados esperados de los objetivos de la Política, y se plantean como forma de resolver los problemas de discriminación y desigualdad de género hallados en el diagnóstico:

- El primer lineamiento aborda el empoderamiento de las mujeres en su representación laboral en el ámbito del agua y el saneamiento de la UMAPS.
- El segundo lineamiento propone cambios para lograr una cultura organizacional igualitaria y participativa.
- El tercer lineamiento se inscribe en la urgencia de erradicar la violencia contra la mujer basada en género en el espacio laboral.

6.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de normas, creencias, comportamientos y valores comunes de las personas que trabajan en la UMAPS, las cuales regulan cómo las trabajadoras y trabajadores se desempeñan y atienden a los clientes, las formas en que desarrollan lazos



de cooperación mutua, la motivación para alcanzar los objetivos y el compromiso real con la misión y visión conjunta de la organización.

Desde un enfoque de género la cultura organizacional toma en cuenta los siguientes aspectos a desarrollar para un desempeño laboral satisfactorio, mejora del clima laboral y transformación de roles de género igualitarios:

a. Desarrollo de valores comunes

Plantea la construcción participativa de un modelo de liderazgo igualitario para las mujeres y hombres que trabajan en UMAPS que se corresponda con la visión y misión institucional y acorde con criterios de igualdad de género.

b. Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal

La Política plantea el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal/familiar de las trabajadoras y trabajadores de la UMAPS, fomentando la corresponsabilidad y facilitando la conciliación de las jornadas de trabajo en ambos espacios, particularmente para la vida de las mujeres a cargo del cuidado y la crianza. Las correspondientes acciones serán desarrolladas en el Plan de Acción en armonía con los instrumentos y políticas de Recursos Humanos:

- Política de trabajo flexible accesible para todo el personal que se manifiesta en acuerdos de horarios flexibles respecto del inicio o finalización de la jornada laboral, jornadas de trabajo comprimido, empleos de medio tiempo, trabajo a distancia o teletrabajo.
- Cumplimiento y mejora de licencia de maternidad. Y, aunque la ley no regula las licencias de paternidad, establecer medidas en este sentido para contribuir a la redefinición de roles de cuidado y crianza tradicionales.
- Cumplimiento de la ley estableciendo salas de lactancia, favorecer la instalación de guarderías para el cuidado de niños y niñas.
- Revisión y mejora de la infraestructura desde un enfoque de género.
- Existencia de instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres, las mismas deberán contar con suficiente iluminación y seguridad.

c. Proceso de Capacitación en Igualdad de Género

Para generar cambios en la cultura organizacional y propiciar la comprensión de la igualdad de género, la Política propone el diseño de un Plan de Capacitación de carácter gradual con la finalidad de



sensibilizar a todo el personal para la integración de una cultura de equidad de género que promueva cambios tanto en los aspectos estructurales como en procedimientos y prácticas. La gestión del conocimiento será la base para que opere el cambio en la cultura interna.

6.2. Gestión de los Recursos Humanos

La Subgerencia de Recursos Humanos desempeña un rol estratégico en la incorporación de la igualdad de género en los diferentes procesos de la gestión de las personas en UMAPS.

Recurre para ello a la implementación de un proceso de transversalización de género que oriente las aptitudes, el conocimiento y el compromiso del personal hacia el logro de la igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

Esta responsabilidad requiere necesariamente que el personal de la Subgerencia esté calificado y formado en materia de igualdad de género, para garantizar el desarrollo de cada uno de los procesos a su cargo.

La Subgerencia de Recursos Humanos trabaja directamente con la Unidad de Igualdad de Género.

Procesos de Gestión:

a. Proceso de Reclutamiento, Selección y contratación

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación serán inclusivos y no discriminatorios y se usará criterios objetivos basados en capacidad profesional, conocimientos académicos y experiencia laboral.

El Comité Ad Hoc conformado para estos procesos, deberá garantizar entre sus integrantes el conocimiento de la Política de Igualdad de Género, así como la formación adecuada en el manejo de técnicas de selección no discriminatorias.

- Definido y aprobado el proceso general de contratación, se establecerá la necesidad del puesto según el instrumento correspondiente (Manual de Puestos), y se realizará la actualización o creación del perfil del puesto de trabajo tomando en cuenta las directrices establecidas en esta Política en materia de género.

La definición del perfil solicitado, contiene la descripción objetiva de los requisitos básicos de formación, experiencia, actitudes y competencias necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, teniendo en cuenta también las capacitaciones obtenidas de manera informal. Está prohibido incorporar elementos referidos al sexo o a los roles y estereotipos de género.

- En el Proceso de Reclutamiento, se obviará cualquier requerimiento innecesario o accesorio para el desempeño del puesto que pueda dar



lugar a una discriminación, tales como, la edad, el sexo, la identidad de género, estado civil, descendencia, datos generales, etc.

En la oferta pública se tendrá especial cuidado en el uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas. No se incluirán términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas o directas, relacionadas por ejemplo con la edad, la carga familiar, datos generales, etc.

Toda oferta pública de trabajo incluirá la declaración del compromiso con la igualdad y equidad de género: **“La UMAPS, afirmando su compromiso con el logro de la igualdad de género y la no discriminación, alienta a mujeres y hombres con las competencias requeridas en este aviso, a presentar su aplicación con hoja de vida y documentación que lo certifique para este cargo”**.

Dada la subrepresentación de las mujeres en el sector de agua y saneamiento la oferta pública incentivará la presentación de candidaturas del sexo subrepresentado.

- En el Proceso de Selección el análisis de hojas de vida preseleccionadas, las entrevistas, pruebas psicológicas, de conocimiento y el análisis de resultados de acuerdo con el proceso aprobado se realizarán con objetividad y tomando en cuenta que todos los parámetros aplicados sean igualitarios y no discriminatorios.

La valoración y toma de decisión final se realizarán ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto y las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

- En el Proceso de Contratación la persona seleccionada al momento de suscribir el contrato de trabajo, recibirá una copia de los siguientes documentos: Reglamento Interno de Trabajo, Política de Igualdad de Género, Protocolo contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral, entre otros; firmando el conocimiento, aceptación y compromiso de estos.
- Se establecerá una fecha para el proceso de Inducción al personal contratado por UMAPS, el cual considerará entre sus contenidos la presentación de la Política de Igualdad de Género y los temas centrales relacionados con la no discriminación en el ámbito laboral, el compromiso institucional al respecto y las responsabilidades del personal en concordancia con estos principios. Se anunciará el programa de capacitación respectivo y el compromiso esperado.
- Los mecanismos de evaluación de desempeño adoptados por la institución revisarán exhaustivamente desde un enfoque de género los criterios de medición utilizados.



b. Igualdad salarial.

La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, los ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres tiene un efecto directo sobre los niveles de remuneración de las mujeres.

Con la finalidad de cerrar la brecha salarial, la Política plantea la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por la realización de un trabajo de igual valor, actuando para erradicar una forma habitual de discriminación en el empleo que es pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Se asegura el análisis de género de la estructura salarial para determinar la existencia de la brecha, su alcance y las medidas de corrección necesarias para el logro de la igualdad y equidad salarial, mejorando con ello los procesos de selección, contratación y evaluación de desempeño y promoción.

c. Procesos de formación y desarrollo profesional

- Incorporar criterios de igualdad de género en la elaboración de la Política de Formación y Planes de desarrollo personal asegurando el acceso en igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores de UMAPS.
- Incorporar la variable de género en el Sistema de Gestión de Desempeño.

d. Instrumentos de gestión

- Todos los instrumentos de gestión institucional deberán estar elaborados desde un enfoque de género y se recomienda la creación de aquellos instrumentos contemplados en las directrices de este documento.

6.3. Espacio laboral seguro libre de discriminación y violencia de género

La violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados.

Esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades



fundamentales.

La violencia por razón de género contra la mujer es un problema público respecto del cual la UMAPS plantea desde esta política la tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia que se produzca en el entorno laboral o cause afectación negativa a cualquiera de sus trabajadoras o trabajadores.

Proveer de un marco de actuación y procedimental para atender los casos de violencia por razón de género contra la mujer en cualquiera de sus formas y manifestaciones, principalmente aquellas que se producen en el entorno laboral.

Definir e incorporar estrategias para trabajar con los trabajadores hombres de UMAPS el tema de construcción de la masculinidad y su vinculación con ciertas conductas que puedan calificarse de hostigamiento sexual, así como de violencia contra la mujer basada en género.

a. Prevención de la violencia contra la mujer basada en género

- Difundir a todo el personal, información sobre la violencia de género contra la mujer basada en género y las formas de prevención.
- Analizar el impacto de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras que se presume son víctimas de este delito. Las ausencias, tardanzas, solicitudes frecuentes de permiso médico, así como la disminución en el rendimiento serán materia de observación y no se usarán como causales de despido hasta tener certeza de que no están relacionadas con hechos de violencia contra la mujer basada en género.
- Se pondrá a disposición de las mujeres víctimas de violencia medidas de apoyo y se proveerá de información sobre servicios de asesoría y denuncia de casos tales como la Fiscalía de la Mujer, Oficina Municipal de la Mujer, y redes u organizaciones de apoyo y orientación para estos casos.

b. Prevención y erradicación del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

- El hostigamiento sexual como problema de salud y seguridad en el trabajo será integrado en el marco de las acciones de prevención.
- Se elaborará un **Protocolo Especial sobre prevención y actuación frente a casos de Hostigamiento sexual en el espacio laboral**, basado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Código Penal que lo considera delito.



- El Protocolo deberá contener la descripción explícita de lo que significa el hostigamiento o acoso sexual laboral, sus tipos y manifestaciones, entre quienes puede producirse.
- El Protocolo establecerá el procedimiento para la recepción de quejas que incluya la confidencialidad de la víctima, el plazo de investigación y sanción en el ámbito administrativo. Proveerá también de la información suficiente sobre derechos y actuación en el ámbito penal.
- Este instrumento debe ser de amplia comunicación y difusión. Forma parte de los documentos que se entregan a las personas contratadas y es materia de la inducción.

6.4. Recursos y Responsabilidades

a. Unidad de Igualdad de Género

Se crea la Unidad de Igualdad de Género - UIG - con la finalidad de asegurar el cumplimiento de todas las acciones previstas para la ejecución de la Política de Igualdad de Género. Para ello realiza acciones de coordinación, monitoreo y asesoría de alto nivel para fortalecer la estrategia de transversalización de género de la UMAPS garantizando así la consecución de los resultados esperados de la Política.

La Unidad de Igualdad de Género depende de la Subgerencia de Recursos Humanos de la UMAPS, coadyuvando al cumplimiento y aplicación de la Política de Igualdad de Género. Con la finalidad de garantizar la transversalización de género en la UMAPS, la UIG podrá informar y coordinar acciones directamente con la Gerencia General, previa aprobación de la Subgerencia de Recursos Humanos.

Se autoriza y asigna presupuesto anual específico para el desarrollo de sus funciones. Para este fin la Subgerencia de Recursos Humanos emitirá informes periódicos sobre el avance de la ejecución de la Política y de la ejecución presupuestaria en la materia.

b. Subgerencia de Recursos Humanos

Como parte de sus atribuciones, tiene la responsabilidad de planificar y coordinar directamente con la Unidad de Igualdad de Género la ejecución del Plan de Acción para la ejecución de la Política. Recibe asesoría de la UIG para el proceso de transversalización de género en el marco de lo establecido por la Política.

c. Presupuesto

Las acciones que derivan a consecuencia de la implementación de la Política de Igualdad de Género solo serán posibles y sostenibles en el tiempo si cuentan con recursos asignados para tal fin. Esto responde al compromiso ineludible asumido por la UMAPS al respecto.

El presupuesto estará debidamente vinculado a través de su plan de acción y plan de ejecución, al cumplimiento de los indicadores de



gobierno corporativo (formulados e indexados en su momento) y los indicadores gerenciales. Además, debe ser visibilizado en el plan operativo y en la plantilla de presupuesto de la organización.

VII. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA

Comunicación interna: La Política plantea un modelo de comunicación estratégica interna que trabaja con pautas unificadas y genera un discurso coherente, que se proyecta en el tiempo y con el que se busca el consenso del personal de la UMAPS respecto de la igualdad de género. Esta comunicación está bajo la responsabilidad de la Unidad de Igualdad de Género y la Subgerencia de Recursos Humanos. Previo a su implementación, dicho modelo deberá ser aprobado por la Gerencia General y del conocimiento de la Junta Directiva.

Comunicación externa: La Política ofrece una imagen solvente de cara a la comunidad y a otros sectores del Estado y la sociedad como referente en la promoción de la igualdad de género en el sector de agua y saneamiento, construida y operando desde un espacio local como es el Municipio del Distrito Central, aportando un grado considerable de innovación.

VIII. Construcción de Alianzas estratégicas

La Política de Igualdad de Género de la UMAPS es un instrumento central para la construcción de alianzas estratégicas con diversos sectores del Estado y la sociedad, tales como la academia, Organizaciones no gubernamentales, universidades, cooperación internacional y principalmente con el ente rector en materia de género, con los que la UMAPS establecerá convenios de colaboración mutua en investigación, formación, capacitación y otras acciones para la transversalización de género y la consolidación de la Política.

En el mismo sentido realiza convenios de cooperación mutua con la Alcaldía Municipal del Distrito Central, particularmente con las instancias que trabajan temas para el logro de la igualdad de género.

IX. Plan de Acción

La Política de Igualdad de Género de la UMAPS se implementa obligatoriamente a través de un Plan de Acción que determina las acciones, objetivos, metas, el seguimiento y monitoreo de la ejecución de este instrumento.

X. GLOSARIO

Acción positiva en la contratación laboral

Acción o medida en el ámbito de la contratación de personal, fijada temporalmente hasta alcanzar el equilibrio que favorezca la igualdad de género diagnosticada previamente.

Brechas de género



Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares. Expresan las diferencias entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, como consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales.

Discriminación

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. El trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género.

Enfoque de Género

Es una herramienta de análisis para examinar la realidad y las relaciones sociales, teniendo en cuenta los roles que desempeñan los hombres y las mujeres, sus múltiples identidades, las oportunidades de acceso y control a los recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad. Nos permite analizar las relaciones de poder y desigualdad entre hombres y mujeres. Brinda evidencias cuantitativas y cualitativas sobre las desigualdades de género en un contexto determinado.

Enfoque de derechos humanos

La finalidad del enfoque de derechos humanos es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo. Para el proyecto emancipatorio de las mujeres, los derechos humanos son una herramienta importante para lograr el reconocimiento de la igualdad y la autonomía, por lo cual entre el enfoque de género y el de derechos humanos se produce una relación de complementariedad.

Estereotipos de género

Son ideas, creencias o representaciones rígidas y preconcebidas que relacionan a hombres y mujeres con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de las formas de ser y sentir de las personas. Estos estereotipos conllevan a la formación de prejuicios y en la práctica a la discriminación.



Género

Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, y que están basadas en sus diferencias biológicas. Las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo con su sexo biológico, produciendo situaciones de desigualdad que impiden a mujeres y hombres acceder y disfrutar de las mismas oportunidades, lo que se expresa en enormes brechas para su pleno desarrollo. Género no es igual a sexo. Género no es sinónimo de mujeres.

Igualdad de Género

Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependen de su naturaleza biológica, y por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

Lenguaje inclusivo

Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas.

Roles de género

Se refieren a los supuestos y mandatos sociales respecto de cómo hombres y mujeres deberían actuar, pensar y sentir de acuerdo con normas y tradiciones en un lugar y tiempo determinados. Los roles de género se aprenden, y varían ampliamente dentro y entre culturas en función de factores socioeconómicos, la edad, la educación, la etnia y la religión. La división más conocida de los roles de género es la que los agrupa como productivos (relacionados con actividades que generan riqueza material, bienes o servicios con valor de mercado), asignados principalmente a los hombres, y reproductivos (relacionados con la reproducción biológica y las actividades de cuidado de la familia), asignados a las mujeres. Los roles de género también marcan las profesiones u ocupaciones.

Sexismo

Es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Se basa en una serie de creencias erróneas, que afirman que los roles de las mujeres y los hombres son naturales, desiguales e inalterables. Esta creencia es compartida por muchas personas al mismo tiempo, en algunos casos, se manifiestan al interior de un grupo o institución.

Transversalización de Género



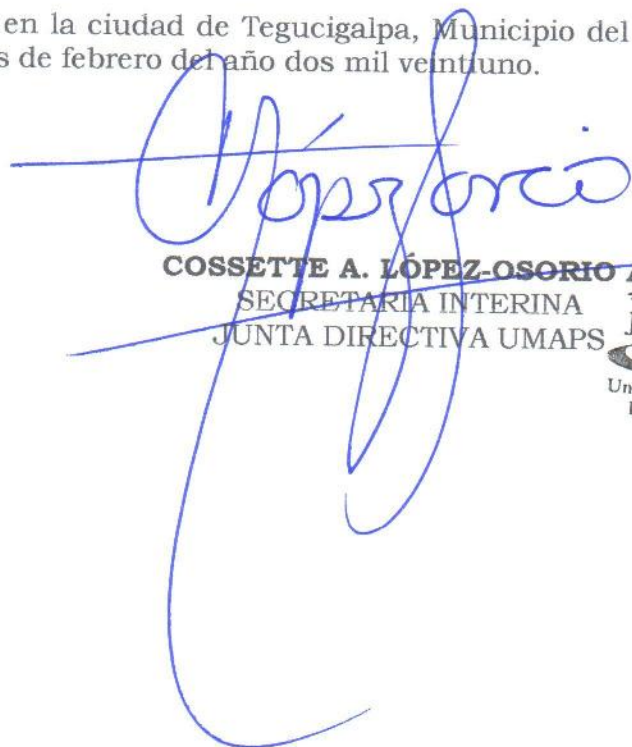
Es el proceso de examinar las implicancias que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de mujeres y hombres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualitariamente.

Violencia basada en género


La violencia por razón de género contra la mujer, es cualquier acción o conducta, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

SEGUNDO. - La presente Política de Igualdad de Género y Plan de Acción de la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento (UMAPS) entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.- **TERCERO.**- El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá transcribirse a la AMDC, a la COMAS, a la Gerencia General y la Subgerencia de Recursos Humanos de la UMAPS, para su conocimiento y ejecución.- **COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**- Sello f) Nasry Juan Asfura Zablah, Presidente; Martha Alicia García Casco, Martín Stuar Fonseca Zúniga, Richard Omar Salinas Lanza, Luisa María Suárez, José Antonio Mendoza Oliva y Kathya Marlene Pastor Sanabria.- Sello f) Cossette A. López-Osorio A., Secretaria Interina Ad-Hoc de la Junta Directiva UMAPS”.

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central al primer día del mes de febrero del año dos mil veintiuno.



COSSETTE A. LÓPEZ-OSORIO A.
SECRETARIA INTERINA
JUNTA DIRECTIVA UMAPS


= Secretario =
Junta Directiva
Unidad Municipal de Agua
Potable y Saneamiento
UMAPS