

1. Antecedentes

La Red de Instituciones de Microfinanzas de Honduras (REDMICROH) es una asociación civil sin fines de lucro, con patrimonio y personería jurídica propia sometida a las leyes de Honduras. Se compone de 24 instituciones asociadas que prestan servicios de micro finanzas en comercio, artesanía, agricultura, vivienda, consumo y otros rubros.

REDMICROH en la consecución de su objetivo de representar a sus integrantes, coordinando y canalizando iniciativas y recursos para impulsar proyectos de beneficio común relacionados con el desarrollo del sector microfinanciero nacional, busca el fortalecimiento de las capacidades de sus organizaciones asociadas que les permita su permanencia dentro de la industria en condiciones de alta competitividad, calidad y permanente eficiencia; brindando productos y servicios financieros de calidad hacia la MIPYME y otros sectores de bajos ingresos, urbanos y rurales .

En este contexto y el de sus objetivos específicos, la Red ha creado la Comisión Nacional de Género como un instrumento que facilite y promueva el aprendizaje e incorporación del enfoque de género con visión de empoderamiento en las instituciones afiliadas, en concordancia con su compromiso con la autonomía de las mujeres y la igualdad real entre hombre y mujeres.

Las mujeres representan el segmento poblacional con mayores índices de pobreza colocándose entre los sectores de mayor vulnerabilidad social, esto tiene como consecuencia que estén en una posición de desventaja en el ejercicio de sus derechos de igualdad de oportunidades. La equidad de género es fundamental para la creación e implementación de políticas de reducción de pobreza y el fomento de la gobernabilidad democrática en los países.

Las instituciones de micro finanzas tienen una gran responsabilidad en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas rurales y urbanas, ya que son su principal fuente de financiamiento debido a la exclusión sufrida por la banca tradicional y algunos programas de gobierno. En el caso de Honduras el crédito otorgado por las IMF a las mujeres tiene mayores alcances puesto que pretende facilitar el acceso al financiamiento y busca incrementar la calidad de vida y una participación equitativa en la economía familiar.

Es por ello que la Red consciente que las micro finanzas constituyen una herramienta valiosa para promover la igualdad en el acceso a recursos entre hombres y mujeres generando un desarrollo con equidad; busca promover entre sus agremiadas la incorporación y disseminación del enfoque de género y visión de empoderamiento, que les permita reconocer y valorar las diferentes realidades, intereses y necesidades de hombres y mujeres en la formulación de políticas,

planes, programas y proyectos, apuntando a un impacto diferenciado y eficiente para la transformación de las relaciones de desigualdad de género existentes¹.

2. Objetivos Específicos del Diagnóstico

1. Recoger y documentar las experiencias que se estén realizando en instituciones afiliadas y no afiliadas a la Red en el tema de género, con el propósito de iniciar el proceso de sistematización de experiencias.
2. Determinar las necesidades de las instituciones afiliadas a la Red para la incorporación del enfoque de género en sus políticas y programas, identificando su interés de participar en el proceso de implementación del tema de género.
3. Identificar instituciones con las cuales REDMICROH pueda establecer alianzas estratégicas para el intercambio de experiencias y capacitación entre sus afiliadas, en el tema de género.
4. Identificar consultores y especialistas en el tema de género que puedan apoyar el desarrollo de las actividades emprendidas por la Comisión².
5. Establecer las prioridades dentro de las cuales se deben enmarcar las actividades del Plan Operativo de la Comisión Nacional de Género.

3. Hallazgos e identificación de potencialidades y oportunidades

3.1 Principales hallazgos³

REDMICROH y la incorporación del enfoque de Género en las MF

1. 76% del total de las personas clientes de las micro financieras en Honduras son mujeres.
2. 80% de las personas entrevistadas reconocen los beneficios al estar afiliados a la REDMICROH, vinculan los beneficios con la oportunidad

¹ Información transcrita literalmente de los términos de referencia escritos por para realizar la consultoría REDMICROH, mayo 2007

² Ídem 1

³ 104 personas consultadas distribuidas así: 63 funcionarios y empleados (as) de 21 IMF y 41 clientes, de los cuales 39 eran hombres y 65 eran mujeres (ver cuadros I y II)

para incidir en acciones políticas para defender y fortalecer así como consolidar sus cadenas y redes de información y de obtener conocimiento de lo que esta pasando en el sector.

3. Existe disposición por parte de las IMF afiliadas a la REDMICROH para incorporar en su quehacer la perspectiva de equidad de género.
4. 70% de las IMF indican tener enfoque de género argumentando que realizan acciones afirmativas a favor de las mujeres porque la mayor parte de sus clientes son mujeres.
5. Indicaron que existe la apertura “A dar la pelea para mantenerse y crecer en el mercado de la micro finanzas mejorando la eficiencia operativa y administrativa” consolidando su actuación en los aspectos humanitarios y éticos así como en la incorporación de equidad de género, procurando con ello ampliar la cobertura con mejores servicios y profundizando el alcance de los servicios.
6. Con el acompañamiento de la REDMICROH desean mejorar sus mecanismos para fortalecer, consolidar y ampliar el acceso a los servicios financieros y de desarrollo empresarial considerando los diferentes matices que existen en la población.
7. Hasta el momento no existen indicadores que den cuenta en que forma el sector micro financiero de Honduras esta contribuyendo a la obtención de metas de los Objetivos del Milenio⁴.

Mercado y Demanda

8. 19 IMF manifestaron su particular preocupación por los temas: i) sobreendeudamiento ii) cartera de préstamos compartida iii) tendencia a depender por mucho tiempo del crédito iv) la poca capacidad de ahorro de los microempresarios (as).
9. Existe un alto nivel de preocupación de las IMF ante la competencia, las personas entrevistadas manifestaron que están dispuestos a romper paradigmas y cambiar la manera “tradicional” de hacer negocios”

⁴ Ver <http://www.undg.org>.

10. Los directivos y funcionarios entrevistados indicaron que a la luz de la entrevista comenzaban a reflexionar en aspectos relacionadas con la calidad de vida que tienen sus colegas y clientes.
11. 18 de las 21 IMF no correlacionan la problemática social que vive la mujer con: baja en la productividad en sus negocios, incumplimiento en el pago de sus créditos.
12. Ante el incremento de la oferta crediticia en Honduras, las instituciones micro financieras afiliadas a la REDMICROH comienzan a reaccionar ante la gran interrogante ¿Cómo ampliar la demanda, y que mecanismos habrá que desarrollar para que lograr que los hondureños (as) puedan ser sujetos de crédito, en especial para la inversión.
13. La investigación encontró que existe una alta correlación entre el ofrecimiento de servicios y productos no financieros con: i) el incremento de la cartera en términos de número de clientes y montos. ii) fidelización de la cartera iii) percepción positiva iv) prestigio institucional.

Gobernabilidad

14. 6 de 24 de las IMF están gerenciadas por mujeres, sus cuerpos de gobernabilidad y de gestión mayormente están conformados por hombres. A nivel de dirección intermedia si se encontraron mujeres en posiciones de mando relevantes.
15. En las Misiones y Visiones se evocan enfoques desarrollistas de crecimiento económico desde una perspectiva puramente economisista – financiera, en cuanto a la focalización poblacional la perspectiva es generalista, se mencionan términos como comunitario, sociedades, mercado, clientela, los términos mujer y hombre generalmente no aparecen.
16. Bajo nivel de reconocimiento por parte de los mandos gerenciales y jefaturas de agencias de las IMF acerca del valor estratégico de negocios que tiene la promoción de la equidad de género y del empoderamiento a las mujeres.
17. En la revisión de documentos administrativos y de gestión de las microfinanzas se encontró un lenguaje sexista, y se revela las estructuras y trayectorias de mandato masculino.

Hacia el interior de las Microfinancieras

18. Los datos de control de cartera no se manejan de forma desagregada por sexo. Sin embargo las personas entrevistadas indicaron que sus programas automatizados pueden generarlos si fuese necesario.
19. No obstante se reconoce que existe un buen ambiente de trabajo, todavía no se recopilan datos de clientes internos y externos para captar información de las condiciones de vida específicas del ámbito personal y familiar.
20. La mayoría de IMF realizan acciones de capacitación para los y las clientes relacionadas con el manejo del préstamo, encontramos poca estructuración de los contenidos de los planes de capacitación, en otros casos el espíritu de la capacitación esta enfocada en reafirmar el rol tradicional de hombres y las mujeres, los contenidos programáticos de las capacitaciones para empleados contienen básicamente temas financieros, atendiendo con menor énfasis los aspectos inherentes al desarrollo personal.
21. Encontramos dos instituciones financieras con políticas de incorporación de género, sin embargo reconocemos algunos esfuerzos realizados por la IMF en el tema equidad de género.
22. La desintegración familiar, la paternidad irresponsable, violencia contra la mujer, alcoholismo y drogadicción, discriminación por causa de género, conflictividad social, hostigamiento sexual y laboral son temas pendientes de integrar en los planes de capacitación de la IMF para sus clientes internos.

En relación a clientes

23. Existe un alto porcentaje de pobreza, la cual afecta más a los hogares cuya jefatura es femenina y generalmente ellas no son dueñas de los bienes, lo que las limita desarrollar proyectos de mayor envergadura.
24. La desintegración familiar, la paternidad irresponsable, violencia contra la mujer, alcoholismo y drogadicción, discriminación por causa de género, conflictividad social, hostigamiento sexual y laboral son temas pendientes de integrar en los planes de capacitación de la IMF para sus clientes externos.

3.2 Potencialidades y oportunidades

En este capítulo se presentan aspectos encontrados mediante la revisión documental, consultas grupales, entrevistas a funcionarios y ejecutivos y empleados que inicialmente se perciben como debilidades, no obstante se plantean desde su posibilidad de convertirse en puntos particularmente fundamentales para facilitar la incorporación de la equidad de género y promoción del empoderamiento de la mujer en las IMF.

1. La falta de datos desagregados por género, lo que dificulta realizar acciones concretas para enfrentar la problemática específica y manera diferenciada entre hombres y mujeres.
2. La mayoría de los y las responsables de las IMF expresaron su voluntad política para implementar la equidad de género en su planeación estratégica, por lo cual se puede decir que en alguna manera el tema esta comenzando a posicionarse.
3. Existen patrones culturales de sumisión de mujeres a hombres, subyacentemente las decisiones gerenciales se rigen por dichos patrones, este tema fue frecuentemente manifestado por las personas entrevistadas.
4. La capacitación es la herramienta para superar las barreras culturales y recuperar el autoestima y replantear relaciones equitativas entre hombres y mujeres que asumen en todos los ámbitos de la vida la equidad de género como un VALOR desde el cual establecen sus relaciones.
5. La alta dispersidad de los datos capturados durante el estudio muestran la heterogeneidad entre las IMF afiliadas a la REDMICROH, este aspecto es importante considerar para la implementación de los planes de acción.
6. Las mujeres tienden ser productivas y potencian su accionar en la medida que tienen resuelto los aspectos relativos a su rol reproductivo.
7. Es importante reflexionar e interpretar lo que indica que la mayoría de clientes de las IMF son mujeres, este dato es punto de negociación estratégico para captar la atención de las instancias de financiamiento de segundo piso así como los organismos de cooperación al desarrollo.

4. Percepciones obtenidas en los grupos focales realizados con la participación de la clientela de las instituciones financieras afiliadas a la REDMICROH

1. Coinciden en que los préstamos han sido una gran ayuda y el principio para su empoderamiento económico y mejorar sus condiciones de vida y aseguraron que ahora participan en los procesos de negociación de sus actividades económicas y de sus vidas.
2. Mayoritariamente la clientela valora de las IMF: la atención personalizada, apoyo a tiempo y la agilidad de las operaciones, la flexibilidades en los procesos administrativos para facilitarles sus préstamos y así cubrir sus necesidades, aprecian que se les enseñe nuevas formas de realizar sus labores con más efectividad.
3. A las personas clientes entrevistados(a) les agrada la idea que se diseñen de productos financieros especializados: Salud prepagada para ellas y sus hijos, planes financieros, capacitación en manejo de créditos para acceder a otros montos de préstamo.
4. Manifiestan que tienen problemas con mantener la fidelidad a una determinada IMF, porque los mismos oficiales de crédito les comentan que pueden trabajar sin problema con dos o tres instituciones a la vez.
5. Argumentaron que en ocasiones no se les explica bien lo del cálculo de las comisiones y cobros adicionales.
6. Desean ser capacitadas en aspectos de la vida, empoderamiento y en el manejo de negocios o servicios de desarrollo empresarial.

5. Percepciones de las instituciones de segundo piso para la incorporación de equidad de género

Las consultas realizadas con las organizaciones de financiamiento al desarrollo revelaron que existe la disponibilidad para apoyar financieramente a las IMF que apoyan la promoción de la equidad de género porque la inclusión social y la equidad de género son medios fundamentales para cerrar las brechas de desigualdad entre la riqueza y la pobreza, la equidad y la desigualdad.

1. En términos del acceso a los recursos y oportunidades de desarrollo, la información disponible nos indica, que la línea o punto de inicio de vida de las mujeres (niñas) en Honduras es tan in equitativo, al grado que compromete la futura capacidad para recibir, aprovechar las oportunidades que se le presentan, hacer uso y control los recursos productivos políticos, por ello es prioritario apoyarles en el fortalecimiento de sus capacidades, esta demostrado que en Honduras las mujeres no se benefician “automáticamente de las iniciativas de desarrollo” por tal razón es fundamental insistir que en las estrategias de desarrollo, programas y

proyectos, se incorporen las consideraciones de equidad de género con indicadores específicos.

2. Hasta el momento, los análisis de pobreza se han enfocado en estudiar la situación de pobreza de los hogares, sin tomar en cuenta la complejidad del fenómeno a partir de la distribución de la pobreza dentro de los hogares particularmente la jefatura del hogar o la desigual distribución de las tareas y responsabilidades dentro del mismo. De aquí se deduce que precisamos tener mas comprensión de la situación de pobreza de la mujer, para ello se requiere integrar en las instituciones micro financieras y en sus programas y proyectos el análisis de las desigualdades sociales y económicas, que se construyen a partir del sexo de las personas.
3. No obstante han habido avances importantes en la condición de vida de las mujeres por ejemplo: el aumento en sus niveles de educación, acceso a los sistemas de salud y su integración al mercado laboral, incremento en la participación política.
4. Las personas entrevistadas manifestaron que no obstante a la inversión social realizada por cada una de sus instituciones con los cuales se han logrado avances, se observa la persistencia de las inequidades vinculadas a la división de trabajo por rama, ocupación e ingresos las cuales afectan a las mujeres en su mayoría, por lo que se puede deducir que el país debe realizar esfuerzos para contrarrestar y disminuir las brechas de genero y que la intermediación financiera para la inversión productiva, es un vehiculo o mecanismo para acercar oportunidades de mejorar condiciones de vida a hombres y mujeres.
5. Se apoyaran las estrategias económicas-sociales adoptadas por las IMF que se articulen con el compromiso nacional e internacional de cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio las cuales son consistentes con el Plan de Gobierno de Honduras, donde se enfatizó el compromiso de apoyar los esquemas de desarrollo participativos que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad de género⁵.
6. Las personas entrevistadas reconoce los avances sustanciales en la construcción de la institucionalidad como una acción afirmativa a favor de las mujeres, como son la creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAM) el 11 de febrero del 1999, y la oficialización de la Política Nacional de la

⁵ Esas nuevas estrategias sociales son consistentes con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular, las metas 1 y 4, las cuales persiguen “... reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que viven en condiciones de pobreza extrema con ingresos inferiores a 1 dólar por día” (meta 1); y, “... eliminar la desigualdad de género en la educación” (meta 4)

Mujer en su Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades⁶ que elevo la Política Nacional de la Mujer a Política de Estado.

7. No obstante la apertura en los temas inherentes a la mujer por parte del Gobierno, sociedad civil y la Cooperación para el desarrollo, para realmente atacar las razones de fondo que producen la inequidad, se hace imprescindible analizar, reflexionar y actuar sobre la verdadera situación socioeconómica de los grupos más marginalizados: en el caso de Honduras son las mujeres y población de descendencia indígena y afro y personas con discapacidades".

6. Propuesta prototipo I Plan de acción sugerido para ser incluidas en el al plan operativo de la Comisión Nacional de Género de la REDMICROH para la incorporación de equidad de género y empoderamiento de la mujer

Como derivado del diagnostico se propone al Comité de Género de la REDMICROH el siguiente plan de acción para implementar la incorporación de equidad de género en el sector micro financiero, considerando concentrar los esfuerzos en 5 líneas estratégicas: i) Gestión Gerencial, ii) Gestión de conocimiento iii) Disseminación y Comunicación iv) Incidencia política v) Evaluación y monitoreo.

⁶ 7 de noviembre 2002. Decreto Ejecutivo No.15-2002.

Plan de acción para la incorporación de equidad de género y empoderamiento de la mujer en la REDMICROH. (Prototipo I)

1.Gestión Gerencial	LINEA DE ACCION	INDICADOR ⁷	RESPONSABLE
Operativizar las acciones derivadas de diagnostico.	I. Readequar la Planeación Estratégica de la REDMICROH al enfoque de género. II. Organizar la oficina REDMICROHMUJER. III. Fortalecer el quehacer operativo y administrativo de la REDMICROH con la perspectiva del enfoque del género. IV. Gestionar fondos para financiar la ejecución del plan de acción para incorporar la equidad de género y empoderamiento de la mujer en la REDMICROH. V. Diseño de un Sistema de Centroamericano de Certificación de las Instituciones micro financieras con enfoque de género.	Planeación estratégica y plan de trabajo de la REDMICROH con enfoque de género. Técnica (o) especialista en género contratada. Incorporada metodología para realizar el análisis de género en todas las actividades que realice la RED y en las instituciones afiliadas. Informes conteniendo información mejores prácticas gerenciales con enfoque de género. Existe Fondo para financiar las actividades del plan de acción. Sistema de Centroamericano de Certificación de MF que trabajan con enfoque de género.	REDMICROH y Comité de Género.

⁷ Los indicadores del plan de acción no están referidos a cada línea de acción, porque trabajamos con la concepción de que los indicadores funcionan mas en base a un sistema que entre ellos mismos refuerzan y dan fe del cumplimiento de las líneas de acción.

2. Gestión de conocimiento	LINEA DE ACCION	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Desarrollar plan integral de aprendizaje de equidad y género y empoderamiento de la mujer y microfinanzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> I. Realizar talleres concatenados de sensibilización y formación en “El valor estratégico de la promoción de equidad de Género y empoderamiento de la mujer” temas básicos a incluir: masculinidad, mujer y desarrollo del sector de MF, costo económico de la violencia domestica en contra de las mujeres y niñas. II. Desarrollar diferentes eventos de capacitación para las distintas audiencias sobre equidad y género y empoderamiento de la mujer en el sector MF. III. Diseñar los Planes de acción para la incorporación de equidad y género y empoderamiento de la mujer en la REDMICROH IV. Estimular a la academia para despertar su interés para estudiar sobre Género y Micro finanzas y la equidad de género y su aporte a la economía del país. V. Sistematización de las mejores practicas en la promoción de equidad de género y empoderamiento de la mujer en la REDMICROH. 	<p>Diplomado de equidad de género a través de un programa con contenidos teóricos y metodológicos e instrumentos técnicos, prácticos para la tranverzalisacion de la equidad de género y el empoderamiento de la de la mujer en la REDMICROH.</p> <p>Informes y memorias fotográficas de eventos de capacitación.</p> <p>Dos prototipos de planes acción para la implementación del Enfoque de género en la REDMICROH y en las MIF.</p> <p>Tres convenios –compromisos firmados con instituciones académicas para facilitar y acompañar el desarrollo de tesis de grado en los temas de género y empoderamiento económico de las mujeres.</p> <p>Realizadas 15 jornadas informativas a nivel grado y pre grado en las principales universidades del país acerca de género y empoderamiento económico de las mujeres.</p> <p>Un documento conteniendo las mejores practicas de instituciones micro financieras que trabajan con el enfoque de equidad de género.</p>	<p>REDMICROH y Comité de Género.</p>

3. Diseminación y Comunicación	LINEA DE ACCION	INDICADOR	RESPONSABLE
Estructurar una estrategia de Comunicación.	<p>I. Posicionar a la REDMICROH como propulsora del tema de Micro financiamiento, derechos de económicos de las mujeres y empoderamiento, beneficios y proveer la argumentación financiera y social del impacto económico de la inclusión de la equidad de género en el sector micro financiero.</p> <p>II. Apoyar campañas de prevención y eliminación de de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>Diseñada campaña publicitaria masiva para apoyar y promocionar el valor agregado de trabajar con enfoque de género como estrategia de fortalecimiento del sector.</p> <p>Diseminar de forma ampliada la existencia los beneficios del Sistema Centroamericano de Certificación de las instituciones micro financieras que trabajan con enfoque de género.</p> <p>Ayudas memorias relatando la participación de la REDMICROH al menos en 4 eventos conmemorativos a la mujer (25 de enero, 8 de marzo, 1 de diciembre y 8 de diciembre).</p>	REDMICROH y Comité de Género.

4. Incidencia política	LINEA DE ACCION	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Posicionar a la REDMICROH como un propulsor del tema de transversalización de Género en las MF.</p>	<p>I. Socialización del Diagnostico para la incorporación de género en la REDMICROH.</p> <p>II. Participar más proactivamente en actividades realizadas por REDCAMIF/género y empoderamiento de la mujer.</p> <p>III. Involucrar a la REDMICROH en los principales espacios de incidencia y como: G16, Gabinete económico, la Agenda Económica de las Mujeres (PNUD INAM), mesas sectoriales de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP).</p> <p>IV. Realizar auditorias de recursos destinados por la cooperación internacional y el gobierno para el empoderamiento y la promoción de los derechos económicos de las mujeres.</p>	<p>Desarrollada una jornada/taller de validación de los resultados del diagnostico.</p> <p>Realizadas 5 reuniones a nivel nacional y 1 a nivel regional con las diferentes y principales instancias publicas y privadas, promocionando el compromiso de la REDMICROH con el crecimiento económico de las mujeres.</p> <p>Medidos y cuantificados los avances en de los Objetivos del Milenio (ODM) en particular los vinculados con el bienestar económico y social de las mujeres.</p>	<p>REDMICROH y Comité de Género.</p>

5. Evaluación y monitoreo	LINEA DE ACCION	INDICADOR	RESPONSABLE
<p>Desarrollar un sistema para dar seguimiento al los progresos en la incorporación de género</p>	<p>I. Levantar línea base para de las condiciones de situación de mujeres y hombres de las instituciones de la REDMICROH.</p> <p>II. Construir indicadores con enfoque de equidad de género los cuales servirán para evaluar los avances en el seguimiento del plan estratégico y plan operativo.</p> <p>III. Reportar a las instancias pertinentes los avances y retrocesos y desafíos logrados en la incorporación del enfoque de equidad de género.</p> <p>IV. Formulados y incorporados al plan estratégico de la REDMICROH por lo menos 10 indicadores de equidad de género y 5 de empoderamiento social y económico de las mujeres.</p>	<p>Una matriz conteniendo acciones de seguimiento y monitoreo de la implementación de X planes de acción para la incorporación de enfoque de género en MF.</p> <p>Generados 4 informes anuales a la junta directiva de la REDMICROH conteniendo los avances logrados y desafíos en la incorporación del enfoque de equidad de género.</p> <p>Carta convenio de coordinación de actividades y de intercambio de información con el INAM, Mesa Inter agencial de Género.</p> <p>Plan estratégico y plan operativo de la REDMICROH readecuados y conteniendo por lo menos 10 indicadores de equidad de género y 5 de empoderamiento social y económico de las mujeres.</p>	<p>REDMICROH y Comité de Género.</p>

7. Propuestas de prototipo II de planes de acción para la implementación del enfoque de género en las instituciones micro financieras de la REDMICROH

Planes de Acción

Objetivos y descripción:

Se busca dar mayor atención a los temas de género y empoderamiento de la mujer como un asunto transversal en todas las actividades del proyecto. El plan se basa en agrupar las acciones que ya han sido emprendidas por las IMF y se incluye nuevas actividades que apoyan la integración paulatina.

Los planes de acción que proponemos necesitan de un proceso de alta colaboración, con esfuerzos complementarios y coordinación entre juntas directivas, gerentes, empleados de todos los departamentos y oficinas así como las sucursales, se propone crear sinergias entre las instituciones vinculadas al sector micro financiero y otras instancias especializadas en el tema de equidad de género y empoderamiento.

Fase 1: Diagnóstico Institucional

Se hace un diagnóstico de la capacidad institucional de la micro financiera con el objetivo de ajustar adaptar los hallazgos conclusiones y recomendaciones del diagnóstico de la REDMICROH con las necesidades particulares.

Producto: i) diagnóstico particular que muestra las necesidades de capacitación y áreas de intervención en temas de género e inclusión social en las MF.

Fase 2: Capacitación

Capacitación sobre temas de equidad de género y empoderamiento de la mujer, dirigido a Directivos y gerentes, administradores técnicos, empleadas (os) clientes externos.

Producto: i) Personal de las micro financieras, clientes y grupos de involucrados y otros quedan capacitados.

Fase 3: Revisión y coordinación

Se identifica la persona responsable en equidad de género en cada MF para coordinar las acciones hacia el interior y exterior. Las áreas de intervención: i) Gestión Gerencial, ii) Gestión de conocimiento iii) Diseminación y Comunicación iv) Incidencia política v) Evaluación y monitoreo, las cuales

coinciden con las áreas de intervención que se trabajaran en la REDMICROH.

Producto: i) Punto focal de género ii) i) Plan de trabajo determinando las actividades a realizar por cada área de intervención iii) presupuesto iv) carta convenio de compromiso y de asistencia entre la MF y la REDMICROH.

Fase 4: Adecuaciones

- Taller de readecuación institucional con enfoque de género (identificando ventanas oportunidades)
- Revisión conceptual sobre género e inclusión social y metodología.
- Revisión de plan estratégico y plan operativo de la MF desde la perspectiva de equidad de género y empoderamiento de la mujer.
- Construcción e incorporación de indicadores de equidad de género y empoderamiento de la mujer.
- Presentación de la propuesta del plan de acción a la Institución
- Costeo de la propuesta.
- Revisión-Negociación de la propuesta
- Se formalizan acuerdos y se realiza un cronograma de seguimiento.

Productos: i) Identificadas las acciones x área en las cuales se intervendrá, ii) presupuesto iii) carta convenio de compromiso y asistencia con la REDMICROH. vi) plan estratégico y plan operativo de la MF con la perspectiva de equidad de género y empoderamiento de la mujer v) indicadores de equidad de género y empoderamiento de la mujer/ micro finanzas.

Fase 5: Seguimiento

La persona punto focal de la MF y persona especialista en género de la REDMICROH mantienen contacto regularmente para intercambiar resultados y establecer coordinaciones con las actividades que realiza la REDMICROH en el tema de equidad de género:

Producto: i) plan de seguimiento de actividades según necesidades particulares de la IMF

Fase 6: Sostenibilidad

- Experiencia multiplicadora a través de varias capacitaciones, intercambios de experiencias.
- Elaboración de sistema de monitoreo y evaluación.
- Sistematización del Plan de Acción de la MF.

Producto: i) Sistematización de la experiencia de la incorporación de equidad de género y empoderamiento de la mujer. ii) Disseminación de buenas practicas.

Matriz: Plan de acción para la incorporación de equidad de género en las instituciones micro financieras. (Prototipo II)

Fases del plan de acción de la MF	Línea de acción	Producto	Responsable
Fase 1: Diagnóstico Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnóstico de la capacidad institucional con el objetivo de ajustar y/o adaptar los hallazgos conclusiones y recomendaciones del diagnóstico de la REDMICROH a las necesidades particulares de la MF. 	i) Diagnóstico particular muestra las necesidades de capacitación y áreas de intervención en temas de género e inclusión social en MF.	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF
Fase 2: Sensibilización y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación sobre temas de equidad de género articulado a la micro finanzas, dirigido: Directivos y gerentes, administradores técnicos, empleadas (os) clientes externos. 	i) Personal de las micro financieras, grupos de involucrados y otros quedan capacitados.	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF
Fase 3: Revisión y coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificada la persona responsable en Género en cada MF para coordinar las acciones hacia el interior y exterior. ▪ Las áreas de intervención: i) Gestión Gerencial, ii) Gestión de conocimiento iii) Disseminación y Comunicación iv) Incidencia política v) Evaluación y monitoreo. 	i) Punto focal de género. ii) identificadas de forma individual las actividades por cada área de intervención en la MF.	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF

Fases del plan de acción de la MF	Línea de acción	Producto	Responsable
Fase 4: Adecuación y oficialización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taller de readecuación institucional con enfoque de género identificando ventanas oportunidades y revisión conceptual sobre género e inclusión social y micro finanzas. ▪ Revisión de plan estratégico y plan operativo desde la perspectiva de equidad de género y empoderamiento de la mujer. ▪ Construcción de indicadores de equidad de género y empoderamiento de la mujer. ▪ Costeo de la propuesta. ▪ Revisión-Negociación de la propuesta ▪ Se formalizan acuerdos y se realiza un cronograma de seguimiento. 	<p>i) Plan de trabajo determinando las acciones por cada área de intervención.</p> <p>ii) presupuesto asignado</p> <p>iii) carta convenio de compromiso y de asistencia entre la MF y la REDMICROH.</p>	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF
FASE 5: Monitoreo y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La persona punto focal de la MF y persona especialista en género de la REDMICROH mantienen contacto regularmente para intercambiar resultados de seguimiento y se establecen coordinaciones con las actividades que realiza la REDMICROH en el tema de equidad de género 	i) Plan de seguimiento de actividades según necesidades particulares de la MF	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF
FASE 6: Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia multiplicadora a través de varias capacitaciones, intercambios de experiencias. ▪ Elaboración de sistema de monitoreo y evaluación. ▪ Sistematización del plan de acción de la MF. 	i) sistematización de la experiencia de la incorporación de equidad de género y empoderamiento de la mujer. ii) diseminación de mejores practicas.	Directivos, Gerencia general, Punto focal de Género de la MF.

8. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- ✓ Se reconoce la aportación del sector micro financiero a la reducción de la pobreza, no obstante en materia de promoción de la equidad y el empoderamiento hay mucho trabajo por realizar.
- ✓ Las mujeres se constituyen en una masa crítica para desarrollar: servicios, productos, otros apoyos.
- ✓ Se tiene la gran oportunidad para transversalizar equidad de género en las instituciones micro financieras afiliadas a la REDMICROH.
- ✓ Es amplia la brecha entre las filosofías institucionales y las acciones que las operativizan.
- ✓ En el sector micro financiero en Honduras la oferta está dirigida y controlada por una mayoría masculina y la demanda está conformada por una mayoría femenina.
- ✓ Un factor clave para la expansión y fortalecimiento del sector micro financiero realizar inversiones sociales que contribuyan al empoderamiento de la mujer.

Recomendaciones

- ✓ Evaluar y monitorear el impacto económico y social desagregado por sexo de los servicios financieros y no financieros que prestan las micro financieras.
- ✓ En cada una de las IMF desarrollar los planes de acciones propuestos en este estudio para la incorporación de género.
- ✓ Considerar como acción estratégica de negocio las acciones equidad de género y de empoderamiento hacia la mujer.
- ✓ Por su valor estratégico, visibilizar y difundir explícitamente la estrecha relación que existe entre el fortalecimiento de la industria microfinanciera a través del mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer.

9. Anexos

9.1 Metodología

Para realizar el presente diagnóstico se siguieron los siguientes pasos metodológicos:

1. Reunión y presentación y discusión del plan metodológico de la investigación con las colegas integrantes del Comité de Género de la REDMICROH.
2. Realización de I era jornada de sensibilización a Gerentes y funcionarios de las IMF sobre incorporación de género en instituciones financieras.
3. Iniciar el análisis a partir de un perfil nacional de género y el contexto legal de protección de derechos de la mujer en Honduras (documento adjunto).
4. Análisis de documentos administrativos y de gestión a 21 IMF.
5. 63 funcionarios y empleados de las IMF entrevistados de los cuales 34 eran hombres y 29 eran mujeres en Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma, Ceiba, Juticalpa, Santa Rosa de Copan (Recibida por vía electrónica)
6. 41 personas entrevistadas en 5 grupos focales con clientela de las IMF, de los cuales 5 eran hombres y 36 eran mujeres. Estos eventos se realizaron en Tegucigalpa (2), San Pedro Sula (1), Juticalpa (1) y Danli (1)
7. Entrevistas: Funcionarias (os) de Organismos de Cooperación Internacional.
8. Reuniones de trabajo y coordinaciones con las colegas integrantes del Comité de género para definir siguientes pasos.

Cuadro 1: Número de personas funcionarios, ejecutivos y empleados (as) de las IMF entrevistadas (desagregadas por sexo)

#	Nombres de la Institución	Hombres	Mujeres	Total
1	ADICH	2	0	2
2	ADRA	2	3	5
3	APRODESH	0	4	4
4	BANHCAFE	2	2	4
5	CDH	2	1	3
6	CARE	2	1	3
7	CCEI CHOLOMA	1	1	2
8	ADELANTE	2	1	3
9	HORIZONTES	2	1	3
10	FUNHDE	1	0	1
11	COVELO	1	0	1
12	FUNED	1	0	1
13	FUNDAMICROH	1	1	2
14	FINCA	1	0	1
15	FAMA	4	1	5
16	FUNDEVI	3	2	5
17	INHDEI	2	2	4
18	IDH	1	2	3
19	ODEF	1	5	6
20	AUXILIO M.	2	2	4
21	PILARH ⁸	1	0	1
22	ADEPES ⁹	1	0	1
	TOTAL	35	29	64

II: Desagregados por sexo, Personas – clientes de las IMF, que fueron consultadas con la metodología de grupos focales

Lugar	Hombres	Mujeres	Total
Tegucigalpa	1	8	9
Tegucigalpa	0	7	7
S.P.S.	1	9	10
Danli	3	7	10
Juticalpa	0	5	5
Total	5	36	41

⁸ recibidos por vía electrónica

⁹ recibidos por vía electrónica

9.2 Instrumento aplicado

Boleta: Levantamiento de Diagnóstico de las necesidades de instituciones afiliadas a la REDMICROH para la incorporación de la promoción de la equidad de género.

Fecha:

1. Nombre Micro financiera:
2. Funcionarios (as) entrevistados:
3. Cuales son los beneficios o el valor agregado de estar afiliados a la REDMICROH.
4. Porque es importante incorporar la promoción de equidad de genero en las microfinancieras.

De la 1 a la 4: Esperamos medir niveles de conciencia e importancia de los entrevistados sobre el tema.

ORIENTACION AL PERSONAL Y SUS HOGARES

5. Cuantas personas trabajan aquí?_____ hombres_____ mujeres_____
6. Dentro de su institución como se distribuyen los cargos de dirección y control. hombres_____ mujeres_____.
7. Manejan una base de datos actualizada, de condiciones de empleados y empleadas. Si____ No_____.
8. Cuantos empleados tienen casa propia % mujeres_____ %_____hombres.
9. Cuantos empleados tienen hijos con discapacidades % mujeres_____ %_____hombres.
10. Cuantos empleados sufren de Violencia domestica % mujeres_____ %_____hombres.
11. Tienen empleados indígenas o afro descendientes, cuantos son % mujeres_____ %_____hombres.

12. Cuantos empleados (as) sufren de trastornos alimenticios % mujeres____
%____hombres.
13. Cuantos empleados (as) sufren de abuso de alcohol o drogas %
mujeres____ %____hombres.
14. Cuantos empleados (as) viven o conviven con VIH/SIDA. % mujeres____
%____hombres.
15. Tienen mecanismos institucionales para detectar, controlar y disciplinar
casos de acoso sexual, abuso de autoridad.
a. Si____ No____.
16. Al introducir nuevas tecnologías o procesos de reorganización
institucional, promociones profesionales, métodos de producción,
medición de eficiencia, revisión de cartera, análisis de riesgo y estrategias
de comunicación consideran impactos, ventajas o desventajas a partir de
los roles reproductivos de las y los empleados. Si____ No____.
17. Desarrollan actividades para mejorar las condiciones de vida de los
hombres y mujeres en sus **hogares**? Si____ No____.

Puede mencionar algunas de ellas?

18. Promover la interacción entre hombres y mujeres e involucrar a la familia
y a la pareja en los servicios de capacitación en temas que motiven a la
corresponsabilidad en las tareas domesticas en el hogar. Si____
No____.
19. Modalidades de capacitación con facilidades para asistir a eventos, tales
como jornadas semi presénciales, información a través de plataformas
electrónicas, volantes. Si____ No____.
20. Se ha considerado alianzas con servicios de guarderías para liberar de la
tareas domesticas a los empleados procurando descongestionar tiempo
de las diferentes jornadas, asesoría legal, apoyo problemas especiales
(VIH/SIDA, discapacidad etc.). Si____ No____.
21. Se promueven actividades para incentivar para desarrollar y facilitar
práctica de deportes y otras actividades de esparcimiento así como

Incorporan regularmente actividades para fortalecer desarrollo personal; prioritariamente en temas como el Autoestima, masculinidad, Formación en valores humanos y personales. Si_____ No_____.

22. Jornadas de reflexión charlas sobre violencia familiar e intrafamiliar y su impacto en la productividad. Si_____ No_____.

De la 5 a la 22: Esperamos medir conocimiento de los funcionarios de las condiciones familiares de los empleados distribución de poder, accesos a conocimiento, diferencias u acciones afirmativas realizadas en el ámbito laboral. Acciones afirmativas, sesgos para facilitar las jornadas de trabajo de los empleados y empleadas en sus hogares.

ORIENTACIÓN AL MERCADO Y DEMANDA

23. Adaptan términos de referencia a destrezas técnicas y capacidades empresariales para contratar u ocupar posiciones laborales diferenciadas por sexo. Si_____ No_____.

24. Mecanismos de concertación y retroalimentación con los empleados (as) en relación a los servicios planes de desarrollo de productos financieros: p.e. grupos focales, sondeos de satisfacción desagregada por sexos Si_____ No_____.

25. Realizan convocatorias a actividades para analizar situaciones del mercado micro financiero desde las percepciones diferenciado personal femenino o masculino Si_____ No_____.

a. Que temas se han abordado?

26. Cuantos clientes tienen?
hombres_____ mujeres_____

27. Adaptan los servicios que prestan el micro financiero a los estándares y las exigencias del mercado de forma desagregado por sexos Si_____ No_____.

28. Se promueve una cultura empresarial orientada a cultivar principios de calidad, puntualidad, riesgo calculado desde los diferentes usos que le dan hombres y mujeres al financiamiento. Si___ No___.
29. Manejan información directa y desagregada x sexos de las experiencias poco exitosas que experimentan sus clientes:
Si_____ No_____.
30. Que hacen con esta información o como la procesan dentro de la institución?
31. Manejan información directa y desagregada x sexos de las experiencias exitosas que experimentan sus clientes: Si_____ No_____.

Que tratamiento dan a esta información?

32. Al introducir nuevas tecnologías o procesos de reorganización institucional, promociones profesionales, métodos de producción, medición de eficiencia, revisión de cartera, análisis de riesgo y estrategias de comunicación consideran impactos, ventajas y desventajas (roles reproductivos de las y los clientes) desagregadas por sexos.
Si_____ No_____.
33. Implementan un enfoque participativo y un trato personalizado con sus Clientes (as).
34. Cuantos clientes tienen casa propia % mujeres_____
%_____hombres.
35. Cuantos clientes que tienen hijos con discapacidades
% mujeres_____%_____hombres.
36. Cuantos clientes viven o conviven con VIH/SIDA
% mujeres_____%_____hombres.
37. Cuantos clientes sufren de Violencia domestica
% mujeres_____%_____hombres.
38. Tienen clientes quienes son indígenas o afro descendientes, cuantos son
% mujeres_____%_____hombres.
39. Cuantos clientes quienes sufren de trastornos alimenticios % mujeres_____
%_____hombres.

40. Cuantos clientes quienes sufren de abuso de alcohol o drogas % mujeres_____ %_____hombres.

41. Han desarrollado actividades para la mejorar las condiciones de vida de los hombres y mujeres **clientes** de la micro financiera? Si_____ No_____.

De la 23 a la 41: Esperamos medir conocimiento de los funcionarios de las condiciones laborales de los empleados distribución de poder, accesos a conocimiento, diferencias u acciones afirmativas realizadas en el ámbito laboral, sesgos para facilitar el traslape de las diferentes jornadas de trabajo a los empleados y empleadas.

COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Existe la disponibilidad para:

42. Incorporación de equidad de género en misión y visión de la Institución. Si_____ No_____.

43. Incorporación de equidad de género en procesos internos de la Institución. Si_____ No_____.

44. Realizar alianzas institucionales o tercerización de servicios que fomentan el empoderamiento de hombre y mujeres. Si_____ No_____.

45. Monitorear y evaluar el desempeño laboral de forma desagregada por de género. Si_____ No_____.

46. Registran las Buenas prácticas de promoción de equidad género. Si_____ No_____.

47. Desarrollan productos financieros o sistema de incentivos basada en las diferencias de uso de financiamiento diferenciado por género. Si_____ No_____.

48. Considera importante incorporar la promoción de equidad de género en la micro financiera significa un valor agregado? Si_____ No_____.

Porque?

49. Estarían dispuestos a invertir recursos para implementar el Plan de Acción para la promoción de equidad de género. Si_____ No_____.

50. Creen que es necesario un acompañamiento técnico para manejar la implementación de un Plan de Acción para la promoción de equidad de género dentro de la institución.

Si_____ No_____.

51. Recursos para implementar Plan de Acción:

Recursos para implementación de un Plan de Acción	Si	No	Estimación aproximada de la inversión
Tiempo de personal asignar personal como punto focal de género			
Voluntad política y Compromiso institucionales			
Contratación de personal técnico especializado en transversalización de género			
Financiamiento estimación			
Espacio físico			

De la 42 a la 51: Esperamos medir la disponibilidad institucional a los cambios, el nivel de compromiso a adoptar con el tema y sus implicaciones económicas.

Cuadro: Análisis de Disponibilidad Institucional¹⁰ para la implementación del Plan de Acción para la incorporación de equidad de género en las Micro financieras afiliadas a la REDMICROH

Áreas de acción				
ORIENTACION AL PERSONAL Y SUS HOGARES.				
ORIENTACIÓN AL MERCADO Y DEMANDA				
COMPROMISOS INSTITUCIONALES				

9.3 Documentos administrativos y de gestión de las Micro finanzas analizados.

A continuación listamos documentos para la revisión de documentación de gestión y de administración en el marco del diagnostico para lo cual esperamos tener fotocopia de los siguientes documentos.

Con el objeto de realizar una revisión de Mandatos y documentos legales y de gestión de las instituciones micro financieras se solicitaron los siguientes documentos:

¹⁰ Cuadro cualitativo indicativo de disponibilidad institucional en realizar cambios hacia la promoción de equidad de genero en la Microfinancieras

Documentos administrativos y de gestión
Visión y misión, Plan estratégico
Personería Jurídica
Reglamento Interno de trabajo
Contratos de prestamos
Plan operativo anual
Programa de Capacitación (indicar temas)2006 y 2007
Breve descripción de proceso de contratación de personal
Copia de un contrato de trabajo.
Organigrama funcional
Bosquejo de la Planilla
Política de incentivos
Distribución de mora desagregada por sexo.
Listado de los (as) integrantes de las 3 juntas directivas más recientes.
Nombres de los(a) gerentes y subgerentes desde 2002 al2007

10. Perfil de Género de Honduras y contexto legal para la protección de los derechos económicos y el empoderamiento de la mujer

CONTENIDO

1. Resumen
2. Antecedentes
3. Promoción de la equidad de género en el contexto nacional e internacional marco legal, instituciones y políticas publicas para la promoción de la equidad de género en Honduras.
4. Estrategia de Reducción de la Pobreza en Honduras y la equidad de género.
5. ERP, Proyectos y programas ejecutados y en proceso y sus resultados.
6. Objetivos del Milenio y la promoción de la Equidad de Genero.
7. Panorama y aspectos relevantes de la situación de la mujer en
 - 7.1 Sector economía y desarrollo sostenible
 - 7.2 Sector educación
 - 7.3 Sector recursos naturales y ambiente
 - 7.4 Sector Gobernabilidad y Participación ciudadana.
 - 7.5 Violencia basada en genero (Violencia intrafamiliar)

Siglas y Abreviaturas

BID	Banco Inter Americano de Desarrollo
CC-ERP	Consejo Consultivo de la ERP (Honduras)
ERP	Estrategia de Reducción de la Pobreza
FMI	Fondo Monetario Internacional
HIPC	Heavily Indebted Poor Countries
IDG	Índice de Desarrollo relacionado de Género
IEO	Independent Evaluation Office (del FMI)
IFI	Instituciones Financieras Internacionales
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INE	Instituto Nacional de Estadísticas Honduras
ONG	Organizaciones no gubernamentales de desarrollo
MDRI	Multilateral Debt Relief Initiative
MECOVI	Programa para el Mejoramiento de las Encuestas y Medición de Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe.
OMM	Oficinas Municipales de la Mujer.
OED	Operations and Evaluations Department (Banco Mundial)
ONG	Organización No-Gubernamental
PEI	Plan Estratégico-Operacional (del PNPPM)
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNM	Programa Nacional de la Mujer Honduras
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRAF	Programa de Asignación Familiar Honduras
PRGF	Poverty Reduction and Growth Facility (FMI)
SIEG	Sistema de Indicadores de Enfoque de Género
UDAPE	Unidad de Análisis de Políticas Económicas (Honduras)
UNAT	Secretaría de la Presidencia de Honduras, Unidad de Análisis Técnico UNAT.
VIH-SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana- Síndrome de Inmunodeficiencia adquirida
ENESF	Encuesta de Epidemiología y Salud Familiar.
AVISA	Años de vida saludable.

1. Resumen

Debido a las condiciones de vida de la población en Honduras la cual esta mayoritariamente conformada por mujeres, existen considerables desafíos que indudablemente deben ser impulsados por el Gobierno y los organismos multilaterales y bilaterales de cooperación al desarrollo que apoyan a Honduras. La efectividad depende en gran medida a adquirir un serio compromiso para que cada iniciativa que se financie se diseñe y se elabore considerando como fundamento la equidad de género como una categoría de análisis.

La presente investigación aspira contener los elementos para que la información que aquí presentamos sea de utilidad cotidiana para informar y para facilitar la identificación de los puntos de entrada para promocionar la equidad de género y contribuir con la reducción de la pobreza en Honduras.

En el presente estudio se incluyen el análisis de los principales ejes i) Desarrollo y crecimiento económico, ii) Educación Desarrollo humano. iii) Gobernabilidad y participación ciudadana, iv) Violencia basada en genero, v) Recursos naturales y ambiente.

2. Antecedentes

La situación de las mujeres en la región Centroamericana no es homogénea, la tendencia a la generalización puede dar una impresión equivocada, dado que dentro de la población femenina existen diferencias económicas, geográficas, raciales, históricas, políticas, lingüísticas, y culturales.

“El desarrollo de las mujeres a nivel de la región es tan diversa, que ya no es posible hablar de la identidad de las mujeres centroamericana, sin embargo es obvio que la identidad de ser mujer en la región esta fundada en sus experiencias como sexo subordinado calificativo que desde ya les limita y oculta la potencialidad que ellas tienen para liderar sus proceso. El desafío esta en encontrar formas de apoyarlas, reconociendo la pluralidad de experiencias, sus cosmovisiones y a partir de allí, aproximarles las opciones para mejorar sus condiciones de vida”.

La experiencia en Centro América ha demostrado que las mujeres no se benefician “automáticamente de las iniciativas de desarrollo, es fundamental inducir las formas en que las mismas recibirán los servicios de desarrollo que proveen los gobiernos y las agencias de cooperación internacional. La línea base o punto de inicio de vida, determinará durante toda la vida de la mujer su capacidad para recibir, aprovechar las oportunidades, y el uso de los recursos productivos y su control”.

Los países del área han tenido un período de modernización y crecimiento en los años 60 y 70, cuando se establecieron pequeñas y medianas empresas industriales y cuando paulatinamente aumentó también la cobertura de servicios de educación, salud, agua etc. Sin embargo, la distribución del ingreso siguió

siendo muy desigual entre hombres y mujeres. Desde los años 80 prevalecieron el surgimiento de importantes movimientos civiles reivindicadores de derechos, las crisis económicas y la adopción de medidas de ajuste estructural, conduciendo a una reducción de la oferta de empleo formal o precariedad del trabajo, y también a un estancamiento en la expansión y calidad de los servicios del estado.

Por otro lado es claro que si la situación económica general se deteriora, las mujeres tienden a sufrir más severamente este impacto con relación a los hombres.

En la actualidad la mujer está aún sobre representada en trabajos precarios y en malas condiciones, y en muchos de los casos son las responsables para proveer comida en la casa, atención emocional, apoyo a los hijos en las actividades escolares, vestuario, salud. Esta presión las ubica en una posición en donde no les queda más opción de trabajar más horas a costo de su propia salud y bienestar paralelamente a esta situación sufren el deterioro en la calidad y cantidad en los servicios estatales en salud y educación¹¹.

Por otro lado, debemos reconocer algunas tendencias que se avizoran a largo plazo y que conllevarán paulatinamente a lograr más igualdad entre los géneros, las estadísticas indican que las mujeres están todavía muy lejos de lograr este objetivo. Estudios especializados coinciden en que las relaciones de género del país han mejorado levemente en este período, debido a: i) aceptación al uso de contraceptivos ii) incremento de matrícula y permanencia de las mujeres en el sistema educativo iii) baja en la tasa de mortalidad materna iv) incremento de participación política y comunitaria v) incorporación de la mujer en el mercado laboral mayormente informal.

Sin embargo la extrema pobreza y la desigualdad en la distribución de ingresos y oportunidades sigue siendo el mayor problema que enfrenta Honduras¹². Durante los últimos cuatro años ha sido freno para su crecimiento económico. En la región Honduras es el país con más pobreza y con los niveles más profundos de desigualdades en América Latina. Por lo que se ha recurrido a desarrollar una Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP) articulándola con otras iniciativas como es el Plan de Reconstrucción Nacional, con los cuales se intenta integrar a la población en una dinámica de desarrollo sostenible, fortaleciendo la salud reproductiva y salud en general y los niveles de educación, generando fuentes de trabajo y haciendo un uso sostenible de los recursos naturales y promoviendo la equidad entre géneros.

Honduras, con una población de 7.2 millones, enfrenta serios problemas y desafíos en salud general y reproductiva. No obstante se dio un decrecimiento

¹¹ Benería y Feldman 1992; Sparr 1994; Elson y McGee 1995).

¹²The data presented above has been extracted from the publication *Country Profiles for Population and Reproductive Health, Policy Developments and Indicators 2005*, produced jointly by [UNFPA](http://www.unfpa.org/) and [Population Reference Bureau](http://www.unfpa.org/)... UNFPA, 2005. Honduras estadísticas <http://www.unfpa.org/>

en la mortalidad infantil (actualmente de 30 muertes por cada 1000 niños/niñas nacidas vivas), además existen relevantes y significantes disparidades entre la situación urbana y la rural factores como la dispersión geográfica de los poblados en Honduras, precaria condición de las vías de acceso e infraestructura, altos índices de analfabetismo, trabajo agrícola de subsistencia, la insipiente participación ciudadana de la mujer, dificulta al Gobierno y a las agencias de cooperación internacional proveer de servicios básicos de salud y educación, en consecuencia existe una gran cantidad de población que no tiene cobertura de estos sistemas básicos de protección social y que potencialmente recrearan las conductas de pobreza, reproduciendo los ciclos de pobreza.

En Honduras, alrededor del 50% de la población cuenta con menos de 19 años, situación que ha limitado las oportunidades para las personas jóvenes orillándoles a recurrir a la migración ilegal lo cual tiene un impacto contraproducente por que alienta la desintegración familiar, y deriva una conducta económicamente pasiva, debido a la esperanza de subsistir por medio de ingresos provenientes de las remesas.

La mortalidad maternal de 220 muertes por 10000 nacimientos de niños vivos en 1990 a 110 para el año 2000, es todavía inaceptable. La Secretaria de Salud de Honduras realiza importantes esfuerzos para lograr abolir o al menos reducir las muertes por maternidad para el año 2003, procurando mejorar el acceso de las mujeres a los métodos y cuidados obstetras que provee el sistema nacional de salud, la cual se dificulta por el escaso nivel de conocimiento de las mujeres en temas de sexualidad, afectividad, salud reproductiva, sumado a patrones culturales tradicionales que impiden que las mujeres especialmente las rurales opten por no asistir a los centros de salud, prefiriendo ser asistidas por parteras que en muchos casos carecen del conocimiento adecuado para brindar la debida atención.

Dos hechos han caracterizado el bajo desarrollo económico en Honduras: el bajo e inestable crecimiento económico y a la poca capacidad para la generación de empleo productivo o programas cuyo objetivo sea la progresiva inserción al mercado laboral productivo remunerado¹³ especialmente de la población joven.

2. Promoción de la equidad de género en Honduras

Tal como lo indica el Artículo 60 de la Constitución de la República de Honduras, 1982

“Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la

¹³ Inclusión Social, una perspectiva para la reducción de la pobreza, 2004, Instituto Desarrollo Social – Banco Interamericano de Desarrollo, Rocío del Carmen Canudas y Marco Lorenzelli.

Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana”

Este artículo nos replantea que el reto actual es realizar el trabajo por una Honduras plural desarrollada y democrática.

Parte de este reto y desafío estriba en definir con más nivel de concreción las políticas públicas, presupuestos y acciones que promuevan que las mujeres hondureñas ejerciten plenamente sus derechos como ciudadanas y tengan igualdad de acceso a los beneficios del desarrollo. Esta tarea corresponde, tanto las instituciones del gobierno central, como a los gobiernos municipales, y a la hondureñidad en su conjunto, y en menor medida a organizaciones de la cooperación internacional para el desarrollo.

Para efectos de promover la equidad de género en Honduras, debemos propiciar las oportunidades definir las estrategias, para que las mujeres quienes representan el 51% del total de la población, accedan y superen las situaciones de marginalidad y exclusión que les impiden mejorar significativamente sus condiciones de vida.

3.1 Marco legal, instituciones y políticas públicas

La Política Nacional de la Mujer PNM, contiene medidas estratégicas y líneas de acción para la implementación de los siguientes ejes fundamentales: Salud, Educación y Medios de Comunicación, Educación y Medios de comunicación, Economía y Pobreza, Violencia, Participación Social y Político.

Oficialmente la promoción de la equidad de género en Honduras esta a cargo de Instituto Nacional de la Mujer (INAM), entidad creada mediante el decreto No.232-98, del 30 de septiembre de 1998. El INAM es una institución autónoma, de desarrollo social, con rango de Secretaría de Estado, con personería jurídica y patrimonio propio, responsable de formular, promover y coordinar la ejecución y seguimiento de la Política Nacional de la Mujer, así como los planes de acción que se ejecuten para lograr la integración de la mujer al desarrollo sostenible. La tarea del INAM es lograr que el estado así como la sociedad y la cooperación al desarrollo se comprometan fundamentalmente en el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer, e incidir para hacer comprender a la población que no se puede lograr el desarrollo del país sin la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

Política Nacional de la Mujer

Visión

Ser la institución rectora, influyente en las Políticas de Estado que impulse el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, las adolescentes y las

niñas, potenciando el respeto a sus derechos humanos, en armonía con los intereses de todos los sectores sociales en un marco participativo y democrático.

Misión

La misión institucional del INAM busca lograr la igualdad de derechos y equidad de oportunidades entre mujeres y hombres de la sociedad hondureña, a través de la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres dentro de un marco de participación democrática, justicia social y solidaridad.

Objetivos generales

- 1) Contribuir a la realización plena e integral de la mujer hondureña en el contexto de la armonización sus intereses de todos los sectores sociales.
- 2) Promover el desarrollo integral de la sociedad en general mediante un esquema de desarrollo participativo y democrático; para construir una sociedad capaz de cuidar el equilibrio del medio ambiente, la biodiversidad, la integridad de la familia y la responsabilidad de ésta con la juventud y la niñez.

En la arena internacional donde se promueve la promoción de la equidad de género, ha logrado que los países con mayores índices de pobreza y desigualdad ratifiquen la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDW), lo cual consideramos como un significativo avance.

Honduras participo ampliamente, conformando el comité para realizar la valoración de avances de la situación de la mujer, compilar la información según las directrices establecidas¹⁴. En el Informe sobre el estado de aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹⁵- CEDAW, la Comisión plasmo e indico los cambios que el Estado de Honduras debe realizar para implementar las disposiciones y compromisos pendientes indicados en el Informe de Evaluación de la Convención, los cuales se describen a continuación.

Materias pendientes y puntos destacados en el Informe de Evaluación de la CEDAW, caso de Honduras

¹⁴ Lineamientos Básicos de la CEDAW para la Preparación del Segundo Informe Periódico y los Subsecuentes: VALORANDO LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES, 2004, GUÍA PARA EL INFORME SOBRE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES.

¹⁵ Cuarto Informe de Honduras sobre el cumplimiento de la CEDAW, elaborado por el INAM, 2005, Última revisión fue realizada en Enero del 2006.

- a) La existencia de mecanismos nacionales o algún órgano similar dedicado a fomentar la difusión de la Convención y su aplicación.
- b) La magnitud del problema del VIH/SIDA – Mujer.
- c) La legislación nacional no es lo suficientemente contundente para combatir la discriminación contra las mujeres. Para ello se requiere crear reglamentar las leyes y establecer mecanismos para su aplicación que incluye la adjudicación presupuestaria coherente que permita su aplicación.
- a) Creación de puntos focales de género en las Secretarías del Gobierno e instancias estratégicas del Gobierno articulando, sus funciones y responsabilidades con las disposiciones de Beijing, convenios internacionales con la Política Nacional de la Mujer.
- b) Argumentos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres por el mismo tipo de trabajo y tiempo para desarrollarlo.
- c) Qué programas y leyes se habían creado para ampliar la participación de las mujeres y eliminar la perpetua desigualdad de participación en los procesos políticos.
- d) Se solicitó más información sobre las Leyes relativas al castigo por hostigamiento sexual contra las mujeres y su aplicación.
- e) Definición de las vías de acceso de las mujeres a fuentes de financiamiento blandos para desarrollo de emprendimientos.
- f) Leyes para proteger a las mujeres contra diversas formas de violencia u otras violaciones de los derechos humanos. Se indago sobre la oferta y calidad de los servicios de apoyo a las victimas, programas de información y capacitación para hacer frente a la violencia.
- g) Se solicito plan de acción para la coordinación de las actividades con grupos de mujeres y organizaciones no gubernamentales, para proteger a las mujeres emigrantes y si indago sobre los programas especiales para las refugiadas y mujeres privadas de libertad.
- h) Las disposiciones que figuraban en el Código de Trabajo que entrañan que se consideraba a las mujeres como el sexo débil desde el punto de vista intelectual y moral.
- i) Las Leyes que garantizaban la igualdad entre mujeres y hombres en los lugares de trabajo, la igualdad en cuanto a asignación de puestos de trabajo, sueldos y perspectivas de carrera.

- j) Acceso de las mujeres y niñas indígenas y negras a la educación en idiomas nativos y las medidas adoptadas para proporcionar espacios para conservar sus formas ancestrales de relacionamiento social y espiritual y económico.
- k) Desarrollar programas propiedad de tierras y recursos naturales comunitarios a las poblaciones indígenas y negras; conocer prácticas, promoverlas como modelos de desarrollo económico validos y el acceso a mercados.
- l) Fortalecer el sistema de educación nacional con enfoque de equidad de género incluyendo la revisión del plan curricular nacional.

3.2 Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP)

En la ERP de Honduras el tema equidad de género es oficialmente un “eje transversal” pero el tratamiento que se le da en el diagnóstico de la pobreza y en las medidas de políticas, el enfoque dista mucho de lo que se entiende por eje transversal. Si leemos con detenimiento el documento las mujeres son vistas como una población vulnerable, en la misma línea con grupos étnicos, adultos mayores, niñez y personas en situación de discapacidad. Las mujeres están mencionadas como receptoras de asistencia en salud o educación, no se menciona el activo papel de las mujeres en el ámbito productivo y su aporte a la economía nacional, tampoco se determina las inequidades de género, como factor fundamental, que incide en la profundización de la pobreza femenina y en consecuencia en el crecimiento económico del país.

Entre las metas de la ERP que se espera alcanzar en el año 2015, se enfatiza el papel de las mujeres en los servicios de saneamiento básico, el desarrollo sostenible, la ampliación de la cobertura en educación preescolar, la reducción de la mortalidad y desnutrición infantil y en la reducción de la tasa de fecundidad¹⁶, en este último tema, falta reconocer el importante papel de los hombres o compañeros del hogar en la corresponsabilidad en el tema de salud sexual y reproductiva, ya que en muchas ocasiones son ellos quienes prohíben a sus compañeras el uso de contraceptivos y el control de embarazos por la vía de atención institucionalizada.

Un avance importante desde la perspectiva de género, ha sido la articulación de la PNM con la ERP, sin embargo para operacionalizar esta articulación, se deben superar algunos obstáculos i) Trabajar en incidencia política a diferentes niveles para lograr la voluntad política del gobierno para implementar la PNM ya que existen fuertes resistencias institucionales ii) Incrementar el monto de recursos asignados para la implementación de la PNM. iii) el INAM debe de formar parte oficial de las estructuras de decisión de la ERP.

¹⁶ Mirta Kennedy, Centro de Estudios de la Mujer, 2006.

3.3 Equidad de género en Honduras en el Marco de los Objetivos del Milenio

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹⁷ (ODM) esta declaración, acordaron una postura global en cuanto a mejorar las condiciones de vida de la humanidad en las áreas de desarrollo y erradicación de la pobreza, paz y seguridad, protección del medio ambiente, derechos humanos y democracia, así como el avance en el desarrollo humano de la mujer con igualdad de oportunidades es considerado como fundamental para el progreso.

La Declaración se compromete explícitamente a combatir todas las formas de violencia y contra las mujeres y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y reconoce el hecho de la importancia de promover la igualdad de género y empoderamiento como una forma efectiva de combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, estimulando el desarrollo sostenible y formando bases sólidas para la buena gobernabilidad.

La igualdad de género es una preocupación omnipresente en todos los ODM, pero su lugar mas adecuado debe todavía ser claramente definido en los objetivos, indicadores y estrategias para alcanzar los Objetivos a escala nacional¹⁸.

- 1) Al analizar en el contexto Centroamericano los avances de los Objetivos del milenio se observa que Honduras, Nicaragua y Guatemala se ubican como los países con mayores rezagos en los índices de salud y educación. Indicando que el 21% de la población presenta elevados índices de desnutrición como derivado de a factores sociales económicos y culturales.
- 2) En cuanto al acceso y calidad a agua, Honduras registró avances en la cobertura de agua potable en las zonas urbanas en el periodo 1990 –2000 es decir del 89 al 95 por ciento de los hogares – lo que coloca a Honduras muy próximo a cumplir con la meta de cobertura universal para el 2015, en el área rural el avance fue menor pero no obstante, la cobertura nacional sé amplia del 78 al 81 por ciento de los hogares rurales.¹⁹
- 3) Los indicadores de evaluación de las oportunidades de participación de las mujeres en Honduras específicamente en los campos de educación, trabajo, y posiciones de toma de decisión, demostraron que es el país en Centroamérica, donde las niñas tienen casi las mismas oportunidades que los niños para inscribirse en la escuela primaria, es también el país con mayor proporción de mujeres en empleos asalariados no agrícolas, al punto que en el 2002 el 52% de la población económica mente activa estaba conformado por mujeres. Este panorama cambia drásticamente en cuanto a la presencia

¹⁷ Declaración del Milenio – consenso alcanzado en 2000 por 189 países miembros de las Naciones Unidas.

¹⁸ Camino a la igualdad de Género, CEDAW, BEIJING y los ODM. UNIFEM, GTZ, Instituto Nacional de la Mujer

¹⁹ Informe de Avance de la ERP 2005, Gobierno de Honduras. Secretaria de la Presidencia de Honduras

de las mujeres en los espacios de poder; ya que para 1990 Honduras era el país en la región con menor proporción de mujeres en el parlamento y en la dirección de alcaldías, y en el 2000, se redujo aun más²⁰.

- 4) La población en situación de pobreza se concentra en el área rural, jóvenes con bajo nivel educativo que se incorporan a actividades económicas poco productivas, con baja remuneración, que conforman los hogares con mayor número de miembros, este fenómeno se observa claramente y mayoritariamente con población indígena negra. La exclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres al acceso y control de los recursos y activos de producción, implica una inminente exclusión del proceso de desarrollo humano que el país esta impulsando.

4. Panorama de la situación de la mujer en Honduras en las áreas prioritarias

4.1 Sector Economía y desarrollo sostenible

En Honduras, la prevalecía de factores culturales patriarcales asociados a la escasa aplicación de las políticas agrarias, restringe el acceso, uso y control de las mujeres a la tierra y a los servicios para la producción agropecuaria, constituyendo sin lugar a dudas la principal limitante de las campesinas para su desarrollo y logro de su ciudadanía plena²¹.

Los datos en referencia señalan que los departamentos donde las mujeres recibieron mayor cantidad de títulos de propiedad son: El Paraíso, Comayagua, Lempira, Santa Bárbara, Intibucá y La paz respectivamente. Llama la atención que de los 6 departamentos mencionados a excepción de Comayagua los 5 restantes se encuentran localizados en la región occidental que es una de las más deprimidas y donde predomina la pequeña producción individual de rubros como el café y la papa, en éste último rubro las mujeres tienen participación en la producción pero enfrentan deficiencias en cuanto al mercadeo.

Tierra: En cuanto a las formas más frecuentes de acceso a la tierra por parte de las mujeres ladinas se encuentran: herencia de familiares, y/o esposo, prestada, cedida por el Instituto Nacional Agrario y por algunos grupos campesinos integrados por varones o mixtos, alquilada, comprada y ocupada.

²⁰ Informe de Avance de la ERP 2005, Gobierno de Honduras. Secretaria de la Presidencia de Honduras

²¹ Según datos del Instituto Nacional Agrario (INA) relacionados con la ejecución física del Programa de Titulación de Tierras para el período comprendido entre 1983 y 2003, señalan que para el sector independiente, se entregaron 193.331 títulos de propiedad en un área total de 1,254.632 hectáreas de tierra. La cantidad de títulos entregados a hombres fue de 144.550 y solamente 48.781 títulos correspondieron a mujeres.

Para las mujeres pertenecientes a los grupos étnicos, el acceso se da por medio de trasposos ancestrales en forma comunal, proceso basado en que la propiedad de la tierra es un concepto colectivo²².

Servicios financieros-crédito: En Honduras no existen disposiciones que explícitamente discriminen o limiten el acceso de las mujeres a los servicios financieros, desde la emisión del Decreto Ley # 8 en diciembre de 1974 a julio del 2002 solamente un 4% de mujeres campesinas han tenido acceso al crédito agrícola. El mayor acceso de las mujeres rurales al crédito se da vía cajas rurales y pequeños préstamos otorgados por Organizaciones no Gubernamentales dedicadas al fomento de la microempresa rural.

Factores relevantes que limitan el acceso al crédito por parte de las mujeres:

- La carencia de garantías hipotecarias.
- Supuesto de que las mujeres tienen baja productividad (medida por ganancia, ahorro, capitalización y capacidad de pago, recargo de trabajo por su desempeño de sus otros roles).
- Desconfianza de la capacidad de las mujeres de aprender a administrar recursos, desconociendo su experiencia en la administración del hogar, que es lo que permite no sólo una distribución y uso eficiente de los escasos ingresos.

Capacitación Técnico Productiva: En general, la capacitación técnico productiva, no ha estado enfocada hacia los aspectos agro-productivos con rentabilidad, y cuando esto ocurre, la tendencia es a capacitarlas en actividades en pequeña escala y omitiendo el factor de mercadeo, reproduciendo los roles tradicionales; carentes de las variables determinantes de éxito en el entorno empresarial.

Comercialización y transformación de productos: Las mujeres comercializan volúmenes reducidos, lo que se encuentra en correspondencia con la extensión de la superficie cultivada y los niveles de asistencia técnica y capacitación recibida, así como con la carencia de mercado para sus productos. Por otro lado las mujeres enfrentan ciertas limitaciones para trasladarse a vender sus productos y cuando ocurre llevan a sus hijos e hijas menores, especialmente a los que amamantan. Otra condicionante que incide negativamente es la intermediación a la que se encuentran sometidas por los llamados “coyotes”, quienes les compran la producción (agrícola o artesanal) in situ al precio y condiciones establecidas por éstos.

²² Su cosmo visión considera a la tierra como la madre y pertenece a toda la comunidad, bajo esta perspectiva existe un punto que conciliar, ya que la propiedad colectiva no es sujeta de crédito lo que constituye una gran debilidad para ser beneficiarias de líneas de rescate o crédito bancario.

Maquila: Las mujeres que contrata la maquila, constituyen un grupo vulnerable sometido por tradición a la cultura machista, sin disposición de su tiempo para organizarse gremialmente y luchar por una mejor calidad de vida, son sumamente vulnerables a los despidos, las empresas con una sobre oferta de mano de obra femenina aprovechan y las despiden fácilmente a la mínima falta, además de ello es que las operarias reciben el conocimiento fraccionado no aprenden todo el proceso de ensamblaje²³

Las obreras reportan que son objeto de malos tratos, el ambiente de trabajo es hostil y las operaciones que realizan les han causado problemas de salud, teniendo además limitaciones para asistir al Instituto Hondureño de Seguridad Social porque dejan de producir y por ende ganan menos en muchos casos. Las operarias dilatan la atención de sus padecimientos para no sacrificar sus ingresos.

Consecuentemente, los hogares de las operarias de la maquila siguen siendo pobres, con la de que los niños en buena medida son descuidados porque las mujeres que trabajan en las maquilas no han logrado establecer un pacto de apoyo con sus compañeros de hogar y como en muchos casos ellas han migrado a las zonas industriales, no cuentan con el apoyo de redes familiares o sociales.

Emprendimientos, Microempresa y Micro finanzas

El Gobierno hondureño, al igual que la cooperación alemana para el desarrollo, están conscientes de la gran importancia que tiene la MIPYME con vistas a la generación de autoempleo e ingresos. Meta central de la estrategia común en el área prioritaria economía y desarrollo es el fortalecimiento de la competitividad de las MIPYME hondureñas con el fin de diversificar las exportaciones, crear empleo productivo y mejorar el abastecimiento del mercado interno. la estrategia se concentrará en las siguientes áreas:

- 1) Asesoría sectorial con vistas a la mejora del marco legal (entre otros fortalecimiento de la Comisión de Bancos y Seguros) y de inversiones para la MIPYME, incluyendo una mejor coordinación interministerial
- 2) Mejora de la oferta de servicios financieros mediante el fortalecimiento del sector financiero y servicios no financieros (transferencia de tecnología, normas de calidad, cooperación inter empresarial, calificación intra y extra empresarial, formación y capacitación, creación de empresas)
- 3) Fomento de la economía local²⁴.

²³ Valor agregado del aprendizaje en la maquila es muy frágil algunas Las operaciones que aprenden de forma especializada quitándoles la oportunidad de aprender el ciclo total de confección de la pieza entera ejemplo: Planchar, pegar mangas, pegar etiquetas, empacar por pieza, sellar con tape cajas, pegar hombros u otras partes, tejer o pegar botones, cuellos.

²⁴ Estrategia sectorial GTZ: Sector economía y desarrollo económico. Honduras, noviembre 2005.

4.2 Sector Educación

No hay duda que la economía cada vez mas esta sustentada en el conocimiento, el sistema educativo es el canal por excelencia de movilidad social.

El sistema educacional de Honduras es el que tiene mas rezago en Centroamérica pues apenas 32 de cada 100 estudiantes logran terminar la primaria sin repetir grados, indican estadísticas de Naciones Unidas. Datos del Programa para el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas (PNUD) revelan hoy, además, que el 51% de los matriculados termina la primaria con un promedio de 9,4 años y que los niveles de deserción escolar cada vez son más elevados y este fenómeno se manifiesta más en las niñas que en los niños.

El analfabetismo abarca a más de medio millón de personas en el país, es decir, casi el equivalente de toda la población mayor de 15 y menor de 40 años. Las fuentes agregan que el problema se agudiza ante la escasez de recursos públicos, dispersidad geográfica y una insuficiente oferta en el orden educacional, tanto en cantidad como en calidad, que se vincule la educación recibida con las competencias y habilidades que exige el mercado laboral.

Las necesidades de mejorar los ingresos familiares obligan a muchas niñas a dejar la escuela para dedicarse al trabajo especialmente en los tiempos de cosecha y siembra situación que se torna permanente, debido al bajo nivel educativo al que llegaron muchos padres y madres, que por las mismas razones desertaron de las escuelas los. Las cifras acumuladas por el ministerio del ramo reflejan que ningún departamento de Honduras alcanza, como promedio, los seis años mínimos de educación primaria. Según datos recientes de indicadores de eficiencia educativa, por cada mil alumnos matriculados en el primer grado en 1990, sólo 292 (29%) completaron la escuela primaria en seis años y 468, es decir, un 46%, no lograron llegar al final.

Los esfuerzos por lograr alcanzar las metas de los objetivos del milenio que apuestan porque niñas y niños terminen sus estudios primarios, debe de ser reforzada por intervenciones estatales en tres vías i) Facilitar el acceso físico de los niños y niñas a los centros educativos especialmente en el área rural y en las zonas peri urbanas (distancias, ambiente inclusivo, seguridad) ii) En los contenidos y procesos educativos es fundamental adecuarlos e implementar actividades que promuevan la promoción de la equidad de genero, respetando las estructuras sociales y culturales urbanas y rurales. iii) Sensibilización y capacitación de docentes y a los formadores en la importancia de promocionar la integración de padres y madres a los procesos educativos para evitar la deserción escolar sobre todo de las niñas.

Existen significantes disparidades de genero en el nivel secundario y universitario debido a que a pesar que al nivel secundario llegan mas mujeres que hombres en los siguientes porcentajes de 14 % para 2000 y 19 % para

2003, es aquí donde las mujeres se rezagan por cumplir con su rol reproductivo, situación que enseguida las orilla a incorporarse al mercado laboral muchas veces sin la adecuada formación para sostener sus hogares en donde muy frecuentemente son las proveedoras de las necesidades materiales y afectivas. De este punto se deriva que las mujeres llegan a los mercados laborales sin las competencias y se ven obligadas a aceptar sueldos y condiciones laborales deplorables²⁵.

4.3 Sector Recursos naturales y ambiente

Las mujeres hondureñas desempeñan un papel fundamental en la gestión y aprovechamiento de los recursos naturales en sus funciones de consumidoras y educadoras, así como en su participación directa en actividades que contribuyen al cuidado y sostenimiento de sus familias y comunidades, relacionadas con la conservación y explotación de dichos recursos.

La creciente responsabilidad de las mujeres campesinas e indígenas como jefas de familia y la clara tendencia a la feminización de la agricultura demandan mayores esfuerzos para garantizar el acceso y el derecho al usufructo de los recursos naturales para la manutención y reproducción de la familia. Toda vez que se ven obligadas a resolver sus compromisos productivos y comunitarios en condiciones adversas, es decir, marginada de los órganos de decisión comunitaria, de la posesión legal y propiedad efectiva de la tierra y de sus beneficios.

El deterioro de los ecosistemas afecta tanto las actividades que tradicionalmente realizan las mujeres en el ámbito rural, basadas en el aprovechamiento de la vida silvestre, en la recolección, administración, transformación, consumo y venta de productos forestales no maderables, de uso comestible y medicinal.

Por ejemplo, la deforestación incrementa las tareas de las mujeres y de sus familias, relacionadas con el acarreo de leña para el consumo doméstico; pues se ven obligadas a desplegar mayores esfuerzos y ocupar más tiempo, debido a la escasez de los recursos y a que se encuentran cada vez más lejos de los centros de población.

En la pesca, las mujeres participan en la preparación y reparación de las artes de pesca, la descarga de embarcaciones y el vaciado de redes; con frecuencia se hacen cargo del procesamiento y comercialización de los productos y han mantenido experiencias de organización como es el caso de algunas cooperativas. Sin embargo, estos esfuerzos no son cabalmente reconocidos ni remunerados económicamente, lo que constituye un obstáculo para su inserción formal en este sector. La pesca de altura es básicamente masculina y por factores culturales la inclusión de las mujeres se ve obstaculizada. Respecto de

²⁵ Gobierno de Honduras, Secretaria de Trabajo y Previsión Social. 2006.

la industrialización, una buena parte de la mano de obra es femenina, no así de la comercialización a mediana y gran escala.

La desigual distribución natural y social del agua, aunada a factores como la dispersión y concentración de los núcleos de población rural y urbana, las desigualdades del desarrollo socioeconómico y las dificultades para la construcción, administración, operación y mantenimiento de la infraestructura hidráulica y de saneamiento, provoca serios problemas de salud y afecta las condiciones de vida de la población.

En las localidades que cuentan con servicios de agua potable y saneamiento, son las mujeres las más interesadas en mantenerlos en condiciones operativas debido a los beneficios que brindan a la vida familiar y a sí mismas, al resolver el problema del acarreo del agua; sin embargo aún es muy reducida su representatividad en los organismos de administración y operación de estos sistemas. En los distritos de riego los derechos de agua suelen estar en manos de los hombres, aún en su ausencia, lo cual obstaculiza el acceso de las mujeres a este recurso.

Las mujeres productoras tienen menos oportunidades para acceder a propiedades y activos materiales, a fuentes de financiamiento, a medios tecnológicos, a la asesoría técnica, a la capacitación, incluso a la información sobre procedimientos organizativos y de acercamiento a los programas gubernamentales que les permitan aprovechar y preservar sus recursos naturales en condiciones favorables y de equidad.

En el caso de las jornaleras agrícolas al continuo uso de agroquímicos y al manejo de sustancias tóxicas y peligrosas; lo que ocasiona problemas de salud sobre todo en las mujeres embarazadas, en las niñas y niños lactantes y en los que están por nacer.

En las ciudades las mujeres desempeñan un papel relevante en la gestión ambiental y el desarrollo sustentable. Por ejemplo, las acciones que promueven y realizan desde el hogar, bajo un criterio de ahorro de agua y energía, en disminuir la producción de desechos y en el reciclaje y re uso de los mismos

La falta de visibilidad del desempeño de las mujeres en el manejo de los recursos naturales, ha subvalorado su intervención y conocimientos, provocando su marginación de las compensaciones derivadas de las tareas ambientales.

4.4 Gobernabilidad y Participación ciudadana

La mujer hondureña aparece como protagonista de la escena política nacional, solo hasta hace 52 años es decir que las mujeres pueden ejercer el sufragio. Las mujeres han avanzado considerablemente en el terreno político en las últimas dos décadas. Amparadas en las convenciones internacionales han despertado

su conciencia para luchar por el reconocimiento de sus derechos ciudadano sobre todo los que están vinculados a la distribución del poder.

Pese a la lucha por abrirse espacios en las organizaciones políticas y apoyando la tarea de promulgar leyes nacionales para hacer figurar los problemas de la mujer en la agenda política nacional. Las mujeres en Honduras han llegado a negociar y lograr cuotas mínimas de participación política en el gobierno local y nacional, aunque siguen estando mal representadas en el proceso político formal, se tienen que hacer mas actividades de empoderamiento para lograr la participación optima de las mujeres, para ello se tienen que superar barreras culturales, económicas y sociales y legales, sico emocionales.

El artículo 103 que se refiere a igualdades de oportunidad políticas de la Ley de Electoral y de organizaciones políticas²⁶, establece que el Estado de Honduras garantizará la democracia participativa y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades, que los Partidos Políticos deben crear las condiciones materiales que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los aspectos de la vida partidaria. Y en el artículo 104 la ley garantiza la no-discriminación por género, raza, credo religión o cualquier otra forma de discriminación. Para lograr la participación efectiva de la mujer, se establece una base de treinta por ciento (30%) como mínimo, aplicable a los cargos.

El tema de la gobernabilidad local retoma importancia por la autonomía y auto determinación, que por primera vez en la historia de Honduras los 298 municipios tendrán. La descentralización propiciara que las alcaldías manejen sus recursos financieros, ambientales y determinaran metodologías participativas para afinar proceso de priorizacion de programas y proyectos sobre la base de una amplia participación de todos los sectores e intereses de las comunidades. De este punto partimos para recalcar la importancia de tener consejos municipales en los cuales la participación de la mujer sea activa para impulsar la agenda municipal de la mujer, fortaleciendo la institucionalidad municipal en b ase a criterios de equidad de género, acción que se tornan compleja considerando a los patrones patriarcales establecidos especialmente en las municipalidades rurales

4.5 Violencia basada en género y Violencia intrafamiliar

”La Ley Contra la Violencia Domestica (LCVD) refuerza el concepto que establece que se entenderá como el ejercicio desigual del poder y “toda conducta dirigida a afectar, comprometer o limitar el libre desenvolvimiento de la

²⁶ Ley de Electoral y de Organizaciones políticas CAPÍTULO II: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS, ARTÍCULO 103.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ARTÍCULO 104.- GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN

personalidad de mujer por razones de género”. Además, enumera y describe ampliamente las diferentes formas de violencia doméstica contra la mujer.

Según la LCVD, los casos de violencia doméstica deben ser conocidos por la jurisdicción especial de violencia doméstica. Mientras se crea la jurisdicción especial conocen de estos casos los Juzgados de Familia y en aquellos lugares donde no existen, conocen los Juzgados de Letras o de Paz.

La Ley contempla la posibilidad de que los agentes del Estado -Policía Nacional Preventiva, la Dirección General de Investigación y el Ministerio Público- puedan imponer medidas de seguridad sin mayor trámite que la presentación de la denuncia. Asimismo, incluye otros mecanismos de protección como las medidas precautorias y las medidas cautelares que deben de ser impuestas por los juzgados que se encuentran conociendo de los actos de violencia doméstica. Los mecanismos de protección pueden ser impuestos por un mínimo de un mes y un máximo de seis meses²⁷.

Estadísticas de Violencia Doméstica en Honduras

En el país se empezaron a recabar estadísticas de violencia doméstica de una manera sistemática a partir del 2000, principalmente por el Ministerio Público dentro de las instituciones públicas y por la sociedad civil a través de las investigaciones y sondeos desarrollados por diferentes organizaciones de mujeres²⁸. Es a partir del 2003 que empiezan trabajar datos estadísticos otras instituciones importantes por su intervención en la aplicación de la Ley, como la Policía Preventiva y el Poder Judicial.

Los datos que proporcionan las instituciones públicas todavía presentan muchas debilidades por la forma en que son recabadas, la cobertura geográfica limitada y las contradicciones o incongruencias. Sin embargo y en comparación al pasado, solo el hecho de obtener algún nivel de información es un avance; los datos que se incluyen a continuación, con sus limitaciones, son los que están proporcionando las instituciones mencionadas y aportan indicios sobre algunos aspectos positivos que tienen que ver con éxito de la campañas de sensibilización que han sido creadas para en para incrementar la cultura de la denuncia a continuación señalamos algunos datos que indican avances en esta tarea.

²⁷ Informe de Violencia domestica en Honduras, Centro de Investigación de Derechos Humanos (CIDH), Honduras, 2006.

²⁸ Centro de Estudios de la Mujer de Honduras (CEM-H) y el Centro de Derechos de Mujeres (CDM), Honduras, 2006.

4.6 Actividades para la promoción de la equidad de género

Es necesario ampliar sus oportunidades de acceso, uso y apropiación de los beneficios de los recursos, y en la toma de decisiones dentro de los procesos de gestión y operación de políticas relativas a los recursos naturales y el medio ambiente. En especial, conceder atención a la función y situación de las mujeres campesinas e indígenas que viven en las zonas rurales y las que trabajan en el sector agropecuario y forestal, para que el acceso a la capacitación, la tierra, los recursos naturales y productivos, los créditos y las estructuras organizativas las ayuden a participar en mejores condiciones en el desarrollo.

Los aspectos siguientes considerados como cruciales para el área prioritaria indicados en su Estrategia Sectorial Recursos Naturales y ambiente:

La incorporación del enfoque de equidad de género en el sector agroforestal y ambiental se refleja en la Política de Equidad de Género para el Sector Agroforestal y la Política de Género para Ambiente y Manejo de Recursos Naturales, Sin embargo es claro, que el hecho que exista el enfoque de género en los documentos arriba descritos no significa la automática incorporación de la equidad de género en los programas que ejecuta el área de Recursos naturales y ambiente, para ello es necesario analizar, identificar negociar los puntos de entrada para que efectivamente la promoción de la equidad de género se implementen en los cuatro puntos indicados a continuación.

- La modernización del sector público (incluyendo la reingeniería de la SAG y AFE-COHDEFOR y fortalecimiento de la SERNA), fomentando el liderazgo de las instituciones nacionales para crear enfoques sectoriales ampliados (ESA)
- Implementar compromisos internacionales de parte de Honduras (p. ej. Desertificación, Cambio Climático, Biodiversidad) y mejorar la aplicaciones de leyes en el área (p. ej. lucha contra tala ilegal).
- La descentralización de la gestión ambiental y de los recursos ambientales fortaleciendo las municipalidades,
- Fortalecer la participación de la ciudadanía en la planificación estratégica y la ejecución de proyectos a través de mecanismos como auditoria social de la gestión municipal y presupuestos participativos.
- Crear incentivos para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales por el sector privado asegurando un marco legal preciso y equitativo.

Reforzar la participación de las mujeres en la prevención y control de la contaminación ambiental, en la utilización de tecnologías limpias y la adopción de acciones conducentes para reducir los riesgos identificados como peligrosos, tanto en el hogar como en el ámbito del trabajo.

Apoyar a las mujeres que realizan acciones para prevenir y combatir incendios forestales, capacitándolas y dotándoles del equipo necesario; sobre todo en zonas de alta migración masculina.

Promover la más amplia participación de las mujeres y respeto al conocimiento de usos y costumbres de la herbolaria, diversidad biológica y tecnologías tradicionales para la conservación de los recursos naturales.

Impulsar la participación de las mujeres en el aprovechamiento sustentable de la flora y fauna silvestre, desde la elaboración de los programas de manejo y hasta la operación de proyectos como el ecoturismo, la cría y comercialización de especies en vías de extinción y aprovechamiento cinegético.

Reconocer y fomentar el conocimiento de las mujeres rurales e indígenas sobre recolección y producción de alimentos, conservación de suelos, riego y gestión de cuencas hidrológicas, saneamiento, gestión de recursos marino-costeros, control de plagas, uso de la tierra, conservación de bosques, espacios naturales comunitarios, pesca, prevención de desastres naturales y fuentes de energía nuevas y renovables.

Fortalecer la participación visible, reconocida y remunerada de las mujeres en los programas de conservación de suelos, reforestación, agro forestaría y agricultura orgánica, así como en el uso de tecnologías que ahorran leña, trabajo y mejoran la salud de las mujeres.

Diseñar programas de capacitación adecuados a las condiciones y necesidades de las mujeres, como en técnicas de manejo, procesamiento y comercialización de productos pesqueros; planeación, operación y mantenimiento de granjas acuícola; adiestramiento de sobre vivencia en el mar; producción y cuidado de cultivos; recolección y comercialización de hongos, plantas medicinales y comestibles; y aprovechamiento sustentable de la vida silvestre.

Impulsar la ampliación de la infraestructura hidráulica e incrementar en materia de saneamiento las acciones de muestreo de cloro residual, vigilancia a cultivos regados con aguas residuales, visitas de inspección a fuentes, pláticas escolares y comunitarias de una cultura de consumo y uso de agua limpia.

Incorporar el enfoque de equidad de género en la legislación ambiental así como en las leyes sectoriales, los reglamentos y convenios con el propósito de hacer efectivo que hombres y mujeres participen en igualdad de circunstancias.

Readecuar los lineamientos de las políticas, programas y proyectos sectoriales para asegurar que en el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación se incorporen los principios de equidad de género.

Asignar recursos humanos, materiales y presupuestales, para impulsar la participación equitativa de las mujeres en los programas sectoriales relacionados con la protección, defensa y contención del deterioro del medio ambiente y los recursos naturales.

Establecer un sistema de información, seguimiento y evaluación con enfoque de género, diseñado sobre una base de datos con información desagregada por sexo, que permita elaborar indicadores y conocer los impactos ambientales y sociales de los programas sectoriales, para la definición de políticas y acciones de manejo y conservación.

Informar, sensibilizar y capacitar a los y las formuladores de políticas, servidores (as) públicos, técnicos (as) y promotores (as) comunitarios en materia de equidad de género y sustentabilidad.

Financiar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en las organizaciones sociales beneficiarias de los programas gubernamentales como forestales, pesqueras, acuícola, cuencas, áreas naturales protegidas, y de la vida silvestre.

Establecer estrategias para aumentar la proporción de mujeres, como directoras, planificadoras, administradoras, y asesoras en las instituciones públicas y programas para la gestión de recursos naturales y protección del medio ambiente.

Si nos preguntamos por qué existen en Honduras sectores de la población que viven en la pobreza y en la marginación, una primera respuesta es que existe escasa posesión de activos generadores de ingreso; adicionalmente, existen inequidad estructural y cultural en las oportunidades laborales y en las oportunidades de inversión para utilizar los activos productivamente, así como desigualdades en los precios obtenidos por la utilización de los activos en el mercado.

También es fundamental mencionar las debilidades institucionales en la captura de estadísticas desagregadas por género, las cuales son básicas para la formulación de programas y proyecto para la de reducción de la pobreza con equidad, estas deficiencias limitan visualizar como hombres y mujeres se ven afectados por los roles que les asigna la sociedad, y cuales son sus diferentes necesidades, preferencias, actitudes y expectativas.

- Capacidades. Es necesario brindar abasto de bienes nutricionales y de servicios educativos para fortalecer el capital humano de los pobres en especial a las mujeres. En torno al capital físico es necesario promover la creación de patrimonio individual o familiar, a través del acceso al crédito, mecanismos de ahorro e instrumentos financieros más incluyentes.

- **Oportunidades.** Es necesario eliminar restricciones explícitas e implícitas para asegurar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres para acceder a los mercados laborales y a las oportunidades de inversión de acceso a la información y conocimiento. Esto último especialmente en cuanto al mercado de crédito solidario y competitivo, esto como detonante poderoso de la movilidad de recursos.
- **Infraestructura.** Se requiere invertir en infraestructura educativa y de salud, de comunicación y de servicios básicos con enfoque de equidad de géneros y pertenencia cultural, de modo que la población no sólo pueda aumentar sus capacidades, sino también se permita modificar el entorno y los precios que se obtienen por su actividad económica y la conservación de sus estructuras sociales tradicionales.²⁹
- **Protección.** Los y las personas pobres padecen restricciones de seguridad básicas, por lo cual es viable otorgar accesos a servicios de salud, vivienda y educación de forma se les permitan mejorar su perspectiva de vida³⁰.

4.7 Una mirada a la ERP, Proyectos y Programas específicos para mujeres

Aquí abordamos de manera resumida el impacto de los Programas y proyectos implementados en el marco de la ERP al menos presentamos los más relevantes en las áreas de: género y pobreza, con especial atención en las dimensiones económicas, sociales, violencia de género y aspectos de gobernabilidad y derechos.

La “Política de Equidad de Género en el Agro” se enfocó a promover actividades tradicionalmente consideradas femeninas es decir economía de patio, como huertos familiares, costura, panadería, producción de envasados, cría de gallinas y cerdos. Muchos programas asumen para su funcionamiento recargar con doble o triple responsabilidad a las mujeres y no promueven el empoderamiento social y político de las mismas.

Para ilustrar lo antes descrito revisamos el capítulo de “Fortalecimiento para Grupos Específicos, Equidad e Igualdad de Género” de la ERP, que incluyen tres programas específicos dirigidos a mujeres³¹:

²⁹ 14 % de la población hondureña, que vive por debajo de la línea de la pobreza pertenecen y están asentados en territorios indígenas y negros.

³⁰ Informe de Avance de la ERP 2005, Gobierno de Honduras. Secretaría de la Presidencia.

³¹ i) El Proyecto de Igualdad de Oportunidades de la Mujer Rural (PIOM), que ha beneficiado a 2751 campesinas en 16 proyectos por un total de \$181 mil ,ii) El programa “Desarrollo Integral de la Mujer” que forma parte del Programa de Asignación Familiar (PRAF) financiado por BID, con un monto total de \$663 mil iii) El programa “Apoyo a la Mujer Rural” que otorga créditos a través de cajas rurales para actividades agrícolas tradicionales, con un monto total de \$201 mil.

La ERP no contiene proyectos específicamente para apoyar a mujeres afectadas por violencia doméstica o intrafamiliar, que permita crear refugios para las mujeres conviviendo o sobrevivientes de violencia doméstica, vinculándolas a acciones que tiendan a las víctimas en la medida de su proceso de recuperación física y emocional, las herramientas para lograr alcanzar su potencial autonomía económica.

La Política Nacional de la Mujer (PNM) que esta incorporada en la ERP, ha recibido pocos recursos presupuestarios para su implementación, el INAM depende en buen porcentaje de recursos financieros facilitados por la cooperación internacional, lo que compromete su capacidad de liderar, incidir políticamente, así como la sostenibilidad de los proyectos.

El Gobierno, Cooperación internacional y Sociedad Civil deben trabajar en la constante actualización de la ERP, conforme a los cambios económicos y sociales y políticos que experimenta la economía nacional y mundial.

Considerar y/o ampliar el enfoque de género y la participación de las mujeres como eje de desarrollo, es un argumento integrado en el discurso, desafortunadamente no se cuenta con las aristas necesarias para que realmente se lleven a cabo:

- Definir con más claridad el principio de la transversalidad de la perspectiva de equidad de género en la ERP, pues todavía se considera muy frágil la sincronización y articulación de los proyectos priorizados de la ERP con perspectiva de equidad de género.
- El ejercicio de readecuación de la ERP solo podrá tener la trascendencia e impacto positivo deseada, si el gobierno abre la participación de los todos sectores de la población, captando sus aportes, preocupaciones y valoraciones diferenciados por género.
- La priorización de los perfiles de proyectos seleccionados para ser financiados por la ERP no responden con certeza a la contribución a la disminución de la reducción de la pobreza en general y mucho menos la de las mujeres.

11. Directorios

11.1 Instituciones de cooperación al desarrollo comprometidas con el tema de la equidad de género y empoderamiento de la mujer

INSTITUCIÓN	NOMBRE	CARGO	DIRECCIÓN OFICINA	TELÉFONO OFICINA	FAX OFICINA
Unidad de Apoyo de Cooperación Canadiense	Maritza Guillen	Experta Local en Género	Colonia Matamoros, Ave. La Coruña, No. 802	221-50 45	221 5043
AECI	Cristina Aldama	Adjunta al Coordinador General de Cooperación	Colonia Palmira. Calle República de Colombia No. 2329	231 0237 / 232 2019	232 2459
ASDI	Ann Stödberg	Consejera de Cooperación	Embajada de Suecia, Sección de Cooperación, Mall El Dorado 6to piso Boulevard Morazán Tegucigalpa	290-1800	290-1810
	Por contratar	Experta internacional en Género			
Comisión Europea	Melba Hernández	Experta Nacional	Colonia Altos del Guijarro 4ta. Avenida. 2da Calle, Tegucigalpa, Honduras Apartado Postal 557	239-9991	239-9994
	Merixell Jiménez	Experta			
DED	Honorina Rodríguez	Experta Local en Género	Col. Tepeyac, calle Yoro, Ave. Luis Bogran #2247, Tegucigalpa.	239-02-60	239-70-48
GTZ	Anne-Katrin Niemeier	Asistente de la Dirección	Res. La Cumbre, Bloque D, Casa 1, frente a Aptos. Soles 4º piso	235-52 51	235-52 53
	Pamela Bu	Asesora local	Res. La Cumbre, Bloque D, Casa 1, frente a Aptos. Soles 3er piso	232-0741	232-0723

Consultoría Diagnóstico: Incorporación del Enfoque de Género y Empoderamiento de la Mujer en las Instituciones Afiliadas a la REDMICROH

INSTITUCIÓN	NOMBRE	CARGO	DIRECCIÓN OFICINA	TELÉFONO OFICINA	FAX OFICINA
JICA	Por contratar	Experta internacional en Género	Col.Lomas del Mayab calle Santa Rosa No.1346	2326727 ext.127	231-1034
	Suyapa López	Experta Local en Género	Col.Lomas del Mayab calle Santa Rosa No.1346	2326727	231-1034
OPS	Raquel Fernández	Consultora Nacional	Col.Palmira frente a Naciones Unidas	221-6091	221-6099
	Brenda Morales	Consultora Nacional			
PNUD	Rosibel Gómez	Oficial de Programa a.i.	Casa de las Naciones Unidas, P.O. Box 976, Ave. Rep de Panamá, Col, Palmira, Tegucigalpa	220 11 00 / 231 01 02 ext. 1234	239 80 10
	Helena Tapia	Asistente de Programa			
SNV	María Quiñónez	Directora de Oficina	Oficina: Col. Castaño Sur, 4ta. Cll. Casa 702 (Correspondencia: A.P. 15025, Col. Kennedy) Tegucigalpa	236 55 97 / 236 92 33	236 57 13
UNFPA	Emma Ricardson	Especialista de Desarrollo	Casa de las Naciones Unidas, P.O. Box 976, Ave. Rep de Panamá, Col, Palmira, Tegucigalpa	2201100	2390210
	Marcos Carias	Experto Local en Género			
UNIFEM	Miwako Kamimura	Coordinadora del proyecto MARS	Casa de las Naciones Unidas, P.O. Box 976, Ave. Rep de Panamá, Col, Palmira, Tegucigalpa	220 11 00 / 231 01 02 ext. 1813	
USAID	Carlos Solís	Especialista de Desarrollo de Programa	USAID/Honduras Ave. La Paz Frente a Embajada Americana	236-9320 X 4030	236-7776
	A ser determinado				
BID	Olga Patricia Falk	Especialista Multi - sectorial	Edificio Banco Interamericano de Desarrollo, Colonia Altos del Guijarro Sur ,4ta. Avenida. 2da	232 4832	
	Ely Meléndez	Experto Local en Género e inclusión social. Edificio Banco Interamericano de Desarrollo, Colonia Altos del Guijarro Sur ,4ta. Avenida. 2da	Edificio Banco Interamericano de Desarrollo, Colonia Altos del Guijarro Sur ,4ta. Avenida. 2da		
BM	Amalia san Martín	Experto Local en Género	Edificio Banco UNO, Calle, Tegucigalpa, Hondura C.A.		

ENLACES

En esta sección encontraras vínculos y direcciones de diferentes instituciones y organizaciones de interés.

- ▶ [Directorio de organizaciones que trabajan para la Mujer en Honduras](#)
- ▶ [Instituciones y Organizaciones Gubernamentales](#)
- ▶ [Instituciones de la Mujer alrededor del Mundo](#)
- ▶ [Redes, Revistas y Servicios de Noticias](#)
- ▶ [Organismos No Gubernamentales que trabajan por la Mujer](#)
- ▶ [Organismos Internacionales de Cooperación Externa](#)

11.2 Consultores y especialistas en el tema de equidad de género en Honduras

Margarita Puerto
telefono:221-5045,celular:3390-7478
Email: margaritapuerto@hotmail.com

Dora Cubas, teléfono es 226-8453 ,móvil 9986-6435.

Centro de Estudios de la Mujer cemhhonduras@yahoo.es
Mirta Kennedy
Suyapa Martinez
Miriam Suazo

Centro de Derechos de Mujeres cdm@cablecolor.hn
Regina Fonseca
Gilda Rivera
Ariel Montes de Oca, 99800010

Cecilia Sánchez 9914-06-98

Loyda Clothier, 98856113.

Elsa Lily Caballero
Post grado de población edificio 4 B Universidad Nacional de Honduras,
Teléfono Trabajo: 239-42-25

Elena Flores, 9990-84-64 elenaflores6@yahoo.com

Honorina Rodríguez, 9981-24-42 honinaro@yahoo.com.mx

Reyna Cáliz, reinacalix@yahoo.com

Zoila Argentina Madrid Rossell, Dirección Particular: Col. San José de la Vega, bloque 29, Casa No.1614.

Telf. Casa: 246-34-82

Telefono Trabajo: 239-42-25

e-mail: madrugada88@hotmail.com

Marco Lopez

Telefono (504) 228-1145, 230-5887. Apartado Postal 1171. Tegucigalpa.

e-mail: marcolopez003@yahoo.com

Liseth Borjas Meléndez

Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Honduras.

Telefono celular: 9989107.