



ANEXO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

HONDURAS

**LÍNEA DE CRÉDITO CONDICIONAL PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN (CCLIP):
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA
DE HONDURAS
(HO-00015)**

**DESCARBONIZACIÓN DE LA EMPRESA NACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA
(ENEE) Y APOYO A LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA
(HO-L1245)**

Este Anexo trata de ahondar en el diagnóstico de género y diversidad en Honduras en el contexto del proyecto. Este documento lo ha elaborado Luz Caballero, consultora de género y diversidad de la división de Energía, INE/ENE, en Washington DC. Septiembre 2024

Contenido

1. Situación de las mujeres hondureñas en el sector energético, mercado laboral y violencia de género.....	3
2. Situación de los pueblos originarios de Honduras: pueblos indígenas y afrodescendientes	5
3. Actividades para disminuir las brechas y mejorar la situación de las mujeres y de los pueblos originarios (indígenas y afrohondureños).....	7
4. Indicadores.....	8

1. Situación de las mujeres hondureñas en el sector energético, mercado laboral y violencia de género

A nivel mundial, las mujeres ocupan en promedio el 32% de los empleos en el sector de Energía Renovable (ER). En 2021, datos agregados del sector de infraestructura en Honduras muestran que el 20.3% de las mujeres trabajan en empresas de electricidad, gas y servicios de agua, comparado con un promedio regional del 20.75% ¹.

Según una encuesta de Irena (2018), ante la pregunta sobre las barreras principales a la participación femenina en energía renovable, los encuestados respondieron lo siguiente: (i) 72% respondió que la principal barrera es las normas culturales y sociales; (ii) 49%, la falta de políticas sensibles al género, (iii) 41% la falta de oportunidades de formación sensible al género; (iv) 37% la falta de oportunidades de mentoría; y (v) 34% la falta de habilidades. Además, existen barreras comunes a sectores masculinizados que dificultan la retención y el avance, tales como: Falta de flexibilidad laboral y oportunidades de capacitación, Protocolos insuficientes para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral que ofrezcan espacios laborales más seguros para las mujeres, Ausencia de espacios de cuidado, y Falta de políticas de responsabilidad laboral compartida.

La Empresa Nacional de Energía Eléctrica, ENEE está actualmente en proceso de licitación para una consultoría para desarrollar una serie de actividades como la elaboración de una política de género, y plan de acción de género que contendrá una revisión de la escala salarial, el diseño e implementación de un protocolo anti acoso, y un programa de orientación al liderazgo. La realización de estas actividades se hará con la dirección de desarrollo humano y/o unidad de género y se conformará un equipo multidisciplinario que hará seguimiento de indicadores e impacto de las actividades.

La transición energética justa puede mejorar la participación de las mujeres en el sector, pero además supone una oportunidad para disminuir los índices de pobreza de las mujeres al ofrecer oportunidades económicas sostenibles para ellas. Según la Cepal, el índice de feminidad de la pobreza para Honduras fue 104.1 en el 2021, mientras que la media regional está en 118. Este dato evidencia la falta de autonomía económica de las mujeres hondureñas que en ausencia de otros ingresos del hogar son más proclives a estar en situación de pobreza.

En Honduras, como en todos los países del mundo, las mujeres enfrentan barreras estructurales ligadas a la normativa legal, y también a las estructuras formales o informales derivadas de las leyes que pueden facilitar o impedir la aplicación de éstas y el acceso de las mujeres a oportunidades económicas. La tabla de abajo muestra 10 indicadores del reporte Mujer, Empresa y Derecho del Banco Mundial² que ilustran las diferencias legales entre hombres y mujeres hondureños/as a través de distintas etapas de sus vidas.

¹ IDB, 2021 [Hub de Energía](#)

² Women, Business and the Law 2024

<https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2024/pilot/WBL24-2-0-Honduras.pdf>

Women, Business and the Law 2024 2.0 indicator scores

										
WBL 2.0	Safety	Mobility	Workplace	Pay	Marriage	Parenthood	Childcare	Entrepreneurship	Assets	Pension
Legal frameworks score	100.0	100.0	75.0	50.0	75.0	25.0	25.0	50.0	100.0	50.0
Supportive frameworks score	25.0	66.7	0.0	50.0	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	50.0
Expert opinions score	0.0	100.0	50.0	25.0	62.5	50.0	0.0	62.5	100.0	75.0

Un puntaje 100 significa que no hay barreras legales. En la versión 2.0 del informe 2024, se incluyeron además estructuras de apoyo y opiniones de expertos en el estudio que muestran si las leyes existentes en los países son efectivamente implementadas. Esto aparece en las dos últimas filas de la tabla de arriba. En términos generales, Honduras con un puntaje de 65, se encuentra por encima de la media mundial (64.2) pero por debajo de la regional (69.1) en cuanto a las limitaciones legales para las mujeres. Según estos datos, uno de los indicadores que se podrían mejorar en Honduras es el referente a los marcos de apoyo que afectan las decisiones de trabajo de las mujeres hondureñas, por ejemplo, para mejorar el indicador de trabajo (Workplace en inglés) que está en 75 puntos (de 100), se debería publicar anuncios laborales no discriminatorios. El indicador general que da la opinión de los expertos (la fila 3 de la tabla “expert’s opinions score”) está en 52.2 y es mucho más bajo que la media mundial de 65.7 y la regional 61.8.

En lo relacionado con la libertad de movimientos de las mujeres Honduras tiene un puntaje perfecto. Sin embargo, en lo que respecta a la seguridad los expertos le dan un puntaje de cero a Honduras. Además, si bien hay legislación en violencia doméstica, feminicidio, acoso sexual y matrimonio infantil, no existen mecanismos de atención de violencia doméstica, ni procedimientos para casos de acoso, ni existe una entidad que se ocupe del monitoreo e implementación.

Según el Observatorio Nacional de la Violencia³, entre el 2005 y el 2022, 7.095 mujeres hondureñas murieron por muertes violentas y feminicidios. En el 2022 hubo 330 casos lo que equivale a decir que en Honduras una mujer murió cada 28 horas y 26 minutos, o que el promedio mensual fue de 26 mujeres muertas. 6 de cada 10 víctimas eran urbanas. Los departamentos con el mayor número de casos fueron Cortés (21.8%), Francisco Morazán (14.9%), Olancho (10.7%), Atlántida (6.8%) y Comayagua (6.8%). En el año 2013, se alcanzaron 636 muertes, 14.6 por cada 100 hondureñas.

Según la encuesta especializada de violencia contra las mujeres y niñas de 15 años y más⁴, la prevalencia de violencia contra las mujeres urbanas es mayor que la prevalencia en las mujeres rurales, un 57.6%

³ [Unidad de Género del Observatorio de la Violencia del Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad \(IUDPAS\).](#)

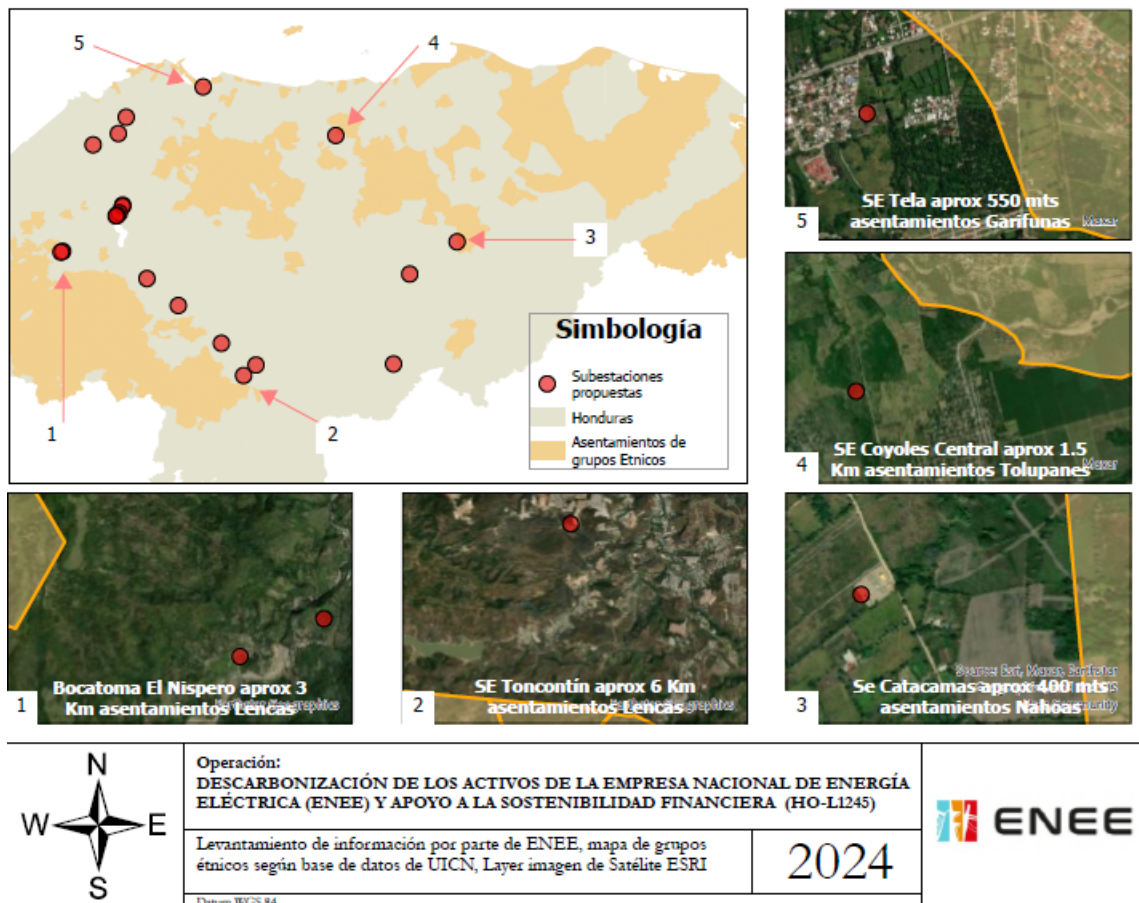
⁴ [Dashboard ENESVMN \(ine.gob.hn\)](#)

frente al 45.7% . La prevalencia total de violencia contra las mujeres según autoidentificación con pueblos indígenas es del 55.2% las que no se autoidentifican con respecto al 51.3% de las que se autoidentifican.

2. Situación de los pueblos originarios de Honduras: pueblos indígenas y afrodescendientes

En términos de diversidad, el 13.6% de la población de Honduras está compuesta por nueve grupos de pueblos indígenas, y el 2.4% son afro-hondureños, quienes han sido víctimas de racismo y discriminación racial históricos. Los pueblos originarios de Honduras son los Lencas, Miskitu, Tolupanes, Maya-Chortís, Nahuas, , Pech, Tawakhas, Negro de Habla Inglés y. Están localizados en Atlántida, Colon Copán Choluteca, Comayagua, Isladas de la Bahía, Cortés, Yoro, La Paz, Intibucá. Francisco Morazón, Olancho, El Paraíso, Valle, Santa Bárbara y Lempira⁵ .

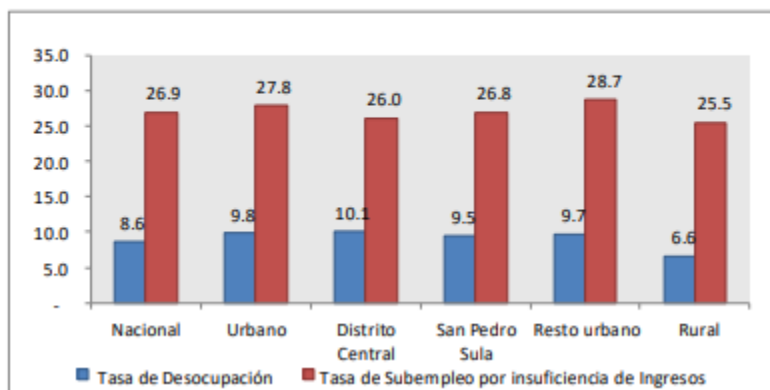
El mapa de abajo muestra la localización del proyecto que afectará a pueblos indígenas en las comunidades Tencas, Tolupanes, Nahuas y afrodescendientes Garífunas.



⁵ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10900.pdf>

Honduras cuenta con una política nacional contra el racismo y la discriminación racial⁶, así como leyes específicas que prohíben la discriminación por razón de identidad en el código del trabajo. Sin embargo, existe discriminación laboral⁷. Según el último informe (2017) estatal ante el comité para la eliminación de todas las formas de discriminación racial solo un 3.4% de la población en edad de trabajar y que está ocupada es indígena y afrohondureña. Del total, solo el 29.8% de la población indígena y afrohondureña se encuentra ocupada, 80.3% son hombres y 19.7% mujeres⁸. Más del 37% de las mujeres indígenas y afro-hondureñas mayores de 18 años no tienen acceso al mercado laboral formal. Si bien el 79.6% de la población hondureña está en edad de trabajar, la tasa de participación⁹ es del 60.4%, siendo del 76.3% para los hombres y 46% para las mujeres¹⁰.

TASA DE SUBEMPLEO POR INSUFICIENCIA DE INGRESO Y TASA DE DESOCUPACIÓN



La tasa de desocupación es del 7% para los hombres frente un 10.7% para las mujeres, siendo el 45.7% de los desocupados menores de 25 años.

Todos estos datos laborales, se agravan s

l+ç se analizan con interseccionalidad, mujeres afrohondureñas e indígenas. Desgraciadamente la escasez çde datos granulados impide su debida medida.

⁶ [Política Pública contra el racismo y la discriminación racial para el desarrollo integral de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños 2015](#)

⁷ <https://indigenousnavigator.org/files/media/document/FINAL-Informe-CUMPLIMIENTO-DDHH-PUEBLOS-INDIGENAS-EN-HONDURAS.pdf>

⁸ Ibid

⁹ Fuerza de Trabajo: son todas las personas mayores de 15 años que en la semana de referencia se encontraban OCUPADOS o DESOCUPADOS. Se trata de la Oferta de Mano de Obra disponible en el país para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración manifiestan tener algún empleo o bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez. Tasa de Participación: Fuerza de trabajo entre Población en Edad de Trabajar (Fuerza de Trabajo /PET)

¹⁰ [INE, Características del Mercado laboral de Honduras, abril 2022](#)

3. Actividades para disminuir las brechas y mejorar la situación de las mujeres y de los pueblos originarios (indígenas y afrohondureños)

El proyecto busca la descarbonización y sostenibilidad en la transición energética justa incorporando energía solar en la matriz de generación. Las actividades e indicadores derivados del análisis de género y diversidad en este proyecto están relacionados con las oportunidades económicas que el proyecto puede brindar a mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, además de ocuparse de prevenir la violencia de género y el acoso sexual y laboral, desde el punto de vista interseccional.

Las actividades clave incluyen:

1. **Capacitar a mujeres afrohondureñas en la instalación y Operación y mantenimiento (O&M) de sistemas fotovoltaicos**, con la intención de contratar a mujeres certificadas y asegurar la sostenibilidad de estas acciones. El proyecto certificará mujeres en la instalación y mantenimiento de paneles solares antes del comienzo del programa para que una vez la empresa instaladora llegue haya una reserva de candidatas certificadas para su contratación en las obras. En proyectos previos, el Instituto Nacional de Formación Profesional se desplazaron a Brus Laguna a dar las capacitaciones. Para el proyecto actual, se estudiará que el departamento de formación de la ENEE se desplace a las comunidades para dar las formaciones. Además, en los pliegos de licitación de obras se incluirá una cuota de contratación femenina para asegurar que el contratista contrata mujeres. Es una lección aprendida del proyecto anterior, en el que no se incluyó una cuota y a la hora de las contrataciones hubo que negociar con el contratista la contratación femenina, se consiguió gracias a la disposición y el talante negociador del equipo encargado.
2. **Capacitar a pueblos indígenas en la instalación y operación y mantenimiento (O&M) de sistemas fotovoltaicos.**
3. **Fomentar masculinidades positivas a través de talleres para prevenir la violencia de género y el acoso sexual y laboral, durante las formaciones en O&M** para asegurar la retención de mujeres en el mercado laboral que ofrecen las energías renovables y luchar contra la violencia de género.

Existen experiencias previas en el país en las operaciones energéticas del BID, que han incluido la capacitación en instalación eléctrica domiciliaria, la contratación de mujeres para trabajos de construcción y la realización de talleres para apoyar actividades productivas lideradas por mujeres. En la operación HO-G1247 se construyó una minired que empleó 291 personas, de las cuales 76 fueron mujeres (26%); para la instalación de conexiones eléctricas en los domicilios se certificaron 21 personas de la comunidad, 9 de ellas mujeres (43%); y en la operación de la minired trabaja una mujer Miskita. Esta operación fue un ejemplo no solo de mitigación y adaptación de cambio climático, sino también de inclusión.

Así mismo, en el marco del HO-L1117 se financió la instalación de sistemas de energía fotovoltaica en los Centros Ciudad Mujer del departamento de Cortés (San Pedro Sula y Choloma)¹¹ que están operando

¹¹ [Asegurando la sostenibilidad energética de Ciudad Mujer Honduras - Energía para el Futuro \(iadb.org\)](https://www.iadb.org/)

desde el 2022. Honduras¹² cuenta con 6 centros Tegucigalpa, Juticalpa, Choloma, San Pedro Sula, La Ceiba, y Choluteca.

Los centros de Ciudad Mujer, están dentro del programa de Servicios Integrados para el Empoderamiento de la Mujer, SIEM donde dentro de un mismo espacio se integran servicios gratuitos de diversa índole suministrado por diferentes instituciones públicas. El primer centro se abrió en El Salvador en 2011 y además de en Honduras, ha sido replicado en México, Paraguay, República Dominicana.

4. Indicadores

Porcentaje de mujeres afro-hondureñas certificadas del total de mujeres capacitadas en construcción e instalación de proyectos de ERNC (30%)

Porcentaje de personas indígenas certificadas del total de personas capacitadas en construcción e instalación de proyectos de ERNC (30%)

Talleres/capacitaciones sobre masculinidades positivas y género en las zonas de intervención del programa (1 taller)

¹² [Ciudad Mujer](#)