**PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO HO-L1200/HO-G1252**

I. Análisis de género

Honduras se posiciona en el lugar 55 entre 144 países dentro del índice de disparidad de géneros, índice en el cual ha escalado 19 posiciones en los últimos 10 años. En esta década, se ha registrado progreso en la situación social y condición de las mujeres, específicamente en el desarrollo del marco legal que incluye acciones para la protección, promoción y ejercicio de sus derechos humanos. El país ha alcanzado equidad de género en educación, sin embargo esto no ha sido trasladado ni en ganancias económicas[[1]](#footnote-1) ni en participación en el trabajo de para las mujeres. Honduras posee el segundo nivel más alto de mujeres sin sus propios ingresos (39.7%)[[2]](#footnote-2) y registra uno de los más altos índices de asesinatos de mujeres en la región.[[3]](#footnote-3) La representación femenina en política es aún muy baja.

a) Marco institucional

El marco de Género Institucional de Honduras está principalmente a cargo del Instituto Nacional de la Mujer (INAM), fundado en 1998. [[4]](#footnote-4)Tiene un estatus de Secretaría del Estado y está a cargo de elaborar, promocionar y coordinar la ejecución y seguimiento de la política de las mujeres, así como de la ejecución de planes de acción e inclusión de las mujeres dentro del desarrollo sostenible.

El INAM ha apadrinado el desarrollo de dos planes de equidad de oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que el Plan Nacional de Mujeres- segundo plan hondureño de igualdad de género y plan de equidad, 2010-2022 (II PIEGH) fue validado.[[5]](#footnote-5) También impulsó el Plan Nacional para la reducción de la violencia contra las mujeres 2014-2022.

Existen unidades de género en la secretaria de seguridad y en el poder judicial, así como mecanismos de género sectorial en la Secretaría de Agricultura y Ganadería, Secretaría de Finanzas y en la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente.

b) Marco legal

El país cuenta con un Ley de oportunidades iguales para mujeres (decreto n. 34-2000)[[6]](#footnote-6), Ley contra la violencia doméstica- promulgada en septiembre de 1997 y sus reformas, en 2005-, así como reformas en la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) Decreto 44-2004. Honduras ratificó la convención Interamericana sobre la prevención, castigo y erradicación de la violencia contra las mujeres.[[7]](#footnote-7)

c) Características en el país

En 2016, la población de Honduras era estimada en 8, 714,641 individuos, de los cuales el 47.4% son hombres y el 52.6% mujeres. Del total de la población femenina, 55.5% está ubicada en el área urbana y 44.5% en el área rural.

**Educación**. La tasa de alfabetización es similar para las mujeres (89%) [[8]](#footnote-8)y hombres (88%). La tasa de matrícula en la educación básica es la misma en ambos sexos (94%). No obstante, en educación secundaria y superior, las mujeres tienen un índice de matrícula más alto que el de los hombres, 53% versus 46%, y 24% versus 18%, respectivamente.[[9]](#footnote-9) Las mujeres indígenas tienen una tasa de analfabetismo de 7.2 puntos sobre el porcentaje nacional de mujeres. Adicionalmente, 1.3 años menos de escolaridad.

**Participación laboral**. De 2007 a 2016, la participación laboral de las mujeres incrementó alrededor de 8 puntos porcentuales (gráfico 1). Sin embargo, la diferencia de género es todavía alta con una diferencia de 34.6 percentiles de participación entre hombres y mujeres. El país se encuentra dentro de los que cuentan con menor participación femenina en la región de Latinoamérica, donde la tasa de participación promedio es de 68%.[[10]](#footnote-10)

Gráfico 1: tasa de participación laboral por sexo 2007 y 2016

(%, 15 años de edad o mayores)

Fuente: Información del INE Honduras e ILO.

**Trabajo no renumerado**. El trabajo no renumerado es proporcionalmente más alto que en los hombres (12.8% versus 10.6%, respectivamente). Adicionalmente, varios estudios indican que las mujeres de América Latina dedican 80% más tiempo en tareas de cuidados de terceros, en comparación con los hombres.[[11]](#footnote-11)

**Brecha salarial**. En promedio, el ingreso de mujeres empleadas y con salario, así como las *freelance* es equivalente al 92.2% y 92.9% del ingreso de los hombres, en 2007 y 2016 respectivamente.

**Empleo informal**. Entre 2009 y 2013, la tasa de trabajo informal de los hombres decreció del 73% al 71.3%. En ese mismo periodo, el porcentaje de mujeres con el mismo tipo de empleos aumentó del 74.8% al 75.5%.

**Sector empresarial**. En 2016, las mujeres trabajadoras fueron agrupadas en actividades del área terciaria, como venta al por mayor y comercio minorista (28.7%), así como en actividades de servicio comunitario, social y personal (25.5%)[[12]](#footnote-12), mientras que sus compañeros hombres fueron ocupados en actividades primarias, como la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, principalmente (41%), y en venta al por mayor y comercio minoritario (15.7%).

**Empresas.** Casi la mitad de los negocios en Honduras son propiedad de mujeres o el principal socio en una mujer (43.3%).[[13]](#footnote-13) De acuerdo con el BID, en 2014 había 127,330 micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME) de las cuales 52% eran propiedad de mujeres o su principal socio era una mujer.

**Violencia contra la mujer**. (i) Honduras es el país con la tasa más alta de homicidios de mujeres en Latinoamérica y el Caribe, con una tasa de 10.9 por cada 100,000 mujeres, en 2015. El porcentaje más alto, 62.8%, se comete debido a razones de género, así que son considerados feminicidios. (ii) Las jóvenes son las más afectadas por la violencia sexual. En 2016, medicina forense evaluó 3,075 casos de crímenes sexuales, de los cuales 88.5% fueron dirigidos a jóvenes, adolescentes y mujeres adultas. De la cantidad total de evaluaciones de crímenes sexuales, 8 de 10 fueron mujeres menores de 20 años. Así como en agresión con lesiones, la mayoría de asaltantes fueron reconocidos por sus víctimas (75%). (iii) Honduras es el país con las tasas más altas de violencia contra las mujeres, chicas jóvenes y adolescentes[[14]](#footnote-14) en Centro América. Una de cada cuatro mujeres entre los 15 y 49 años de edad ha experimentado algún tipo de violencia de pareja en los últimos 12 meses, con una tendencia a incrementar en las diferentes tipologías.

**Acceso a la tierra y vivienda**. De acuerdo a la información de ENDESA 2011-12, en Honduras 35.3% y 11.7% de mujeres entre los 15 y 49 años son dueñas de viviendas y terrenos, respectivamente, ya sea de manera separada o en conjunto con otros individuos: mientras estas figuras son 37,9% y 25.9% para hombres en el mismo rango de edad, respectivamente.[[15]](#footnote-15) Se confirma que la diferencia de género es más grande en cuanto a propiedad de tierra que de vivienda. En términos de tierras productivas, las mujeres apenas poseen 12% de la superficie cultivada.[[16]](#footnote-16)

No existen restricciones para las mujeres en cuanto al acceso a la tierra, pero, a pesar de la ley, hay restricciones para ellas en cuento a propiedades. Existe una cultura patriarcal que hace que los hombres tengan que ver más sobre la decisión de las tierras. En las comunidades indígenas, las mujeres son todavía más marginadas que los hombres en cuanto al acceso a la tierra. En términos de tierras productivas, las mujeres apenas son dueñas del 12% de la superficie agrícola. [[17]](#footnote-17)

**Acceso a servicios financieros**. En 2014, 24.9% de las mujeres mayores de 15 años tenían una cuenta en una institución financiera[[18]](#footnote-18), 10 puntos porcentuales abajo del acceso que los hombres tenían, 35.4%. En cuanto a acceso a crédito, 7.2% de mujeres arriba de los 15 años, fue otorgado un crédito por una institución financiera, mientras que a los hombres les otorgaron el 12.2%.

d) CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES EN EL ÁREA DEL PROYECTO

Se estima que 27,000 hogares serán directamente beneficiarios del proyecto, de los cuales 2,700 serán hogares encabezados por mujeres. Estos beneficiarios son, en su mayoría, participantes en las organizaciones agroforestales y de micro-cuencas reconocidas por el ICF[[19]](#footnote-19). Se estima que la seguridad y disponibilidad del agua beneficiará a 450,000 beneficiarios indirectos (4.8% del total de la población) durante la estación seca del año de acuerdo a la cantidad adicional de agua producida de las intervenciones del proyecto. Estos beneficiarios se localizarán en el área urbana, 75% en Tegucigalpa y 25% en otras ciudades con más de 10,000 habitantes. Aproximadamente, 52% son mujeres.

**Mujeres en la fuerza laboral**. En Honduras, la fuerza laboral de las mujeres en las labores agrícolas representa 10.3%. Sin embargo, en las áreas rurales donde el proyecto va a ser implementado este número es ligeramente más alto de acuerdo con la información del censo de 2013:

* EL PARAISO. Las mujeres en el área urbana trabajan como comerciantes (18.8%), la industria del tabaco (13.4%), sector doméstico (10.5%) y como maestras en educación primaria (10.5%). Solamente 1.8% de las mujeres trabajan en el sector agrícola contra 23% de los hombres. En el área rural, la principal ocupación para las mujeres es en el sector agrícola (19%), seguido del sector doméstico (11.8%), maestras en educación primaria (10.5%), y en el sector del tabaco (6%).
* FRANCISCO MORAZÁN. Las dos principales ocupaciones de las mujeres en el área urbana son como comerciantes (13%) y en el sector doméstico (10.3%). Solo el 0.3% trabaja en el sector agrícola. En el área rural, las mujeres trabajan en el sector doméstico (20%), comerciantes (12%), y sector agrícola (5.8%)
* COMAYAGUA. La principal ocupación para las mujeres urbanas es el comercio (12.7%), sector doméstico (10.8%), y maestras en educación primaria (9.65%). 2.5% de las mujeres trabajan en el sector agrícola. En el área rural, 25% de las mujeres trabajan en el sector agrícola en comparación con el 82% de los hombres. Otras ocupaciones para las mujeres son el sector doméstico (14.5%) y comercio (12.7%).
* CHOLUTECA. Las mujeres en el área urbana trabajan como comerciantes (25%), servicio doméstico (11%), y como maestras de educación primaria (11%). 0.8% trabaja en agricultura. En el sector rural, las mujeres trabajan en el sector doméstico (14%), como comerciantes (12.7%), y en agricultura (11%). 73% de los hombres trabaja en el sector agrícola.
* OLANCHO. Como en el resto de los departamentos, las mujeres trabajan como comerciantes (16%), sector doméstico (13%), y como maestras en educación secundaria (12%). En el área rural, 20% de las mujeres trabaja en el sector agrícola, 13% en el sector doméstico, y 7.6% como comerciantes. 82% de los hombres trabaja en agricultura.

**Hogares encabezados por mujeres**. En Honduras, entre más urbano es un municipio son más las posibilidades de encontrar un hogar dirigido por una mujer. Por ejemplo, la municipalidad más urbana, el Distrito Central, tiene el número más alto de hogares encabezados por mujeres en el área de intervención (34%). En San Marcos de Colón, una municipalidad con 51% de población rural, solo tiene 26.6% de casas con mujeres como cabeza de hogar.

**Organizaciones en el área de intervención**. La mayoría de las mujeres beneficiarias son participantes de las organizaciones agroforestales y micro cuencas del ICF[[20]](#footnote-20). Durante la preparación del Plan de Formación para este proyecto, 32 de estas organizaciones de potenciales beneficiarios fueron entrevistadas. Estas organizaciones comprenden un total de 13,079 miembros, de los cuales 60% son hombres y 40% son mujeres. La participación de las mujeres se reduce drásticamente en los procesos de toma de decisiones dentro de las organizaciones, dado que de los 240 miembros que conforman las directivas, solo 24% son mujeres.

Adicionalmente, durante la fase de encuesta de información cualitativa, se observa que existen diferencias visibles en los roles de género debido a las normas tradicionales. Mujeres y hombres juegan diferentes roles en la casa, en el espacio público y en el espacio agrícola. Las mujeres son asignadas para trabajar en la casa, con participación limitada en espacios públicos y en la agricultura, donde ellas solo ayudan a sus esposos.

Un análisis más profundo será llevado a cabo durante los primeros meses de la implementación del proyecto para aprender más acerca de las condiciones socio-económicas de las mujeres trabajadoras en las organizaciones beneficiarias.

**Sistemas agroforestales (SAF).** El proyecto apoyará la implementación de sistemas agroforestales en un total de 30,000 hectáreas localizadas en áreas adyacentes a los bosques de pino con actividades de agricultura y ganadería. Las principales barreras para la adopción de los SA en el área del proyecto son la falta de recursos financieros, conocimiento limitado de las prácticas de SAF y débil suministro de asistencia técnica y calidad de aportaciones clave como semilleros. Estas barreras son especialmente importantes para las mujeres que tienen peores registros que los hombres en el acceso a financiamiento en Honduras y que tienen más dificultades asistiendo a entrenamientos y asistencia técnica. El proyecto promoverá, principalmente, café bajo la sombra, instalación financiada de cafetos y sombreado adecuado, con el suministro de asistencia técnica y entrenamiento.

De acuerdo a un estudio llevado a cabo en 2018 por la Comisión Europea sobre la cadena de valor del café en Honduras, ha habido avances en la participación de las mujeres en la toma de decisiones, liderazgo y empoderamiento en años recientes. No obstante, aún hay poca visibilidad de la participación de las mujeres en actividades cafeteras, y su dificultad en acceder a la tierra limita su acceso a los servicios.

El sector café genera un millón de empleos en el país y 30% de la población vive del café, hay 17,978 productoras de café en Honduras, 19% del total de productores.

Familias enteras e individuales se mueven de un municipio a otro para trabajar en el sector cafetalero. Este cambio de personas puede causar algunos efectos indeseados por la población local.

De acuerdo con Action Aid, en las áreas donde se planta el café, los centros de salud denuncian que hay un incremento en la violencia sexual contra las mujeres, así como embarazos en adolescentes.

Según el Anuario Estadístico Forestal del año 2018 (ICF, 2019), la membresía de las 152 organizaciones agroforestales localizadas en los cinco departamentos de influencia del Proyecto reporta una participación de 24 % de mujeres (Cuadro 1).

Cuadro 1. Participación de mujeres en organizaciones agroforestales

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Departamento** | **Cantidad Organizaciones** | **Hombres** | | **Mujeres** | | **Total** |
| **Cantidad** | **%** | **Cantidad** | **%** |
| Comayagua | 13 | 358 | 82.11 | 78 | 17.89 | 436 |
| Choluteca | 5 | 90 | 90.00 | 10 | 10.00 | 100 |
| El Paraíso | 31 | 1064 | 78.41 | 293 | 21.59 | 1357 |
| Fco. Morazán | 25 | 1615 | 81.86 | 358 | 18.14 | 1973 |
| Olancho | 78 | 2710 | 71.02 | 1106 | 28.98 | 3816 |
| Total | **152** | 5837 | **75.98** | 1845 | **24.02** | 7682 |

**II. PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO**

| ACTIVIDADES | INDICADORES Y OBJETIVOS | PLAZO | | RESPONSABILIDADES | COSTO | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Resultado 1: mujeres empleadas en actividades de restauración. | | | | | | |
| 1) Desarrollar Jornadas de capacitación para mujeres.  2) Las mujeres son capacitadas en actividades relacionadas a la restauración del bosque de pino afectado por el gorgojo (clareo, control de incendios y diversificación del bosque conífero)  3) Las mujeres son empleadas para trabajar en actividades relacionadas a la restauración del bosque de pino.  4) Organizaciones y comunidades reciben capacitación de género.  5) Análisis de las condiciones socioeconómicas de las mujeres en las organizaciones participantes. | 1) 20% de mujeres capacitadas en actividades relacionadas a la restauración de bosque de pino.  2) Número de personas empleadas en actividades relacionadas en la restauración de bosque de pino, de las cuales 20% son mujeres. | 1) Para el 2024, 20% de las personas capacitadas serán mujeres.  2) Para el 2024: 20% de las personas empleadas en actividades de restauración serán mujeres. | | -Consultor de género  -Agencia ejecutora. | US$30,000 | |
| Resultado 2: mujeres productoras reciben financiamiento para sistemas agroforestales. | | | | | | |
| 1) Mujeres reciben financiamiento por la instalación de cafetos u otros SA.  2) Las mujeres reciben capacitación.  3) Capacitación de género para productores y organizaciones.  4) Análisis de la seguridad de las mujeres en las plantaciones e introducción de medidas si fuera necesario.  5) Análisis de las condiciones socioeconómicas de las mujeres en las organizaciones participantes. | 1) Número de hogares que reciben financiamiento, de los cuales 10% son de mujeres como jefas de familia.  2) % de mujeres capacitadas.  3) % de hogares que reciben capacitación de género. | 1) Para el 2024: 10% de los hogares recibiendo financiamiento están encabezados por mujeres.  2) Para el 2021: 10% de las personas capacitadas son mujeres  Para el 2024: 20% de las personas capacitadas son mujeres  3) Para el 2021: 30% de los hogares recibirán capacitación de género.  Para el 2024: 80% de los hogares recibirán capacitación de género. | | Consultor de género  Agencia ejecutora | US$60,000 | |
| Resultado 3: mujeres del Instituto de Conservación Forestal (ICF) fortalecen sus capacidades. | | | | | | |
| 1) Las mujeres en el ICF participan en las actividades de capacitación.  2) Las mujeres toman parte en los procesos de toma de decisiones para la instalación de un Sistema temprano de alerta y la creación de un banco de germoplasma,  3) Empleados del ICF reciben capacitación de género. | 1) % de mujeres que participan en capacitación.  2) %[[21]](#footnote-21)de personas que son acreditadas en el curso sobre manejo de bosque adaptable, de las cuales 20% son mujeres.  3) Número de técnicos del ICF con capacidad para manejar e implementar manejo forestal adaptativo (MFA) y control de plagas, de los cuales 20%[[22]](#footnote-22) son mujeres. | 1) Para el 2021: 10% de las personas capacitadas serán mujeres.  Para el 2024: 20% de la gente capacitada serán mujeres.  2) Para el 2021: 10% de las personas acreditadas serán mujeres.  Para el 2024: 20% de las personas acreditadas serán mujeres.  3) Para el 2021: 10% de los técnicos con capacidad de manejar e implementar MFA y control de plagas serán mujeres.  Para el 2024: 20% de los técnicos con capacidad de manejar e implementar MFA y control de plagas serán mujeres. | Consultor de género.  Agencia ejecutora | | US$15,000 |
| Resultado 4: las mujeres incrementan su participación en los comités de manejo del agua y cooperativas agroforestales | | | | | | |
| 1) Las mujeres en las comunidades son empoderadas a través de capacitaciones (de género y técnicas)  2) Las mujeres son incentivadas a participar en asambleas comunitarias.  3) Los hombres en las comunidades y organizaciones reciben capacitaciones de género.  4) Se establece una cuota de género.  5) Análisis de las condiciones socioeconómicas de las mujeres en las organizaciones participantes. | 1) % de crecimiento en la participación de las mujeres en los comités de manejo de agua  2) % de crecimiento en la participación de las mujeres en las cooperativas agroforestales. | 1) Para el 2021: 10% de crecimiento de mujeres en cargos directivos de los comités de manejo del agua.  Para el 2024: 20% de crecimiento de mujeres en cargos directivos de los comités de manejo del agua.  2) Para el 2021: 10% de los cargos directivos de las cooperativas agroforestales son ocupados por mujeres.  Para el 2024: 20% de los cargos directivos de las cooperativas agroforestales son ocupados por mujeres. | -Consultor de género  -Agencia ejecutora | | US$50,000 |
| Resultado 5: las mujeres reciben compensaciones por servicios ambientales (CSA) | | | | | | |
| 1) Las mujeres en cualquier comunidad en el área de intervención pueden acceder a CSA  2) Las mujeres participan en el diseño de CSA (consultas/consejo comunitario/comités, etc)  3) Las mujeres reciben CSA  4) CSA incluyen una perspectiva de género y su diseño.  Análisis de las condiciones socioeconómicas de las mujeres en las organizaciones participantes | 1) Número de los beneficiarios que reciben el pago por los servicios ambientales, de los cuales % son mujeres. | 1) Para el 2024: 10% del total de beneficiarios individuales serán mujeres; 20% de los beneficiarios en cooperativas agroforestales serán mujeres (con base en el número de mujeres en la organización). | ·Consultor de género  ·Agencia ejecutora | | US$50,000 |

**Justificaciones**

1. Aunque el rango de porcentaje de hogares jefeados por mujeres varía de 26 a 34 por ciento en municipios con alta población urbana, se espera que este porcentaje sea menor en municipios con mayor población rural. Adicionalmente, solamente un 11.7% de mujeres son poseedoras de terrenos y sólo un 12% de la superficie cultivada se encuentra en posesión de mujeres. Además de lo anterior es necesario considerar que de esta población de mujeres con tierra cultivada no todas podrán reunir los requisitos técnicos, económicos y legales o estar en la disposición de participar como beneficiarias. Por lo anterior, se estima que un máximo de 2,700 hogares que recibirán beneficios económicos y sociales serán encabezados por mujeres, lo que representa un 10%.
2. En las actividades de restauración en cuencas o subcuencas, la posesión de la tierra no es una limitante de la participación de la mujer, por lo que se plantea un 20% como meta tanto en el empleo como en la capacitación, considerando también que se reporta un 24% de participación de la mujer en la membresía de grupos agroforestales y organizaciones manejadoras de cuencas.
3. 51% del personal permanente del ICF son mujeres, pero no se cuenta con el dato exacto de la distribución específica en cargos administrativos y técnicos. La matrícula inicial para el Diplomado en Salud y Sanidad Forestal frente al Cambio Climático apoyada por el Proyecto Manejo Sostenible de Bosques, reporta un 28% de registro de mujeres de ONGs, ICF, otros proyectos y otros socios estratégicos. Se considera que al menos debe buscarse una representación mínima del 20% de mujeres empleadas del ICF en procesos de fortalecimiento de sus capacidades.
4. El 10% de crecimiento de mujeres en los cargos directivos de los comités de manejo del agua se considerará a partir de un 24% de participación de la mujer en las juntas directivas reportado en el diagnóstico organizacional del PMSB (presentado en este documento).
5. Considerando que en la membresía de las organizaciones agroforestales se reporta solamente un 24% de mujeres, se plantea una meta de garantizar un 10% de participación de la mujer en los cargos directivos al año 2021 y un 20% al año 2024.

1. Foro Económico Mundial. El Informe Global de Diferencias de Género. Ginebra. http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\_Global\_Gender\_Gap\_Report\_2016.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Observatorio de la Equidad de Género para Latinoamérica y el Caribe (ALC) de la CEPAL. [↑](#footnote-ref-2)
3. CEPAL. Observatorio de la Equidad de Género para Latinoamérica y el Caribe. <http://oig.cepal.org/es> [↑](#footnote-ref-3)
4. Congreso Nacional de Honduras. Decreto N. 232-98, del 30 de septiembre de 1998. [↑](#footnote-ref-4)
5. Instituto Nacional de la Mujer. Plan Nacional de Mujeres-segundo plan hondureño de igualdad de género y plan de equidad, 2010-2022. Decreto PCM-028-2010. http://portalunico.iaip.gob.hn/Archivos/InstitutoNacionaldelaMujer/Regulaciones(normativa)/Leyes/2011/II%20Plan%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero%20Honduras%20(%20II%20PIEGH).pdf [↑](#footnote-ref-5)
6. Congreso Nacional. Acta de oportunidades iguales para mujeres. Honduras. <http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=11:ley-de-igualdad-de-oportunidades-para-la-mujer&Itemid=110> [↑](#footnote-ref-6)
7. CEPAL. Observatorio para la Equidad de Género para Latinoamérica y el Caribe. Países que han firmado y ratificado el protocolo de cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres. <http://oig.cepal.org/es/indicadores/paises-que-han-firmado-ratificado-protocolo-facultativo-la-convencion-la-eliminacion>

   \*\*\*Poder judicial. Honduras: principales tratados internacionales sobre derechos humanos (s/f) [↑](#footnote-ref-7)
8. Naciones Unidas para la Educación, Organización Cultural y Científica (UNESCO), Instituto para las Estadísticas, Indicadores de Educación, bases de datos, información disponible del 2015 en adelante; Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, Reporte de Desarrollo Humano 2009, el más reciente año disponible entre 1997 y 2007. [↑](#footnote-ref-8)
9. Instituto para las estadísticas de UNESCO, base de datos de indicadores de educación, información disponible del 2005 en adelante. [↑](#footnote-ref-9)
10. Estimación de ILO. [↑](#footnote-ref-10)
11. Urbano, Anne-Marie (2014) “madres trabajadoras: malabaristas extraordinarias” [↑](#footnote-ref-11)
12. Debido al cambio de clasificación, fue utilizado un representante agregando: actividades del albergue y comida, enseñanza, cuidado de la salud humana y actividades de asistencia social, y actividades hogareñas como empleados y actividades no diferenciadas de hogares como productores de bienes y servicios. [↑](#footnote-ref-12)
13. Encuesta empresarial del Banco Mundial, 2010 [↑](#footnote-ref-13)
14. NNUU. Reporte preliminar sobre la violencia contra la mujer de la visita a Honduras llevada a cabo por un reportero especialista de las Naciones Unidas el 7 de julio de 2014. Disponible en: http://www.hn.undp.org/content/– honduras/es/home/presscenter/articles/2014/07/07/informe-preliminar-de-la-visita-a-honduras-realizadapor-la-relatora-especial-de-la-onu-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-.html. [↑](#footnote-ref-14)
15. Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Estadísticas (INE) e ICF internacional. 2013. Encuesta Nacional de Demografía y Salud (NDHS 2011-2012) Tegucigalpa, Honduras: SH, INE and ICF International. [↑](#footnote-ref-15)
16. Uso de tierra agrícola. Encovi, 2012 [↑](#footnote-ref-16)
17. Uso de tierra agrícola. ENCOVI, 2012 [↑](#footnote-ref-17)
18. Portal de información de género- Banco Mundial [↑](#footnote-ref-18)
19. Instituto de Conservación Forestal [↑](#footnote-ref-19)
20. Instituto de Conservación Forestal [↑](#footnote-ref-20)
21. Estimado. El objetivo será actualizado cuando la información final sea provista por el ICF acerca de las composiciones de la organización. [↑](#footnote-ref-21)
22. Estimado. El objetivo será actualizado cuando la información final sea provista por el ICF acerca de las composiciones de la organización [↑](#footnote-ref-22)