Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**HONDURAS**

**PROGRAMA DE INTEGRACION VIAL REGIONAL II**

**(HO-L1121)**

**Anexo de Análisis de Alineación Estratégica con la Temática Transversal de Género y Diversidad**

Preparado por: Andrea Monje Silva (SCL/GDI)

**I. Antecedentes y diagnóstico**

***Avances en materia de género***

Honduras ha hecho esfuerzos importantes por avanzar en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En los últimos 15 años, el país ha alcanzado avances importantes en la institucionalidad para la igualdad de género pues durante este periodo se crearon instrumentos legales y políticas públicas que velan y promueven una mayor igualdad de género en el país. Entre estas, se pueden destacar la creación del Instituto Nacional de la Mujer en 1998 y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000 (ver Tabla 1). Otro avance que se puede destacar es la reducción de las brechas en torno a la participación escolar de las niñas y mujeres en la educación. De acuerdo a datos del Banco Mundial[[1]](#footnote-1), entre los años 2000 y 2014, la matriculación femenina en primaria incremento de 89% a 94.2% y en terciaria de 15.5% a 24.4%; y la tasa de alfabetización de mujeres jóvenes (es decir el porcentaje de mujeres entre 15 y 24 años) alcanza un 96.3%. Asimismo, los avances en materia de salud son también destacables. Entre 2000 y 2015, la tasa de mortalidad de niñas menores de 5 años se redujo de 33.5 muertes/1000 a 18.1 muertes/1000[[2]](#footnote-2).

Tabla 1 - Instrumentos Nacionales para la Igualdad de Género en Honduras

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTRUMENTO** | **DESCRIPCIÓN** |
| * **Código del Trabajo (1959)** | Establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de sexo. |
| * **Constitución Política (1982)** | Garantiza a los hondureños y extranjeros residentes en el país, el derecho a la igualdad ante la ley |
| * **Creación del Instituto Nacional de la Mujer (1998)** | Vela porque el plan del Estado en materias atinentes a la condición de la mujer, tales como salud, educación, vivienda, empleo, tierra, crédito y seguridad alimentaria, se cumplan |
| * **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000)** | Establece que Gobierno Central como el municipal, dispondrán de los recursos necesarios para que se *capacite a las mujeres para el ejercicio de actividades tradicionales y no tradicionales*. |
| * **Creación de las Oficinas Municipales de la Mujer (2009)** | Formulan y ejecutan políticas públicas locales, orientadas a atender las necesidades de la mujer |
| * **Política Nacional de la Mujer. II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022** | Mandata el establecimiento de programas interinstitucionales, con la participación de instituciones gubernamentales y no-gubernamentales de capacitación, promoción y calificación de la mano de obra femenina para asegurar el acceso al empleo de las mujeres hondureñas sin ningún tipo de discriminación, incluyendo su acceso a oficios y actividades no tradicionales. |
| * **Visión de País 2010 – 2038 y Plan de Nación 2010‐ 2022** | Define la equidad de género como un eje Transversal a todas los programas del Estado. |

Fuente: Elaboración propia TSP/BID, 2015.

***Brechas de género a nivel nacional***

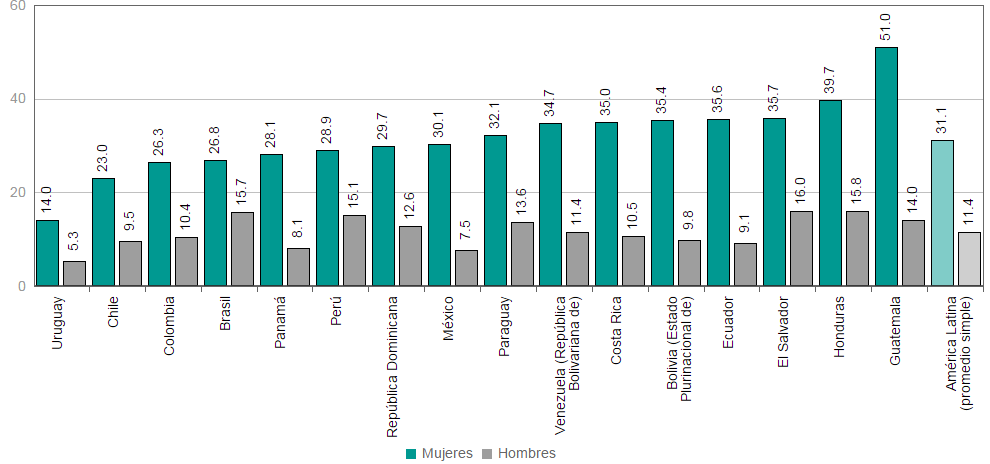
Sin embargo, a pesar de estos avances, Honduras todavía tiene brechas de género significativas. De acuerdo al Reporte Global de Brechas de Género 2015 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), Honduras ocupa el puesto 80 (de un total de 145 países), el puesto 18 entre los 26 países de América Latina y el Caribe (ALC) y el penúltimo puesto entre los seis países de América Central (solo antes de Guatemala) analizados que más han avanzado en cerrar las brechas de género. En 2015, Honduras cerro las brechas de género en un 68.8%, un poco por debajo del promedio regional de 70%. De hecho, Honduras perdió siete puestos entre 2014 y 2015. Estas brechas persisten principalmente por la baja participación laboral femenina. De acuerdo a datos de CEPAL, la tasa de participación laboral femenina en 2015 alcanzó tan solo un 45.3%, siendo la tasa más bajas de Centroamérica. Asimismo, la participación femenina es 38.6 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (en un 83.9%), es decir la brecha más grande en el istmo (ver gráfico 1).[[3]](#footnote-3)

Gráfico 1 - Tasa de participación laboral femenina en Centroamérica, 2015

Fuente: CEPAL (2015). CEPALStats.

Adicionalmente, las mujeres con la misma edad y mismo nivel de educación ganan, en promedio, un 14% menos que los hombres[[4]](#footnote-4). Asimismo, un indicador relevante que refleja las desigualdades de género es la carencia de ingresos propios por parte de las mujeres. De acuerdo a datos disponibles para 2013 de la CEPAL, 39.7% de mujeres de 15 años y más no contaban con ingresos propio, comparado con el 15.8% de hombres[[5]](#footnote-5), esta cifra es una de las más altas de la región (ver gráfico 2).

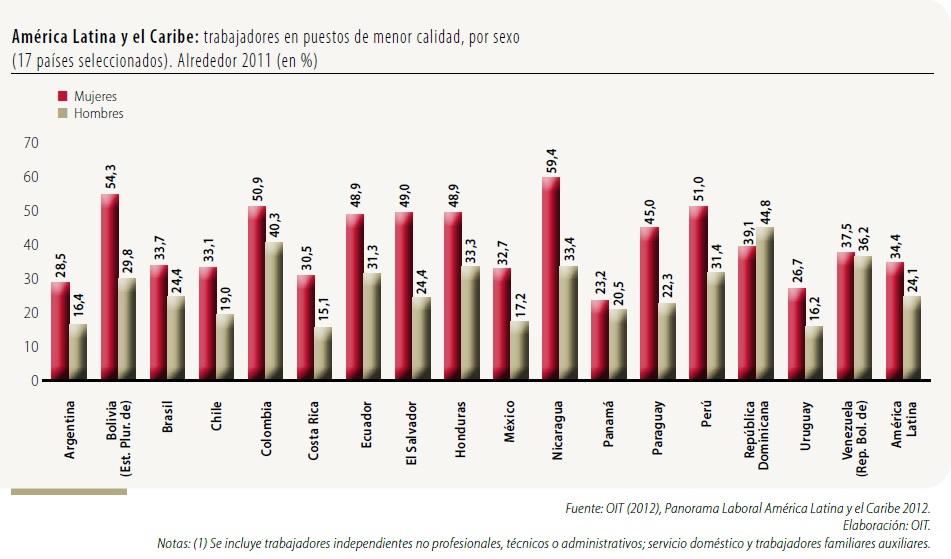
Gráfico 2 – Población sin ingresos propios por sexo, América Latina



Fuente: CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”.

Adicionalmente, es importante resaltar que existe una segregación ocupacional por sexo importante en Honduras. El 48.9% de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de menor calidad, comparado con solo un 33.3% de hombres y según un análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Honduras es el séptimo país (de 17 países analizados) de ALC con mayor proporción de mujeres en este tipo de trabajos (ver gráfico 3)[[6]](#footnote-6). Además, como se puede apreciar, en el gráfico 4, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores tradicionalmente masculinos (también conocidos como sectores “no tradicionales”)[[7]](#footnote-7) tales como servicios sociales, comercio y manufactura, trabajos que suelen ser menos remunerados; pero están sub-representadas en sectores tales como el transporte y la construcción, sectores que suelen ser tener salarios más altos y mayores beneficios sociales gracias a una fuerte sindicalización por parte de los empleados de estos sectores. Por ejemplo, en 2013 las mujeres representan el 62% del total de empleados del sector de servicios sociales, pero solo representan un 10% y un 2% del total de empleados de los sectores de transporte y de construcción, respectivamente[[8]](#footnote-8). A esto se puede agregar que un análisis del BID de 14 países de América Latina demostró que Honduras es el país con una de las tasas más bajas de participación laboral femenina tanto en el sector de transporte, como de la construcción (ver gráfico 5).

Gráfico 3 – Trabajadores en Puesto de Menor Calidad por Sexo, América Latina (2011)



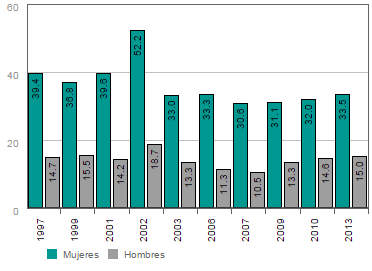
Fuente: Elaboración propia TSP/BID con base a Encuesta de Hogar de Honduras, 2013

Fuente: Elaboración propia TSP/BID con base a Encuesta de Hogar de Honduras, 2013.

***Brechas de género en zonas urbanas***

Al hacer un análisis de género para el área urbano del país, se puede apreciar que la pobreza y la pobreza extrema es un poco más elevada entre las mujeres que entre los hombres: un 35.6% y 65.8% de las mujeres se encuentran en pobreza extrema y pobreza, respectivamente, comparado con un 34.3% y un 65.3% de hombres, respectivamente[[9]](#footnote-9). En relación a las mujeres ocupadas, se puede destacar que la tasa de participación laboral femenina urbana alcanza un 50%, tasa superior a la rural de 35.6%, pero aún mucho inferior a la tasa urbana masculina de 75.6%.[[10]](#footnote-10) Asimismo, en 2013 un 33.5% de las mujeres con 15 años y más de las de las zonas urbanas no contaban con un ingreso propio, comparado con el 15% de los hombres (ver gráfico 6)[[11]](#footnote-11).

Gráfico 6 – Población urbana sin ingresos propios por sexo (%)



Fuente: CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”

Además, en la zona urbana también se replica la segregación ocupacional que caracteriza no solo a todo el país, pero también al mundo entero. Según datos de 2013, las mujeres hondureñas urbanas se concentran en sectores como comercio (40.8%), servicios (32.1%) o manufactura (18.8%), sectores con condiciones laborales menos favorables pues tienden a tener salarios más bajos y con menos beneficios. En cambio, su participación en sectores no tradicionales es extremadamente baja, por ejemplo, menos del 1% de las mujeres trabajan en el sector de la construcción y un 1.4% trabaja en el sector de transporte[[12]](#footnote-12).

***Participación femenina en empresas constructoras***

Actualmente la División de Transporte (TSP) del BID está financiando, a través de la cooperación técnica (CT) RG-T2618, un estudio regional que analiza la cadena de valor de la construcción de países miembros del BID con una perspectiva de género. Este estudio tiene como objetivo cuantificar la participación femenina en diversos eslabones de la cadena de valor de la construcción, así como entender si existen programas o medidas especiales que los diferentes entes relacionados a esta cadena estén poniendo en marcha para fomentar una mayor participación femenina en el mercado laboral de la construcción y el transporte.

El estudio para Honduras inició su primera ronda de recolección de datos a finales del mes de julio. En esa primera ronda, la firma consultora a cargo del trabajo entrevistó al Fondo Vial, empresas constructoras, empresas supervisores y microempresas de mantenimiento. En el caso de las empresas constructoras[[13]](#footnote-13), los datos preliminares encontraron que de los 1025 empleados calificados[[14]](#footnote-14) que trabajan en la construcción en estas empresas solo un 2.6% son mujeres (o un total de 27 mujeres). De hecho todas esas mujeres, menos una, trabajan en una sola empresas, Santos, la cual tiene a un mujer como gerente quien quiere impulsar la inclusión de mujeres en el sector.

**II. Justificación y alineación estratégica**

El objetivo del programa es contribuir al aumento de la productividad e integración nacional y regional de Honduras, mediante la mejora de la calidad de su infraestructura vial. El objetivo específico del proyecto es contribuir a mejorar el nivel de servicio[[15]](#footnote-15) de Corredores de Integración Nacional y Regional de Honduras, a través de un aumento de carriles y rehabilitación en tramos a ser intervenidos que resultará en la disminución de costos de operación vehicular y de tiempos de viaje de los usuarios. Dado que bajo el actual esquema de APP en Honduras, los Corredores Logístico y Turístico ha sido concesionados, y que el GdH se ha comprometido a entregar algunos tramos mejorados y rehabilitados para su operación y mantenimiento por parte del concesionario, esta operación se dirigirá a intervenir en dichos corredores.

.El sector de la construcción se define como: el sector de la construcción, para fines de este proyecto, se define como el sector que incluye la construcción de la obra civil, que se centra sobre todo en infraestructuras (carreteras, puertos, aeropuertos, ferrocarriles y saneamiento). Adicionalmente, un/a trabajador/a calificado/a en dicho sector se define como: un/a trabajador/a que desempeña funciones de dirección intermedia y que normalmente distribuye, vigila y coordina las labores de un grupo de trabajadores/as en una o varias ocupaciones. También aquellos que realizan ocupaciones que comprenden un gran número de operaciones complejas, requieren de su propia iniciativa para organizar las labores y realizarlas con poca supervisión. Normalmente requiere de un periodo de capacitación prolongado. Ejemplos de empleos calificados incluye: supervisor, capataz, operador, soldador y albañil, operador de maquinaria pesada, mecánicos, etc.[[16]](#footnote-16)

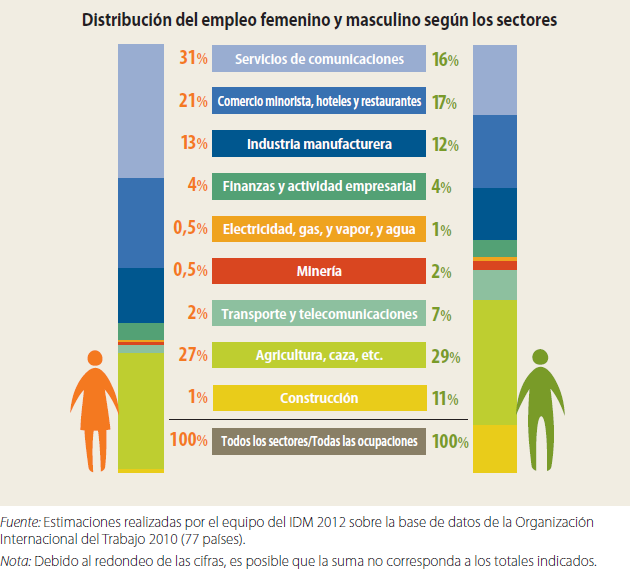
Teniendo en consideración los antecedentes presentados en la sección anterior y los objetivos generales y específicos del proyecto, en esta sección se presentará la justificación de la inclusión de los temas de género en el préstamo y cómo este tema transversal está alineado a la nueva estrategia del Banco.

***Justificación***

La evidencia mundial demuestra que las brechas de género impactan de forma negativa el desarrollo económico de un país[[17]](#footnote-17). Una de las brechas de género más importante, y persistente, en la región es la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual está estrechamente correlacionada con la segregación ocupacional y el tipo de trabajo que realizan ambos géneros (calificados vs. no calificados)[[18]](#footnote-18). De acuerdo a Cuberes y Teignier[[19]](#footnote-19), si la brecha de empleo entre hombres y mujeres se cerrara en ALC, el PIB por persona de la región seria de un 16% más. Asimismo, entre 2000 y 2010 el crecimiento de los ingresos de las mujeres en ALC contribuyó a una reducción del 30% de la pobreza extrema[[20]](#footnote-20). En ese sentido, fomentar la participación laboral femenina, es un factor clave para incrementar sus ingresos propios y fomentar el desarrollo económico de un país.

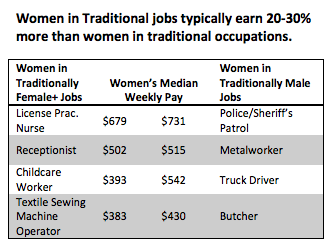
Por otro lado, en ALC, la construcción, el transporte y la prestación de servicios conexos ligados al transporte pueden generar un promedio anual de 40.000 empleos[[21]](#footnote-21) por cada US$1.000 millones invertidos[[22]](#footnote-22). No obstante,la participación de las mujeres de la región en el sector de construcción y transporte no supera el 3%, a pesar de que representan un 50.4%[[23]](#footnote-23) de la fuerza laboral. A nivel mundial, la distribución del empleo femenino por sectores económicos confirma su sub-representación en sectores tradicionalmente masculinos[[24]](#footnote-24) (también conocidos como “no tradicionales”) tales como la construcción y de transporte y, en contraste, una sobrerrepresentación en labores como comercio, turismo y restauración, servicios sociales e industria manufacturera, sectores de más baja productividad y de menores ingresos (ver gráfico 7).

Gráfico 7 - Distribución del empleo femenino y masculino según sectores a nivel mundial



La concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial existente[[25]](#footnote-25). De hecho, un estudio realizado por la organización americana *Wider Opportunities for Women* encontró que en Estados Unidos las mujeres que trabajan en sectores tradicionales (por ejemplo, servicios sociales) ganan entre un 20% y un 30% menos que las mujeres que trabajan en sectores no tradicionales (ver tabla 2)[[26]](#footnote-26). Además, de salarios más elevados, estos sectores también suelen ofrecer mayores oportunidades de crecimiento laboral pues las opciones laborales y especializaciones son múltiples. Igualmente, estos sectores suelen ofrecer más beneficios sociales para sus empleados gracias a una alta tasa de sindicalización y un poder de negociación importante de estos sindicatos. En ese sentido, una mayor participación de las mujeres en sectores no tradicionales puede ayudar a: 1) incrementar sus ingresos; 2) proveerles beneficios sociales adicionales; y 3) crecer dentro de la misma carrera, mejorando así la calidad de vida tanto de ellas como de sus familias[[27]](#footnote-27). Adicionalmente, como mencionado al inicio de esta sección, el aprovechar el potencial de las mujeres (representan el 50% de la fuerza laboral mundial y tienen más de la mitad de la matrículas universitarias del mundo) puede: 1) tener efectos importantes en la productividad de estos sectores; 2) ayudar a responder a la demanda creciente mundial de este tipo de trabajadores (particularmente obreros calificados[[28]](#footnote-28)); e 3) impulsar en el crecimiento económico de un país[[29]](#footnote-29).

Tabla 2 - Salario promedio mensual de mujeres según tipo de trabajo en USA



Fuente: Wider Opportunities for Women (2010). Women and Nontraditional Work. Washington DC.

Estas brechas de participación laboral entre hombres y mujeres son también una realidad en Honduras. De hecho, los datos presentados en la sección anterior demuestran que la tasa de participación laboral femenina en la zona urbanas está aún muy por debajo de la tasa de participación laboral masculina (50% vs. 75.6%).[[30]](#footnote-30) Asimismo, un 33% menos de la población femenina urbana no tiene ingresos propios[[31]](#footnote-31). Además, como en el resto de la región, las mujeres hondureñas se concentran en sectores laborales menos remunerados (comercio, servicios y manufactura), y están sub-representadas en los sectores de transporte y construcción donde representan menos del 2% del total de las personas que trabajan en ambos sectores, que se traduce en salarios más bajos.

Como se podrá ver a continuación, la literatura demuestra[[32]](#footnote-32) que a pesar de que las mujeres cuentan con las capacidades e interés de participar en trabajos no tradicionales de la construcción, tienen muy pocas oportunidades para conseguir puestos de trabajo, particularmente trabajos calificados con remuneraciones más altas. Asimismo, evidencias internacionales han demostrados que la inclusión de mujeres en trabajos no tradicionales, incluyendo trabajos calificados, en el sector de la infraestructura si es posible cuando se incluyen actividades dirigidas específicamente a alcanzar esta meta en proyectos de infraestructura.

El estudio de Barnabas en India demostró que los supervisores de las mujeres obreras piensan que el 72.5% de ellas son muy responsables en el trabajo pues se reportan siempre a tiempo, trabajan en el horario asignado y completan todas sus actividades[[33]](#footnote-33). Sin embargo todavía existen diversas barreras para que ellas puedan incorporarse a estos sectores. Primero, la mayor parte de las mujeres no pueden acceder a las mismas oportunidades de capacitación en las habilidades y conocimientos requeridos en muchos de estos sectores tradicionales que los hombres, particularmente en trabajos relacionados a la construcción. Por lo general los hombres que no tienen experiencia en la construcción suelen capacitarse de manera informal gracias a amigos o conocidos (hombres) que les enseñan el oficio o directamente ganando experiencia práctica en las obras y consiguiendo habilidades nuevas que les permiten convertirse en obreros calificados. Sin embargo, la mayor parte de las mujeres no tienen estas oportunidades pues todavía existen muchos preconceptos y estereotipos de que las mujeres no quieren y no deben trabajar en estos sectores[[34]](#footnote-34). Por ejemplo, según el estudio de Barnabas el 95.2% de los hombres que trabajan como obreros fueron entrenados de forma informal en la obra, situación que es prevalente en muchos lugares del mundo (China, Sri Lanka, México y Brasil entre otros), y van ganando experiencia poco a poco con la práctica[[35]](#footnote-35). Segundo, como se acaba de mencionar, los estereotipos de género, tanto por parte de los hombres, como de las mismas mujeres y de las personas que ya trabajan en estos sectores, refuerzan las ideas que las mujeres no pueden realizar las actividades ligadas a la construcción pues estas requieren de fuerza física y destrezas que las mujeres no poseen. Por ejemplo, de acuerdo al estudio de Hodgkinson, un 46% de los contratistas encuestados en Nueva Zelandia piensan que las mujeres no poseen la fuerza física necesaria para realizar las actividades de un obrero, y un 40% de los obreros (hombres) piensan que las mujeres no son obreras porque no existe un medio de capacitación para ellas.

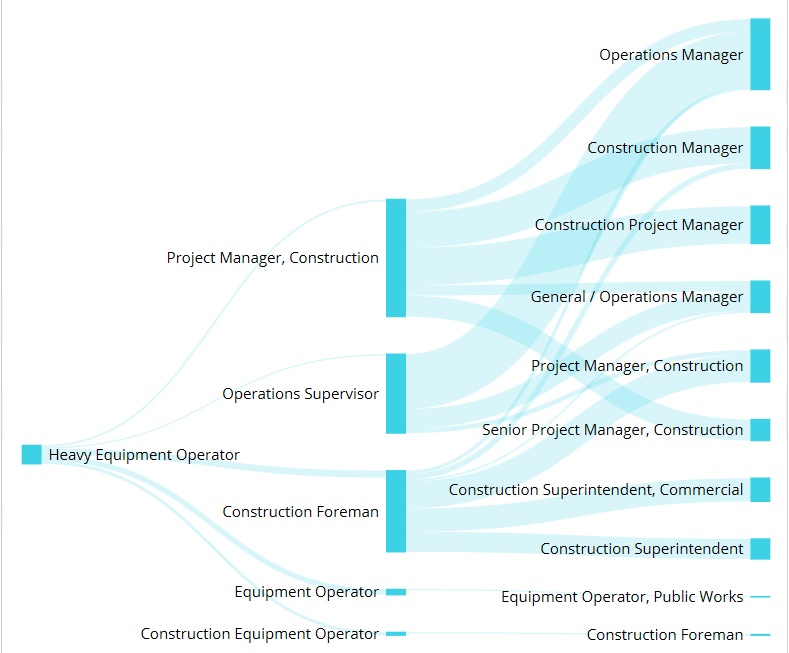
Por otro lado, fomentar la participación laboral femenina en trabajos no tradicionales calificados en sectores como la construcción y el transporte a través de capacitaciones y oportunidades de empleo pueden ayudar a incrementar sus ingresos propios y proveerles beneficios sociales (seguro de salud, seguro social, etc.). Una evaluación de impacto a un programa de capacitación a mujeres en trabajos no tradicionales en Nepal demostró que el grupo de tratamiento incrementó su tasa de empleo en 14 puntos porcentuales y sus ingresos en un 45% en comparación al grupo de tratamiento[[36]](#footnote-36).

Finalmente, según el Reporte de Finalización de Implementación y de Resultados (ICR, por sus siglas en inglés) del “Programa de Transporte Descentralizado de Perú” (2007-2013) realizado por el Banco Mundial en 2014, la integración de actividades de género dentro del programa para incrementar la participación de las mujeres en el sector, resultó en que un 29.5% del total de los socios de las microempresas de mantenimiento vial fuesen mujeres[[37]](#footnote-37). Asimismo, el ICR del “Caminos Rurales de Nicaragua IV” (2006-2014) encontró que la inclusión de actividades de género, resultó en una participación de mujeres en los Módulos Comunitarios de Adoquinados de un 15% del total de socios y un incremento de 10% a 34% en el porcentaje de mujeres socias que ocupan puestos de liderazgo en los directorios de la empresas de adoquinado, y de acuerdo a resultados preliminares del “Caminos Rurales de Nicaragua IV” (2011-2017), un 34% de las socios son mujeres[[38]](#footnote-38). Además, según un estudio cualitativo del Banco Mundial sobre estos mismos proyectos, se encontró que las mujeres participantes incrementaron sus ingresos y mejoran la calidad de vida de sus hogares[[39]](#footnote-39).

Teniendo en consideración las brechas de género en el acceso a empleos en el sector de la construcción, uno de los objetivos específicos de este proyecto es contribuir al incremento de mujeres con ingresos propios mediante su empleabilidad en labores no tradicionales calificados de la construcción, incentivando así el empoderamiento económico de las mismas. Para alcanzar este objetivo, el proyecto incluirá actividades que permitan mejorar las oportunidades laborales de las mujeres que viven en las zonas aledañas a las carreteras intervenidas. Específicamente, este proyecto financiará: 1) la realización de capacitaciones a mujeres en trabajos no tradicionales calificados de la construcción[[40]](#footnote-40); 2) la inserción de un porcentaje de mujeres capacitadas en pasantías dentro de empresas contratistas de la agencia ejecutora, en el sector de la construcción; 3) el desarrollo de talleres de sensibilización sobre genero tanto a empleados de la agencia ejecutora, como a gerentes y supervisores de campo de empresas contratistas que trabajen con la agencia ejecutora; y 4) el monitoreo de estas actividades para contar con información sobre los resultados de esta sobre las mujeres.

El proyecto quiere enfocarse en capacitaciones en labores no tradicionales calificados pues son labores que por requerir mayor experiencia y habilidades en actividades específicas suelen ser muy bien remuneradas, permiten un crecimiento profesional y mayor especialización (ver ejemplo del crecimiento profesional de un operador de maquinaria pesada en el gráfico 8), resultando consecuentemente en mayores ingresos que otras actividades dentro del sector de la construcción.

Gráfico 8 – Trayectoria profesional común de operadores de maquinaria pesada en Estados Unidos



Nota: Ver este [link](http://www.payscale.com/research/US/Job=Heavy_Equipment_Operator/Hourly_Rate) para detalles del incremento salario promedio de los operadores de maquinaria pesada cuando se especializan en las actividades que figuran en el gráfico.

Fuente: PayScale (2015). Heavy Equipment Operator Salary (United States).

***Alineación estratégica***

La intervención de género descrita está alineada con la temática transversal de género y diversidad y con el nuevo Marco Institucional del Banco pues busca “mejorar y expandir las oportunidades laborales de las mujeres”. Asimismo, esta intervención está en concordancia con la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000) que establece que el “Gobierno Central como el municipal, dispondrán de los recursos necesarios para que se capacite a las mujeres para el ejercicio de actividades tradicionales y no tradicionales.”

**III. Intervención de género y resultados esperados**

Con el objetivo de contribuir al incremento de mujeres con ingresos propios mediante su empleabilidad en labores no tradicionales calificados de la construcción, incentivando el empoderamiento económico de las mismas, el préstamo HO-L1121 financiará, bajo el **componente I - Obras civiles**: 1) la realización de capacitaciones a mujeres en trabajos no tradicionales calificados de la construcción[[41]](#footnote-41); 2) la inserción de un porcentaje de mujeres capacitadas en pasantías dentro de empresas contratadas por la Secretaría de Infraestructura y Servicios Públicos (INSEP), en el sector de la construcción; 3) el desarrollo de talleres de sensibilización sobre genero tanto a empleados de la agencia ejecutora, como a gerentes y supervisores de campo de empresas contratistas que trabajen con la agencia ejecutora; y 4) el monitoreo de estas actividades para contar con información sobre los resultados de esta sobre las mujeres.

***Programa piloto de capacitación y pasantías en trabajos no tradicionales calificados de la construcción***

Siguiendo las experiencias aprendidas en otros proyectos de la división de Transporte (TSP) del BID que han impulsado la inclusión de intervenciones de género en materia de participación laboral en el sector, este préstamo financiará la creación de un programa de capacitación piloto para mujeres en trabajos no tradicionales calificados de la construcción. El objetivo de esta actividad de género es ejecutar un plan de formación piloto para mujeres que busca crear, expandir y fortalecer sus capacidades en el sector construcción para así fomentar su empleabilidad en proyectos de infraestructura y la generación de ingresos propios.

Para alcanzar este objetivo se realizarán dos etapas. En una primera etapa se capacitará a 60 mujeres en trabajos no tradicionales calificados del sector de la construcción (preliminarmente se han identificado capacitaciones en mantenimiento preventivo de equipo pesado, carpintería básica, albañilería básica y maestras de obra). Para esto, se buscarán y contratará institutos o empresas que pueden ofrecer los servicios de capacitación y desarrollen el pensum del curso. Seguidamente, se hará una convocatoria abierta en las comunidades intervenidas por el proyecto para que las mujeres que estén interesadas presenten su candidatura y se inscriban[[42]](#footnote-42). Un vez que la firma y las candidatas sean seleccionadas, se iniciarían las capacitaciones en la ciudad donde se ubique la firma (la duración total de las capacitaciones dependerá del tipo de capacitación recibido), para esto se cubrirán los gastos de alojamiento, alimentación y transporte, entre otros, de todas las participantes. Todas las participantes que cumplan con el número de horas y requisitos del curso serán certificadas en la/los cursos recibidos.

Una vez que estas mujeres reciban la capacitación y sean certificadas, se realizará una prueba de habilidades y las 40 mujeres con mejores resultados podrán participar en el programa de pasantías dentro de las empresas contratistas de la agencia ejecutora. La duración de estas pasantías serán de 3 meses, las mujeres recibirán un estipendio de US$ 300.00 por mes y estarán aseguradas contra accidentes. Se espera que después de ese tiempo, las mujeres cuenten no solo con los certificados pero también con la experiencia práctica para ser absorbidas por empresas de construcción. Para medir esto, el proyecto contratar a un consultor responsable de monitorear de cerca a todas las mujeres que recibieron capacitaciones.

***Programa de sensibilización de género***

El objetivo de este programa es generar un proceso sistematizado de sensibilización y formación del enfoque de género en los empleados de la agencia ejecutora en todos los niveles de jerarquía, así como a las empresas contratistas de esta. El impacto esperado es que a través de este programa de sensibilización, tanto el personal clave de la agencia ejecutora como gerentes o supervisores de obras de las empresas contratistas tengan mayor conocimiento sobre la importancia y los beneficios de incluir a mujeres en el sector, lo que a su vez permitiría generar una mayores interés y demanda por parte del sector público y privado de mujeres cualificadas que realicen trabajos en construcción. A continuación una tabla que resume el tipo de formación que se realizará para alcanzar el objetivo deseado:

|  |  |
| --- | --- |
| **PROCESOS DE FORMACION** | |
| **Capacitaciones a personal de la agencia ejecutora**  **Objetivo:** Contar con capacitaciones especializadas para las distintas áreas institucionales de la agencia ejecutora con el objetivo de sensibilizar a personal clave sobre la importancia y beneficios de incluir el enfoque de género en el sector | |
| **Actividad** | **Meta** |
| Diseño e implementación de formaciones en transversalización de género en gerencias claves dentro de la agencia ejecutora:   * Formación especializada para el personal para asignar a un/a especialista de genero dentro de la agencia * Capacitación especializada en tranversalización del enfoque de género * Capacitación especializada en planificación con enfoque de género para el personal | 50 personas sensibilizadas |
| **Capacitaciones a personal de empresas contratistas de la agencia ejecutora**  **Objetivo:** Contar con capacitaciones especializadas para los gerentes y/o supervisores de obras de empresas contratistas de la agencia ejecutora con el objetivo de sensibilizarlo sobre la importancia y beneficios de incluir el enfoque de género en el sector. | |
| Diseño e implementación de formaciones en transversalización de género para gerentes o supervisores de obras de todas las empresas que cuenten con contratos financiados por el Ministerio durante el primer año de implementación del préstamo | 30 personas sensibilizadas |

***Resultados esperados***

Como mencionado anteriormente, según el estudio de la cadena de valor de la construcción con perspectiva de género dirigido por TSP, solo un 2.6% del total de empleados calificados de empresas constructoras de Honduras son mujeres. Este porcentaje será usado como la línea de base para el indicador de resultado de género de este proyecto. En ese sentido y teniendo en consideración que es la primera vez que se realizará un piloto de este estilo en Honduras, el proyecto buscará **incrementar el porcentaje de mujeres ocupadas en labores no tradicionales calificados en empresas de construcción contratadas por el Gobierno de Honduras** en un 55% pues se espera que al menos 15 mujeres del total de mujeres capacitadas consigan un trabajo después de las capacitaciones y de las pasantías. Basado en esto, se fijará como meta que al final del proyecto 4% de mujeres sean empleadas en trabajos no tradicionales en empresas constructoras contratistas de la agencia ejecutora. A continuación se presentan los indicadores y resultados esperados de las intervenciones de género:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador** | **Unidad** | **Línea de Base** | **Meta** | **Medio de verificación** |
| ***Resultado:*** **Incremento de mujeres ocupadas en labores no tradicionales calificados[[43]](#footnote-43) en empresas de construcción contratadas por el Gobierno de Honduras** | | | | |
| Porcentaje de mujeres ocupadas en labores no tradicionales calificados en empresas de construcción contratadas por el Gobierno de Honduras[[44]](#footnote-44) | Porcentaje | 2.6 | 4 | Reporte de Evaluación Final |
| ***Indicadores de productos*** | | | | |
| Número de mujeres capacitadas por el gobierno de Honduras en empleos no tradicionales | Número | 0 | 60 | Informes Finales de Capacitación.  Responsable: INVEST-H. |
| Empleados de la agencia ejecutora y de empresas contratistas sensibilizados sobre la inclusión del enfoque de género en la construcción | Número | 0 | 80 | Actas con las listas de participantes de todas las capacitaciones |

1. Banco Mundial (2014). GenderStats. [↑](#footnote-ref-1)
2. Banco Mundial (2015). GenderStats. [↑](#footnote-ref-2)
3. CEPAL (2015). CEPALStats. [↑](#footnote-ref-3)
4. PNUD (2009). Informe de Desarrollo Humano 2009. Tegucigalpa, Honduras. [↑](#footnote-ref-4)
5. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-5)
6. OIT (2012). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. OIT: Ginebra. [↑](#footnote-ref-6)
7. Un sector tradicionalmente femenino o masculino es un sector que cuenta con un sub-representación del otro género, por lo general inferior al 25% del total de los empleados son de un sexo o del otro. Por ejemplo, los sectores tradicionalmente masculinos suelen ser la construcción, transporte, minería o energía, entre otros. Ver Hegewisch, Ariane and Hartmann, Heidi (2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. Institute for Women’s Policy Research. [↑](#footnote-ref-7)
8. Elaboración propia TSP/BID con base a Encuesta de Hogar de Honduras, 2013. [↑](#footnote-ref-8)
9. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-9)
10. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-10)
11. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-11)
12. CEPAL (2013). CEPALStats. [↑](#footnote-ref-12)
13. En esta primera ronda se entrevistaron a cuatro empresas: Santos, Astaldi, Eterna y Prodecom. [↑](#footnote-ref-13)
14. Entre trabajos calificados se incluye: operación de maquinaria pesada, jefes de mecánicos, mecánicos, albañiles, obreros, carpinteros. Se define un trabajo calificado dentro de la construcción a un/a trabajador/a que desempeña funciones de dirección intermedia y que normalmente distribuye, vigila y coordina las labores de un grupo de trabajadores/as en una o varias ocupaciones. También aquellos que realizan ocupaciones que comprenden un gran número de operaciones complejas, requieren de su propia iniciativa para organizar las labores y realizarlas con poca supervisión. Normalmente requiere de un periodo de capacitación prolongado. [↑](#footnote-ref-14)
15. Se entiende por nivel de servicio a la medida de la calidad que la vía ofrece al usuario tomando de referencia factores como: velocidad, tiempo de recorrido, comodidad, seguridad y costos de funcionamiento. De acuerdo al Manual de Capacidad de carreteras (HCM) y al AASHTO Geometric Design of Highways and Streets ("Green Book"), los niveles de servicio son: (i) A, condición de flujo libre; (ii) B, condición de flujo estable o razonablemente libre; (iii) C, condición de flujo estable pero las velocidades y la maniobrabilidad están íntimamente controladas por los altos volúmenes de tránsito; (iv) D, principio o aproximación a un flujo inestable; (v) E, flujo inestable con la capacidad máxima de la vía alcanzada; y (vi) F, flujo forzado o quebrado a bajas velocidades. En el caso de esta operación, los indicadores de resultado medirán la mejora en el servicio entendida como ahorros en el tiempo y reducción de los costos de operación vehicular. [↑](#footnote-ref-15)
16. Estas deficiones son tomadas de definiciones generales a nivel regional. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ver: World Bank (2012). World Development Report: Gender Equality and Development. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ver: Hegewisch, Ariane and Hartmann, Heidi (2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. Institute for Women’s Policy Research; Atal, Juan Pablo, Hugo Nopo y Natalia Winder (2009). New Century, Old Disparities: Gender and Ethic Wage Gaps in Latin America. IDB; ADB (2015). Women in the Workforce: an Unmet Potential in Asia and the Pacific. [↑](#footnote-ref-18)
19. Cuberes, David y Marc Teignier (2015). Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. [↑](#footnote-ref-19)
20. World Bank (2012). World Development Report: Gender Equality and Development. [↑](#footnote-ref-20)
21. [Inversión en infraestructura y potencial generador de empleo](http://siteresources.worldbank.org/INTLACINSPANISH/Resources/InfraInvestmentSpanish.pdf). [↑](#footnote-ref-21)
22. El sector transporte es el sector de infraestructura que ha concentrado los mayores montos de inversión desde el 2005, alcanzando valores cercanos al 2% del PBI en 2012 ([CEPAL 2014](http://www.cepal.org/Transporte/noticias/bolfall/2/53972/FAL-332-WEB.pdf)). [↑](#footnote-ref-22)
23. OIT (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Santiago, Chile. [↑](#footnote-ref-23)
24. Un sector tradicionalmente femenino o masculino es un sector que cuenta con un sub-representación del otro género, por lo general inferior al 25% del total de los empleados son de un sexo o del otro. Por ejemplo, los sectores tradicionalmente masculinos suelen ser la construcción, transporte, minería o energía, entre otros. Ver Hegewisch, Ariane and Hartmann, Heidi (2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. Institute for Women’s Policy Research. [↑](#footnote-ref-24)
25. La subutilización de la fuerza de trabajo influye en el funcionamiento en un nivel también sub-óptimo de la economía, ya que de esta forma produce y distribuye menos que de lo que se podría, dando por resultado una baja dinamización del crecimiento. [↑](#footnote-ref-25)
26. Wider Opportunities for Women (2010). Women and Nontraditional Work. Washington DC. [↑](#footnote-ref-26)
27. De acuerdo a la organización Wider Opportunities for Women, otros beneficios de trabajar en sectores no tradicionales es poder acceder a beneficios sociales como seguro de salud y retiro pues estos sectores suelen ser sectores con sindicatos fuertes, lo cual permite acceder a beneficios sociales importantes; además son sectores que permiten crecer profesionalmente pues ofrecen especializaciones en subrubros con mejores salarios. Ver: Wider Opportunities for Women (2010). Women and Nontraditional Work. Washington DC. [↑](#footnote-ref-27)
28. Tres diagnósticos sobre la cadena de valor de la construcción de infraestructura de transporte con perspectiva de género realizados en 2015 por la división de Transporte del BID en Bolivia, Nicaragua y Paraguay encontraron que existe una demanda insatisfecha creciente de obreros especializados, particularmente, de operadores de maquinaria pesada. Ver: POD Anexos de Género BO-L1102, NI-L1092 y PR-L1092. [↑](#footnote-ref-28)
29. Varios estudios concluyen que las desigualdades de género tienen efectos negativos en el desarrollo económico de un país. Ver: Cuberes y Teignier ([2011](http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/cuberes.pdf) y [2015](http://www.marcteignier.com/research_files/GGLMAP_CT.pdf)); Klasen ([2002](http://wber.oxfordjournals.org/content/16/3/345.full.pdf+html)); y Dollar y Gatti ([1999](http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-08-10%20M4%20-%20DollaryGatti(1999)GenderInequalityIncomeAndGrowth.pdf)), entre otros. [↑](#footnote-ref-29)
30. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-30)
31. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-31)
32. Barnabas, Annette; Anbarasu, D. Joseph; y Clifford, Paul S. (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. Journal of International Women's Studies, 11(2), 121-141. Disponible en: <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol11/iss2/8>; y Hodgkinson, E. (2006). Women in Construction - The Untapped Resource- An analysis of women in the New Zealand Building and Construction Industry, New Zealand Building and Construction Industry Training: New Zealand. [↑](#footnote-ref-32)
33. Barnabas, Annette; Anbarasu, D. Joseph; y Clifford, Paul S. (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. Journal of International Women's Studies, 11(2), 121-141. [↑](#footnote-ref-33)
34. Barnabas, Annette; Anbarasu, D. Joseph; y Clifford, Paul S. (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. Journal of International Women's Studies, 11(2), 121-141; [↑](#footnote-ref-34)
35. Barnabas, Annette; Anbarasu, D. Joseph; y Clifford, Paul S. (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. Journal of International Women's Studies, 11(2), 121-141. [↑](#footnote-ref-35)
36. World Bank ([2015](http://documents.worldbank.org/curated/en/465841467999715075/pdf/101061-AR-P133146-PUBLIC-Box393257B-WBG-GenderTrustFunds-Report-2015.pdf)). Partnering for Gender Equality. [↑](#footnote-ref-36)
37. Banco Mundial ([2014](http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/02/20329005/peru-decentralized-rural-transport-project)). Reporte de Finalización de la Implementación y de Resultados del Programa de Transporte Descentralizado de Perú. Banco Mundial: Washington DC. [↑](#footnote-ref-37)
38. Banco Mundial ([2014](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/03/31/000477144_20150331162012/Rendered/PDF/ICR33950P083950C0disclosed030300150.pdf)). Reporte de Finalización de la Implementación y de Resultados del proyecto “Caminos Rurales de Nicaragua IV. Banco Mundial: Washington DC. [↑](#footnote-ref-38)
39. Banco Mundial (2015). Roads to Agency: the Effects of Enhancing Women’s Participation in Rural Roads Projects on Women’s Agency. Banco Mundial: Washington DC. [↑](#footnote-ref-39)
40. De manera preliminar, se identificaron capacitaciones en mantenimiento preventivo de equipo pesado, carpintería básica, albañilería básica y maestras de obra [↑](#footnote-ref-40)
41. De manera preliminar, se identificaron capacitaciones en mantenimiento preventivo de equipo pesado, carpintería básica, albañilería básica y maestras de obra. [↑](#footnote-ref-41)
42. Si el número de candidaturas excede el número de plazas abiertas, se realizará un proceso de selección basada en una encuesta para determinar quiénes tienen mayores necesidades de capacitación y quienes tienen la disponibilidad de participar en ambas etapas del programa. [↑](#footnote-ref-42)
43. Albañilería, Fontanería, Carpintería, Soldadura, Topografía, Señalización Vial y Operación de Maquinaria Pesada entre otras. [↑](#footnote-ref-43)
44. La meta está fijada con base al número de mujeres que serán capacitadas a través de este proyecto, es decir, se espera que al menos 15 de las 60 mujeres capacitadas encuentren un empleo en las empresas contratistas de la agencia ejecutora del sector después de la capacitación. Se contabilizarán a las mujeres que tengan un contrato con una duración de por lo menos 6 meses. [↑](#footnote-ref-44)