

# PROGRAMA DE REFORMAS DEL SECTOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA DE CARGA DE HONDURAS III (HO-L1219)

## Anexo de Género

El **Programa de Reformas del Sector Transporte y Logística de Carga de Honduras III** busca contribuir a la mejora del desempeño logístico de Honduras a través de reformas sectoriales en los ámbitos regulatorio, institucional, de planificación y de facilitación comercial, que permita ganancias en la competitividad e integración regional.

### Análisis de Género

En 2017, la tasa de participación laboral de las mujeres mayores de 15 años en Honduras (47%) fue de cinco puntos porcentuales más baja que el promedio de la región (52%) y 37 puntos porcentuales más baja que la tasa de participación de los hombres mayores de 15 años (84%)<sup>1</sup>. También existe una fuerte segregación ocupacional por género: la mayoría de las mujeres empleadas mayores de 15 años se concentra en el sector servicios (71% del total de mujeres empleadas); solo el 20% trabaja en el sector industrial y el 9% en el sector agrícola.<sup>2</sup> Esta segregación se observa en el bajo porcentaje de mujeres egresadas de carreras STEM a nivel terciario (solo 37% del total de egresados son mujeres)<sup>3</sup>.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, las mujeres representaban 3,5% del total de empleados en el sector construcción y 11,3% del total de empleados del sector transporte, almacenamiento y comunicaciones, similar al promedio regional que es alrededor del 3,8% y 12,9%, respectivamente<sup>4 5</sup>. La encuesta sobre Participación de la Mujer en el sector Logístico de Honduras, realizada por el BID en coordinación con el CNL en junio de 2018, encontró que en aquellas actividades que implican trabajos físicos o de manejo de equipos y maquinaria, incluyendo la conducción de vehículos livianos y pesados, así como mantenimiento, operación de equipos de medición, post-manufactura, empaquetado y etiquetado, se observó una participación femenina inferior al 15%<sup>6</sup>.

El sector transporte ofrece empleos con buena remuneración y que brindan oportunidades para el crecimiento profesional<sup>7</sup>. Sin embargo, las mujeres enfrentan barreras para participar en la fuerza laboral del sector. Estas barreras están principalmente vinculadas a las condiciones del entorno, oportunidades de capacitación

---

<sup>1</sup> Banco Mundial. 2019. [Little Data Book on Gender](#).

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Banco Mundial. 2019. [Little Data Book on Gender](#).

<sup>4</sup> OIT y cálculos propios. 2019. *Employment by sex and economic activity – ILO modelled estimates, Nov. 2019 (thousands) – annual*.

<sup>5</sup> Adicionalmente, las mujeres representan solo el 10,3% del total de personas empleadas en el sector agricultura y el 45,5% del total de personas empleadas en el sector ventas (de acuerdo con la clasificación de la OIT este sector incluye ventas mayoristas, minoristas y reparación de vehículos motorizados y motocicletas). OIT y cálculos propios. 2019. *Employment by sex and economic activity – ILO modelled estimates, Nov. 2019 (thousands) – annual*.

<sup>6</sup> Cerca del 77% de las empresas reporta un 15% de ocupación femenina, 84% con menos de 15% en manejo de maquinaria. Se considera femenino o masculino un sector que cuenta con una representación de género inferior al 25%. Hegewisch, A. and Hartmann, H. (2014).

<sup>7</sup> ILO. (2013). [Women in the Transport Sector](#).

y normas socioculturales. En profesiones como la conducción de vehículos de transporte, la ausencia de una formación homologada perpetúa el aprendizaje informal que se transmite en un entorno predominantemente masculino. Esta barrera hacia la igualdad de oportunidades es, además, un obstáculo para mejorar la productividad sectorial ya que se ha demostrado que la diversidad de género en una empresa mejora la orientación a los clientes, promueve mayor nivel de satisfacción en los empleados, reduce conflictos entre grupos y promueve la creatividad e innovación<sup>8</sup>, con lo cual una fuerza laboral incluyente es más innovadora y productiva<sup>9</sup>. Adicionalmente, a nivel mundial, las mujeres se han visto desproporcionalmente afectadas por las consecuencias de la pandemia de COVID-19 y son más vulnerables a perder sus empleos que los hombres<sup>10</sup>. Esto se explica, en parte, por el incremento de las tareas de cuidado de niños, adultos mayores y enfermos, y porque se encuentran sobre representadas en los sectores de salud y servicios.

### **Avances Logrados en las Operaciones I y II del Programa**

El Consejo Nacional de Logística (CNL), como parte del convenio interinstitucional con el Instituto Hondureño de Transporte Terrestre, Ciudad Mujer y TRANYCOP, realizó el Programa de Capacitación de Mujeres en la Conducción Profesional. Esta iniciativa será implementada a nivel nacional a través del Programa Presidencial Ciudad Mujer, para promover la participación de mujeres en el sector transporte. El Programa busca establecer convenios con empresas privadas para que las mujeres que se formen como nuevas conductoras puedan realizar prácticas de conducir supervisadas por personal de la empresa y puedan ser contratadas al culminar su certificación. El Programa fue socializado en septiembre de 2019, pero en 2020 las actividades de capacitación presencial fueron suspendidas como resultado de la pandemia mundial.

### **Acciones de Género**

El programa contribuirá a cerrar las brechas de participación en la fuerza laboral de las mujeres apoyando incentivos para reducir barreras de acceso de mujeres a actividades no tradicionales, como la inclusión de programas específicos de capacitación para conductoras de transporte de carga, en coordinación con el programa Ciudad Mujer. Esto se realizará como parte del subcomponente IV.I. “Establecimiento de procesos de planificación integral y mejora de servicios de transporte y logística de carga”, el cual busca mejorar los servicios de transporte incorporando la visión de género y diversidad en lo relacionado al transporte automotor terrestre de carga.

Debido al cierre de las escuelas de presenciales de pilotos, para garantizar que una vez se reanuden las actividades presenciales, sea posible capacitar a 236 mujeres, se han considerado acciones de difusión para promover el programa. Estas acciones buscarán compartir la experiencia de las mujeres capacitadas en 2019.

---

<sup>8</sup> Hunt, Vivian et al. (2014). *Diversity Matters*.

<sup>9</sup> Marco Sectorial de Innovación, Ciencia y Tecnología (GN-2791-8).

<sup>10</sup> Madgavkar, A. (2020). [COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects](#).

## Matriz de Políticas – Políticas con Enfoque de Género

OBJETIVO Y ALCANCE	CONDICIONES DE POLÍTICA PROGRAMÁTICO I	CONDICIONES DE POLÍTICA PROGRAMÁTICO II	CONDICIONES DE POLÍTICA PROGRAMÁTICO III	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE POLÍTICA PROGRAMÁTICO III
Componente IV. Establecimiento y modernización de procesos de planificación integral, servicios de transporte y logística de carga y facilitación comercial				
Subcomponente IV.I. Establecimiento de procesos de planificación integral y mejora de servicios de transporte y logística de carga				
Mejora de los servicios de transporte - incorporando una visión de género y diversidad- en lo relacionado al transporte automotor terrestre de carga, lo que incluye aspectos vinculados con: (i) modernización de la flota de vehículos; y (ii) capacitación de pilotos.	7.2 Creación de un sistema nacional de capacitación para pilotos, incluyendo: (i) el Programa Nacional de Capacitación de Pilotos para las categorías de licencias de Honduras; (ii) normas que regulan la operación de la ENT; y (iii) normas que regulan la operación de las escuelas privadas y públicas, de acuerdo con el mandato de la Ley de Transporte administrada por el IHTT.	7.2.1 Inicio de la operación de las escuelas privadas de pilotos. 7.2.2 Inicio de la operación de la ENT, incluyendo formación en técnicas de conducción eficiente y un programa de incentivos para la capacitación de mujeres- de acuerdo con el mandato de la Ley de Transporte administrada por el IHTT.	7.2 Plan de sostenibilidad técnica y financiera de la ENT que incluye asignación presupuestal anual; y funcionalidad de las escuelas privadas de formación de pilotos.	Cumplida

## Indicadores

Indicadores	Unidad de Medida	Línea de Base	Año Línea de Base	2019	2020	2021	Meta Final 2022	Medios de Verificación	Comentarios
Número de certificaciones a pilotos otorgadas a mujeres por la ENT	Número	0	2018	20	--	236	250	Registro de pilotos de la ENT	Como impactos del plan de incentivos, se prevé que, del total de certificaciones, un 10% corresponderá a certificados otorgados a mujeres. En el año base, la ENT no otorgó certificaciones.