



Organización
Internacional
del Trabajo

Los riesgos ambientales del cambio climático:

**Su impacto para el empleo decente y
el trabajo de cuidados de las mujeres
en Honduras**





Los riesgos ambientales del cambio climático:

Su impacto para el empleo decente y el trabajo de cuidados
de las mujeres en Honduras



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024

Primera edición 2024



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Los riesgos ambientales del cambio climático y su impacto para el empleo decente y el trabajo de cuidados de las mujeres en Honduras*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2024.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220414293 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

► Índice

Siglas y acrónimos	iv
Capítulo 1. Marco conceptual	1
1.1 El trabajo de cuidados	2
1.2 El impacto del cambio climático sobre el trabajo de los cuidados	2
1.3 Una transición justa que abrace los cuidados	3
1.4 El marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente	4
Capítulo 2. Honduras: Cambio climático, cuidados y transición justa	7
2.1 El cambio climático en Honduras	8
2.2 Brechas de género que se amplían con el cambio climático	9
2.3 Matriz productiva y el empleo de las mujeres	16
Capítulo 3. Marco institucional y normativo de Honduras	23
3.1 Marco institucional	24
3.2 Instrumentos normativos y de política	25
Capítulo 4. Conclusiones y recomendaciones para caminar hacia una transición justa que contemple el trabajo de cuidados	29
Bibliografía	31
Anexo: Hoja de ruta para el trabajo decente de los cuidados y una transición justa	33

► Lista de cuadros y recuadros

Cuadro 1.	Desigualdades de género políticas, económicas y sociales en Honduras	9
Cuadro 2.	Matriz productiva de Honduras, 2023	16
Cuadro 3.	¿Qué dicen los actores del mundo del trabajo sobre la situación del empleo de las mujeres hondureñas?	17
Cuadro 4.	Cantidad de personas que trabajan en el sector de cuidado e ingresos promedio por sexo, 2023	19
Cuadro 5.	Portafolio de sectores impulsores de una gran transformación productiva	21
Recuadro 1.	Componente de inclusión social de las CDN: Un elemento de transición justa	26

Siglas y acrónimos

AMHON	Asociación de Municipios de Honduras
CDN	Contribuciones determinadas a nivel nacional
CGT	Central General de Trabajadores
CICC	Comité Interinstitucional de Cambio Climático
CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CODEL	Comité de Emergencia Local
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
COPECO	Comisión Permanente de Contingencias
CREDIMUJER	Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural
CTICC	Comité Técnico Interinstitucional de Cambio Climático
DNCC	Dirección Nacional de Cambio Climático
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
IDG	Índice de Desigualdad de Género
IHSS	Instituto Hondureño del Seguro Social
IPCC	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
MNIGR	Mesa Nacional de Incidencia para la Gestión de Riesgo
MRV	Mecanismo Reporte y Verificación
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PIAH	Pueblos indígenas y afrohondureños
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SEMUJER	Secretaría de Asuntos de la Mujer
SENPRENDE	Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios
SERNA	Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SIGADENAH	Sistema de Garantía de Derechos de la Niñez en Honduras
SINAGER	Sistema Nacional de Gestión de Riesgos
SINTRAHO	Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar
TCNR	Trabajo de cuidados no remunerado

► Introducción

Para la OIT, el cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente vinculados, destacando la importancia de una visión integral y transversal de la sostenibilidad: que aborde las dimensiones tanto ambiental como la social y económica, reconociendo lo fundamental de los cuidados y la equidad de género en la construcción de un desarrollo sostenible y justo (OIT 2023a).

Para entender este nuevo paradigma, la OIT ha dirigido su enfoque de investigación en género y no-discriminación en la región dos sentidos. El primero trata de comprender la estrecha relación entre el trabajo de cuidado, el cambio climático y la desigualdad de género; y aquí, los cuidados son un componente central de la agenda de transición justa, la generación de empleos verdes y la sostenibilidad del planeta, reconociendo la interacción y mutuos beneficios de las agendas climáticas y de género. Esto es, entender el cambio de paradigma socioeconómico que la transición justa requiere, poniendo al centro «sociedades de cuidados» que reconocen, valoran, miden y utilizan para la toma de decisiones el cuidado — remunerado y no— y a quienes reciben y prestan esos cuidados.

El segundo enfoque se centra en los cuidados para la sostenibilidad de la vida, aproximándose a los cuidados en el mundo del trabajo. Su objetivo es entender la importancia de los cuidados para la vida cotidiana y cuán esenciales son para sostener la economía y la sociedad y el bienestar general. En este sentido, se reconoce la necesidad de políticas públicas que promuevan el acceso a políticas y servicios de cuidados de calidad, así como la protección y reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del cuidado, en particular las más vulnerables, como las trabajadoras no remuneradas, las trabajadoras domésticas y otros grupos de personas trabajadoras del cuidado vulnerables con múltiples interseccionalidades: migrantes, trabajadoras comunitarias, afrodescendientes, indígenas y trabajadoras con discapacidad, entre otras (OIT 2023a).

En este marco, el presente informe pretende proveer a los constituyentes de la OIT (Gobierno, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) de una herramienta que les permita identificar el impacto de los riesgos ambientales desde una perspectiva de género

y entender cómo el cambio climático impacta sobre la vida de las mujeres en contextos particularmente vulnerables a los eventos climáticos extremos como el hondureño. Este documento, que resume un estudio más extenso elaborado por las consultoras Sandra Álvarez Arnodo y Suyapa Montserrat Fajardo, se ha realizado dentro del proyecto «Promoción de políticas y servicios de cuidado para mejorar las condiciones de acceso a empleo decente para las mujeres de dos departamentos de la zona rural de Honduras», ejecutado por la OIT, y ha sido supervisado por Carla Rojas, consultora en género de la OIT, Rosibel Garay, oficial nacional de proyectos en Honduras, y Paz Arancibia, especialista senior regional de igualdad de género y no discriminación de la OIT para América Latina y el Caribe, y ha contado con la edición de Goretti Daño Beitia.

El objetivo principal del estudio es la identificación de los riesgos ambientales del cambio climático en contextos y grupos particularmente vulnerables a los eventos climáticos extremos como el hondureño y sus consecuencias en el empleo de las mujeres y en el trabajo de cuidados.

Para la realización del informe original del que se extrae este resumen se consultaron fuentes primarias y secundarias sobre empleo, cambio climático, riesgos ambientales, desigualdad de género, trabajo de cuidados y transición justa, lo cual se complementó con consultas a actores clave del mundo del trabajo, a representantes de los sectores ambiental, de desarrollo, de protección social y de género y mujer.

De forma complementaria, las consultoras participaron en actividades convocadas por la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) sobre procesos de diseño de estrategias. Asimismo, para recibir retroalimentación a los avances del informe, se interactuó en las reuniones del Sistema de Garantía de Derechos de la Niñez en Honduras (SIGADENAH) convocadas por los regidores de los municipios de Comayagua y Danlí.

Este resumen del informe inicia planteando el marco conceptual sobre cuidados para proseguir en un segundo capítulo con el análisis del contexto hondureño en lo referente a empleo, cambio climático y su vínculo con el trabajo del cuidado. En el tercer capítulo se revisa el marco normativo e institucional y el estudio finaliza con conclusiones y recomendaciones.



1. Marco conceptual

En los últimos años, las políticas medioambientales han tenido presente cada vez más el nexo entre el medio ambiente y la economía del cuidado, dada la amenaza directa del cambio climático para los seres humanos, especialmente para quienes requieren cuidados o están en situaciones de mayor vulnerabilidad. Además de proteger la vida y la salud humana de los efectos adversos del cambio climático, es igualmente necesario aumentar la resiliencia de los servicios de cuidados, incluidas la cobertura sanitaria universal y la educación de calidad (OIT 2024a).

1.1. El trabajo de cuidados

El trabajo de cuidados consiste en desarrollar actividades y relaciones que **aseguran la sostenibilidad y la calidad de vida**, lo que comprende mejorar las capacidades humanas y fomentar el empoderamiento, la autonomía y la resiliencia de las personas y, al mismo tiempo, satisfacer sus necesidades físicas, psicológicas, cognitivas y de desarrollo. Este trabajo se realiza tanto en el sector formal como en el informal, y de forma remunerada y no remunerada (OIT 2024a).

El trabajo del cuidado remunerado abarca los sistemas social, educativo y de salud, y se proporciona en hospitales, establecimientos de prestación de cuidados de larga duración, escuelas, comunidades, lugares de trabajo y hogares privados, y lo desempeñan personal de medicina, enfermería, psicología y trabajo social, docentes, trabajadoras y trabajadores del cuidado infantil, de atención y educación de la primera infancia, del cuidado y apoyo personal, del cuidado de larga duración, agentes de salud comunitarios y trabajadoras y trabajadores domésticos. La mayor parte del trabajo del cuidado remunerado lo proporcionan cuatro actores: el Estado, el sector privado, el sector sin fines de lucro y los hogares —principalmente, las mujeres— (OIT 2024a).

El trabajo de cuidados no remunerado comprende los cuidados prestados por cuidadoras y cuidadores —la mayoría, mujeres y niñas— sin recibir una retribución económica a cambio, y se considera trabajo (OIT 2024a). La división sexual del trabajo, fundamentada en persistentes sesgos de género, condicionan el acceso y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, y condenan a las mujeres a una carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado, lo cual repercute directamente en su disponibilidad de tiempo y perpetúa la desigualdad en el acceso y permanencia en el mercado laboral (OIT 2023a).

1.2. El impacto del cambio climático sobre el trabajo de los cuidados

Los desastres naturales y eventos climáticos extremos, además de aumentar la carga de trabajo de cuidado de la familia para las mujeres, incrementar su pobreza de tiempo y presionarlas a retirarse del mercado de trabajo, generan la mayoría de las personas pobres energéticas, obligadas a destinar muchas horas a buscar biomasa para cocinar y calentarse o agua para beber (OIT 2023d).

La desertificación, la deforestación, los desastres naturales, la sequía persistente y los fenómenos meteorológicos extremos derivados del cambio climático afectarán al mundo del trabajo, sobre todo a las mujeres, dado que muy posiblemente crezca la demanda de trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado, y tendrá consecuencias en la distribución del trabajo del cuidado fuera y dentro de los hogares. En las crisis desencadenadas por los fenómenos climáticos extremos, las mujeres asumen la mayor parte de la prestación de cuidados en los hogares (OIT 2024a).

Además, los efectos del cambio climático en la salud aumentarán la demanda de servicios de atención sanitaria. De hecho, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cambio climático «es la mayor amenaza para la salud mundial del siglo XXI» por sus impactos directos (olas de calor, sequías, tormentas fuertes y aumento del nivel del mar) e indirectos (enfermedades de las vías respiratorias y las transmitidas por vectores, inseguridad alimentaria y del agua, desnutrición y desplazamientos forzados) (OPS/OMS, s. f.).

Asimismo, tal y como apunta el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), los fenómenos meteorológicos extremos, el desplazamiento, la inseguridad alimentaria, la escasez de agua, la pérdida de medios de subsistencia,

la pérdida de biodiversidad y el malestar social derivados de las consecuencias del cambio climático pueden causar problemas mentales como ansiedad, depresión, tristeza, trastorno de estrés postraumático, tendencias suicidas, agresiones y violencia intrafamiliar, a menudo contra la mujer (IPCC 2022).

Con un probable aumento de las enfermedades y sus consiguientes demandas de cuidados, crece la probabilidad de la salida de más mujeres del mercado laboral para atender a sus familias.

En América Latina y el Caribe, el 56 por ciento de quienes trabajan en el sector de la salud y los cuidados son personal de enfermería, y de ese total, el 89 por ciento son mujeres (OMS 2021). En torno a los años de crianza de hijos e hijas, aumenta en el mundo la incidencia del trabajo a tiempo parcial en las mujeres del sector de la salud y también es probable que muchas, en lugar de reducir el tiempo de trabajo, salgan del mercado laboral, en lo que la OIT denomina la «penalización por maternidad». Aquellas con salarios más bajos tienen menos posibilidades de permitirse servicios de cuidado remunerados para sus familias (hijos e hijas y otras personas dependientes) y, por consiguiente, es más probable que dejen el mercado laboral coincidiendo con la maternidad (OMS y OIT 2022).

Una crisis en los cuidados podría derivar, al mismo tiempo, en la agudización del debilitamiento de los sistemas sanitarios, sobre todo en los países en desarrollo. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2024), en la región de las Américas, la migración y la movilidad del personal de salud se ha convertido en una cuestión apremiante en los últimos años por la gran escasez de personal de salud en los países de ingresos bajos y medianos. En Centroamérica y el Caribe se ha comprometido la capacidad de los sistemas de salud para responder a emergencias de salud pública y proporcionar servicios de salud esenciales para atender las necesidades de salud de la población, y el flujo migratorio se ha exacerbado por la contratación de personas por medio de agencias de empleo privadas, cuya presencia está creciendo e influyendo en los patrones de migración. La OPS señala que para el año 2030 faltarán entre 600 000 y 2 millones de profesionales de la salud en América Latina y el Caribe, escasez que estará distribuida de manera desigual dentro de los países y entre ellos (actualmente es mayor en las zonas rurales y desatendidas).

1.3. Una transición justa que abrace los cuidados

Una transición justa, según la OIT, «consiste en promover economías ambientalmente sostenibles de manera inclusiva mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y la reducción de las desigualdades, sin dejar a nadie atrás» (OIT 2023c), y «se centra en maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática y minimizar sus efectos negativos, además de impulsar transformaciones que aseguren la sostenibilidad del medioambiente y generen trabajo decente, con una distribución equitativa de los costos y beneficios de la transición climática» (Valenzuela 2023).

Por consiguiente, más allá de adoptar medidas de adaptación para reducir la vulnerabilidad de la naturaleza y las personas frente a al cambio climático y de mitigación para avanzar hacia la neutralidad en carbono, «se requieren transformaciones para fortalecer la justicia social, reducir la desigualdad, la discriminación y la pobreza y garantizar medios de vida dignos para todas las personas. En este proceso, los actores del mundo del trabajo son agentes de cambio y los procesos de diálogo social constituyen herramientas indispensables para generar acuerdos y avanzar hacia estrategias transformadoras y con plena participación de las mujeres» (Valenzuela 2023).

El **trabajo decente** es un componente fundamental de la transición justa y «sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral»; significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todas las personas, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar las opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato mujeres y hombres (OIT, s. f.).

Así pues, hacia ahí debe apuntar el trabajo de los cuidados, que ahora suma a sus desafíos los impactos del cambio climático, los cuales afectan en mayor medida a quienes tienen menos recursos (mujeres, niños y niñas y personas adultas mayores de las zonas rurales, así como pueblos indígenas y afrodescendientes) y acentúan las desigualdades (OIT 2024a).

De hecho, ser mujer y tener dependientes en el hogar aumenta la probabilidad de que una persona ocupada lo haga en la economía informal: es un 2,6 por ciento mayor la probabilidad que para un hombre y se incrementa un 3,4 por ciento si tiene familiares a cargo. Estos datos urgen a «modificar los patrones culturales que imponen a las mujeres una carga muy elevada de actividades no remuneradas, así como la de avanzar en la construcción de una sociedad del cuidado» (CEPAL 2024). Ha de destacarse que entre 2013 y 2022 aumentó más la ocupación femenina que la masculina (13,3 por ciento frente a 7,8 por ciento, respectivamente), pero gran parte de ese crecimiento fue en la economía informal: pasó de aproximadamente 41,2 millones de personas en 2013 a 50,5 millones en 2022, que representa una subida del 22,8 por ciento (CEPAL 2024).

Dado que los desequilibrios entre hombres y mujeres, además de sobrecargar a ellas de trabajo por el cuidado de la familia, se traducen en barreras para acceder al empleo, a la seguridad social y a los espacios de toma de decisiones, es urgente promover una **agenda transformadora con dimensión de género** que fomente un cambio cultural que reconozca el cuidado como un bien público y no como una responsabilidad de las mujeres. Esto exige incorporar en las estrategias climáticas la promoción de una distribución más equitativa y democrática del trabajo de cuidado, evitando sobrecargar a las mujeres, así como invertir en servicios de cuidado con empleos de calidad y en caminos y en transportes verdes más accesibles y apropiados a las necesidades de las mujeres. Esta agenda transformadora ha de colocar la sostenibilidad de la vida en el centro y promover un cambio en los modos de producir, de consumir y de habitar el planeta (Valenzuela 2023).

Una agenda de transición justa reconoce la vulnerabilidad e interdependencia de las personas y el planeta y asigna importancia al cuidado de ambos en un proceso de transformación integral, territorialmente situado y plural, que supone mayores niveles de igualdad; y genera empleos verdes, es decir, puestos de trabajo decentes que contribuyen a mejorar la eficiencia energética, limitar la emisión de gases y la contaminación, a la adaptación al cambio climático y a desarrollar procesos de producción más respetuosos con el medio ambiente, garantizando los derechos fundamentales del trabajo,

entre ellos los relativos a la igualdad y no discriminación (Valenzuela 2023).

Asimismo, una transición justa reconoce la trascendencia del diálogo social y las contribuciones de los actores del mundo del trabajo en la búsqueda de acuerdos para enfrentar el cambio climático e incluir la voz de las mujeres en los diagnósticos sobre los efectos del cambio climático y en las políticas de adaptación y mitigación. Por consiguiente, una transición justa ha de considerar medidas específicas para garantizar la participación efectiva de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, y para incorporar sus perspectivas y necesidades en las políticas y estrategias relacionadas con el cambio climático y la sostenibilidad ambiental (OIT 2023a).

1.4. El marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente

En línea con la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024, el marco de las 5 R de la OIT para el trabajo de cuidados decente proporciona orientación sobre las políticas a desarrollar para un círculo virtuoso de la economía de cuidados y el trabajo decente. En este sentido, el marco de las 5 R de la OIT, también es útil para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género, y promover así el compromiso internacional con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Se trata de «un enfoque de la política pública sensible a las cuestiones de género y basado en los derechos humanos, que crea un círculo virtuoso al mitigar las desigualdades relacionadas con los cuidados, encarar los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a un trabajo remunerado y mejorar las condiciones de las cuidadoras y cuidadores no remunerados y de los trabajadores y trabajadoras del cuidado y, por extensión, de los beneficiarios de los cuidados» (OIT 2024b).

- **Reconocer:** Valorar y hacer visible el trabajo no remunerado de cuidado y tomar en cuenta sus contribuciones para el funcionamiento de la sociedad, la economía y el medioambiente.
- **Redistribuir:** Repartir equitativamente el cuidado entre toda la sociedad (incluidos el Estado y el mercado) y dentro de los hogares, entre hombres y mujeres.

- ▶ **Reducir:** Disminuir el tiempo que se dedica al trabajo de cuidados no remunerado por medio de la provisión de infraestructura social, la ampliación de sistemas de cuidados y cobertura de servicios públicos.
- ▶ **Recompensar:** Generar condiciones de trabajo decente, salarios dignos y entornos seguros para las personas trabajadoras del cuidado remunerado en condiciones de sostenibilidad medioambiental y acceso a protección social.
- ▶ **Representar:** Garantizar la participación efectiva en escenarios de diálogo social y la garantía de la libertad sindical a las personas trabajadoras remuneradas de los cuidados y asegurar su voz y participación en la vida comunitaria y pública.

El marco de la OIT reconoce que para abordar las complejidades del trabajo de cuidados se requiere una gran diversidad de políticas progresivas e integradas; en particular, políticas de cuidado inclusivas y con perspectiva de género (por ejemplo, la licencia de maternidad, de paternidad y parental, el cuidado infantil y los cuidados de larga duración), políticas macroeconómicas y de protección social, y políticas de migración y de protección laboral. Estas políticas, cuando se elaboran y financian debidamente, tienen el

potencial de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; de recompensar de manera justa a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y de generar suficientes trabajos de cuidado para atender las crecientes demandas de cuidado. Estas políticas también proporcionarían a los trabajadores del cuidado derechos, voz y representación en el diálogo social y la negociación colectiva, y fomentarían un cambio de mentalidad al valorar la prestación de cuidados como un bien público (OIT 2018b).

Para la OIT, la reorganización del trabajo de cuidados en consonancia con el marco de las cinco R representa uno de los principios del trabajo decente y la justicia social, ya que la organización social desigual de la prestación de cuidados contribuye a aumentar las brechas de género, la feminización de la pobreza y la exclusión social, así como los déficits de trabajo decente para las mujeres. A menos que el trabajo de cuidados no remunerado y remunerado se incluyan en las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN o NDC, por sus siglas en inglés)¹ y en los marcos y/o estrategias de transición justa, el potencial de las iniciativas para promover la igualdad de género y la inclusión seguirá siendo limitado (OIT 2024c).

¹ Las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC, por sus siglas en inglés) son el núcleo del Acuerdo de París y de la consecución de los objetivos a largo plazo. El [Acuerdo de París](#) (Artículo 4, párrafo 2) requiere que cada Parte prepare, comunique y mantenga las sucesivas contribuciones determinadas a nivel nacional (medidas nacionales de mitigación) que se proponga lograr.



2. Honduras: Cambio climático, cuidados y transición justa

2.1. El cambio climático en Honduras

Honduras está muy expuesto y es muy vulnerable a peligros naturales extremos inducidos por el clima y se prevé que el cambio climático intensifique estos fenómenos y exacerbe sus impactos.

El país presenta cambios en los valores climáticos promedios ocasionados principalmente por eventos climáticos extremos como sequías, huracanes, tormentas tropicales y el fenómeno de El Niño, que provocan impactos cada vez más frecuentes e intensos como pérdidas de cultivos, inundaciones, deslizamientos y vientos rachados. La zona norte y nororiental del país está expuesta especialmente a ciclones y sismos; y el centro y sur del país presentan un mayor riesgo por sequía y una amenaza muy alta de movimientos de ladera, especialmente durante la temporada lluviosa (SERNA 2024).

En 2019, el Índice de Riesgo Climático Global clasificó a Honduras como el segundo país del mundo más severamente afectado por eventos climáticos extremos entre 1998 y 2017, y destacaba su alta vulnerabilidad a eventos del cambio climático y la poca preparación del país para responder a esas amenazas. De hecho, en ese mismo periodo, los peligros naturales producidos por el clima han generado notables rezagos en el desarrollo económico y social del país: en promedio, las pérdidas anuales fueron equivalentes al 1,8 por ciento del PIB, con inundaciones destructivas y sequías que afectan severamente al sector agrícola (Grupo Banco Mundial 2023).

En ese mismo sentido apunta el Monitor de Vulnerabilidad Climática ², que mide el impacto global del cambio climático y la economía del carbono a escala nacional calculando y comparando la vulnerabilidad de 184 países en cuatro áreas de impacto (desastre ambiental, cambio de hábitat, impacto en la salud y estrés de la industria): ubica a Honduras en un nivel de vulnerabilidad «severo» en 2010 y proyecta que para 2030 sea «agudo», el grado más alto.

En el mundo, el cambio climático incrementará la temperatura mundial promedio, intensificará fenómenos climáticos como inundaciones, olas de calor y sequías, y crecerá el nivel del mar. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre

Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) informó en 2022 que las proyecciones climáticas indicaban que en América Central aumentará la frecuencia de ciclones intensos, y al mismo tiempo, disminuirá la de los ciclones tropicales menos intensos (IPCC 2022).

Dado que las pérdidas por peligros naturales en Honduras se deben principalmente al exceso de lluvias (inundaciones), a los ciclones tropicales (vendavales) y a las sequías, es muy probable que, como resultado del cambio climático, incrementen su frecuencia y severidad. Ejemplos recientes fueron la tormenta tropical Eta y el huracán Iota (2020), cuyos daños alcanzaron el 7,5 por ciento del PIB de 2019 (Grupo Banco Mundial 2023), la tormenta tropical Julia (2022), que tuvo, con el resto de la temporada de lluvias de 2022, daños equivalentes al 1,2 por ciento del PIB de 2021 (CEPAL y BID 2023).

De hecho, la temporada de huracanes del Atlántico de 2020 fue la más activa de la historia y la quinta consecutiva en superar el promedio de actividad: se registraron 30 tormentas tropicales con nombre, de las cuales 13 se convirtieron en huracanes. Antes, entre 1970 y 2019, Honduras vivió 82 desastres, de los cuales 67 tuvieron causas hidrometeorológicas o climáticas; los más devastadores fueron los huracanes Fifi (1974) y Mitch (1998), que causaron 8 000 y 14 000 muertes, respectivamente. El huracán Mitch originó daños económicos estimados entre el 59,6 por ciento y el 70 por ciento del PIB anual. Las tormentas se han hecho cada vez más frecuentes en este país (CEPAL y BID 2021).

Entre 1919 y 2012, del total de pérdidas causadas por fenómenos naturales, los peligros naturales que originaron las mayores pérdidas económicas fueron las inundaciones (48,5 por ciento) y las sequías (34,1 por ciento). En el Corredor Seco, donde entre el 60 por ciento y el 70 por ciento de la población depende de la agricultura y de otros recursos naturales para la subsistencia, es especialmente vulnerable a constantes sequías y la mayor parte del territorio de la costa atlántica, incluido el Valle de Sula, es vulnerable a inundaciones que afectan el rendimiento de los cultivos y la seguridad alimentaria de los hogares pobres que dependen de la agricultura (Grupo Banco Mundial 2022).

2 Véase <https://daraint.org/climate-vulnerability-monitor/climate-vulnerability-monitor-2012/worldmap/>.

Además, en un escenario de altas emisiones de gases de efecto invernadero, se espera que la temperatura media anual de Honduras aumente 1,8 °C para 2050 y entre 3 °C y 5,6 °C para finales del siglo. En el noreste, se esperan olas de calor y sequías más prolongadas e intensas y un incremento de intensas precipitaciones e inundaciones. Para la década de 2050 y hasta el final del siglo, es probable que las precipitaciones anuales se reduzcan, sobre todo en los departamentos de Colón, Olancho y Yoro, y es también probable el aumento en el nivel del mar, principalmente en la costa atlántica (Grupo Banco Mundial 2023).

2.2. Brechas de género que se amplían con el cambio climático

2.2.1. Las brechas de género

El **Índice de Desigualdad de Género** (IDG) de 2023 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que mide la desigualdad de género con respecto a la salud reproductiva, el empoderamiento y el estado económico, ubica a Honduras en la posición 107 de los 170 países medidos.

Analizadas la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres (participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida) en 145 países, el **Índice Global de Brecha de Género** del Foro Económico Mundial señala que Honduras tiene una brecha de género del 0,72, situándose así en el puesto 59 (Foro Económico Mundial 2024).

El siguiente cuadro resume distintas categorías de desigualdades que en las entrevistas realizadas para este estudio señalaron las personas participantes.

Cuadro 1. Desigualdades de género políticas, económicas y sociales en Honduras

Tipo de desigualdad	Descripción	Opinión de las personas entrevistadas
Rezago político	Aunque las mujeres han ganado espacios de representación política desde el año 2000, aún no se ha logrado una paridad de género en la mayoría de las arenas decisorias del sistema político nacional ni local, desde una perspectiva formal, destacando la dificultad de las mujeres para ampliar su participación política de manera sostenida, ocupar cargos por sufragio popular en mayor proporción que cargos por designación y mejorar resultados electorales paritarios en los cargos titulares y no únicamente en los de suplencia.	«Las mujeres enfrentamos mucha discriminación en la participación política en las organizaciones y en la CGT lo vemos al interior de 6 organizaciones del sector campesino: solo hombres ocupan los puestos.» Conversatorio con mujeres representantes de la Central General de Trabajadores (CGT) en Comayagua

Tipo de desigualdad	Descripción	Opinión de las personas entrevistadas
Falta de acceso a recursos propios y en cantidades suficientes	En el plano económico, las mujeres tienen dificultades para ser autónomas, ya que no acceden a recursos propios en la misma proporción que los hombres, especialmente si son jóvenes o viven en el área rural y, además, enfrentan barreras para obtenerlos en cantidades suficientes para sobrepasar el umbral de pobreza. Por su parte, aunque se han extendido los niveles de participación económica entre las mujeres, su rezago frente a los hombres prevalece y converge con las brechas existentes por territorio, nivel educativo y edad.	«Es importante tener en cuenta que en los procesos productivos la mujer interviene, y aporta tiempo. Es de ver cuánto tiempo aporta la mujer, por ejemplo, en el ordeño de vacas, pero no se visibiliza porque la vaca es del hombre y ella trabaja, pero no recibe pago, aunque gran parte del trabajo productivo lo realice la mujer. Entonces, hay que mejorar las oportunidades para que las mujeres tengan acceso a recursos de trabajo.» Entrevista a Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG)
Brecha de participación en la economía	Entre 2009 y 2018, la participación económica de las mujeres ha tendido a expandirse en una mayor proporción que la de los hombres, excepto entre aquellas personas con educación terciaria con nivel de pregrado. Los niveles de participación económica de los hombres y las mujeres varían con la edad, con una tendencia similar.	«Las mujeres enfrentan muchas limitaciones en los espacios productivos porque no tienen un acceso a la tierra, créditos, mercados y tampoco tienen oportunidades para tener un trabajo decente porque su nivel educativo, sobre todo en zonas rurales, es de primaria incompleta; también los requisitos del mercado laboral sobre edad, experiencia laboral, condición física... En la ciudad, al haber más opciones, las mujeres pueden obtener un empleo decente según su nivel educativo. Nosotros, como Dirección de Empleo de la Secretaría del Trabajo intermediamos y sensibilizamos a los empresarios para eliminar las barreras de edad y condición física, pero hay otras de nivel educativo que no podemos eliminar.» Entrevista con el equipo de la Dirección de Empleo, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)
Diversidad ocupacional y segmentación productiva	Las mujeres han enfrentado mayores barreras para ingresar al mercado de trabajo y se han colocado ocupacionalmente de manera más diversificada que los hombres. No obstante, su inserción económica se ve obstaculizada por la división sexual del trabajo, que limita estructuralmente las opciones a las mujeres.	«Las mujeres y hombres enfrentan la limitante de la edad, pues el mercado laboral establece una edad de hasta 30-35 años para poder acceder al mercado laboral. También hay limitantes para ciertos trabajos que requieren de esfuerzo físico como reparación, reconstrucción... y que prefieren hombres. Nosotros, como SETRASS, nuestro rol es sensibilizar para que la edad no sea una barrera y que se valore más la capacidad.» Entrevista con el equipo de la Dirección de Empleo, SETRASS

Tipo de desigualdad	Descripción	Opinión de las personas entrevistadas
Inserción en empleos informales	La fuerza laboral femenina se ha ocupado en mayor medida que los hombres en empleos con mayor propensión a la vulnerabilidad por su relación con dinámicas inestables de acceso a ingresos, como los trabajos por cuenta propia y los trabajos familiares no remunerados. En el periodo 2009-2018 el porcentaje de mujeres ocupadas en empleos vulnerables ha superado al de los hombres en al menos 9,4 puntos porcentuales.	«La mayoría de las mujeres estamos en trabajos con un perfil bajo y los salarios no son iguales. En otros casos, los hombres van desplazando a la mujer en funciones que antes ellas hacían y se le va complicando más. Cuando vemos que no existen las mismas posibilidades ni oportunidades para las mujeres, es necesario ver qué acciones hay que realizar para mantener la equidad y la justicia social.» Entrevista con el equipo de la SETRASS
Diferencias en esperanza de vida y esperanza de vida saludable	Las mujeres tienen ciertas ventajas sobre los hombres para desarrollar autonomía física, debido a su longevidad y están menos expuestas a la violencia homicida. Sin embargo, su calidad de vida se ve afectada por la existencia de un cuadro de morbilidad diferenciado por género que aumenta el volumen y el peso de los años de vida considerados como no saludables, así como su mayor exposición a delitos contra la integridad como los asociados con la violencia sexual y la violencia intrafamiliar.	«Cuando se vienen las grandes inundaciones que destruyen nuestras casas, las mujeres nos arriesgamos para salvar a nuestros hijos, nuestros animales; corremos muchos peligros de ahogarnos o de enfermarnos porque a veces somos mujeres solas, no tenemos quien nos ayude, pero luchamos por vivir y salir adelante.» Entrevista a la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Exposición diferenciada a formas de violencia	A lo largo de la década 2008-2017, la tasa masculina se ha ubicado sobre el umbral de las 75 muertes por cada 100 000 hombres, mientras que la tasa femenina solo ha alcanzado valores superiores al umbral endémico de 10 muertes por cada 100 000 mujeres en el período 2011-2016. La tasa masculina tiende a ser más alta por la exposición de los hombres a prácticas violentas vinculadas con las pandillas, el crimen organizado o la delincuencia. En cambio, la de las mujeres se estructura de manera predominante en torno a la ejecución de feminicidios y a una exposición diferenciada a otras formas de violencia. Según las cifras oficiales recopiladas por el Programa Infosegura del PNUD y USAID (2019), las mujeres están mucho más expuestas a delitos sexuales y a violencia intrafamiliar que los hombres.	«Hay diferentes violencias y hay que contextualizarlos, porque no solo es de tirar conceptos, sino desglosar esos conceptos en cada espacio de vida de las mujeres, pues nosotras, las mujeres, sentimos y vivimos la violencia en la vida diaria en todos lados y en las actividades que hacemos. El no tener acceso a la tierra es una forma de violencia de Estado que afecta los derechos que tenemos; también cuando se nos impone la carga del trabajo en la familia nos expone a problemas de salud, cuando no hay trabajo para sustentar a la familia y eso nos empobrece. Todo eso son violencias que se vinculan con la violencia doméstica, los feminicidios.» Entrevista a representante de la CUTH

Fuente: Elaboración propia de las autoras del estudio original (Sandra Álvarez Arnodo y Suyapa Montserrat Fajardo) a partir de INE y entrevistas a informantes clave, 2024.

2.2.2. Los impactos del cambio climático sobre las mujeres y los cuidados

El cambio climático afectará a sectores económicos clave y amenaza la seguridad alimentaria e hídrica y la salud. Según el Banco Mundial (2023), se proyecta que los impactos del cambio climático afecten desproporionalmente a las poblaciones más vulnerables y en situación de pobreza, como los pueblos indígenas y afrodescendientes y las mujeres, y es probable que «estos impactos intensifiquen los desafíos existentes, como la migración, el desplazamiento interno, la inseguridad y los conflictos en torno a la tenencia de tierra».

Agricultura, bosques, ecosistemas marinos y costeros y seguridad alimentaria

El sector agrícola, con el 73 por ciento del total de exportaciones y un tercio de los empleos en Honduras, es el más afectado por el cambio climático. La mayoría de las personas trabajadoras son productoras de subsistencia a pequeña escala concentradas en zonas rurales y la mayoría viven en situación de pobreza (el 80 por ciento de los hogares dependen de ingresos provenientes de la agricultura). El sector se caracteriza por una baja productividad y un alto riesgo de sufrir impactos del cambio climático (Grupo Banco Mundial 2023).

Igualmente, los bosques, manglares, arrecifes de coral y pesquerías están amenazados por el cambio climático, lo que, a su vez, tendrá un impacto en la biodiversidad, los medios de subsistencia, la seguridad alimentaria y el turismo.

Además, ha de tenerse en cuenta que solo el 23,6 por ciento de los títulos de propiedad se otorgaron a mujeres en 2022 (INE 2023). El acceso a la tierra es precondition para la producción agrícola, que a su vez es clave para hacer frente a problemas como la pobreza, desempleo y la migración, entre otros. Múltiples estudios feministas señalan que el acceso a la tierra es un elemento central al momento de potenciar la autonomía económica, política y sexual de las mujeres rurales, campesinas e indígenas.

Para las mujeres rurales, el acceso a la tierra —específicamente, los derechos independientes y efectivos a una parcela privada— es tan importante como tener un empleo. Según la Articulación de Mujeres de la Vía Campesina Honduras y el Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina, de los dos millones de mujeres que viven en el área rural, solo el 14 por ciento (280 000) posee títulos de tierras (EFE 2022).

En Honduras, la principal herramienta en la redistribución de la tierra ha sido la política pública de la reforma agraria; se estima que entre 1962-1979 se adjudicaron más de 400 000 hectáreas, que corresponden al 12 por ciento con vocación rústica y 13 por ciento de las familias (We Effect Honduras 2020). Entre 2011 y 2020 el Instituto Nacional Agrario (INA) entregó un total de 78 975 títulos de propiedad, de los cuales el 37 por ciento se otorgaron a mujeres (CODIMCA, s. f.).

- «El tema de la producción, en un 70 por ciento, la hemos venido sosteniendo las mujeres. Sin embargo, lo hacemos en las peores condiciones, pues lo hacemos en laderas, sin acceso al agua, a sistemas de riego y, por supuesto, que no somos dueñas de la tierra, son tierras alquiladas, rentadas. ¿Y eso qué significa? Que eso no es sostenible para las mujeres en el área rural, que su economía depende de su parcela y, por eso, cuando el que alquila, el arrendador le depara una cosecha, pero para otra no le dé, pues cuando mire que ya le ha recuperado la tierra, simplemente le quita el espacio y pues ya no le alquila; y si pierde la producción, ese es otro riesgo. Cuando las mujeres perdemos la producción, nosotras, como no hay seguro a la producción campesina, pues los que estamos perdidos somos los que estamos produciendo, pero siempre tenemos que pagar el arrendamiento. Aquí sí quizás sin mencionar que, en algunos casos, de 2 millones de mujeres rurales en Honduras, de cada 100 mujeres 86, no tienen tierra y eso que significa para una mujer rural, significa o es como decir que una mujer urbana no tiene empleo porque no tiene como garantizar la comida de su casa, como garantizar los temas de salud ni como garantizar la educación de sus hijos e hijas y de su familia. Porque las mujeres con su economía campesina logran apoyar a su familia, porque la producción no solo es para las mujeres, sino para poder alimentar a todos en su familia. En ese sentido ese es uno de los riesgos que, a nosotras, las mujeres, nos toca enfrentarnos. Sin embargo, en esa lucha, si hay producción, tampoco tenemos mercados accesibles para que las mujeres podamos comercializar de una forma segura, para que sobre todo no sea el coyote el que se lleve la mejor parte y los consumidores del área urbana tengan que pagar a alto costo la producción agrícola; cuando a las comunidades llegan y la compran barata, entonces esos son riesgos. Y, bueno, eso en temas laborales, hablando de una mujer productora, pequeña productora que garantiza la comida de su casa.»

Tanto el cambio climático como la propiedad de la tierra inciden directamente en la **seguridad alimentaria**. Por ejemplo, con la tormenta tropical Eta y el huracán Iota, la inseguridad alimentaria en Honduras casi se duplicó: pasó de 1,8 millones de personas en situación de inseguridad alimentaria antes de 2020, a 3,3 millones en octubre de 2021 (Grupo Banco Mundial 2023).

Asimismo, se pronostica que cuatro de los cinco cultivos con mayor superficie cultivada en Honduras (maíz, café, frijol y caña de azúcar) reducirán sus rendimientos, lo cual afectará negativamente en la seguridad alimentaria de los productores de subsistencia (el maíz y el frijol son sus principales cultivos) y en las exportaciones. En 2021, por ejemplo, el café representó el 54 por ciento de las exportaciones agrícolas (Grupo Banco Mundial 2023).

Agua

El 71,6 por ciento de las exportaciones, una tercera parte de la generación de electricidad y el 47,9 por ciento de los empleos del país dependen de los recursos hídricos. Por un lado, se proyecta una reducción de los caudales de los ríos y de una recarga de acuíferos, la intrusión de agua salada, la escasez de agua y la interrupción de su abastecimiento, el aumento de la escorrentía, la erosión y la disminución de la calidad y capacidad de almacenamiento del agua; y por otro, las sequías e inundaciones son

una gran amenaza para los medios de subsistencia, particularmente de los productores y de quienes viven en el Corredor Seco y el Valle de Sula (Grupo Banco Mundial 2023).

Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHMP), en 2023, el 8,2 por ciento de las viviendas no cuentan con un servicio adecuado de agua y el 7,7 por ciento no cuentan con un sistema de saneamiento adecuado. Además, existen algunos aspectos que hay que considerar: en primer lugar, las barreras económicas y sociales derivadas de las políticas de municipalización del agua que han conllevado a prevalecer en los territorios formas privadas de acceso; en segundo lugar, los efectos de la crisis climática y la deforestación de las fuentes de reserva de agua, alrededor de un amplio proceso de concesionamiento del territorio y los bienes comunes naturales que limitan el acceso al agua a la población, y en tercer lugar, las largas distancias en zonas inseguras y violentas, que mujeres y niñas deben recorrer para recolectar agua (INE 2023). De hecho, en Honduras las mujeres y las adolescentes de más de 15 años son mayoritariamente las encargadas de recoger agua (UNICEF y OMS 2023), y la escasez del recurso o la lejanía a las fuentes de agua potable derivadas del cambio climático podrán obligar a reducir el tiempo que las niñas y adolescentes dediquen a la educación, el trabajo o el ocio, además incrementar los riesgos para la salud y la seguridad personal.

- «El cambio climático afecta a las familias rurales, pero las mujeres que están en la casa se ven más afectadas porque a ellas les toca el cuidado del hogar y eso implica que tienen que acarrear leña, agua, alimentos que no se encuentran tan fácilmente cerca de sus hogares, sino que tienen que caminar mucho para encontrarlos. Entonces, el impacto mayor es en la mujer, que solo trabaja en el hogar sin tener ingresos. Eso es desigualdad.»

Entrevista a SAG

- «Las zonas rurales y donde estamos asentados los pueblos indígenas somos los más afectados. Esto, porque vivimos dentro de las montañas y los recursos y cada vez que se seca el agua o no hay leña de donde cortar o de donde sacar madera, la primera persona que se da cuenta es la mujer porque es la que jala el agua, la que jala la leña, es la que ve cómo va a llevar el sustento diario a la familia, porque no solo es agua y leña, pues en el bosque siempre hemos tenido raíces para comer y plantas medicinales. Entonces, es todo un entorno que se ve afectado.»

Entrevista a Red de Mujeres Afro indígenas

Transporte

Más del 60 por ciento de la red vial hondureña está expuesta a peligros naturales, sobre todo a inundaciones y deslizamientos de tierra, lo cual impacta severamente la conectividad y accesibilidad de las zonas rurales. Esto impedirá a cada vez más personas, principalmente en zonas rurales, acceder a hospitales, escuelas y mercados (Grupo Banco Mundial 2023). Ante la falta de acceso a las infraestructuras y servicios, la atención y el cuidado de los miembros del hogar dependientes recaerá en las mujeres.

Aspectos financieros y acceso al crédito

El sector financiero, dominado por los bancos, está expuesto a riesgos físicos y de transición relacionados con el clima. Los sectores económicos responsables de la mayor parte de las emisiones de gases de efecto invernadero (transporte, agricultura y electricidad) representan el 29 por ciento de la exposición crediticia de todo el sector, y una proporción notable de las empresas de estos sectores son exportadoras y, por tanto, podrían verse afectados por la estructura de precios del carbono de los potenciales socios comerciales y otros planes a futuro. En un escenario mundial que no detenga el calentamiento global, el daño previsto de los ciclones tropicales podría incrementar la cantidad de préstamos morosos y/o reestructurados en un 6,2 por ciento para 2050 (Grupo Banco Mundial 2023).

Las mujeres de menos recursos económicos, consideradas de baja rentabilidad por la banca, requieren acceder a productos y servicios financieros para invertir en negocios y generar sus propios ingresos. Esto resulta complicado por las garantías y avales que requiere, pues, si bien la tierra es la principal garantía, esta suele estar registrada a nombre de los hombres (el marido, por ejemplo), y en caso de contar con una parcela, el costo de los avalúos requeridos por los bancos no está al alcance de una mujer que vive de la siembra en una zona rural.

Según la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS 2023), en Honduras la brecha de acceso al crédito entre hombres y mujeres en 2022 era del

14,2 por ciento, sobre todo en los créditos comerciales; aunque no en los microcréditos. A pesar de que la mora de pago de las mujeres en cinco años ha sido mucho menor que la de los hombres (mora del 3,2 por ciento en 2022, 0,7 puntos porcentuales por debajo de los hombres) y de que participan menos en la cartera altamente riesgosa, las tasas de interés que se ofrecen a los créditos para mujeres están por encima de las tasas promedio de los hombres, principalmente en los créditos comerciales, de consumo y microcrédito.

Existen múltiples iniciativas de inclusión financiera dirigida a mujeres, especialmente de áreas rurales; entre ellas, el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural (CREDIMUJER)³, creado por el Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios (SENPRENDE) en 2023, que contempla capacitación, crédito y asistencia técnica.

Salud

La repercusión en la salud de la población será considerable. Por un lado, la escasez de alimentos y agua, lesiones y enfermedades causadas por fenómenos climáticos como inundaciones, olas de calor y sequías, y por otro, los cambios en los patrones de las enfermedades como resultado del cambio climático. Además, las vulnerabilidades de los sectores de agricultura y agua favorecerán la desnutrición y las enfermedades diarreicas, que afectarán principalmente a bebés y niños pequeños de zonas vulnerables (Grupo Banco Mundial 2023).

Igualmente, se prevé el aumento de la prevalencia de enfermedades transmitidas por vectores, que ampliarán su ámbito geográfico y estacional. En las regiones de mayor altitud, como la región central, habrá aproximadamente 1,6 meses adicionales climáticamente adecuados para la transmisión de la malaria y 4 para la transmisión del dengue, que ya es endémico en Honduras. También se prevé enfermedades transmitidas por el agua, a causa del aumento de las temperaturas y los cambios en los patrones de precipitación: con el incremento de las precipitaciones extremas, que provocan inundaciones en las fuentes de agua, y a causa de las sequías aumentan la transmisión

3 Más información sobre el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural (CREDIMUJER) en <https://senprende.hn/?p=13710>.

de enfermedades a través del agua expuesta estancada (Grupo Banco Mundial 2023).

Los efectos en la salud humana podrían tener sus consiguientes repercusiones en el aprendizaje y los ingresos futuros. Asimismo, los cuidados, a falta de una infraestructura y servicios de atención a la salud y de cuidados, recaerán en las mujeres. Ellas, además de asumir la carga adicional de cuidados, se verán obligadas a renunciar a actividades generadoras de ingresos.

Migración y trabajo infantil

En 2020, Honduras registró el mayor número de desplazamientos internos causados por desastres (937 000) (OIM 2021) y también ha de anotarse que la violencia contra las mujeres (incluidas adolescentes) es uno de los principales factores para migrar en Honduras (OIM 2024).

Si bien no existen datos sobre el trabajo infantil provocado por el cambio climático en Honduras, un estudio realizado en América Latina que abarcaba un horizonte temporal de cien años reveló que los niños y niñas nacidos de madres que habían estado expuestas a catástrofes naturales tenían un nivel de educación más bajo y una mayor probabilidad de trabajo infantil. Así pues, los efectos de las catástrofes naturales relacionadas con el clima pueden persistir incluso en las siguientes generaciones de niños (OIT 2023).

Tal y como lo resume un informe del Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH 2023), con los efectos del cambio climático, muchas mujeres de Honduras se han vuelto más vulnerables y están expuestas a violaciones a sus derechos, lo cual contribuye a profundizar la estructural marginación y exclusión de ellas en procesos económicos, sociales, políticos y de construcción de paz. Dada la baja titulación de tierras para ellas y las dificultades para el acceso a créditos agrícolas en comparación con los hombres, y que estas condiciones se han agravado por los cambios en los patrones de lluvia y extensos períodos de sequía, las mujeres están perdiendo el control tradicional sobre sus cultivos y fuentes hídricas, llevándolas a desplazarse en precarias condiciones y aumentando su exposición a la trata y abuso sexual. Precisamente por

su alta dependencia de los recursos forestales para su sustento y su aguda vulnerabilidad a los choques climáticos, ellas han impulsado luchas para proteger estos recursos, lo cual ha derivado en un aumento de los hechos violentos contra ellas en los últimos años en un esfuerzo por acallar sus voces y participación en la vida pública. En efecto, entre el 2020 y 2021, de acuerdo con la Red Nacional de Defensoras, hubo un incremento del 35 por ciento en las agresiones, el 45 por ciento de las cuales sucedieron en zonas rurales y vinculadas a la defensa de recursos naturales.

Así lo ven gobiernos, empleadores y trabajadores

Con el propósito de comprender y valorar cómo Gobierno, empleadores y trabajadores perciben los riesgos derivados del cambio climático en Honduras, para este estudio se les consultó cuáles consideraban los principales riesgos ambientales y factores que inciden en ellos, así como cuáles consideraban los sectores más impactados y las poblaciones más vulnerables.

Merece destacar que los tres actores coinciden en reconocer la falta de preparación adecuada del sector público por la falta de cumplimiento del marco normativo y la insuficiente planificación y ejecución de políticas públicas, especialmente en los ámbitos de prevención y atención de desastres, manejo de recursos, infraestructura y educación. Concuerdan, además, en que existe una afectación diferenciada por género: las mujeres son las más perjudicadas.

Una mención especial para los pueblos indígenas y afrohondureños

El Censo de Población y Vivienda de 2013 ⁴ indica que el 8,6 por ciento de la población hondureña pertenece a pueblos indígenas y afrohondureños, y el 76,9 por ciento viven en área rural.

Al igual que en el resto de la región latinoamericana, en Honduras los pueblos indígenas son custodios de conocimientos y prácticas singulares que impulsan el equilibrio entre los seres humanos y el mundo natural. De hecho, muchas prácticas tradicionales indígenas, como sistemas agrícolas sostenibles y una gestión

4 Más información en <https://ine.gob.hn/v4/kenso-de-poblacion-y-vivienda/>.

del agua resiliente al clima, ofrecen soluciones eficaces ante el cambio climático. Un ejemplo de Honduras son los conocimientos y las prácticas que los pueblos indígenas Tawahka en la costa atlántica de Honduras adquirieron a lo largo de los siglos, sobre todo en cuanto a la conservación de la biodiversidad (Grupo Banco Mundial 2023).

No obstante, si bien estos prestan un servicio ambiental al resto del mundo al salvaguardar ecosistemas clave que actúan como sumideros

de carbono y protegen la biodiversidad, generalmente se les excluye de los procesos de toma de decisiones y no siempre se respetan sus derechos sobre las tierras y los recursos. En Honduras, a pesar de que estos pueblos desempeñan un rol esencial para que el país cumpla con sus compromisos en materia de cambio climático, su involucramiento en la toma de decisiones no va más allá de su participación en las organizaciones de base comunitaria como los comités de emergencia local (CODEL).

2.3. Matriz productiva y el empleo de las mujeres

2.3.1. Matriz productiva de Honduras

En lo que respecta a la matriz productiva, las principales fuentes empleo en Honduras son el comercio y la agricultura (que incluye ganadería, silvicultura y pesca) y, en cambio, las que más aportan al PIB son intermediación financiera y las industrias manufactureras. Esto significa que los sectores económicos que representan las principales fuentes de empleo, como el comercio y el sector primario, no son los más productivos. Esta es un área de oportunidad para la transición del empleo hacia actividades de mayor valor agregado o para mejorar la productividad de los sectores económicos que más empleo generan (OIT 2023b).

Cuadro 2. Matriz productiva de Honduras, 2023

Sector productivo	Rama de actividad	Empleos que genera	Aportes al PIB
Primario Alimentos y materias primas	Agricultura	36,6 %	12,2 %
	Ganadería y pesca		
	Silvicultura		
	Minería		
Secundario Productos de consumo, bienes y equipo	Industria manufacturera	18,9 %	19,5 %
	Ensamblaje liviano		
	Construcción		
	Minas y canteras		
Terciario Comercio y servicios	Turismo	44,4 %	65,6 %
	Energía, gas, agua		
	Transporte		
	Telecomunicaciones		

Fuente: Álvarez y Fajardo, con información consultada del Banco Central de Honduras.

Sectores críticos como el transporte, las telecomunicaciones, la salud, la educación, el agua y el saneamiento son gravemente afectados por fenómenos climáticos extremos. Entre 1998 y 2017, las pérdidas promedio anuales por este tipo de fenómenos equivalieron al 1,8 por ciento del PIB (fenómenos como el huracán Mitch incrementan el promedio) del país (Grupo Banco Mundial 2023).

2.3.2. Empleo de las mujeres

En lo que respecta al **empleo femenino**⁵, la EPHPM de junio de 2023 revela que, de las cerca de 3 640 000 personas ocupadas del país, el 37,6 son mujeres. Por sector, el 5,8 por ciento de ellas trabajan en el sector primario, el 16,6 por ciento en el secundario y el 77 por ciento en el terciario. El salario promedio de ellas (HNL 7 585) representa el 86,6 por ciento del salario de los hombres (HNL 8 762).

Personas entrevistadas para este estudio señalan que los ingresos laborales en las áreas rurales experimentaron caídas significativas en términos reales, principalmente debido a una reducción en los ingresos laborales agrícolas por perturbaciones relacionadas con el cambio climático y por el bajo alcance de las transferencias públicas (bono tecnológico y créditos, entre otros). Los eventos climáticos impulsaron también la migración internacional y nacional (rural-urbana).

Con relación a la **inactividad**, el 73,9 por ciento de los más de 2,9 millones personas en edad de trabajar inactivas son mujeres. De ellas, el 73,2 por ciento tienen entre 15 y 59 años. Es muy posible que una parte considerable de estas mujeres se encuentren fuera del mercado de trabajo debido a que se dedican al trabajo de cuidados no remunerado; esto es, renuncian a ingresos propios y a otros beneficios del trabajo por responder a las demandas (tareas domésticas y de cuidados) que permiten funcionar a los hogares y las comunidades.

Cuadro 3. ¿Qué dicen los actores del mundo del trabajo sobre la situación del empleo de las mujeres hondureñas?

«Nos hace falta desde el gobierno en la planificación estratégica **incorporar y operativizar los enfoques de género, derechos humanos en general, inclusión de personas con discapacidad...** Tenemos una deuda social que tenemos que ir incorporando. Hay inequidad en los puestos y los salarios entre hombres y mujeres. **Se ha trabajado un documento que visibiliza la desigualdad en la empresa privada. En algunas, los mejores empleos son ocupados por los hombres, hay una discriminación invisible por temas de edad, los perfiles que se buscan son de 18 a 30 o 35 años; mayores de esa edad enfrentan dificultades para trabajar,** pues no hay oportunidades. **También se discriminan a las mujeres que están casadas; prefieren jóvenes, solteras,** que no se embaracen. En la banca se observan esas discriminaciones.»

Gobierno

Entrevista a la Dirección General de Previsión Social, SETRASS

«Una limitante que mencionamos es **la parte de la edad, pues el mercado laboral establece una edad de hasta 30-35 años** para poder acceder a trabajar, aunque **en el mercado laboral de la virtualidad se pudieron incorporar hombres y mujeres mayores de esas edades, que tenían habilidades en esa área. Acá la barrera de la edad no se da,** la barrera en algunos casos es el no poder manejar los sistemas virtuales. Como parte de los servicios de la Dirección de Empleo de la SETRASS, **hacemos la sensibilización con las empresas para poder ver que el rango de edad no sea tomado en cuenta como un requisito.** También hay limitantes para ciertos trabajos que requieren de esfuerzo físico, como reparación, reconstrucción... y que prefieren hombres.»

Entrevista al equipo de la Dirección de Empleo, SETRASS

5 En adelante, los datos de empleo provienen de la EPHPM de junio de 2023.

Organizaciones de trabajadores/as

«Hasta cierto punto, **el mercado laboral sí es desigual porque ya hay trabajos definidos que son entregados al varón** por distintas razones como cuando la mujer está en estado fértil; otro, por su contextura física, que no le permite acceder a ciertos trabajos, aunque los pueda hacer, pero el empleador desconfía que lo pueda hacer y por ende se lo dan al varón.»

Entrevista a delegado de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)

«**El mercado laboral ha sido diseñado para hombres, y ahí se ve el machismo patriarcal**; y las mujeres pueden tener capacidad, pero el salario no es igual. En las zonas rurales los trabajos son precarios y les pagan mejor a los hombres porque son más resistentes.»

Entrevista a delegada de la CUTH

«**Como CGT, como mujer, vemos dos mercados**: un mercado formal que está regulado por las leyes, pero hay otro mercado informal donde hay oportunidades de empleos más sencillos. Este es el mercado para todas las personas que deciden emprender individualmente o en colectivo una parcela productiva, una cría de gallinas, una venta de pan... Aquí las personas crean su empleo de manera más rápida. Este mercado es una opción rápida.»

Entrevista a mujeres de la CGT en Comayagua

Organizaciones de empleadores

«**El mercado laboral tiene sectores generadores de empleo formal** como el sector turismo, que genera un 30 por ciento de empleos (hoteles, restaurantes...). De igual manera, el sector comercio y servicios a nivel formal que ocupan a las mujeres porque se considera que tienen un buen desempeño. Estos empleos son formales, con acceso a seguridad social. Hay diferentes empleos: algunos empleos a los que no pueden acceder las mujeres por brechas de género que discriminan su acceso... Por ejemplo, en el sector de transporte pesado ha sido difícil el empleo de mujeres; sin embargo, ya se está abriendo esa oportunidad, hay un caso específico y se han abierto oportunidades para empleo de mujeres en gasolineras, transporte (taxi, buses).»

Conversatorio con el equipo del
Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

«**El parque de simuladores** son parques tecnológicos para la adquisición de conocimiento y competencias laborales como una iniciativa que están impulsando junto con el INFOP para capacitar a hombres y mujeres en áreas que han sido tradicionales para hombres. Con esto se busca superar la brecha del conocimiento en áreas tecnológicas para mejorar oportunidades de inserción laboral.»

Conversatorio con el equipo del COHEP

Fuente: Elaboración propia de las autoras del estudio original (Sandra Álvarez Arnodo y Suyapa Montserrat Fajardo) a partir de entrevistas a informantes clave, 2024.

Sobre el **trabajo de cuidados remunerado**, el 3 por ciento de los hombres ocupados y el 16,6 por ciento de las mujeres ocupadas realizan trabajo doméstico remunerado, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social o se dedican a la enseñanza. En todas las ramas, la brecha salarial es notable: ellas ingresan el 87,2 por ciento de lo que ellos reciben en el trabajo doméstico, el 68,5 por ciento en las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social y el 92,1 por ciento en la enseñanza.

Todos ellos son sectores muy feminizados. En el trabajo doméstico remunerado, ellas representan el 73,5 por ciento, en las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social el 96,4 por ciento —específicamente en el personal sanitario, el 50,5 por ciento del personal médico, el 96,7 por ciento del personal de enfermería y el 69,2 por ciento del personal de partería en Honduras son mujeres⁶— y en la enseñanza el 66,3 por ciento.

6 Datos de 2016, 2018 y 2019 respectivamente, tomados del National Health Workforce Accounts Data Portal de la Organización Mundial de la Salud: <https://apps.who.int/nhwportal/>.

Cuadro 4. Cantidad de personas que trabajan en el sector de cuidado e ingresos promedio por sexo, 2023

	Hombres			Mujeres		
	Cantidad	Porcentaje del empleo masculino	Ingreso promedio	Cantidad	Porcentaje del empleo femenino	Ingreso promedio
Trabajo doméstico remunerado	3 161	0,1 %	HNL 4 156	85 522	6,3 %	HNL 3 622
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	17 248	0,8 %	HNL 16 562	47 782	3,5 %	HNL 11 388
Enseñanza	47 466	2,1 %	HNL 17 533	93 366	6,8 %	HNL 16 150

Fuente: EPHPM, junio de 2023.

En lo concerniente al **trabajo doméstico remunerado**, las condiciones laborales de las trabajadoras están lejos de los postulados del trabajo decente. Un estudio de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (Miralda 2023) las enumera:

- **Pago de derechos:** El Código de Trabajo establece que el empleador puede finalizar el contrato sin previo aviso y abonando únicamente los días trabajados, pudiendo no hacerlo en función del desempeño laboral; además, sobre los preavisos e indemnizaciones estipula que se pagarán considerando únicamente la remuneración en dinero.
- **Salario mínimo:** La Ley de Salario Mínimo excluye a las trabajadoras domésticas de este derecho; en 2023, el ingreso promedio de una trabajadora doméstica era del 32,7 por ciento del salario establecido para los servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza (HNL 11 061,47).

- **Seguridad social:** El Código del Trabajo contempla responsabilidades de los empleadores sobre las enfermedades graves de las trabajadoras domésticas (indemnizaciones y gestión de asistencia hospitalaria), y si bien existe un régimen especial progresivo para la afiliación al Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS) de las trabajadoras domésticas desde 2009 con cobertura básica (medicina general y labor de parto), con un pago anual y voluntario de HNL 2 519, en 2018 solo dos en todo el país estaban afiliadas.
- **Jornada laboral, vacaciones y días feriados:** El Código del Trabajo excluye de la regulación la jornada laboral máxima legal (descanso absoluto de diez horas diarias, generando cierta permisividad para una jornada laboral de catorce horas), los días de descanso, feriados o fiestas nacionales (únicamente que en esos días deben gozar de seis horas de descanso adicionales).

- ▶ **Contratos escritos:** El Código de Trabajo permite los contratos laborales verbales en los servicios domésticos y del hogar, lo cual propicia el desamparo del sistema de justicia.
- ▶ **Pago en especies:** Si bien el pago en especies se permite en el país, en el trabajo doméstico no está regulado, y deja a criterio del patrono el monto del pago en especies. Así, en algunos casos, es el único pago que reciben, sobre todo cuando se trata de trabajo infantil doméstico.
- ▶ **Derecho a la educación:** Aunque el Código de Trabajo estipula el derecho de las trabajadoras domésticas a recibir educación nocturna, en Honduras actualmente no existe esa modalidad de estudio.
- ▶ **Jubilación:** No existe derecho a la jubilación o al sistema de pensiones para las trabajadoras domésticas.

▶ «El trabajo de cuidados no es bien pagado en Honduras y es la tendencia en América Latina. En el caso de Honduras, estamos rezagados con leyes. Tendríamos que hacer un esfuerzo progresivo para ir incursionando en esto, para mejorar las condiciones y salarios de las empleadas domésticas en casas de terceros, que son largas jornadas y, cuando es con dormida adentro, es la primera que se levanta y la última que se acuesta. Y con dormida afuera, llega bien temprano para atender los niños para que se vayan a la escuela, colegio, despachar a la patrona, al patrón y hasta que regresan por la tarde, servir la cena para regresar a su casa... y con estos tráficos, ¿a qué horas llega a su casa?»

Entrevista al equipo de la Dirección de Previsión Social, SETRASS

En lo que respecta al **uso del tiempo**, las largas jornadas laborales plantean además obstáculos significativos para la conciliación efectiva de la vida laboral con la familiar y personal. Según el último informe del Panorama laboral de la OIT (2023b), las mujeres dedican entre 6,3 y 29,5 horas semanales más que los hombres a tareas de cuidados.

En Honduras, datos de la EPHPM de mayo de 2009 muestran que las mujeres invierten diariamente 3 horas y 24 minutos al trabajo doméstico no remunerado, lejos de los 41 minutos de los hombres; en el área rural, la brecha es algo mayor: ellas destinan 3 horas y 35 minutos al día y ellos, 37 minutos. Además, la presencia en el hogar de niños y niñas de menos de 6 años incrementa el tiempo dedicado: para las mujeres en más de una hora diaria, mientras que para los hombres en 12 minutos. En cambio, que haya personas adultas mayores en el hogar reduce el tiempo diario invertido: 24 minutos a ellas y 3 a ellos.

En el caso de las mujeres que realizan trabajo remunerado (están en el mercado laboral), cuando trabajan hasta 35 horas semanales (denominada «semana de trabajo corta») dedican 4 horas y un minuto diariamente al trabajo doméstico no remunerado, tiempo que se reduce en las jornadas laborales más largas: 45 minutos cuando trabajan entre 36 y 45 horas, y 39 minutos cuando lo hacen más de 45 horas. En lo que respecta a los hombres, apenas hay variación.

2.3.3. El sector de los cuidados, dinamizador del crecimiento

Según la CEPAL (2024b), los países de la región requieren grandes transformaciones en el modelo de desarrollo y propone 15 sectores o áreas dinamizadoras del crecimiento por sus efectos de arrastre (y en la innovación y la creación de trabajo decente) y, en muchos casos, por estar alineados con ventajas competitivas potenciales de los países, así como sus impactos favorables en la transición energética y producción amigable con la naturaleza y el planeta. Estos sectores, «de manera diversa, ofrecen importantes oportunidades de liderar transformaciones productivas que le den al crecimiento no solo mayor dinamismo y mayor productividad, sino también mayor tracción en la creación de empleo y mayor sostenibilidad en términos ambientales». Como se observa en el cuadro 6, los servicios de cuidados son uno de los sectores que impulsarán la gran transformación productiva. Tal y como anota la propia CEPAL (2024b): «La inversión en una economía del cuidado con enfoque de género es esencial, no solo por razones de justicia e inclusión, sino también porque supone una inversión estratégica para dinamizar la economía en su conjunto».

Además, es necesario anotar la trascendencia de formar a las mujeres para su inserción laboral en los sectores con más potencial para la generación de trabajo decente en los sectores verdes.

Cuadro 5. Portafolio de sectores impulsores de una gran transformación productiva

Sector	
Industria	1. Industria farmacéutica y de ciencias de la vida
	2. Industria de dispositivos médicos
	3. Fabricación avanzada
Servicios	4. Exportación de servicios modernos o habilitados por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
	5. Sociedad del cuidado
	6. Servicios intensivos en trabajo
	7. Gobierno digital
Gran impulso para la sostenibilidad	8. Bioeconomía: agricultura sostenible, recursos genéticos y bioindustrialización
	9. Transición energética: energías renovables, hidrógeno verde y litio
	10. Agricultura para la seguridad alimentaria
	11. Gestión sostenible del agua
	12. Electromovilidad
	13. Economía circular
	14. Turismo sostenible
	15. Reubicación geográfica de la producción y de las cadenas de valor a nivel mundial

Fuente: CEPAL, 2024b.



3. Marco institucional y normativo de Honduras

3.1. Marco institucional

Cambio climático

La Ley de Cambio Climático estipula que la gestión, creación y establecimiento de medidas de prevención, adaptación y mitigación recae en la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA). En los artículos 8 y 9, se establece que el presidente o presidenta del país dirige y orienta las acciones a través del Comité Interinstitucional de Cambio Climático (CICC), que es el órgano permanente consultivo y asesor para formular políticas, monitoreo y control de reducción y prevención y mitigación de los efectos adversos del cambio climático, y está encargado de aprobar el Plan de Adaptación al Cambio Climático y las correspondientes Medidas Nacionales de Mitigación al cambio Climático elaborados por la SERNA y la Secretaría de Finanzas (SEFIN). El Comité Técnico Interinstitucional de Cambio Climático (CTICC), órgano permanente de apoyo y consulta de la Dirección Nacional de Cambio Climático (DNCC) y del CICC, debe informar trimestralmente sobre el avance de ambos.

Ha de apuntarse que ni Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), ni la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER) ni la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) integran el CICC ni el CTICC, lo que podría incidir en la inclusión del enfoque de género y cuidados en estas políticas.

Gestión de riesgos

Según la Ley del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER), la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO) (actualmente, Secretaría de Gestión de Riesgos y Contingencias Nacionales) es el ente coordinador del SINAGER, y su Consejo Directivo está presidido por el titular del Poder Ejecutivo. La Ley crea la figura de los «oficiales de prevención» en todas las instituciones públicas, descentralizadas y desconcentradas, que fungen como jefes de las Unidades Técnicas de Prevención.

Entre las 20 entidades públicas que conforman el Consejo Directivo se encuentra la Mesa Nacional de Incidencia para la Gestión de Riesgo (MNIGR), una plataforma de organizaciones de la sociedad civil que realiza incidencia en políticas públicas vinculadas a la gestión de riesgos, y en la que convergen 8 mesas regionales.

En este mismo sentido, el reglamento de la Ley señala que se implantará los mecanismos de consulta necesarios: Comités de Consulta, Comisiones de Trabajo, Mesas Nacionales y Mesas Regionales. Además, existen Comités Departamentales (coordinados por el delegado departamental de la Secretaría de Gobernación y Justicia, y encargados de canalizar los requerimientos de los municipios desde y hacia el nivel nacional) y Comités Locales. La unidad básica del SINAGER en los municipios son los Comités de Emergencia, a los que están subordinados los Comités Locales, Escolares y de Centros Laborales.

Desde estos espacios se puede realizar el cabildeo necesario para la consideración del enfoque de género y el trabajo de cuidados en las acciones de prevención y gestión de desastres. Aun así, es reseñable que no son miembros del Consejo Directivo instituciones con conocimiento técnico especializado en temas de género; de hecho, no son parte de él ni la SETRASS, ni la SEMUJER ni la SEDESOL.

Cuidados

Honduras se encuentra en el proceso de creación del SEDESOL, cuyos principios son la responsabilidad social, la integralidad y la universalidad. Su objetivo es lograr la redistribución social del trabajo de cuidados en la atención de la necesidad de cuidados, contribuyendo en la superación de desigualdades y vulnerabilidades. Para avanzar, en 2023 instala la mesa «ME CUIDA», encargada del diseño e implementación de esta iniciativa de política.

- ▶ «En Honduras no ha existido un sistema de protección social: ha existido el IHSS, en el cual solo participan los contribuyentes, que son los trabajadores que a través de su trabajo con el Estado y/o con el sector privado han cotizado por varios años (mínimo 15 años) para lograr una pensión por vejez al momento de jubilarse. El actual gobierno, a través de esta Secretaría, está impulsando una iniciativa para el desarrollo de un Sistema de Protección Social y una Política de los Cuidados. Este sistema tiene que ver con diferentes instituciones y con un enfoque inclusivo tanto de los contribuyentes como los que no han contribuido.
- ▶ Actualmente en el proceso, uno de los problemas que tenemos es la falta de gobernanza de un Sistema, o sea, porque existen los servicios y quiénes los dan de manera pública y privada, pero no existe una entidad que los recoja, los coordine, los estandarice y regule la manera en que se están dando estos servicios. O sea, no hay gobernanza sobre esas entidades, no hay gobernanza incluso sobre ese mandato, pese a que está en el Código de Trabajo, en la SETRASS no hay una entidad responsable de regular y hacer que se cumpla ese artículo de la ley que tiene que ver con los centros de cuidado que se tienen que establecer. Quizás la política pública que se está trabajando podría ser una respuesta a eso, pero hasta en tanto no se desarrolle esa política pública, no hay, y eso es uno de los grandes faltantes y un punto de mejora que hemos diagnosticado nosotras en la Unidad de Género.
- ▶ La organización y presentación de la mesa técnica de cuidados «ME CUIDA», integrada por las entidades que van a estar trabajando y serán parte, en dos reuniones (una en noviembre y la otra en marzo) revisaron la Ley marco de protección social. Se avanza en la revisión y análisis, pues es un espacio consultivo. Todavía no se ha consultado con actores que tienen que ver con dar servicios de cuidado. En la Unidad de Género habíamos hecho un análisis y, al momento de entregar el proceso, a la Dirección de Políticas Públicas hicieron otro análisis distinto y le cambiaron un poquito el rumbo al trabajo y nosotros vamos dando seguimiento a los nuevos análisis y siempre viendo el tema que nos compete, que es cómo las mujeres van a estar insertas en eso y ellas también están viendo otras políticas públicas que se están trabajando.»

Entrevista a Unidad de Género, SEDESOL

- ▶ «Hemos estado participando en la mesa de cuidados, pero no en la ley de protección social. Es bien difícil porque están haciendo varias cosas desde el gobierno, pero el gran vacío es la consulta y participación de las organizaciones del campo y de comunidades afro e indígenas.»

Entrevista a delegada de la CUTH

Pueblos indígenas y afrohondureños

La Coordinación Nacional de Pueblos Originarios y Afrohondureños (CONAPOA), órgano adscrito a la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL), tiene como objetivo el estudio y la creación de políticas públicas concernientes a la relación del Estado con los pueblos originarios y afrodescendientes, formulando desde una base técnica programas y/o proyectos que serán ejecutados por el ente competente.

3.2. Instrumentos normativos y de política

La **Ley de Cambio Climático** (Decreto No. 297-2013) se encuentra en proceso de actualización, puesto que se aprobó antes de la adopción del Acuerdo de París en la COP21 (2015).

Uno de los cinco ejes transversales del Plan de Adaptación al Cambio Climático (2018) se refiere a género y grupos vulnerables:

El enfoque de género será transversalizado e implementado, considerando las dinámicas de identidades, roles y relaciones existentes entre hombres y mujeres en los territorios, así como las brechas de poder y desigualdad. Se impulsarán acciones afirmativas que reduzcan esas brechas y visibilicen los impactos diferenciados del cambio climático en las mujeres y en los hombres, sus necesidades y contribuciones en la adaptación y mitigación de este. Complementario al enfoque de género, se incluye el enfoque de edad y grupos viviendo en mayor vulnerabilidad para garantizar que las situaciones de afectación del CC, vulnerabilidad y capacidad adaptativa identificadas, así como las medidas de adaptación propuestas sean inclusivas y consideren realidades específicas de diferentes actores entre ellos, personas con discapacidad, etnias, adultos mayores, adolescentes y niños, entre otros.

En 2024, se inició el proceso de actualización de la **Estrategia Nacional de Descarbonización y Resiliencia Climática 2020-2050 de Honduras (ENDRCH)**, estrategia de largo plazo que ha de marcar las políticas climáticas del país hasta el año 2050, de acuerdo con los compromisos adquiridos en el marco del Acuerdo de París. El proceso de actualización de la ENDRCH se centra en la creación de escenarios o proyecciones de impacto del cambio climático sobre el país para poder proceder a la toma de decisiones informadas que permitan una adecuada planificación de políticas públicas.

En 2021, Honduras presentó la primera actualización de su **Contribución Nacional Determinada** (compromisos del país asumidos en 2015 como parte del Acuerdo de París cuya ambición en medidas a favor de la acción climática aumentará en cada actualización) a la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). En el documento, que se redacta con enfoque inclusivo (juventudes, mujeres, pueblos indígenas y afrohondureños y grupos de mayor vulnerabilidad), Honduras se compromete para 2030 a realizar acciones de adaptación y mitigación ante el cambio climático para reducir un 16 por ciento las emisiones de gases de efecto invernadero, restaurar 1,3 millones de hectáreas de bosques y reducir el consumo de leña en un 39 por ciento. Al aplicar las medidas sobre el tercer compromiso, habrá que considerarse los costos que imponen a los **hogares que utilizan leña**, al liminar su acceso a un recurso básico.

Recuadro 1. Componente de inclusión social de las CDN: Un elemento de transición justa

Contribuciones nacionales sobre género, personas jóvenes y pueblos indígenas y afrohondureños (PIAH) a las que Honduras se compromete para 2030:

- ▶ Establecer e incorporar un grupo de trabajo sobre género, PIAH y jóvenes como parte del Comité Técnico Interinstitucional de Cambio Climático (CTICC).
- ▶ Desarrollar e implementar una estrategia de inclusión de grupos sociales en la implementación de la CDN que contemple la planificación y ejecución de al menos dos foros para discutir y proponer posibles políticas públicas, programas y proyectos que respondan a las necesidades y contextos de las mujeres, los PIAH y las personas jóvenes.
- ▶ Desarrollar e implementar un protocolo que considere la inversión, seguridad financiera e incentivos para la acción climática de la CDN con el fin de promover la inclusión activa de las mujeres, los PIAH y las personas jóvenes en las soluciones climáticas de mitigación y adaptación.
- ▶ Identificar e integrar en la estructura del Mecanismo Reporte y Verificación (MRV) del marco reforzado de transparencia indicadores de género que permitan analizar los impactos diferenciados del cambio climático, las vulnerabilidades y las contribuciones diferenciadas de las mujeres, los PIAH y las personas jóvenes a la reducción de emisiones y el incremento de la adaptación y resiliencia climática.

Fuente: Gobierno de Honduras, 2021.

Por su lado, la **Ley del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER)** (Decreto No. 151-2009) se basa en diez principios orientadores, uno de los cuales es la «no discriminación, enfoque de género y acciones afirmativas». En su reglamento (Acuerdo Ejecutivo Número 032-2010) menciona que la evaluación participativa de las necesidades de recuperación deberá incluir un análisis de las capacidades de los actores e instituciones claves y que la identificación y priorización de acciones de recuperación a corto y mediano plazo deben tener un enfoque de reducción de riesgos, género y derechos humanos.

La **Ley para la modernización y el desarrollo del sector agrícola** (Decreto Número 31-92), que dio fin con el proceso de reforma agraria, abrió nuevos espacios para la titulación conjunta de la tierra, de manera voluntaria en pareja (hombre y mujer); disposición legal que la **Ley de igualdad de oportunidades para la mujer** (Decreto No. 34-2000) la tornó obligatoria, lo cual no implicó mayores avances. Posteriormente se promulgó una legislación agraria para la titulación mancomunada de las parcelas familiares, aunque perdió fuerza cuando estableció que el título de propiedad sería conjunto si la pareja lo solicitaba

de común acuerdo (reforma del artículo 79 de la Ley de reforma agraria – Decreto-ley Número 170). En consecuencia, las tierras se titularon a favor de los hombres o jefes de familia. Aunque esta normativa se modificó en el 2000, obligando a la pareja a la titulación conjunta sin importar el Estado civil (artículo 73 de la Ley de Igualdad de oportunidad para la mujer), el analfabetismo legal de las mujeres, el predominio de la cultura machista en las familias rurales y la débil voluntad política de los funcionarios gubernamentales ha impedido, hasta ahora, el cumplimiento pleno de esta normativa.

- «Honduras tuvo una ley de reforma agraria que jamás planteó que las mujeres podían acceder a la tierra; igual, con la Ley de modernización agrícola, que en el artículo 129 plantea que la tierra puede pasar a manos de las mujeres si así lo solicitare su cónyuge. No hay una acción afirmativa por parte del Estado para garantizar el acceso de las mujeres a la tierra; y, por tanto, al trabajo productivo. Nosotras, las mujeres campesinas, hace seis años presentamos una propuesta de ley de reforma agraria con equidad de género para la soberanía alimentaria y desarrollo rural, y simplemente en el Congreso Nacional ni siquiera la hojearon, fue engavetada. Lo único que nos lograron aprobar fue el programa nacional de crédito solidario para mujeres del campo, que fue una lucha de las mujeres y que es en este gobierno que se aprobó, y el año pasado se instaló y ya hay mujeres que están accediendo a estos créditos. Pero son dos millones de mujeres rurales, y no hemos llegado ni al 2 por ciento de esa población de mujeres. Entonces, hay mucho trabajo por hacer y mucha tela que cortar y luchas que hacer.»

Entrevista con delegada de la CUTH



4. Conclusiones y recomendaciones para caminar hacia una transición justa que contemple el trabajo de cuidados

En conclusión, la provisión de cuidados desempeña una función esencial para el crecimiento y el desarrollo económicos, la justicia social y el bienestar de las personas y de la sociedad en general. Para promover el trabajo decente y la igualdad de género, es fundamental determinar cómo se organiza la provisión de cuidados, de qué manera se distribuyen las tareas del cuidado, quiénes las realizan y en qué condiciones de trabajo.

La economía del cuidado se enfrenta a nuevos retos generados por múltiples crisis y conflictos, la evolución demográfica, la digitalización, los avances tecnológicos y, por supuesto, el cambio climático.

El trabajo de cuidados decente es y debe ser, al mismo tiempo, fuente y resultado de una transición justa. Para Honduras esto significa:

- ▶ Impulsar un cambio cultural que reconozca el cuidado como un bien público y no como una responsabilidad de las mujeres, y su función esencial para el crecimiento y el desarrollo económicos, la justicia social y el bienestar de las personas y de la sociedad en general.
- ▶ Consolidar una visión sistémica y articuladora entre instancias de diversa naturaleza y de distinta escala para mejorar los servicios de cuidados en los diversos contextos.
- ▶ Garantizar que los vínculos entre el cambio climático y el trabajo de cuidado (remunerado y no remunerado) que realizan las mujeres, sobre todo las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, se incluyan en las estrategias, planes y políticas climáticas y de gestión del riesgo (adaptación y mitigación), considerando medidas ante los impactos negativos de las propias estrategias, planes y políticas.
- ▶ Insertar en las estrategias climáticas el objetivo de promover una distribución más equitativa y democrática del trabajo de cuidado, evitando sobrecargar a las mujeres.
- ▶ Incorporar políticas que aseguren el acceso a servicios públicos de calidad, como salud, educación y cuidado infantil y de personas adultas mayores y con discapacidad, ya que son esenciales para reducir la carga de trabajo de cuidados no remunerado. Además, se deben promover condiciones laborales justas, que incluyan la formalización del empleo en sectores vulnerables al cambio climático, como la agricultura, y garantizar salarios dignos, seguridad social y acceso a la formación profesional.
- ▶ Incorporar en las estrategias de mitigación y adaptación (macro, meso y micro) la inversión en infraestructura social y verde, universalizando el acceso al agua, saneamiento, electricidad, viviendas sostenibles y conexión digital, para aliviar la carga de trabajo doméstico y empoderar a las mujeres.
- ▶ Impulsar la coherencia entre las políticas de prevención, adaptación y mitigación, gestión del riesgo y empleo partiendo de una adecuada planificación y que permita una ejecución coordinada.
- ▶ Posibilitar la participación de la SETRASS, SEDESOL y otras instituciones en los espacios de toma de decisiones sobre adaptación y mitigación.
- ▶ Incluir a las mujeres (asegurando la participación de mujeres de pueblos indígenas y afro-hondureños) en los espacios de toma de decisiones climáticas y de gestión del riesgo en las escalas nacional, departamental y local.
- ▶ Incluir a las mujeres en las estrategias de formación e inserción laboral en los sectores con más potencial para generar empleos verdes, considerando los cuidados en todos los procesos.
- ▶ Invertir en servicios de cuidado con empleos de calidad y con cobertura nacional.
- ▶ Propiciar la participación de empleadores y trabajadores en las decisiones de las políticas ambientales e impulsar en las políticas, estrategias y planes de empleo y trabajo decente incorporen los empleos verdes y el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.
- ▶ Alentar la adopción de una Hoja de ruta para impulsar el marco de las 5 R para el trabajo decente de los cuidados y una transición justa, que sirva de insumo para orientar un diálogo estratégico entre distintos actores del país, incluidas las mujeres de diferentes contextos, que permita definir acciones concretas para avanzar hacia una transición justa con perspectiva de género (véase en el anexo una propuesta inicial a partir de la que iniciar el proceso de construcción de la Hoja de ruta).

Bibliografía

- CEPAL. 2024. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2024: Trampa de bajo crecimiento y dinámica del empleo*.
- , 2024b. *América Latina y el Caribe ante las trampas del desarrollo: transformaciones indispensables y cómo gestionarlas*.
- CEPAL y BID. 2021. *Evaluación de los efectos e impactos de la tormenta tropical Eta y el huracán Iota en Honduras*. Nota técnica, mayo de 2021.
- , 2023. *Evaluación de los efectos e impactos de la tormenta tropical Julia y de la temporada de lluvias 2022 en Honduras*. Nota técnica, agosto de 2023.
- CNBS (Comisión Nacional de Bancos y Seguros). 2023. *Brecha de Género en el Sistema Financiero de Honduras*. Junio de 2023.
- CODIMCA (Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina). s. f. *Situación actual de las mujeres rurales en Honduras: El acceso a los recursos productivos para garantizar su seguridad*.
- CONADEH (Comisionado Nacional de Derechos Humanos). 2023. *Informe Situacional: Mujeres Defensoras de Derechos Humanos en Honduras 2023*.
- EFE. 2022. «Solo 14 % de las mujeres rurales tienen tierras en Honduras y 70 % son pobres». 20 de abril de 2022. <https://www.swissinfo.ch/spa/solo-14-de-las-mujeres-rurales-tienen-tierras-en-honduras-y-70-son-pobres/47531662>.
- Foro Económico Mundial. 2024. *Global Gender Gap Report 2024*.
- Gobierno de Honduras. 2021. *Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras*. Primera actualización, mayo de 2021.
- Grupo Banco Mundial. 2022. *Honduras – Paths Toward Building a Resilient Society: Systematic Country Diagnostic*.
- , 2023. *Informe sobre clima y desarrollo de Honduras*.
- INE. 2023. *Aproximación a la Situación de las Mujeres a Través del Análisis de las Desigualdades Sociales Múltiples y las Violencias de Género (2001-2023)*.
- IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático). 2022. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*.
- Miralda, Brenda M. 2023. *El trabajo doméstico remunerado. Factores clave en la construcción del tejido social en Honduras*. Friedrich Ebert Stiftung, septiembre de 2023.
- Naciones Unidas. 2019. *Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Estudio analítico sobre una acción climática que responda a las cuestiones de género para el disfrute pleno y efectivo de los derechos de la mujer, A/HRC/41/26*.
- OIM. 2021. *Informe sobre las migraciones en el mundo 2022*.
- , 2024. *World Migration Report 2024*.
- OIT. 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- , 2023a. *Cuidados y sostenibilidad. Agenda para un nuevo contrato eco-social*. Nota técnica. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Agosto de 2023.
- , 2023b. *Estudio Nacional: Impulsando la Productividad en Honduras*.
- , 2023c. *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 111.a reunión.
- , 2023d. *Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe*.
- , 2023e. *Issue paper on child labour and climate change*.
- , 2024a. *El trabajo decente y la economía del cuidado*. ILC.112/Informe VI.
- , 2024b. *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. Conferencia Internacional del Trabajo, 112.a reunión.
- , 2024c. *Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática: Una guía de políticas*.
- , s. f. «Trabajo decente». <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.

OMS. 2021. *Health labour market analysis guidebook*.

OMS y OIT. 2022. *La brecha salarial de género en el sector de la salud y asistencial: un análisis mundial en tiempos de COVID-19*.

OPS/OMS. 2024. «Nota conceptual de la Reunión de Alto Nivel sobre Migración y Movilidad del Personal de Salud en la Región de las Américas», 17 y 18 de octubre de 2024.

-----, s. f. «Cambio climático y salud». <https://www.paho.org/es/temas/cambio-climatico-salud>.

SERNA. 2024. *Segundo Informe Bienal de Actualización (BUR-2)*. Febrero de 2024.

UNICEF y OMS. 2023. *Progress on household drinking water, sanitation and hygiene 2000–2022: special focus on gender*.

Valenzuela, María Elena. 2023. *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina*. OIT y Unión Europea.

We Effect Honduras. 2020. *Estudio sobre Mujeres y Tierra en Honduras*.



Anexo:

Hoja de ruta para el trabajo decente de los cuidados y una transición justa

¿Por qué una hoja de ruta para impulsar el marco de las 5 R para el trabajo decente de los cuidados y una transición justa?

El cambio climático se ha acelerado como resultado del estilo de desarrollo dominante. La discusión sobre sus causas y consecuencias se ha centrado en aspectos económicos y sociales generales, dejando en un segundo plano la situación de las mujeres y las desigualdades que se reproducen y potencian con este fenómeno global.

Como se ha demostrado en este informe, las mujeres en particular se encuentran en una posición vulnerable ante los impactos del cambio climático. Sus responsabilidades tradicionales de cuidado se incrementan y las exponen a mayores riesgos, limitan sus oportunidades de participación en el mercado laboral, en la toma de decisiones y en el acceso a recursos. Es imperativo abordar esta realidad a través del diálogo social y con una perspectiva de género que reconozca la interconexión entre el cambio climático, el trabajo de cuidado y la justicia social.

Se debe recordar que «los cuidados son un componente central de la agenda de Transición Justa y de la transición hacia una economía verde. El funcionamiento de los mercados de trabajo, el crecimiento económico y el bienestar de la población se basan en el uso y transformación de los bienes que provienen de la naturaleza y en el trabajo de cuidado de las personas. Es necesario, por lo tanto, considerar no solo el reemplazo de las fuentes contaminantes, sino también la dotación de infraestructura física y tecnologías que ahorren tiempo de trabajo y faciliten el trabajo de cuidado diario» (Valenzuela 2023).

La hoja de ruta que se propone a continuación se construye considerando las 5 R para el trabajo decente del cuidado y el contexto climático, normativo e institucional hondureño. Su objetivo es:

- ▶ Servir como insumo para orientar un diálogo estratégico entre distintos actores en Honduras, incluyendo a las mujeres en diferentes contextos, que permita definir acciones concretas para avanzar hacia una transición justa con perspectiva de género.
- ▶ Este diálogo debe priorizar la sensibilización sobre la interconexión entre el cambio climático, el trabajo de cuidado y la justicia social, el desarrollo de capacidades para la gestión de riesgos climáticos con enfoque de género, la incidencia en políticas públicas para promover la corresponsabilidad de los cuidados y la generación de oportunidades de trabajo decente, y la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.

Esta hoja de ruta busca ser un instrumento para construir un futuro más equitativo y resiliente para Honduras, atendiendo a las necesidades de las mujeres y a la urgencia de la acción climática. Se sugieren 5 ámbitos de trabajo, cada uno con ejes de acción, actividades y actores a los que vincular.

Hoja de ruta para impulsar el marco de las 5 R para el trabajo decente de los cuidados y una transición justa

Acciones para la transformación de acuerdo a las 5 R	Objetivo general y ejes estratégicos para Honduras	Actividades sugeridas	Actores a vincular
RECONOCER ► El trabajo de cuidados no remunerado (TCNR) en el hogar es un trabajo que compete a todos los miembros de la familia y no solo a las mujeres. ► Hacer visible el TCNR como una actividad vital y fundamental para el bienestar humano y para el desarrollo de las sociedades. ► Reflexionar sobre los datos en torno a la participación de las mujeres y su situación económica. ► Visibilizar y tomar en cuenta el aporte de las mujeres dentro del hogar en el funcionamiento de la sociedad, la economía, el desarrollo humano y a la protección ambiental. ► Impulsar desde el Estado leyes, políticas y servicios para regular los servicios de los cuidados.	Objetivo general: Reconocer el TCNR en Honduras como un pilar fundamental para la transición justa. Ejes: 1. Sensibilización, con perspectiva de género, de actores institucionales, sociales y comunitarios sobre el valor del TCNR. 2. Espacios de diálogo y reflexión con diversos actores para visibilizar el valor del TCNR en el país. 3. Promoción del diseño e implementación de políticas públicas para promover la corresponsabilidad y el acceso a servicios de cuidado en contextos de cambio climático.	► Foros, conversatorios y talleres de trabajo con enfoque de género para sensibilizar sobre el valor del TCNR. ► Campañas para hacer visible el TCNR. ► Alianzas con Unidades de Género, Organizaciones de Mujeres, Sindicatos de Mujeres trabajadoras, Oficinas Municipales y patronatos para abrir espacios locales de reflexión y diálogo. ► Incidencia en las propuestas de política que promueven la redistribución de los cuidados para que cuidadoras no remuneradas puedan acceder a las oportunidades del mercado laboral y tener un goce pleno de sus derechos. ► Desarrollo de encuestas de medición del uso del tiempo, para hacer visible el TCNR. ► Promoción de estrategias para mejorar la prevención y gestión de emergencias con enfoque de género.	► Gobierno/Secretarías de Estado: SETRASS, Educación, SEDESOL. ► Sector empleador. ► Organizaciones de trabajadores (CTH, CGT, CUTH). ► Congreso Nacional. ► Organizaciones de mujeres. ► Medios de comunicación.

Acciones para la transformación de acuerdo a las 5 R	Objetivo general y ejes estratégicos para Honduras	Actividades sugeridas	Actores a vincular
REDISTRIBUIR ► Redistribuir de forma equitativa el TCNR en casa y, por ende, la necesidad de organizar el trabajo de cuidados dentro del hogar mediante una agenda de distribución del trabajo. ► Esto también implica por parte del Estado la provisión o mejora de infraestructura social del cuidado para contextos vulnerables, considerando también la coordinación con instancias comunitarias y del mercado asociadas a la provisión de cuidados.	Objetivo general: Redistribuir el trabajo de cuidado de forma equitativa, tanto dentro de los hogares como a través de la acción conjunta del Estado, el mercado y la comunidad, considerando los impactos del cambio climático y las necesidades de las mujeres en contextos vulnerables. Ejes: 1. Sensibilización sobre la necesidad de establecer acuerdos equitativos para la redistribución del trabajo en los hogares, y también entre el Estado, el mercado y la comunidad, de acuerdo con el contexto. 2. Empoderamiento de la mujer sobre el valor de su tiempo, sus derechos, sus oportunidades, su capacidad de negociar y establecer acuerdos de trabajo compartido con su familia. 3. Promoción de procesos para el diseño y gestión de leyes, políticas y servicios que promuevan la corresponsabilidad de los cuidados, resilientes al cambio climático. 4. Incidencia desde las organizaciones comunitarias para la mejora de sistemas de agua, vivienda, escuelas, centros de salud, centros de formación y oportunidades de empleo, con enfoque de género y considerando el contexto de cambio climático. 5. Transformación del sistema educativo para promover desde temprana edad la importancia de la corresponsabilidad de los cuidados con enfoque de género y transición justa.	► Campañas para: ► Generar conciencia sobre la necesidad de acuerdos equitativos para la redistribución del TCNR en los hogares. ► Promover la reflexión sobre cómo la redistribución del trabajo de cuidado puede contribuir a la reducción de las desigualdades de género y la generación de oportunidades para las mujeres, considerando el contexto de vulnerabilidad al cambio climático. ► Sensibilizar sobre el papel del Estado, el mercado y la comunidad en la provisión y el acceso a servicios de cuidado, con especial atención a las poblaciones más vulnerables al cambio climático. ► Desarrollo de capacidades para que las mujeres puedan negociar formas de compartir el trabajo en el hogar de manera armónica. ► Organizar cursos de formación en coordinación con sindicatos de mujeres trabajadoras, organizaciones de mujeres e instituciones educativas sobre el valor del trabajo de cuidado, su importancia para el desarrollo social y la relación con el cambio climático. ► Acción comunitaria para mejorar la infraestructura básica en zonas vulnerables, incluido el acceso a agua, vivienda digna, escuelas, centros de salud, centros de formación y oportunidades de empleo, considerando el contexto del cambio climático y la adaptación a sus impactos. ► Incidencia en los planes de estudio para promover la corresponsabilidad, la acción climática y la adaptación al cambio climático.	► Gobierno/Secretarías de Estado: SETRASS, Educación, SEDESOL. ► Sector empleador. ► Trabajadores (CTH, CGT, CUTH). ► Congreso Nacional. ► Alcaldías. ► Comunidades (patronatos, juntas de agua, etc.). ► Iglesias. ► Familias.

Acciones para la transformación de acuerdo a las 5 R	Objetivo general y ejes estratégicos para Honduras	Actividades sugeridas	Actores a vincular
REDUCIR ► Reducir el tiempo que la mujer dedica al trabajo de cuidados en el hogar, lo que implica liberar tiempo para disfrutar de su tiempo libre para descanso, formación y nuevos aprendizajes que permitan acceso a empleos remunerados. ► Los tiempos destinados al trabajo de cuidados sostienen la familia, pero a costa de la exclusión de la mujer de las oportunidades, por lo que, al reconocer y redistribuir su tiempo de trabajo con su familia y servicios de cuidados regulados, se podrá reducir ese tiempo de explotación y exclusión y liberar un tiempo de oportunidades para aprender y generar recursos, cuidar de sí misma y propiciar una dinámica familiar de colaboración responsable. ► Esto implica por parte del Estado garantizar oportunidades formativas, empleos y emprendimiento, crédito, etc.	Objetivo general: Reducir el tiempo que las mujeres dedican al TCNR en el hogar, liberando tiempo para su desarrollo personal, profesional y económico a través de la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado e impulsando la transición justa. Ejes: 1. Fomento de la organización comunitaria con un enfoque basado en la generación de oportunidades equitativas para hombres y mujeres. 2. Desarrollo de una oferta de opciones formativas para el empoderamiento social y económico de las mujeres. 3. Oferta de servicios formativos que permita profesionalizar el trabajo de cuidados, mejorar su reconocimientos social y laboral. Asimismo, para dar estándares de calidad a los servicios que se ofrezcan. 4. Promoción de programas de formación para generación de oportunidades de empleos verdes para las mujeres, vinculados con la protección y restauración del ambiente en sectores de energías renovables, protección de bosques y cuencas, transporte, tecnología, etc. 5. Impulso de programas para impulsar emprendimientos verdes de mujeres (producción y transformación vinculadas con el uso eficiente de los recursos).	► Gestiones con el Estado, alcaldías, empresarias y empresarios, cooperativas y proyectos para reducir la vulnerabilidad de las familias y comunidades productivas mediante diálogos y planes comunitarios dirigidos a fortalecer la organización de las comunidades con un enfoque basado en generación de oportunidades, que potencien la participación equitativa de hombres y mujeres en proyectos productivos, acceso a servicios de educación, salud, protección, recreación, mejora de viviendas, carreteras de acceso. ► Establecimiento de coordinaciones con Instituciones de Formación Profesional (INFOP, CONEANFO, INTUR, Escuelas de Campo, SENPRENDE, CREDIMUJER, sector privado, etc.), sindicatos, cooperativas, patronatos, asociaciones de productores, para que los planes de formación para el empleo y el emprendimiento con inclusión de género se enmarquen en temas de desarrollo ambiental, que se desarrollen en las comunidades y se vinculen al crédito solidario. También para generar oferta formativa para profesionalizar los cuidados.	► Secretarías de Estado: SETRASS, SEDESOL, Educación. ► Alcaldías. ► Patronatos. ► INFOP. ► CONEANFO. ► SAG, ICF, SENPRENDE. ► CREDIMUJER. ► Organizaciones privadas que impulsan el emprendimiento (Grupo Terra, Cámaras de Comercio).

Acciones para la transformación de acuerdo a las 5 R	Objetivo general y ejes estratégicos para Honduras	Actividades sugeridas	Actores a vincular
RECOMPENSAR ► Dignificar el empleo en el ámbito del cuidado doméstico remunerado generar condiciones de trabajo decente, salarios dignos, entornos seguros para las personas que lo realizan, promoviendo condiciones de sostenibilidad ambiental y acceso a protección social, crecimiento profesional y prosperidad. ► El trabajo de cuidado remunerado y los empleos de cuidado son fundamentales para el desarrollo humano, social, económico y ambiental, por lo que deben ser valorados no solo en función del tiempo que destinan, sino también a la dedicación, al apoyo emocional que brindan, sino también justamente retribuidos y desarrollados en condiciones de trabajo decente. ► Por parte del Estado implica revisar condiciones, leyes, políticas, formas de contratación y sistemas de protección, entre otros, para las trabajadoras del cuidado en instituciones y para las trabajadoras con carácter de empleadas domésticas.	Objetivo general: Recompensar el trabajo de cuidado, generando más y mejores oportunidades, con salarios justos, condiciones laborales dignas y acceso a la protección social, reconociendo su valor social, económico y ambiental. Ejes: 1. Promoción de leyes, políticas, reglamentos, contratos colectivos y otros instrumentos que permitan asegurar condiciones de trabajo decente en el sector. 2. Fortalecer la articulación interinstitucional para el trabajo decente de cuidado, con especial atención a la coordinación técnica y operativa entre los ministerios e instituciones públicas. 3. Apoyo a los procesos del Estado dirigidos al diseño y puesta en funcionamiento de un Sistema de Protección con modalidades inclusivas. 4. Estímulo a la reinserción laboral de las mujeres que han permanecido dedicadas a servicios de cuidado en sus hogares, desarrollando programas de formación y empleabilidad con acceso a servicios públicos de cuidado. 5. Promover la profesionalización de los cuidados.	► Establecimiento de compromisos para recompensar a las personas trabajadoras de cuidados como una acción afirmativa que valora todo el tiempo que las mujeres han invertido en su familia y en su comunidad a lo largo de la historia. ► Establecimiento de paquetes que estimulen a los trabajadores y trabajadoras y sus familias con becas para los hijos e hijas, bonos de desempeño, capacitaciones, etc. que valoren lo que aportan a su trabajo, a la institución. ► Generación de modelos de servicios públicos de apoyo para el cuidado de personas (niños y niñas, personas adultas mayores, personas con discapacidad) coordinados con alcaldías, empresas del sector social de la economía, empresas privadas, comunidades.	► Secretarías de Estado: SETRASS, Presidencia. ► Sector empleador y centrales sindicales. ► Organizaciones de mujeres. ► Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINTRAHOGA). ► Congreso Nacional.

Acciones para la transformación de acuerdo a las 5 R	Objetivo general y ejes estratégicos para Honduras	Actividades sugeridas	Actores a vincular
REPRESENTAR ► Asegurar la participación efectiva en escenarios de diálogo social, la garantía de la libertad sindical de las personas trabajadoras del sector de cuidados y asegurar la voz y la participación de quienes lo hacen de manera no remunerada en otras instancias de la vida comunitaria y pública. ► Se trata de asegurar su plena participación y desarrollo de liderazgo. ► Por parte del Estado se trata de propiciar el acceso a servicios de créditos, para acceder a su vez a vivienda y otros recursos que mejoren las condiciones de vida de las personas trabajadoras.	Objetivo general: Generar un cambio en la forma en que se concibe y se valora el trabajo de cuidado, asegurando que las personas que lo realizan tengan una voz y un lugar en la construcción de un futuro más justo y sostenible. Ejes: 1. Promoción de la organización y participación de las mujeres que trabajan en el sector de cuidados de manera remunerada en procesos para la mejora de sus condiciones laborales para avanzar así hacia un trabajo decente. 2. Generación de espacios de diálogo entre las organizaciones de personas trabajadoras en el sector de cuidados para valorar los avances hacia el trabajo decente y el impacto en sus condiciones de vida. 3. Alianzas con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y ONG para desarrollar programas-escuela de liderazgo, incidencia ambiental y económica. 4. Establecer programas que faciliten a las organizaciones de personas trabajadoras del sector del cuidado el acceso a viviendas, mejoras comunitarias para la convivencia y recreación.	► Participación efectiva de las mujeres en escenarios de diálogo social para las mejoras laborales. ► Promoción de la integración entre organizaciones de personas trabajadoras del sector de cuidados para consolidar su inclusión y el empoderamiento de sus representantes. ► Fortalecimiento de los liderazgos de las organizaciones de servidores/as del sector de cuidados. ► Fortalecimiento de la capacidad de gestión de las organizaciones mediante el acceso a programas de créditos solidarios orientados a la adquisición o mejora de terrenos o viviendas integrales, proyectos comunitarios de convivencia para beneficio de sus miembros.	► Secretarías de Estado: SEMUJER, SETRASS, SEDESOL. ► Centrales obreras. ► Organizaciones de mujeres. ► SINTRAHO. ► ONG.

Para el diálogo sobre actores vinculados, se sugiere la siguiente lista para revisión y ajuste según el eje y actividad:

▶ **Espacio tripartito**

Gobierno
Sector privado
Trabajadores (Sindicatos)

▶ **Secretarías de Estado**

Presidencia
SETRASS
Educación
SEMUJER
SEDESOL

▶ **Gobiernos locales**

Asociación de Municipios de Honduras (AMHON)
Mancomunidades

▶ **Instituciones de Formación**

INFOP
CONEANFO
Universidades

▶ **Congreso Nacional**

▶ **Otros**

ONG
Organizaciones de mujeres
Organizaciones comunitarias
Cooperativas
Asociaciones de padres y madres de familia



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana



OITAmerCentral



OIT_AmerCentral



oitamericacentral