

Análisis de género y plan de acción de género

Índice

Índice	1
1. Introducción	2
2. Condiciones de género en el área del proyecto	3
2.1. Políticas de género en Honduras	3
2.2. Demografía clave de género	5
2.3. Condiciones de género en las áreas del proyecto	6
2.3.1. Condiciones específicas del turismo	6
2.3.1.1 Género, trabajo y condiciones laborales	7
2.3.2. Condiciones en las cadenas de valor de la pesca	7
2.3.3. Condiciones en áreas protegidas	8
2.3.4. Roles de mujeres, hombres, niños y niñas	8
2.3.5. Otros grupos vulnerables	9
2.3.5.1. Comunidad LGBTQIA+	9
2.3.6.2. Personas con discapacidad y adultos mayores	10
2.3.6.3. Pueblos indígenas y comunidades locales	10
2.3.6.4. Adolescentes	10
2.4. Gestión de los Recursos Naturales	11
2.4.1. Roles y actividades	11
2.4.2. Acceso a la tierra o a los recursos naturales	12
2.4.3. Toma de decisiones	12
3. Riesgos relacionados con el género e impacto negativo	13
3.1. Riesgos	13
3.1.1. Cuestiones existentes de igualdad de género, derechos de las mujeres y VG en el área del proyecto	13
3.1.2. Riesgo de carga desproporcionada para las mujeres en el uso y gestión de los recursos naturales	14
3.1.3. Riesgo de violencia de género por parte del personal del proyecto	15
3.1.4. Riesgo de VBG y/o SEAH para mujeres y niñas por actividades de proyecto	15
3.2. Posibles impactos negativos	15
3.2.1. Riesgo de impactos negativos diferenciados por género	15
3.3. Mitigación de riesgos	16
3.3.1. Violencia Basada en Género (BBG)/SEAH y cobertura de derechos humanos en la formación obligatoria de proyectos	16
3.3.2. Oportunidades para promover la igualdad de género dentro del proyecto	17
4. Plan de acción de género	19
ANEXO 1: Inventario completo de acciones e indicadores de género	22

1. Introducción

Honduras es un país rico en biodiversidad con un turismo en rápido crecimiento. En 2024, recibió a más de 2,8 millones de visitantes internacionales, el 65% de ellos llegaron en cruceros, lo que convirtió al turismo en un motor económico principal, contribuyendo con el 8,2% del PIB nacional y apoyando más de 166.000 empleos. Sin embargo, Honduras ocupa un puesto bajo en competitividad y sostenibilidad turística. Roatán, su destino turístico más importante, se encuentra en el corazón del Arrecife Mesoamericano y posee un valor ecológico, cultural y económico significativo. Los arrecifes de coral, manglares y pastos marinos de la isla proporcionan servicios ecosistémicos críticos, incluyendo apoyo pesquero, protección costera y medios de vida basados en el turismo.

A pesar de este valor, los ecosistemas de Roatán están bajo presión por el desarrollo costero no regulado, el crecimiento turístico y el cambio climático. El blanqueamiento de corales, la pérdida de manglares, las aguas residuales sin tratar y las prácticas turísticas insostenibles amenazan la resiliencia de los ecosistemas y el bienestar local. Los desafíos de gestión se agravan por la débil aplicación de las políticas, la gobernanza fragmentada, la planificación local limitada y la falta de mecanismos financieros para apoyar la conservación y el turismo sostenible.

El Proyecto GEF-8 iCOAST tiene como objetivo reducir la contaminación del agua, el suelo y el aire; reducir las emisiones de gases de efecto invernadero; reducir el sobreconsumo de recursos naturales, productos y materiales; y revertir el impacto del sector turístico en la pérdida de biodiversidad, al tiempo que se crean medios de vida y empleos equitativos para las comunidades locales. El programa trabajará con los gobiernos y sectores turísticos de Belice, República Dominicana, Honduras, Indonesia, Jamaica, Maldivas, México, Marruecos, Seychelles, Tanzania, Trinidad y Tobago, Turquía y Vanuatu.

En Honduras, el proyecto impulsará el cambio en el sector turístico al hacer cumplir políticas y habilitar un entorno regulatorio que apoye e incentive a Honduras y al Departamento de la Isla de la Bahía, específicamente en los municipios de Roatán y Santos Guardiola, el sector privado y las comunidades locales, para que introduzcan y se beneficien de prácticas de turismo sostenible.

El proyecto impulsa el desarrollo de cadenas de suministro locales sostenibles vinculadas al sector turístico (pesca, agricultura, productos alternativos al plástico y otros insumos necesarios para el sector turístico) y facilita que los turistas tomen decisiones sostenibles sin tener que comprometer la calidad, los costes y el confort.

A través de estas intervenciones, los objetivos finales del programa iCOAST en Honduras son:

1. Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero,
2. Reducir el sobreconsumo de recursos naturales,
3. Reducir la contaminación del agua, el suelo y el aire,
4. Invertir el impacto del sector en la biodiversidad, y
5. Crear medios de vida y empleos equitativos para las comunidades locales, con especial atención a las Islas de la Bahía y a nivel nacional en Honduras.

Las actividades del proyecto se estructuran en cuatro componentes:

Componente 1. Política y Gobernanza – Fortalecimiento de los marcos regulatorios nacionales y municipales, incluido el desarrollo de la Estrategia Nacional de Turismo, apoyar la implementación del Plan de Acción Climática del Turismo en Honduras y otras herramientas de planificación del uso del suelo en Islas de la Bahía, y garantizar la coordinación de políticas, prácticas y acciones entre las instituciones gubernamentales encargadas del turismo y el medio ambiente, Finanzas y cuestiones sociales.

Componente 2. Finanzas e Inversión – Alinear los mecanismos de inversión e incentivos con los principios de sostenibilidad, incluyendo la reforma de las leyes de incentivos turísticos y el apoyo a la financiación de la protección de ecosistemas.

Componente 3. Reducir la huella turística promoviendo la sostenibilidad en toda la cadena de valor turística, apoyando sistemas y certificaciones de gestión sostenible, reduciendo sustancias químicas peligrosas, incluidos los Contaminantes Orgánicos Persistentes (POPs), implementando prácticas para minimizar plásticos y residuos alimentarios en la industria turística, y facilitando la coordinación para el tratamiento de aguas residuales, la obtención local y la realización de estudios de capacidad de carga en el Área Marina Protegida.

Componente 4. Aprendizaje Global y Alianzas – Facilitar el intercambio de conocimientos, escalar las mejores prácticas y contribuir a la plataforma más amplia iCOAST para el turismo costero sostenible.

El proyecto implicará directamente a las partes interesadas del gobierno, el sector privado, ONG, comunidades locales y el ámbito académico. Se implementará a nivel nacional en Honduras, así como dentro de las jurisdicciones de los municipios de Roatán y Santos Guardiola.

2. Condiciones de género en el área del proyecto

2.1. Políticas de género en Honduras

Honduras ha demostrado un compromiso con la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género tanto a nivel internacional como nacional. Su participación en tratados internacionales es un pilar fundamental de este compromiso. Honduras es parte de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), uno de los tratados internacionales más importantes sobre los derechos de la mujer. Su objetivo es garantizar la igualdad de derechos para mujeres y hombres en la participación política, la educación, el empleo y la salud. Honduras también está comprometida con la Plataforma de Acción de Pekín, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995. Este documento aborda la igualdad de género, la violencia contra las mujeres y el empoderamiento femenino. También es signataria de la Convención Interamericana para la Prevención, el Castigo y la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, que tiene como objetivo abordar y prevenir la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe.

A nivel nacional, Honduras cuenta con varias leyes y regulaciones que buscan promover los derechos y la igualdad de las mujeres. La más importante es la "Política Nacional de la Mujer, II Plan para la Igualdad y Equidad de Género en Honduras 2010-2022", que contiene las principales necesidades y demandas de las mujeres como titulares de derechos, para reforzar los logros alcanzados y avanzar de forma constante hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres. Este plan tiene varios ejes, incluyendo el acceso, el uso sostenible y el control de la biodiversidad, los recursos naturales y la gestión de riesgos.¹

Otra ley importante es la "Ley contra la Violencia Doméstica y sus reformas", que tiene como objetivo prevenir, castigar y erradicar la violencia doméstica, establece medidas de protección para las víctimas y define acciones legales contra los agresores². La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer también promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres en diferentes áreas, como la participación política, el empleo, la educación y la salud. También prohíbe la discriminación por motivos de género.³

El Código Penal establece penas para múltiples delitos y delitos. Este Código Penal contiene varios artículos sobre cuestiones de género: el artículo 118-A, que criminaliza el feminicidio; los artículos 179-A y 179-B para violencia doméstica; el artículo 147-A para acoso sexual; y el artículo 321-A, que impone una pena de 3 a 5 años de prisión y una multa a cualquiera que incite a la discriminación o cualquier forma de violencia contra alguien o algún grupo.⁴

En respuesta a la violencia contra la mujer, Honduras cuenta con el Decreto 106, que crea la "Unidad para la Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Feminicidios de la Fiscalía⁵". Esta Unidad está encargada de investigar los delitos previstos en el artículo 118-A del Código Penal y los delitos contra la mujer de los artículos 184, párrafos 1, 2 y 3 del Código de Procedimiento Penal, que en estos asuntos tiene las competencias establecidas en el artículo 44 de esta Ley. Este Decreto también crea la Comisión Interinstitucional para el Seguimiento de Investigaciones sobre Muertes Violentas de Mujeres y Feminicidios, con el fin de mejorar los procesos de rendición de cuentas y coordinación interinstitucional.

A nivel nacional, Honduras ha mostrado un compromiso creciente con la integración de una perspectiva de género en la gestión ambiental. Se han desarrollado varios instrumentos clave para promover la igualdad, como la Estrategia de

¹ [II Plan para la Igualdad de Género y la Equidad de Honduras 2010-2022.](#)

² [Ley contra la violencia doméstica.](#)

³ [Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.](#)

⁴ [Código Penal.](#)

⁵ [Decreto 106-2016.](#)

Equidad de Género y Medio Ambiente, que busca reducir las desigualdades de género relacionadas con el medio ambiente. Su objetivo es hacer de MiAmbiente+ una institución más equitativa y sensible al género, tanto en sus operaciones internas como en el desarrollo e implementación de políticas y programas medioambientales para lograr un desarrollo sostenible en el país⁶. Además, Honduras cuenta con una Guía de Enfoque en Género e Inclusión, que forma parte de la plataforma Salvaguardas+ Honduras. Esta es una herramienta práctica diseñada para incorporar un enfoque de género y la inclusión de grupos vulnerables en el diseño, implementación y seguimiento de proyectos relacionados con el cambio climático en Honduras⁷.

Por último, en 2015 se aprobó la Ley para el Programa Nacional de Crédito de Solidaridad para Mujeres Rurales (CREDIMUJER), beneficiando a más de 500.000 mujeres ⁸rurales. El programa se centra en tres pilares principales: el acceso a la tierra como derecho humano, la asistencia técnica y el acceso al crédito. Se incorporó a la Estrategia Nacional para la Agricultura Familiar (2017–2030) con un enfoque multisectorial.

Además de sus políticas centradas en el género, Honduras también ha adoptado instrumentos legales y políticos que promueven la inclusión de otros grupos históricamente marginados, incluidos los pueblos indígenas y las personas con discapacidad. El país ratificó la Convención 169 de la OIT⁹ sobre Pueblos Indígenas y Tribales, que garantiza sus derechos a la tierra, los recursos, la consulta y la integridad cultural, con énfasis especial en la participación de las mujeres indígenas. Aunque la legislación nacional sobre Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC) aún está en desarrollo, la Constitución y las leyes sectoriales reconocen los derechos colectivos de las comunidades indígenas y afrodescendientes. En materia de inclusión de la discapacidad, la Ley para la Equidad y el Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad (Decreto n° 160-2005)¹⁰ establece medidas para garantizar la accesibilidad, la participación y la no discriminación en todos los sectores, y destaca la necesidad de abordar los derechos y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad. En conjunto, estos marcos legales son fundamentales para garantizar que todas las actividades del proyecto iCOAST sean inclusivas, equitativas y respetuosas con los derechos culturales, la igualdad de género y la diversidad humana.

Las instituciones gubernamentales actualmente tienen acceso a presupuestos sensibles al género, que sirven como un mecanismo crucial para la asignación de recursos orientado a promover la igualdad de género y atender las necesidades específicas de mujeres y niñas. Ciertos organismos gubernamentales en la capital han iniciado campañas para aumentar la concienciación sobre la violencia de género. Un ejemplo notable es la distribución de los "violómetros" (medidores de violencia), que incorporan canales de denuncia e instrucciones de uso. Este material y la formación acompañante podrían difundirse a otras regiones, especialmente a las islas, para reforzar la concienciación comunitaria y los mecanismos de informe.

Las políticas de género dentro de las instituciones gubernamentales y financieras son relativamente incipientes, frecuentemente influenciadas por tendencias internacionales. En consecuencia, existe una considerable escasez de datos sobre su eficacia, especialmente en lo relativo a la participación de las mujeres en el sector turístico. Esta ausencia de estadísticas dificulta la evaluación de la efectividad de las políticas actuales y la formulación de estrategias basadas en la evidencia para la mejora. Además, las instituciones gubernamentales muestran una falta de claridad respecto a sus capacidades y competencias en la gestión de denuncias de violencia de género. Esto suele resultar en la delegación de todas las responsabilidades a servicios especializados como SER MUJER, lo que puede crear cuellos de botella y dificultar la intervención oportuna.

Aunque existen líneas telefónicas para la violencia de género (por ejemplo, el 114), existe una notable falta de conocimiento institucional y público sobre su funcionalidad y eficiencia. Esto limita su eficacia como mecanismo vital de apoyo para las víctimas.

Aunque se pueden establecer políticas, su aplicación suele ser débil o inexistente. Esto lleva a que las personas prefieren abordar los asuntos de forma independiente o, más comúnmente, guardar silencio, perpetuando así ciclos de violencia e injusticia.

⁶[Estrategia de Equidad en Género y Medio Ambiente.](#)

⁷[Guía de enfoque en género e inclusión, Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente.](#)

⁸[Situación actual de las mujeres rurales en Honduras](#)

⁹[CONVENCIÓN 169 DE OIT](#)

¹⁰[Decreto 160-2005](#)

A nivel comunitario, existe una percepción generalizada de impunidad y una desconfianza generalizada en los mecanismos de queja existentes. Esto se debe a un registro insuficiente de casos, recursos humanos y materiales insuficientes para el seguimiento y una falta general de importancia atribuida a los problemas de violencia de género.

2.2. Demografía clave de género

Según las proyecciones de población de 2025, las mujeres representan poco más de la mitad de la población de Honduras (51,4%).¹¹ Los datos nacionales revelan que las mujeres están cada vez más concentradas en las zonas urbanas, donde representan el 53,9% de la población, mientras que los hombres son más numerosos en las zonas rurales (51,8%). Este patrón refleja tendencias migratorias internas más amplias en Honduras, donde las jóvenes mujeres suelen abandonar las comunidades rurales en busca de mejor educación, sanidad y empleo. Al mismo tiempo, los hombres permanecen en economías rurales, manteniendo medios de vida tradicionales.

Dentro del Departamento de las Islas de la Bahía, donde se implementará el componente 3 del proyecto, se proyecta que la población en 2025 alcance los 84.266 habitantes, con mujeres ligeramente superiores a los hombres (51,7% frente a 48,3%).¹² A nivel nacional, las mujeres han logrado avances significativos en la educación, completando la educación secundaria y universitaria a tasas más altas que los hombres; sin embargo, los hombres tienen tasas de logro más altas en la educación básica y la educación de posgrado¹³. Aunque las tasas a nivel nacional muestran niveles significativamente más altos de mujeres sin educación en zonas rurales (18% frente a 8% en zonas urbanas), en el departamento de las Islas de la Bahía, solo el 6% de las mujeres tanto en zonas urbanas como rurales carecen de educación.

Los datos de participación económica y compensación reflejan otra capa de disparidad. A nivel nacional, la participación femenina en la fuerza laboral es del 51%, pero enfrentan tasas de desempleo mucho más altas que los hombres (8,1% frente a 4,2%) y ganan significativamente menos¹⁴. La renta per cápita estimada para las mujeres es de 4.173 dólares, en comparación con los 6.444 dólares de los hombres. Se están explorando más dinámicas económicas mediante investigación de campo para lograr una comprensión más precisa del género en los medios de vida en el área del proyecto. Los datos nacionales muestran que las mujeres participan en la economía informal a un nivel superior¹⁵. Los datos del área del proyecto sobre medios de vida no están desagregados por género, y esto se explorará más a fondo mediante investigación de campo.

A nivel nacional, las mujeres tienen tanto teléfonos móviles como correo electrónico a tasas más altas que los hombres. En las zonas urbanas, las mujeres tienen una tasa más alta de teléfonos móviles, mientras que en las zonas rurales tienen un menor uso del teléfono móvil en comparación con los¹⁶ hombres. En las Islas de la Bahía, la propiedad de teléfonos móviles y el uso del correo electrónico son superiores a nivel nacional, mostrando un nivel de conectividad superior al de la población nacional media.

No se han realizado estudios estadísticos gubernamentales sobre la población LGBTQIA+ en Honduras. Sin embargo, un estudio de 2022 sobre salud mental y diversidad sexual ofrece información clave sobre esta comunidad. El estudio se basó en una muestra diversa de 151 personas LGBTQIA+ entrevistadas en línea. La mayoría de los participantes, el 62,3%, residía en el departamento de Francisco Morazán, y el 57,6% de todos los participantes residía específicamente en el Municipio del Distrito Central (MDC). El 37,7% restante de la población del estudio estaba distribuida en otros 12 departamentos. En cuanto a género autoidentificado, los dos grupos más grandes fueron hombres cisgénero gays y bisexuales (41,7%) y mujeres cisgénero lesbianas y bisexuales (40,4%). Las personas transgénero representaban el 9,9% de la muestra, mientras que el 7,9% restante se identificaba como queer, no binario u otras identidades. En cuanto a la orientación sexual, el 41,1% de la población se identificaba como gay, el 33,1%

¹¹ [17º Censo de Población y 6º Censo de Vivienda 2013. Volumen 9. Honduras: Proyecciones de población 2013-2050, INE.](#)

¹² [17º Censo de Población y 6º Censo de Vivienda 2013. Volumen 10 Honduras: Proyecciones de población por departamento 2013-2030, INE.](#)

¹³ [17º Censo Nacional de Población y 6º Censo de Vivienda 2013, Volumen 1: Características generales de la población En el INE.](#)

¹⁴ [Guía básica de indicadores de género: HONDURAS](#)

¹⁵ [Guía básica de indicadores de género: HONDURAS](#)

¹⁶ [17º Censo Nacional de Población y 6º Censo de Vivienda 2013, Volumen 1: Características generales de la población En el INE.](#)

como bisexual y el 15,2% como lesbiana. Los heterosexuales y otras orientaciones representaban cada una el 5,3% del total¹⁷.

2.3. Condiciones de género en las áreas del proyecto

2.3.1. Condiciones específicas del turismo

Las Islas de la Bahía, un importante destino turístico en Honduras, atraen a un número significativo de visitantes. Cada año, más de 50.000 turistas acuden para actividades como buceo y pesca deportiva¹⁸. Del total de turistas que llegaron a Islas de la Bahía por aire, el 51,8% eran mujeres y el 48,2% hombres. En este departamento, la principal razón de viaje fue el turismo para ambos sexos: 89,2% de mujeres y 83,1% de¹⁹ hombres. Además, los cruceros traen aproximadamente a 60.000 excursionistas a las islas. Este aumento de turismo está transformando las islas.

El gasto diario medio de los turistas en Islas de la Bahía es mayor en comparación con la media nacional (117,80 dólares para mujeres y 122,90 dólares para hombres). Aquí, las mujeres gastaban una media de 147,20 dólares diarios y los hombres 150,30 dólares. La duración media de la estancia fue de 7,5 noches para las mujeres y 7,9 noches para los hombres²⁰.

Las Islas de la Bahía reciben aproximadamente un tercio de los turistas que visitan Honduras. Además de los más de 50.000 visitantes anuales atraídos por el buceo y la pesca deportiva, los cruceros contribuyen ahora con unos 60.000 excursionistas de un día que desembarcan en las islas. Las islas están experimentando una transformación acelerada debido a la adquisición de grandes extensiones de terreno por parte de desarrolladores turísticos. Como el West End en Roatán, sustituyendo las tradicionales casas sobre pilotes por hoteles y resorts. Roatán también ha visto la incorporación de parques de aventura, y se están negociando más puertos y cruceros más grandes²¹.

En Honduras, el desarrollo turístico está entrelazado con los roles de género que moldean el acceso, la participación y el liderazgo dentro del sector. La participación de las mujeres en actividades relacionadas con el turismo suele concentrarse en roles de apoyo específicos, como servicios de hostelería, artesanía y guía local, reflejando los estereotipos tradicionales de género que asocian a las mujeres principalmente con roles domésticos y orientados al servicio. Aunque las mujeres constituyen una parte significativa de la fuerza laboral del turismo, su participación en los procesos de toma de decisiones y en los puestos de liderazgo sigue siendo limitada, a menudo debido a normas socioculturales y barreras institucionales.

La industria turística en estas zonas aún está en sus inicios y genera pocos ingresos para la población garífuna. Aunque un número significativo de empleados de origen garífuna trabaja en hoteles y restaurantes de la región costera, muy pocos de ellos son propietarios de estos ²²negocios. Las mujeres afrodescendientes y racializadas experimentan desigualdades agravadas debido a la interseccionalidad de su identidad de género y étnica/racial.

2.3.1.1 Género, trabajo y condiciones laborales

Existe una marcada segregación profesional por género en el sector turístico y hotelero. Los roles están segregados horizontalmente, es decir, están fuertemente feminizados, como la limpieza y el servicio directo, o fuertemente masculinos, como el mantenimiento y la gestión. Esta segregación hace que los roles masculinos sean a menudo difíciles de acceder para las mujeres, mientras que aquellos puestos accesibles suelen cobrar menos y tener un estatus menor. Esta división perpetúa una persistente brecha de género en salarios, rango jerárquico y acceso a empleos. Los efectos son evidentes en las trayectorias profesionales, ya que las mujeres suelen demostrar una experiencia prolongada de hasta 20 años en puestos con salarios inferiores como tareas administrativas y de limpieza sin ascender

¹⁷[Salud mental y diversidad sexual en Honduras: Una exploración. CIR, MDR, CDM.](#)

¹⁸[Caracterización comparativa del grupo de población negra angloparlante en Honduras según los resultados obtenidos en los censos de población y vivienda de 2001 y 2013. INE.](#)

¹⁹[Estadísticas de turismo para Honduras 2019-2023, INE.](#)

²⁰[Estadísticas de turismo para Honduras 2019-2023, INE.](#)

²¹[Caracterización comparativa del grupo de población negra angloparlante en Honduras según los resultados obtenidos en los censos de población y vivienda de 2001 y 2013. INE.](#)

²²[Caracterización comparativa del grupo poblacional Garífuna en Honduras según los resultados obtenidos en los censos de población y vivienda de 2001 y 2013, INE](#)

a la gestión. En cambio, la trayectoria profesional de los hombres muestra caminos claros de ascenso y especialización a lo largo del tiempo, con los hombres pasando de puestos de nivel inicial a puestos de gestión.

Los directores hoteleros a menudo replican estereotipos dañinos, justificando roles de género con la percepción de que "los hombres son más fuertes" o "las mujeres son más delicadas". Estos sesgos influyen en la contratación, ya que los gerentes de área suelen preferir hombres para ciertos puestos, citando razones de fuerza y resistencia física. Además, la preparación académica no garantiza oportunidades, como pone de manifiesto el caso de una camarera con dos títulos en finanzas que no pudo encontrar trabajo en su campo, demostrando que existen barreras adicionales significativas para las mujeres. El acceso a oportunidades laborales está limitado por el género.

Más allá del lugar de trabajo, la carga desigual del cuidado afecta profundamente la participación económica de las mujeres. La responsabilidad por los hijos sigue recayendo de forma desproporcionada en las mujeres, una situación complicada por la fuerte presencia de madres solteras. Sin políticas de cuidado patrocinadas por el Estado, sin servicios de cuidado infantil ofrecidos por los empleadores y con pocos centros de guardería, las mujeres se ven obligadas a crear sus propias redes informales de apoyo simplemente para poder trabajar y mantener a sus familias.

Durante la temporada baja, las mujeres suelen ser asignadas a tareas de limpieza profunda en hoteles, mientras que los hombres se encargan del mantenimiento. Este acuerdo ayuda a prevenir periodos prolongados de desempleo entre el personal. Sin embargo, la asistencia de las mujeres tiende a ser menos constante durante estos meses, en gran parte debido al acceso limitado al apoyo para el cuidado infantil. En cambio, los hombres generalmente experimentan una mayor movilidad laboral y a menudo viajan a "la península" como Tegucigalpa, o a otras regiones para buscar empleo temporal. Esta diferencia se explica en gran medida por la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, ya que los hombres no están cargados con las mismas tareas de cuidado, lo que les permite buscar oportunidades laborales fuera de la zona con mayor facilidad.

2.3.2. Condiciones en las cadenas de valor de la pesca

La pesca artesanal es una actividad económica crucial para el pueblo garífuna, proporcionando una fuente fiable de ingresos. Aunque es una ocupación principal para los hombres garífunas, se enfrenta a desafíos por la competencia con barcos pesqueros comerciales más grandes. En 2001, la agricultura, la silvicultura, la caza y la pesca representaban el 25,96% de la población garífuna económicamente activa, disminuyendo al 21,68% en 2013 debido al desempleo nacional, en lugar de un cambio a sectores mejor remunerados. Aunque no se disponen de estadísticas específicas solo para la pesca, se destaca como la principal actividad para los hombres garífunas. El sector informal está creciendo entre la población garífuna, y las remesas internacionales son cada vez más vitales para el sustento de la población garífuna debido a la insuficiente generación de empleo²³.

Nuestra investigación de campo exhaustiva reveló de forma constante una disparidad significativa de género en la industria pesquera, con una abrumadora mayoría de las actividades pesqueras directas realizadas por hombres. Cuando las mujeres participan en el sector, su participación se concentra predominantemente en actividades postcosecha, específicamente en roles de procesamiento de productos. Esta división del trabajo se traduce directamente en que los hombres tengan acceso primario y más directo a los recursos naturales relacionados con la pesca.

Sin embargo, nuestros hallazgos también pusieron de manifiesto un contraste convincente y notable. En Roatán, la organización industrial de pescadores está dirigida por una mujer, que también ejerce como capitana de barco. El liderazgo y la implicación directa de esta persona en un rol tradicionalmente dominado por hombres desafían normas culturales profundamente arraigadas. Aunque la cultura social predominante a menudo intenta limitar a las mujeres a responsabilidades domésticas y de cuidado, ejemplificadas por tareas como la crianza de los hijos y el mantenimiento del hogar, hay mujeres notables como la líder de Roatán que están rompiendo activamente estas barreras y asumiendo puestos de liderazgo destacados en sus comunidades e industrias. Esto pone de manifiesto la existencia de mujeres fuertes e influyentes que no solo desafían los estereotipos de género, sino que también impulsan cambios positivos y demuestran un liderazgo poderoso en sectores donde suelen estar infrarrepresentadas.

2.3.3. Condiciones en áreas protegidas

Nuestra investigación de campo reveló de forma constante una tendencia notable dentro de las organizaciones medioambientales: una feminización clara y generalizada de la fuerza laboral. Las mujeres constituyen una mayoría

²³[Caracterización comparativa del grupo poblacional Garífuna en Honduras según los resultados obtenidos en los censos de población y vivienda de 2001 y 2013, INE](#)

significativa del personal, y todos los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres. Este patrón sugiere una participación particularmente destacada de las mujeres en la gestión ambiental, indicando que la responsabilidad del cuidado de la naturaleza y el liderazgo dentro de las iniciativas medioambientales están liderados predominantemente por mujeres.

Este hallazgo tiene implicaciones sustanciales, especialmente porque al menos la mitad de las organizaciones activamente implicadas en la coestión del área protegida están dirigidas por mujeres. Esto sitúa a las mujeres en puestos de considerable poder de decisión y liderazgo estratégico en materia de gobernanza ambiental y esfuerzos de conservación. Su implicación a este nivel es un hito crucial, que simboliza su papel vital en la configuración de políticas y prácticas medioambientales.

Sin embargo, a pesar de esta representación y liderazgo significativos, se identificó una brecha crucial. Ninguna de estas organizaciones cuenta actualmente con programas formales de formación ni políticas establecidas que aborden específicamente la igualdad de género y los derechos humanos. Esta ausencia genera preocupaciones sobre la amplitud de su enfoque hacia la inclusión. Aunque las mujeres ocupan papeles destacados, la falta de marcos explícitos para los derechos de género y humanos puede, sin querer, limitar el reconocimiento total de los diversos valores y perspectivas que un enfoque verdaderamente inclusivo podría ofrecer. También significa que el valor e importancia inherentes del liderazgo femenino, aunque evidentes, puede no ser reconocido, comprendido o aprovechado sistemáticamente al máximo dentro de las estructuras organizativas. La implementación de dicha formación y políticas no solo consolidaría una perspectiva inclusiva, sino que también garantizaría un enfoque más sólido y equitativo en la gestión ambiental.

2.3.4. Roles de mujeres, hombres, niños y niñas

En la comunidad de Roatán, las mujeres se enfrentan a desafíos profundos y de género, arraigados en normas culturales profundamente arraigadas. Un problema principal es la doble carga, donde a las mujeres, a pesar de su participación activa en la fuerza laboral, se espera que asuman la gran mayoría de las responsabilidades domésticas. Esto incluye un cuidado extenso de niños y familia, junto con una gestión meticulosa del hogar, obligándoles efectivamente a trabajar el equivalente a dos o incluso triples días laborales. Esta expectativa social genera una enorme presión, que se siente intensamente en las madres solteras, que a menudo enfrentan la culpa social y prolongadas disputas sobre la manutención de los hijos, además de sus ya exigentes roles.

Esta división del trabajo dentro del hogar refleja la segregación que se observa en la economía local. Los roles de género tradicionales son especialmente rígidos en industrias clave, donde los hombres controlan predominantemente el exigente y peligroso sector pesquero, lo que les otorga acceso directo a los recursos marinos. Por el contrario, las mujeres están en gran medida confinadas a roles de procesamiento de productos, un segmento de la cadena de valor con menos autonomía y poder económico. Esta disparidad económica no es un desarrollo reciente, sino un ciclo perpetuado por desventajas históricas, ya que las mujeres han enfrentado culturalmente limitaciones significativas para adquirir las mismas habilidades y oficios que los hombres. Esta falta de acceso a formación e información especializadas crea una barrera formidable para el empoderamiento económico y refuerza su confinamiento a puestos menos remunerados y menos influyentes.

Incluso cuando las mujeres superan estos obstáculos económicos y educativos para alcanzar roles de liderazgo, se enfrentan a un conjunto más sutil de obstáculos sistémicos. Aunque las mujeres están visiblemente presentes en algunos puestos de autoridad, rara vez se integra una perspectiva de género integral en las estructuras organizativas o políticas. Su inclusión suele verse como algo natural más que como un esfuerzo estratégico para fomentar la igualdad, lo que resulta en la falta de políticas explícitas de género que puedan institucionalizar prácticas equitativas. En consecuencia, las mujeres en política o en los negocios a menudo se ven presionadas para ajustarse a ideas tradicionalistas que enfatizan su papel principal en el hogar. De forma inquietante, pueden decirles que simplemente "se esfuercen más" dentro de sistemas dominados por hombres o incluso soportarse a la sugerencia regresiva de que encontrar un marido extranjero es clave para el éxito, una idea que disminuye por completo sus propias capacidades y esfuerzos.

A pesar de esta compleja red de barreras sociales, económicas y políticas, está emergiendo una poderosa contra-narrativa. Un número creciente de mujeres desafía activamente las expectativas sociales al desempeñar con éxito empleos y puestos de liderazgo tradicionalmente ocupados por hombres. Al hacerlo, demuestran una inmensa fortaleza, inteligencia y resiliencia. Estas mujeres pioneras no solo están logrando éxitos personales, sino que también están desmantelando los roles de género restrictivos, allanando el camino para que las futuras generaciones contribuyan más plenamente al desarrollo de su comunidad y destacando los notables avances que se están logrando frente a un tradicionalismo arraigado.

2.3.5. Otros grupos vulnerables

2.3.5.1. Comunidad LGBTQIA+

La comunidad LGBTQIA+ es una parte visible y aceptada de la comunidad local, con muchas personas expresando abiertamente su orientación e identidad. Aunque la normalización de hombres gays y mujeres lesbianas es más prevalente, otras identidades y orientaciones, como personas bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y asexuales, son menos discutidas y comprendidas. Esta disparidad en el discurso puede llevar a la falta de apoyo y recursos específicos para estos grupos menos reconocidos.

Dentro del dinámico sector turístico, las personas gays y lesbianas no solo son bien recibidas, sino que también han sido fundamentales en la fuerza laboral durante muchos años, contribuyendo significativamente al éxito del sector. Los principales riesgos identificados para las personas LGBTQIA+ en este sector suelen girar en torno a las interacciones con los huéspedes, lo que a veces puede dar lugar a situaciones incómodas o discriminatorias. Sin embargo, existe una brecha significativa, ya que no existen políticas o protocolos explícitos diseñados específicamente para abordar la discriminación o la violencia contra las personas LGBTQIA+ dentro de los establecimientos turísticos. Las instituciones suelen sugerir denunciar estos incidentes a través de los canales existentes de violencia contra las mujeres, pero no existe un consenso claro sobre la eficacia o adecuación de este enfoque para cuestiones específicas de LGBTQIA+. Esto pone de manifiesto la necesidad de mecanismos de informes y apoyo más inclusivos y personalizados.

A pesar de las fuertes creencias religiosas de la comunidad local, los entrevistados demuestran de forma constante una apertura y respeto significativos hacia la comunidad LGBTQIA+. Esta visión positiva sugiere un entorno cultural donde la aceptación a menudo trasciende las doctrinas tradicionales. La diversidad de la isla va más allá de la identidad y la orientación para incluir un rico tapiz de etnia y raza, enriqueciendo aún más su tejido cultural y fomentando un sentido más amplio de inclusión.

Los entrevistados destacan constantemente una serie de cualidades positivas dentro de la comunidad LGBTQIA+, como la unidad, el respeto mutuo, la amabilidad, la atención meticulosa al detalle y el carisma innato. Esta diversidad de perspectivas y talentos es muy valorada, contribuyendo al panorama social y económico e integrándose perfectamente con quienes se adhieren a normas sociales más convencionales. El reconocimiento de estas contribuciones subraya el valioso papel que desempeña la comunidad LGBTQIA+ en el bienestar y progreso general de la sociedad local.

2.3.5.2. Personas con discapacidad y adultos mayores

Un problema crítico observado es la grave falta de visibilidad y apoyo para las personas con discapacidad. Parece que las personas con discapacidad están en gran medida confinadas a sus hogares, una situación atribuida principalmente a la generalizada falta de accesibilidad en toda la isla. La disposición geográfica de la isla presenta desafíos significativos, con largas distancias a menudo conectadas principalmente por carreteras diseñadas para el tráfico vehicular. Este diseño de infraestructura deja poco o ningún espacio dedicado para peatones, y es especialmente restrictivo para personas con discapacidades físicas o visuales.

Este problema va más allá de quienes tienen discapacidades evidentes, afectando significativamente a la población mayor que, por razones similares, a menudo no puede salir de sus residencias. Las observaciones de campo corroboran estas ideas basadas en entrevistas. Aunque se vio a algunos extranjeros con discapacidad intentando navegar por estas calles centradas en el coche, la escasez de aceras adecuadas les obliga a situaciones potencialmente peligrosas. La presencia limitada de personas mayores observadas en espacios públicos se limitó principalmente a hombres sin hogar locales, lo que pone aún más de manifiesto el confinamiento que sufrieron otros residentes mayores. Esta falta sistémica de infraestructuras inclusivas no solo aísla a las poblaciones vulnerables, sino que también impide su plena participación en la vida comunitaria y el acceso a servicios esenciales. Abordar este problema requiere un enfoque integral en la planificación urbana, priorizando diseños amigables para los peatones, transporte público accesible y sistemas de apoyo comunitario para garantizar la dignidad e inclusión de todos los residentes.

2.3.5.3. Pueblos indígenas y comunidades locales

En la isla, el sector turístico afecta profundamente los medios de vida y las oportunidades locales, caracterizado por una marcada división entre actividades informales y formales. Los residentes operan principalmente en el sector informal, ofreciendo servicios como guiado a pequeña escala, venta de artesanía y restaurantes informales. Aunque

estas actividades generan algunos ingresos, a menudo carecen de estabilidad, reconocimiento formal y acceso al mercado. En cambio, el sector del turismo formal, que incluye hoteles consolidados, resorts y grandes operadores turísticos, emplea principalmente a una fuerza laboral en el continente. Esto genera importantes disparidades en el empleo entre los habitantes de la isla, que, si trabajan en este sector, suelen ocupar puestos menos visibles y con salarios menores, como el personal de cocina. Esta situación apunta a un acceso desigual al empleo y a una posible falta de inversión en programas de formación y desarrollo que podrían elevar a los residentes locales a puestos más destacados o directivos dentro de la industria turística formal. Las causas subyacentes pueden incluir brechas de habilidades percibidas y sesgos sistémicos, ambos obstaculizando el empoderamiento económico de la comunidad local de la isla.

Un obstáculo importante para el empoderamiento comunitario y la participación genuina en la toma de decisiones es la difusión poco frecuente, insuficiente y a menudo inaccesible de información crucial, especialmente en lo relativo a proyectos, políticas e iniciativas que afectan directamente a las comunidades locales y a las poblaciones indígenas. Este desafío se ve agravado por barreras lingüísticas profundamente arraigadas. Las comunicaciones oficiales del gobierno central son casi exclusivamente en español, dejando información vital sin traducir a otras lenguas insulares predominantes. Esto crea una brecha considerable de accesibilidad para una parte considerable de la población que habla principalmente inglés, y el problema es aún más grave para quienes hablan lenguas indígenas como criollo o garífuna, para quienes los materiales traducidos son prácticamente inexistentes. Este aislamiento lingüístico agrava la desconexión existente entre la gobernanza central y las comunidades gobernadas. La incapacidad para acceder y comprender información vital impide participar de forma informada en decisiones que afectan sus vidas, medios de vida y patrimonio cultural. Impide que las comunidades defiendan eficazmente sus intereses, comprendan sus derechos y contribuyan de manera significativa a las iniciativas de desarrollo, perpetuando así un ciclo de marginación y empoderamiento.

2.3.5.4. Adolescentes

El embarazo adolescente presenta un desafío crítico y complejo que va mucho más allá de los riesgos inmediatos para la salud asociados a la maternidad temprana. Un problema significativo y profundamente problemático radica en la percepción social y oficial de las adolescentes embarazadas. A pesar de que las autoridades locales reconocen la falta de información integral, educación y la amplia prevalencia de mitos en torno a la salud sexual, a menudo descartan el embarazo adolescente como una mera "moda femenina". Esta perspectiva no solo es despectiva y trivializante, sino que también ridiculiza activamente a estas jóvenes, culpándolas injustamente de convertirse en madres solteras y, en consecuencia, de necesitar ayuda. Esta actitud crítica crea un ambiente hostil, aislando aún más a los adolescentes vulnerables y dificultando su capacidad para buscar y recibir el apoyo que desesperadamente necesitan.

Lo crucial es que esta percepción revela un desequilibrio marcado y profundamente arraigado en la rendición de cuentas. Existe una notable y alarmante ausencia de irresponsabilidad percibida atribuida a los hombres y adolescentes que embarazan a estas jóvenes. Esta supervisión sistémica perpetúa una narrativa dañina que deposita toda la carga de la culpa y la responsabilidad únicamente en la mujer, eximiendo efectivamente a las parejas masculinas de su papel crucial y responsabilidad en el embarazo. Esta comprensión distorsionada de la responsabilidad no solo socava los esfuerzos por abordar las causas profundas del embarazo adolescente, sino que también refuerza estereotipos de género dañinos y desequilibrios de poder en las relaciones. Desaconseja la participación masculina en la educación sobre salud reproductiva y la planificación familiar, creando un círculo vicioso que sigue afectando de forma desproporcionada a las jóvenes.

Además, el panorama político actual agrava significativamente el problema, actuando a menudo como una barrera más que como solución. En lugar de implementar políticas proactivas de prevención del embarazo adolescente que aborden directamente las causas profundas, las estrategias actuales consisten principalmente en políticas de asistencia. Aunque estas políticas son indudablemente bienintencionadas en su objetivo de proporcionar apoyo a las madres jóvenes, crean inadvertidamente un ciclo de dependencia. Consistentemente no abordan problemas sistémicos fundamentales como la educación sexual integral y inadecuada, el acceso severamente limitado a servicios de salud reproductiva asequibles y confidenciales, las desigualdades sociales generalizadas y las normas culturales arraigadas que contribuyen a embarazos precoces. Sin un esfuerzo concertado para abordar estos factores fundamentales, estos programas de asistencia simplemente gestionan los síntomas de un problema mayor en lugar de erradicarlo. Esto perpetúa un ciclo desafiante y a menudo insuperable que resulta increíblemente difícil de romper para las jóvenes mujeres, limitando sus oportunidades educativas, independencia económica y perspectivas de vida en general. Se necesita un enfoque holístico, que integre prevención, educación, acceso a la atención sanitaria y sistemas de apoyo genuinos, al tiempo que haga que todas las partes rindan cuentas.

2.4. Gestión de los Recursos Naturales

2.4.1. Roles y actividades

Un estudio sobre la situación actual de las mujeres rurales en Honduras, realizado por Oxfam, destaca la naturaleza infravalorada del trabajo femenino, especialmente en las zonas rurales, donde las tareas domésticas y el trabajo agrícola a menudo no se consideran económicamente productivos porque no son remunerados. 95 de cada 100 personas consideradas "económicamente inactivas" en zonas rurales por dedicarse a actividades domésticas son mujeres. Este grupo se define como las personas que no tienen empleo ni buscan activamente, y que no obtienen salario por su trabajo doméstico o agrícola. En las zonas rurales, solo el 12,5% de los hondureños empleados son mujeres. Además, solo el 1,6% de las mujeres rurales se consideran trabajadoras agrícolas asalariadas, lo que representa solo el 2,8% de la fuerza laboral agrícola total del país. Las remesas de familiares que trabajan en el extranjero son una de las pocas opciones para que las mujeres rurales obtengan recursos para su²⁴ subsistencia.

En los roles sociales, aproximadamente el 94% de la población total dedicada al trabajo doméstico en todo el país son mujeres. Esta cifra es ligeramente superior en las zonas rurales, con un 94,5%. Además, las mujeres suelen ser responsables tanto del trabajo productivo (como la agricultura) como del trabajo doméstico no remunerado (cuidado de los niños y la familia), haciendo hincapié en la "doble carga" que enfrenta la mujer, equilibrando el trabajo productivo con el trabajo doméstico no remunerado, lo que limita sus oportunidades. Durante las crisis, las mujeres asumen de forma desproporcionada las responsabilidades de cuidado. En los roles políticos y comunitarios, la participación femenina está limitada debido a barreras culturales y políticas, y los problemas que enfrentan las mujeres rurales a menudo se pasan por alto en las agendas políticas, debido a la falta de políticas públicas y recursos adecuados. Las líderes políticas atribuyen estos obstáculos a una "cultura machista y patriarcal" que restringe el acceso de las mujeres a la tierra y los recursos, señalando que los recursos disponibles a menudo están "politizados".²⁵

Según el ACNUDH, las contribuciones de la comunidad garífuna a la consulta sobre mujeres indígenas y al desarrollo, aplicación, preservación y transmisión del conocimiento científico, las mujeres garífunas en Honduras son centrales en sus comunidades, sirviendo como pilares culturales que transmiten lengua, conocimiento y prácticas comunitarias a las generaciones más jóvenes. Sus roles están profundamente ligados a la vida y la espiritualidad, ya que dirigen rituales para los nacimientos y mantienen una relación especial con la naturaleza, de la que extraen plantas medicinales. Más allá de sus roles tradicionales, las mujeres garífunas también son activistas y líderes poderosas²⁶.

2.4.2. Acceso a la tierra o a los recursos naturales

Se han avanzado, con más mujeres rurales recibiendo títulos de propiedad cada año. Reformas legales como la Ley para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Honduras, que garantiza igualdad de derechos para las mujeres en la propiedad de la tierra, el crédito y la vivienda, y asegura que las mujeres rurales se beneficien por igual de la Ley de Reforma Agraria, y la defensa organizacional, han permitido que las mujeres rurales posean tierras individual o colectivamente. Sin embargo, las mujeres rurales siguen enfrentándose a obstáculos significativos. Las barreras económicas para adquirir tierras, la brecha de género tanto en el número como en el tamaño de las propiedades tituladas y la falta de apoyo institucional limitan severamente el acceso de las mujeres a la tierra. Entre 2011 y 2020, el Instituto Nacional Agrario emitió 78.975 títulos de propiedad en toda Honduras. De estos, el 62,7% se concedieron a hombres, mientras que solo el 37,3% fueron a mujeres²⁷.

Según un estudio sobre la situación actual de las mujeres rurales en Honduras, realizado por la Articulación de Mujeres de La Vía Campesina Honduras, CODIMCA, con el apoyo de OXFAM en Honduras, líderes campesinos rurales, políticos y de la sociedad civil coincidieron en que el acceso a la tierra es el principal desafío estructural que enfrentan las mujeres rurales en el país. Todos reconocen que este problema está marcado por la desigualdad de género, las normas culturales patriarcales y un marco institucional débil que, a pesar de los avances legales, no ha logrado garantizar los derechos de las mujeres rurales a los recursos productivos. Las líderes políticas destacan especialmente las barreras legales y financieras que enfrentan las mujeres rurales para obtener tierras y crédito. Su perspectiva es más institucional y regulatoria, y pide la creación e implementación de políticas públicas específicas con presupuestos específicos que aborden las necesidades específicas de las mujeres como agentes productivas. Las organizaciones de la sociedad civil y los actores de cooperación internacional enfatizan que solo el 14% de las mujeres rurales tienen

²⁴[Situación actual de las mujeres rurales en Honduras, OXFAM.](#)

²⁵[Situación actual de las mujeres rurales en Honduras, OXFAM.](#)

²⁶[Contribuciones de la comunidad garífuna a la consulta sobre mujeres indígenas y el desarrollo, aplicación, preservación y transmisión del conocimiento científico. OHCHR, 2022.](#)

²⁷[Situación actual de las mujeres rurales en Honduras, OXFAM.](#)

acceso a la tierra, frente al 36% de los hombres. Proponen reformas institucionales, aumento de la inversión pública y asistencia técnica especializada. También subrayan cómo las crisis recurrentes, como la pandemia, los desastres naturales y la inestabilidad política, así como la carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado, agravan aún más la exclusión de las mujeres²⁸ rurales.

2.4.3. Toma de decisiones

La isla muestra ejemplos notables de mujeres que desafían estas normas arraigadas. Un ejemplo convincente es la mujer que no solo lidera la organización de pescadores industriales de la isla, sino que también ejerce como capitana de barco. Su liderazgo en una industria históricamente dominada por hombres representa un poderoso desafío a las expectativas tradicionales. Otro ejemplo es uno de los fundadores de Polo's Water, que está constantemente involucrado en procesos comunitarios y cambios favorables para la vida de las personas, como el que se hizo con esa organización, donde educan y convencen a la comunidad para que se conecte al sistema de alcantarillado y tratamiento, así como al sistema de suministro de agua potable.

De manera similar, varias organizaciones medioambientales en la isla están lideradas por mujeres que participan activamente en la cogestión del área marina protegida. Estas mujeres ocupan puestos cruciales en la toma de decisiones y liderazgo, demostrando su capacidad para el pensamiento estratégico y la gobernanza eficaz. Estas excepciones, aunque notables, subrayan la necesidad de un cambio sistémico más amplio.

Según fuentes primarias documentadas por el ACNUDH (2022), las mujeres garífunas están permanentemente involucradas en la toma de decisiones comunitarias y lideran movimientos para la recuperación territorial. Sin embargo, su activismo las convierte en objetivo de persecución estatal, incluyendo acusaciones y encarcelamientos, así como amenazas del crimen organizado y las industrias extractivas. También abogan por la protección ambiental, colaborando con otros para abordar problemas como la erosión costera, la contaminación y el cambio climático²⁹.

A pesar de sus contribuciones vitales, las mujeres garífunas se enfrentan a obstáculos significativos, incluida la apatía gubernamental hacia la protección de sus ecosistemas y vidas. También sufren racismo perpetuo, discriminación y misoginia que devalúan su conocimiento ancestral porque no está validado por credenciales académicas globales. La imposición de modelos educativos "globalizados" amenaza aún más su cultura, creando una brecha entre la sabiduría ancestral y las generaciones más jóvenes. Además, se enfrentan a diversas formas de "extractivismo", incluyendo procesos ecológicos y culturales, así como con procesos migratorios que conducen al vaciamiento de sus³⁰ territorios.

3. Riesgos relacionados con el género e impacto negativo

3.1. Riesgos

3.1.1. Cuestiones existentes de igualdad de género, derechos de las mujeres y VG en el área del proyecto

La violencia contra las mujeres en Honduras muestra estadísticas alarmantes, con un total de 127 muertes violentas, incluidos feminicidios, registradas durante los primeros seis meses de 2025, según la monitorización del Centro por los Derechos de la Mujer (CDM). Más de la mitad de estos delitos (53,5%) ocurrieron en espacios públicos. El nivel de impunidad es alarmante: el 95% de los casos de feminicidio siguen sin resolver judicialmente, lo que refleja la falta de investigaciones efectivas.

El problema de la violencia se extiende a otras formas más allá del homicidio, como lo muestran los 13.034 informes de violencia doméstica y 15.647 informes de maltrato familiar recibidos por el Sistema Nacional de Emergencias 911 entre enero y abril de 2025³¹. Según una encuesta de 2022, 1 de cada 2 mujeres mayores de 15 años ha experimentado violencia en algún momento de su vida, afectando a un estimado de 1,8 millones de mujeres de todos

²⁸[Situación actual de las mujeres rurales en Honduras](#)

²⁹[Contribuciones de la comunidad garífuna a la consulta sobre mujeres indígenas y el desarrollo, aplicación, preservación y transmisión del conocimiento científico. OHCHR, 2022.](#)

³⁰[Contribuciones de la comunidad garífuna a la consulta sobre mujeres indígenas y el desarrollo, aplicación, preservación y transmisión del conocimiento científico. OHCHR, 2022.](#)

³¹[Centro de Derechos de Mujeres \(CDM\), Informe de Monitoreo de Violencia, 2025.](#)

los grupos sociales, incluyendo mujeres urbanas y rurales, mujeres indígenas y afrodescendientes, y mujeres con discapacidad³².

Además, Honduras tiene una de las tasas más altas de crímenes de odio y feminicidios trans del mundo, con 388 muertes violentas entre 2009 y 2021, según datos de la Red Lésbica Catrachas. La situación es especialmente preocupante para las mujeres trans: han registrado más de 120 asesinatos en la última década y su esperanza de vida no supera los 35 años.³³

Las entrevistas a los actores implicados revelan un problema no documentado pero prevalente sobre la trata de mujeres y menores en la isla. Un agente gubernamental vinculó este problema con una "cultura macho" local que anima a las mujeres a casarse con extranjeros para mejorar su vida, haciéndolas susceptibles a las redes de trata. Un caso notable involucra a una mujer desaparecida y a un extranjero estadounidense detenido, que también ha sido vinculado a otras desapariciones de menores de edad.

El problema de la trata se agrava cuando algunos líderes políticos lo tergiversan como trabajo sexual voluntario para proteger el turismo, dejando a mujeres, adolescentes y niños vulnerables y sin la atención adecuada ni políticas de prevención. La falta de interés en involucrar al gobierno central se debe al deseo de evitar dañar la reputación de la isla como destino turístico seguro. El doble papel de los líderes políticos como emprendedores del turismo pone de manifiesto un conflicto de intereses, priorizando el beneficio económico sobre el bienestar social.

Los líderes políticos a menudo descartan la trata como un problema cultural, culpando a las mujeres de criar a sus hijas para buscar parejas extranjeras adineradas para apoyo. Esta perspectiva ignora las realidades económicas que enfrentan las mujeres locales, donde el aumento del turismo ha incrementado el coste de la vida, dificultando vivir con dignidad sin recurrir a redes de trata.

Las mujeres muestran desconfianza en el sistema de justicia penal, lo que lleva a muchas a evitar denunciar la violencia. Quienes lo hacen a menudo se enfrentan a la impunidad y a la ineficiencia estatal, con medidas ineficaces que pueden ponerles aún más en peligro al alertar a los agresores que permanecen libres. A pesar de estos problemas, algunos programas gubernamentales han comenzado a abordar la identificación de la violencia y a ofrecer iniciativas de empoderamiento económico para fomentar la autonomía financiera.

3.1.2. Riesgo de carga desproporcionada para las mujeres en el uso y gestión de los recursos naturales

Al analizar los posibles impactos del proyecto dentro del sector hotelero, se hace evidente una división clara del trabajo basada en el género. Los puestos que ocupan principalmente hombres, como los departamentos de mantenimiento y eléctricos, son precisamente las áreas que tienen más probabilidades de experimentar cambios significativos debido a las iniciativas del proyecto. Esto implica que cualquier nueva responsabilidad, formación avanzada o adaptación tecnológica relacionada con estos campos especializados serían asumidas predominantemente por miembros masculinos del personal. Por ejemplo, la introducción de sistemas eficientes energéticamente, tecnologías de edificios inteligentes o infraestructuras avanzadas de tratamiento de residuos afectarían directamente a sus tareas diarias. Cada tecnología y sistema específico debe evaluarse, ya que estos cambios podrían suponer un aumento de la carga de trabajo a corto plazo, pero también resultar en una mayor eficiencia y facilidad de trabajo a medio y largo plazo. Lo fundamental es que esta mejora de habilidades proporciona a los hombres nuevas y comercializables experiencias, lo que puede conducir a salarios más altos y a una mayor atraktividad en el mercado laboral. Por lo tanto, cada tecnología elegida debe ser cuidadosamente revisada antes de su implementación para mitigar posibles efectos adversos.

Por el contrario, los puestos relacionados con la limpieza, el mantenimiento del hogar y las tareas de cocina son predominantemente ocupados por mujeres. Por lo tanto, cualquier medida implementada por el proyecto relacionada con protocolos mejorados de gestión de residuos, prácticas sostenibles en el mantenimiento del hogar o métodos mejorados para la eliminación del aceite de cocina estaría principalmente bajo su competencia. Esta distribución de tareas sugiere un potencial ajuste de la carga de trabajo para las mujeres en puestos de servicio a medida que integran nuevas prácticas de gestión de residuos y recursos en sus responsabilidades actuales. Por ejemplo, nuevos procedimientos de clasificación de residuos, la implementación de productos de limpieza ecológicos o protocolos revisados para la gestión de residuos de cocina requerirían formación adicional y una modificación de sus rutinas establecidas. Por ello, es fundamental reconocer y abordar estos roles de género arraigados al planificar intervenciones en proyectos. Cada intervención debe analizarse no solo por su impacto ambiental, sino también por

³² [Encuesta Nacional Especializada Sobre Violencia Contra Las Mujeres y Niñas, INE 2022](#)

³³ [Obligado a huir y regresar a Honduras.](#)

su posible impacto social o familiar, especialmente si puede generar sobrecarga de trabajo o provocar conflictos. Esto garantiza una distribución equitativa de nuevas tareas y responsabilidades, mitigando cualquier carga o disparidad no deseada que pueda surgir tanto para empleados hombres como femeninos. Medidas proactivas, como programas de formación sensibles al género y evaluaciones de carga de trabajo, serían esenciales para garantizar una transición justa y equitativa para todos los miembros del personal.

Yendo más allá del entorno hotelero, la responsabilidad de proteger el ecosistema natural de los arrecifes presenta un desequilibrio de género invertido. En este ámbito, las mujeres constituyen la mayoría de las organizaciones de cogestión y, de manera notable, todos los puestos de liderazgo dentro de estas organizaciones los ocupan mujeres. Esto representa una carga considerable de responsabilidad y acción dentro de la comunidad isleña, especialmente dado el deseo declarado del municipio de eliminar el plan de gestión de áreas protegidas en favor de expandir el negocio turístico. Esta situación pone de relieve el papel que históricamente han asumido muchas mujeres en las labores de cuidado y protección ambiental, no solo dentro de sus familias inmediatas, sino también extendiéndose al entorno natural que sostiene sus comunidades. Su liderazgo en los esfuerzos de conservación pone de manifiesto una profunda conexión con el ecosistema y un fuerte compromiso con su preservación, a menudo frente a importantes presiones socioeconómicas. La posible pérdida del estatus de área protegida supondría una carga aún mayor sobre estas mujeres y sus organizaciones, y potencialmente las empujaría a empleos más precarios al perder esta fuente de ingresos, exigiendo mayor defensa, ingenio y resiliencia en sus esfuerzos por proteger el delicado entorno marino.

3.1.3. Riesgo de violencia de género por parte del personal del proyecto

La integración de los trabajadores del proyecto en las comunidades locales dentro del proyecto presenta un riesgo potencial de violencia de género (VBG). Esto se debe en gran parte a las diferentes interpretaciones culturales sobre la igualdad de género entre los trabajadores extranjeros, lo que podría afectar negativamente a las dinámicas relacionales locales existentes.

La incorporación de personal extranjero (es decir, internacional o procedente del continente hondureño) también conlleva el riesgo de aumentar la violencia contra las mujeres y otros grupos vulnerables. Para mitigar esto, la formación obligatoria es esencial para todos los participantes del proyecto. Esta formación debería establecer una comprensión fundamental de conceptos clave como la violencia de género y la interseccionalidad, dotando a los participantes del conocimiento y la sensibilidad necesarios para prevenir y abordar la VBG, y fomentar un entorno que defienda la igualdad de género para todos. Se establece un mecanismo de reclamación capaz de gestionar casos de violencia de género. La formación en la gestión de casos de VBG será proporcionada por miembros del equipo de Salvaguardias de la Agencia WWF GEF.

3.1.4. Riesgo de VBG y/o SEAH para mujeres y niñas por actividades de proyecto

El proyecto no prevé efectos adversos ni riesgos. En cambio, está preparado para fomentar la inclusión integral de las mujeres, no solo en roles participativos sino, de manera crucial, en la toma de decisiones y en las capacidades de liderazgo. Este enfoque intencionado pretende derribar las barreras existentes y crear vías para que las mujeres influyan en los resultados de los proyectos y den forma a iniciativas futuras.

Además, se prevé que el proyecto contribuya significativamente al crecimiento del empleo, respaldado por una sólida perspectiva de igualdad de género. Esto implica promover activamente la igualdad de oportunidades para todos los géneros en el empleo, la formación y el avance profesional dentro del alcance del proyecto. Se deben implementar estrategias para garantizar procesos de selección justos, una compensación equitativa y entornos laborales de apoyo que aborden las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la fuerza laboral.

Una piedra angular de esta iniciativa es su compromiso con la lucha contra la masculinidad. El proyecto debería diseñarse para incluir un trabajo dedicado a desafiar las normas tradicionales de género y promover la distribución equitativa de las tareas dentro del hogar. Al involucrar a los hombres en discusiones y actividades que fomenten responsabilidades compartidas, el proyecto debería aspirar a fomentar vidas domésticas más equilibradas, aliviando así la carga desproporcionada que a menudo recae sobre las mujeres y permitiendo una mayor participación en los ámbitos público y económico. Este enfoque holístico podría crear una sociedad más justa y equitativa donde tanto hombres como mujeres puedan prosperar.

3.2. Posibles impactos negativos

3.2.1. Riesgo de impactos negativos diferenciados por género

El proyecto, aunque busca un cambio positivo, conlleva posibles impactos negativos que merecen una consideración cuidadosa, especialmente en lo que respecta a las dinámicas de género. Una preocupación importante es la probabilidad de un aumento de la carga de trabajo para los hombres dentro de los departamentos de electricidad y mantenimiento. Este problema surge de estereotipos persistentes de género que siguen separando rígidamente las tareas, asignando a menudo roles físicamente exigentes o técnicos predominantemente a hombres. Sin medidas proactivas, el proyecto podría reforzar inadvertidamente estas divisiones tradicionales, lo que provocaría un desequilibrio en la distribución laboral y podría contribuir al agotamiento entre el personal masculino en estas áreas.

Además, existe un riesgo considerable de que la responsabilidad de lograr la igualdad de género dentro del proyecto recaiga de forma desproporcionada en las mujeres. Aunque es crucial que las mujeres se empoderen y tengan un papel en el avance de prácticas inclusivas de género, es igualmente vital que esta carga no recaiga únicamente sobre ellas. Lograr la verdadera igualdad de género requiere un esfuerzo colectivo y un cambio en la cultura organizativa, y los hombres deben implicarse activamente en adaptar sus roles y desafiar los prejuicios arraigados.

Este compromiso suele verse obstaculizado por estereotipos sociales que presionan a los hombres para que se ajusten a roles tradicionales, como ser únicamente responsables financieramente o suprimir emociones, lo que limita su capacidad para ser plenamente vistos y valorados de diversas maneras. No involucrar plenamente a los hombres en este proceso podría derivar en resentimiento, falta de un cambio sostenible y afianzar aún más las desigualdades que el proyecto pretende abordar. Por lo tanto, cualquier proyecto implementado debe incluir estrategias específicas para involucrar a los hombres en la educación de género, crear un entorno donde se acepten y valoren las características tradicionalmente asociadas a ambos géneros, y garantizar que la responsabilidad de fomentar la igualdad se comparta entre todos los géneros.

Contribución potencial a la VBG, la explotación sexual, el abuso y el acoso

Un problema significativo identificado dentro del sector turístico es el acoso a las empleadas por parte de turistas extranjeros en hoteles. Este problema se agrava por lo que parece ser violencia importada, un consumo excesivo de alcohol y una notable ausencia de protocolos de atención adecuados para proteger al personal. Además, los informes del sector hotelero también detallan casos de violencia doméstica perpetrada por hombres extranjeros contra mujeres extranjeras. En varios de estos casos, el personal del hotel ha demostrado una iniciativa y compasión notables, interviniendo para proteger a estas mujeres, a veces incluso ofreciendo alojamiento adicional para garantizar su seguridad y bienestar inmediatos.

El consumo excesivo de alcohol en los entornos hoteleros se destaca constantemente como un gran catalizador de la violencia de género, afectando tanto a empleados hoteleros como a familiares de huéspedes. El proyecto actual presenta una oportunidad crucial para mitigar significativamente estos incidentes. Esto puede lograrse mediante el desarrollo de recursos de conocimiento integrales, protocolos claros y aplicables, y políticas sólidas diseñadas específicamente para la interacción del personal con los huéspedes. Al implementar estas medidas, el proyecto puede desempeñar un papel vital en la salvaguardia de la sostenibilidad del turismo local, asegurando un entorno más seguro y respetuoso para todos los implicados.

3.3. Mitigación de riesgos

3.3.1. Violencia basada en género (VBG)/SEAH y cobertura de derechos humanos en la formación obligatoria de proyectos

Un hallazgo significativo en el contexto del proyecto es la completa ausencia de políticas o programas de formación que aborden la Violencia de Género (VBG), la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (SEAH), o preocupaciones más amplias de Derechos Humanos entre cualquiera de los actores implicados. Esto representa una vulnerabilidad crítica, ya que deja a las personas desprotegidas y los incidentes sin atender. Aunque una agencia gubernamental reconoce la importancia de estos planes de estudio e incluye su agenda, su aplicación práctica se ve obstaculizada por la falta de recursos, específicamente por la imposibilidad de desplegar personal en la isla para su implementación. Esto pone de manifiesto un desafío sistémico donde existe concienciación, pero la capacidad operativa para provocar cambios está muy limitada. Sin políticas fundamentales y formación accesible, el riesgo de violaciones de la VBG, el

SEAH y los derechos humanos sigue siendo alto, lo que pone en riesgo la seguridad y el bienestar de todos los participantes del proyecto y miembros de la comunidad.

El sector hotelero, a pesar de contar con mecanismos básicos de quejas como buzones de sugerencias y políticas contra el acoso y los cotilleos, tiene dificultades para implementarlas, especialmente en cuestiones relacionadas con el género. Esta ineficacia se debe en gran medida a la mayoría masculina del liderazgo en puestos de gestión y recursos humanos. La carencia generalizada de perspectiva de género en estos puestos de liderazgo suele llevar al desdiseño o trivialización de las preocupaciones planteadas por las empleadas. Este entorno erosiona la confianza y desanima la información, perpetuando un ciclo en el que los problemas permanecen sin abordar y los responsables no rinden cuentas. Aunque un hotel se esfuerza por ofrecer formación sobre valores y relaciones laborales a la llegada, esta iniciativa aislada no sustituye a los protocolos integrales sobre violencia de género. El sector sigue dependiendo en gran medida de la empatía individual y el "sentido común" de los empleados, lo que es una base insuficiente e poco fiable para abordar problemas graves como la violencia de género. Este enfoque reactivo en lugar de proactivo crea un entorno inseguro y demuestra una clara necesidad de políticas estandarizadas y sensibles al género, así como de mecanismos robustos de informes y respuestas.

Las organizaciones medioambientales implicadas en el proyecto actualmente carecen de políticas de género específicas. Las razones que han declarado para esta omisión, como la falta de tiempo y la percepción de falta de relevancia inmediata, subrayan un malentendido crítico sobre la interconexión entre la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental y cómo tales políticas pueden aumentar la eficacia de estas organizaciones. Estas razones ponen de manifiesto la sobrecarga de trabajo que enfrentan las organizaciones medioambientales locales, que las obliga a centrarse en cuestiones a corto plazo en lugar de en cuestiones estratégicas a medio y largo plazo. Aunque estas organizaciones están dedicadas a la conservación, a menudo pasan por alto cómo las dinámicas de género influyen significativamente en los resultados medioambientales y en la eficacia de sus iniciativas. Las mujeres suelen tener relaciones únicas y dependencias de los recursos naturales, lo que las convierte en partes clave en los esfuerzos de conservación. No incorporar una perspectiva de género no solo perpetúa desigualdades, sino que también limita la eficacia global y los resultados equitativos de las iniciativas medioambientales. Reconocer y abordar activamente las consideraciones de género dentro de los programas medioambientales no es solo una cuestión de justicia social, sino un imperativo estratégico para maximizar el impacto de la conservación y alcanzar objetivos de desarrollo verdaderamente sostenibles. Integrar una perspectiva de género puede conducir a una toma de decisiones más inclusiva, mejor gestión de los recursos y, en última instancia, a resultados de conservación más exitosos y equitativos.

3.3.2. Oportunidades para promover la igualdad de género dentro del proyecto

Existen oportunidades significativas dentro de este proyecto para avanzar en la igualdad de género, un objetivo fuertemente respaldado por la demostrada colaboración abierta de las instituciones gubernamentales en iniciativas de equidad de género. Para traducir este potencial en resultados tangibles, la estrategia podría centrarse en aprovechar la red de enlaces de SER MUJER, que ya están presentes en todas las instituciones gubernamentales. Un primer paso fundamental es organizar formalmente estos enlaces en una red centrada en proyectos, proporcionándoles los recursos y el apoyo logístico necesarios, incluido un presupuesto de viaje para llegar a zonas clave como la isla de Roatan. Este enfoque en red transformará a un grupo disperso de individuos en una fuerza coordinada para el cambio.

Esta red coordinada podría implementar un enfoque integral, integrando áreas temáticas cruciales para abordar la naturaleza multifacética de la desigualdad de género. El proyecto se centrará en combatir la violencia de género, económica y doméstica; fomentar el empoderamiento económico mediante la mejora de los medios de vida, el emprendimiento y cadenas de valor centradas en las mujeres; y promover sistemas inclusivos con compromiso con la diversidad, equidad e inclusión para los grupos vulnerables.

En lugar de empezar de cero, el proyecto podría construirse sobre modelos probados de éxito. Un ejemplo contundente proviene del Golfo de Fonseca, donde los programas apoyados por DIGEPESCA han fomentado grupos de mujeres recolectoras y comercializadoras de mariscos que actúan no solo como participantes, sino también como líderes en roles de toma de decisiones. Este marco de acción colectiva se replicará, junto con los programas existentes de DIGEPESCA centrados en las masculinidades, asegurando un enfoque holístico. Otra inspiración proviene de las iniciativas de SERNA que enseñan oficios prácticos como cocinar y crear viveros, proporcionando habilidades tangibles para diversificar ingresos. La experiencia de SERNA con la formación virtual también ofrece un modelo para el desarrollo de capacidades rentable.

Uno de los principales motores de este empoderamiento económico es el acceso al capital. El proyecto buscará activamente replicar e integrar programas de financiación especializados, como los que ofrece el BCIE para mujeres emprendedoras y empresas lideradas por mujeres. Sin embargo, para garantizar que estas intervenciones sean

realmente impactantes, debe abordarse una brecha significativa en la comprensión de las barreras específicas que enfrentan las mujeres emprendedoras. Por lo tanto, priorizar la investigación y las evaluaciones de necesidades será crucial para desarrollar un apoyo específico que aborde las causas profundas que dificultan el éxito económico de las mujeres.

4. Plan de acción de género

Este Plan de Acción de Género (GAP) está diseñado para garantizar que los objetivos del Proyecto iCOAST se alcancen de manera equitativa y sostenible. Aunque este documento detalla acciones e indicadores específicos de género para actividades consideradas con mayor potencial de impacto de género (por ejemplo, política, finanzas, tecnología y planificación), el compromiso con la integración de género debe aplicarse a lo largo de todo el ciclo del proyecto y en todas las intervenciones.

Esta perspectiva de género a nivel de proyecto se guiará por los siguientes principios:

- Mitigación de los efectos adversos: Revisión continua de todas las intervenciones para asegurar que no aumenten la carga de trabajo de las mujeres ni agraven la violencia de género (VBG).
- Inclusión y empoderamiento: Buscar activamente una participación inclusiva en todas las consultas y foros de toma de decisiones, asegurando que las mujeres locales diversas estén representadas.
- Concienciación y responsabilidad compartida: Realizar esfuerzos de sensibilización en toda la población (turistas, operadores y comunidades anfitrionas) para destacar la importancia de la inclusión de género, las barreras específicas que enfrentan las mujeres (como la segregación ocupacional) y las limitaciones impuestas por responsabilidades de cuidado no remuneradas.
- Beneficios equitativos: Garantizar que las mujeres, especialmente aquellas de grupos vulnerables, se beneficien de manera equitativa de nuevas oportunidades, formación y recursos generados por la transición hacia un turismo sostenible.

Se llevó a cabo un ejercicio completo para identificar iniciativas e indicadores de género para cada actividad del proyecto, sin embargo, la lista de actividades e indicadores es demasiado extensa para el alcance, el presupuesto y el calendario del proyecto. El ejercicio completo se encuentra en el Anexo 1. La Tabla 1 ofrece una lista de intervenciones e indicadores prioritarios de género para guiar el Plan de Acción de Género.

Tabla 1: Plan de Acción de Género			
Tipo de intervención	Indicadores clave de género	Justificación de la intervención	Justificación de inclusión
I. Análisis y Estrategia de Política	Mínimo un 35% de mujeres representantes participando en discusiones de acuerdos nacionales Número y descripción de los objetivos explícitos de igualdad de género integrados en la estrategia actualizada (M. 3)	Garantiza que las voces de las mujeres influyan directamente en el marco nacional. El liderazgo se formaliza en los documentos de política.	Garantiza la influencia de las mujeres en la elaboración de políticas de alto nivel y exige la integración de medidas de igualdad y seguridad.
II. Desarrollo de capacidades y formación	Mínimo un 35% de mujeres participando o completando la formación.	Se centra en nuevos conocimientos y habilidades	Garantiza un acceso equitativo a la formación y mitiga la restricción

Tabla 1: Plan de Acción de Género			
Tipo de intervención	Indicadores clave de género	Justificación de la intervención	Justificación de inclusión
Incluye MOOC, formación en finanzas, formación en emprendimiento, uso de nuevas tecnologías y cualquier parte formativa del proyecto.	Evidencia de mecanismos de apoyo (por ejemplo, cuidado infantil, acceso flexible) implementados para superar las barreras de tiempo y digital de las mujeres Porcentaje de contenido formativo dedicado a temas sensibles al género y su calidad (mínimo 10% del contenido) % de personas que reportan un mayor conocimiento y comprensión de los conceptos de género tras participar en la formación	mientras elimina activamente barreras sociales y digitales (mecanismos de apoyo). El contenido centrado en el género garantiza que los participantes comprendan cómo mitigar el sesgo de género y promover prácticas equitativas en el sector turístico.	de responsabilidades de cuidado no remuneradas, que limitan el tiempo de formación.
III. Finanzas y cadenas de valor	Número de empresas lideradas por mujeres identificadas/priorizadas para apoyo (mínimo 15 de 35) Documentación que demuestre que los instrumentos de crédito abordan barreras específicas que enfrentan las mujeres y el porcentaje de aumento en la obtención de ellas Evidencia de que el programa de finanzas mixtas integra formalmente los criterios de igualdad de género y especifica un porcentaje objetivo para los fondos asignados a empresas dirigidas por mujeres (30%)	La intervención se centra en el empoderamiento económico mediante el seguimiento del crecimiento empresarial e integración del conocimiento sobre las barreras financieras en el diseño del producto. Es necesario identificar y desmontar los obstáculos sistémicos que restringen el acceso de las mujeres al capital, los mercados y los roles de liderazgo dentro de la cadena de suministro turística local.	Apunta directamente al empoderamiento económico de las mujeres abordando el acceso al capital y a los mercados, que a menudo están limitados por normas financieras de género.
IV. Inversión y Nuevas Tecnologías	Número de mujeres formadas en nuevas tecnologías, incluidas aquellas en roles no tradicionales (por ejemplo,	Garantiza que las mujeres adquieran nuevas habilidades técnicas de alto valor necesarias	Garantiza que la inversión tecnológica promueva activamente a las mujeres en

Tabla 1: Plan de Acción de Género			
Tipo de intervención	Indicadores clave de género	Justificación de la intervención	Justificación de inclusión
	mantenimiento/tecnología verde) (Min. 8) Documentación de las acciones tomadas para mitigar la sobrecarga de trabajo o los riesgos de seguridad derivados de nuevas tecnologías (Evaluación del Impacto de Género)	para combatir la segregación laboral en sectores tradicionalmente dominados por hombres (por ejemplo, electricistas). Los riesgos asociados a la adopción de nuevas tecnologías, incluida la posible sobrecarga de trabajo (sobrecarga de trabajo), se analizan desde una perspectiva diferenciada por género para evaluar el impacto tanto en el personal masculino como femenino	roles no tradicionales y mitiga proactivamente los impactos negativos en la seguridad y carga de trabajo de mujeres y hombres.
V. Conocimiento y Colaboración Regional	Un mínimo 40% de mujeres del equipo de Honduras participando en foros globales/regionales Número de temas específicos de género tratados o presentados por mujeres en reuniones globales (M. 2)	Se centra en empoderar a las mujeres para que se conviertan en líderes del conocimiento y en asegurar que las lecciones relacionadas con el género se compartan a nivel global y regional.	Garantiza una representación equitativa en el intercambio global de conocimientos y valida las soluciones sensibles al género desarrolladas localmente.
VI. Gobernanza y Gestión de Riesgos	Mínimo un 35% de mujeres representantes en órganos de toma de decisiones (Junta/Comités PNMIB) Número de mecanismos de apoyo y servicios de reporte establecidos para riesgos relacionados con el género (VBB, trata) (Min. 3). Número de riesgos relacionados con el género evaluados en el Plan de Riesgos	Se centra en garantizar la representación femenina (Liderazgo) en estructuras que controlan los recursos (PNMIB/Municipal) y exige la inclusión de conocimientos especializados (protocolos VBB) en los planes de riesgo.	Garantiza la representación femenina en la gobernanza y exige la creación de redes de seguridad sensibles al género.

Tabla 1: Plan de Acción de Género			
Tipo de intervención	Indicadores clave de género	Justificación de la intervención	Justificación de inclusión
	Municipales (M. 4) Evidencia de que el Plan Financiero PNMIB aborda las necesidades específicas de las mujeres.		

ANEXO 1: Inventario completo de acciones e indicadores de género

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
Componente 1: Entorno de Política y Regulación						
Resultado 1.1: Un entorno político y regulatorio favorable apoya la transición del sector turístico nacional hacia tecnologías y enfoques inteligentes para el clima, bajo carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación. (USD 848.000)						
Salida 1.1 Las estrategias, políticas y regulaciones nacionales de turismo en Honduras se revisan para garantizar la cohesión, la alineación con los compromisos internacionales y las prioridades nacionales, e incorporar objetivos claros para alojamientos bajos en carbono, productos químicos, cero residuos y cero contaminación, junto con una estrategia de implementación desarrollada con actores nacionales y locales.	Actividad 1.1.1 Realizar un análisis en profundidad de las normativas nacionales del turismo y de los marcos políticos nacionales, asegurando la coherencia con los instrumentos normativos medioambientales, de residuos y otros instrumentos normativos generales más allá del sector turístico, su contribución al turismo bajo en carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación, y su alineación con los compromisos internacionales de Honduras y los programas intersectoriales de agencias nacionales medioambientales y sociales (por ejemplo, el cambio climático, ozono, biodiversidad)	Asegurarse de que el análisis incluya una revisión exhaustiva de cómo las normativas existentes afectan a la participación de las mujeres, las oportunidades económicas y la protección frente a la violencia de género (VBG) en el sector turístico.	Coordinador de salvaguardas	Número de análisis de políticas que incluyen una perspectiva de género (1) Número de áreas temáticas clave relacionadas con el género (por ejemplo, VBG, oportunidades económicas, participación) revisadas y documentadas en el análisis. (2) Número de mujeres líderes o representantes consultadas para aportar aportaciones al análisis regulatorio (10)		Incluido en el presupuesto del proyecto
	Actividad 1.1.2 Actualizar la Estrategia Nacional de Turismo Sostenible con una perspectiva global, apoyada por organizaciones internacionales especializadas (por ejemplo, Turismo de la ONU), integrando instrumentos de política nacional y definiendo acciones concretas para promover un turismo y alojamiento bajo en carbono, bajo contenido químico, cero residuos y cero contaminación.	Integrar objetivos explícitos de igualdad de género en la Estrategia Nacional de Turismo Sostenible actualizada, asegurando que las acciones para promover el turismo sostenible también creen medios de vida y oportunidades equitativas para las mujeres, especialmente en roles de toma de decisiones y puestos mejor remunerados.	Coordinador de salvaguardas	Número y descripción de objetivos explícitos de igualdad de género integrados en la estrategia actualizada. (2) Varias mujeres líderes y representantes consultaron activamente durante el proceso de desarrollo de la estrategia. (al menos el 35% de los interesados consultados son mujeres) Evidencia de que la estrategia aborda el acceso de las mujeres al liderazgo y a puestos mejor remunerados en el sector. (mención en el documento final de estrategia)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
	Actividad 1.1.3 Desarrollar un inventario nacional de emisiones de GEI para el turismo en Honduras y una hoja de ruta para un turismo resiliente al clima.	Al desarrollar el inventario de GEI y la hoja de ruta, evalúa los posibles impactos diferenciados por género del cambio climático y las acciones propuestas de mitigación/adaptación, especialmente en lo que respecta al papel de las mujeres en el consumo energético, la gestión de recursos en hogares y sectores de turismo informal, y sus vulnerabilidades específicas al cambio climático. Asegurarse de que las voces de las mujeres se incluyan en el proceso de planificación para evitar cargas desproporcionadas.	Coordinador de salvaguardas	Número y descripción de impactos diferenciados por género identificados y abordados en la hoja de ruta final hacia un turismo resiliente al clima. (3) Número de mujeres consultadas por diversos grupos de interés (comunidades locales, sector informal, empresas lideradas por mujeres) durante el desarrollo del inventario y la hoja de ruta. (15) Número y descripción de objetivos explícitos de igualdad de género integrados en la estrategia actualizada.		
	Actividad 1.1.4 Convocar y negociar un acuerdo nacional para posicionar el turismo inteligente en cuanto al clima, bajo en carbono, bajo en químicos, cero residuos y cero contaminación como un pilar estratégico de la economía y el desarrollo sostenible de Honduras.	Garantizar activamente la representación de las mujeres y la participación significativa en las discusiones del acuerdo nacional, incluyendo líderes femeninas de instituciones públicas, sector privado y organizaciones sociales. Defender compromisos que vinculen explícitamente el turismo sostenible con la igualdad de género, incluyendo objetivos para el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres en el sector.		Porcentaje de mujeres representantes que participan en las discusiones del acuerdo nacional y firman el acuerdo (40) Número y descripción de compromisos explícitos en el acuerdo nacional que vincula el turismo sostenible con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. (al menos 2		
Salida: 1,2 Se adopta un estándar de sostenibilidad (SICCS) para las entidades turísticas para apoyar prácticas	Actividad 1.2.1 Realizar una evaluación de la aplicación del SICCS (Sistema Integrado Centroamericano para el Turismo de Calidad y Sostenible) en Honduras y en toda la región para identificar barreras y oportunidades de mejora tanto en criterios como en la implementación.	Incluir una perspectiva de género en la evaluación del SICCS para determinar si los estándares abordan adecuadamente la igualdad de género, las prácticas laborales justas para las mujeres y la protección frente a la VBG dentro de las entidades certificadas.		Número de criterios de igualdad de género identificados en los estándares actuales del SICCS (línea base).		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
inteligentes respecto al clima, bajas en carbono, con bajo contenido químico, cero residuos y cero contaminación en Honduras.		Identificar oportunidades para integrar indicadores sensibles al género en los criterios del SICCS.				
	Actividad 1.2.2 Comparar el SICCS con la metodología y los criterios del GSTC y con prácticas de turismo inteligentes para el clima, bajo carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación.	Abogar por la inclusión de criterios explícitos de igualdad de género dentro de la etiqueta regional reforzada del SICCS, como políticas contra la discriminación, igualdad salarial y mecanismos para denunciar y abordar la VBG.		Número de criterios explícitos de igualdad de género incluidos en la etiqueta regional reforzada del SICCS. (aumento respecto a la línea base establecida en la actividad 1.2.1)		
	Actividad 1.2.3 Redactar un SICCS actualizado que se alinee con el GSTC e integre consideraciones inteligentes para el clima, bajo carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación.	Asegurar que el acuerdo nacional haga hincapié en la importancia de la implementación de SICCS sensible al género, incluyendo la formación de auditores en cuestiones de género y la promoción del liderazgo femenino en empresas certificadas.		Número de disposiciones en el acuerdo nacional que hacen hincapié en la implementación del SICCS sensible al género.		
	Actividad 1.2.4 Establecer el SICCS como el estándar oficial de certificación de sostenibilidad para las prácticas turísticas y de alojamiento en Honduras.	Involucrar activamente a mujeres emprendedoras y mujeres en puestos de liderazgo dentro del sector privado en la revisión y mejora de los estándares del SICCS. Desarrollar campañas de concienciación que destaquen los beneficios de prácticas inclusivas de género para las empresas turísticas.		Número de mujeres emprendedoras y líderes participando en foros y talleres relacionados con la oficialización del SICCS. (mínimo 15) Varias campañas de concienciación desarrolladas que destacan prácticas inclusivas en materia de género. (2) Documentación del mayor reconocimiento y demanda de los productos/servicios por parte de empresas que priorizan prácticas inclusivas de género y SICCS certificados por actores del sector privado.		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
Salida 1.3: Los actores nacionales y locales reciben formación en prácticas bajas en carbono, bajo contenido químico, cero residuos y cero contaminación, así como en las políticas, normativas y estándares revisados	Actividad 1.3.1 Desarrollar directrices inteligentes para el clima, bajas emisiones de carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación para la construcción, renovación y operaciones turísticas.	Asegurarse de que estas directrices incorporen consideraciones sensibles al género, como promover el empleo de las mujeres en empleos de construcción ecológica, garantizar condiciones laborales seguras y accesibles para todos los géneros, y abordar los posibles impactos diferenciados por género de nuevas tecnologías o prácticas.		Número y descripción de las consideraciones sensibles al género incorporadas en las directrices. Número de directrices que abordan condiciones laborales seguras y accesibles para todos los géneros(3) Varias ingenieras de construcción, gestoras o operadoras turísticas consultaron durante el desarrollo y revisión de las directrices. (10)		
	Actividad 1.3.2 Desarrollar un Curso Masivo Abierto en Línea (MOOC), con el respaldo de Turismo de la ONU y el apoyo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), que cubra conceptos clave de turismo bajo en carbono, bajo químicos, cero residuos y cero contaminación.	Integrar módulos sobre igualdad de género, prevención de la violencia de género y empoderamiento económico de las mujeres dentro del MOOC. Asegurarse de que el contenido del curso sea accesible y relevante tanto para hombres como para mujeres, abordando los retos y oportunidades específicos de género en el turismo sostenible.		Número y descripción de los módulos sobre igualdad de género, prevención de la violencia de género y empoderamiento económico de las mujeres integrados en el MOOC. (3) Evidencia de que el contenido MOOC aborda desafíos y oportunidades específicas de género en el turismo sostenible (contenido específico integrado)		
	Actividad 1.3.3 Organizar el curso en una plataforma nacional o regional de e-learning de turismo sostenible, haciéndolo accesible a los actores del turismo y alojamiento de todo el país, y desarrollar una campaña de promoción para su uso.	Implementar estrategias para garantizar el acceso equitativo de las mujeres a la plataforma de aprendizaje en línea, teniendo en cuenta posibles barreras como el acceso limitado a internet, la alfabetización digital y la falta de tiempo debida a responsabilidades de cuidado. Proporcionar apoyo e incentivos para la participación de las mujeres.		Porcentaje de mujeres que acceden y se registran en la plataforma de aprendizaje en línea. (40%) Número de mecanismos de apoyo específicos proporcionados para facilitar la participación de las mujeres(3) Porcentaje de mujeres que completan el curso alojado en la plataforma. (38%) Número de materiales promocionales o campañas desarrolladas utilizando canales de comunicación conocidos por llegar eficazmente a las mujeres de la comunidad (4)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
Salida 1.4: Se desarrollan y refuerzan ordenanzas locales e instrumentos de planificación para impulsar la transición hacia un turismo y alojamiento inteligentes en cuanto al clima, bajo carbono, bajo en productos químicos, sin residuos y sin contaminación cero.	Actividad 1.4.1 Actualizar la evaluación del GSTC (Consejo Global de Turismo Sostenible) para Roatán y desarrollar una nueva evaluación para Santos Guardiola, incorporando criterios de uso de químicos, contaminación y vulnerabilidad climática.	Integrar el análisis de género en las evaluaciones del GSTC para evaluar cómo el uso de químicos, la contaminación y la vulnerabilidad climática afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a los grupos vulnerables en Roatán y Santos Guardiola. Esto debería informar el desarrollo de estrategias de mitigación sensibles al género.		Número de evaluaciones GSTC con análisis de género integrados. Número y descripción de los impactos desproporcionados en mujeres y grupos vulnerables identificados. Número de estrategias de mitigación sensibles al género desarrolladas basadas en las evaluaciones.		
	Actividad 1.4.2 Basándose en estas evaluaciones, desarrollar Planes de Turismo Sostenible a largo plazo para Roatán y Santos Guardiola, incluyendo un marco de gobernanza que defina qué instituciones liderarán y apoyarán el proceso de implementación, estableciendo roles y responsabilidades para todos los actores relevantes, así como mecanismos de rendición de cuentas, coordinación y participación de las partes interesadas.	Garantizar que los Planes de Turismo Sostenible aborden explícitamente la igualdad de género, incluyendo objetivos para la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, la distribución equitativa de los beneficios del turismo y mecanismos para abordar la VBG. El marco de gobernanza debería incluir puntos focales de género y la rendición de cuentas por los resultados de género.		Número de disposiciones explícitas de igualdad de género en los Planes de Turismo Sostenible. Número de objetivos para la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. Varios mecanismos para abordar la VG incluidos en los planes. Número de puntos focales de género establecidos en el marco de gobernanza.		
	Actividad 1.4.3 Realizar un análisis de viabilidad y una hoja de ruta para la implementación de una ordenanza de plásticos de un solo uso en Santos Guardiola.	Garantizar que el análisis de viabilidad y las estrategias de aplicación sean equitativos y no afecten de forma desproporcionada a las mujeres, especialmente a aquellas en la recogida informal de residuos o en pequeñas empresas. Realizar un análisis de riesgos para identificar posibles impactos negativos en los medios de vida de las mujeres y proponer medidas de mitigación sensibles al género.		Inclusión de un análisis integral de riesgos que detalle cómo la implementación de la ordenanza podría afectar a los medios de vida de las mujeres en el sector informal. Varias mujeres en la recogida informal de residuos y pequeñas empresarias consultadas durante la fase de análisis de viabilidad. (10) Porcentaje de mujeres en la recogida informal de residuos o en pequeñas empresas afectadas negativamente por la ordenanza (medido desde la línea base hasta el final del proyecto) (0%)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
	Actividad 1.4.4 Revisión, actualización y promoción de la aprobación de instrumentos de planificación territorial/de uso del suelo para Roatán y Santos Guardiola.	Integrar una perspectiva de género en la revisión y actualización de los instrumentos de planificación territorial para garantizar que las decisiones de uso del suelo tengan en cuenta el acceso de las mujeres a la tierra, los recursos y los espacios públicos seguros. Promover la participación de las mujeres en los procesos de planificación.		Número y descripción de acciones con perspectiva de género integradas en los instrumentos de planificación territorial. (4) Número y descripción de las decisiones sobre el uso del suelo teniendo en cuenta el acceso de las mujeres a la tierra y los recursos. (2) Porcentaje de mujeres que participan en procesos de planificación. (35%) Documentación de los criterios incluidos en los instrumentos para mejorar la seguridad en espacios públicos para mujeres y niñas.		
	1.4.5 Desarrollar un Plan de Gestión de Riesgos para el municipio de Roatán.	El Plan de Gestión de Riesgos debe incluir una evaluación integral de los riesgos relacionados con el género, incluyendo la VBG, la trata y el impacto desproporcionado de los riesgos ambientales en mujeres y grupos vulnerables. Debe definir estrategias específicas de mitigación, mecanismos de reporte y servicios de apoyo, con recursos dedicados y personal formado.		Número de riesgos relacionados con el género identificados y evaluados en el plan. (4) Número y descripción de estrategias específicas de mitigación para la violencia de género y la trata. (3) Número de mecanismos de reporte y servicios de apoyo establecidos para riesgos relacionados con el género. (3) Número de personal municipal formado y recursos dedicados a la gestión de riesgos relacionados con el género. (5)		

Componente 2 – Instrumentos y mecanismos financieros

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
Resultado 2: Los flujos financieros reutilizados y el acceso ampliado a nuevos instrumentos e incentivos financieros estimulan la transición del sector turístico hacia modelos sostenibles, inteligentes para el clima, bajo carbono, bajo en productos químicos, cero residuos y cero contaminación.						
Salida: 2.1.1. Financiación sostenible y estrategia de movilización de recursos para la LNBIMP	Actividad 2.1.1 Desarrollar una evaluación integral de la eficacia de los instrumentos y mecanismos financieros actuales y evaluar el posible impacto de revisar o crear nuevos. La evaluación incluirá recomendaciones para redirigir los mecanismos de financiación pública existentes alejándolos de prácticas intensivas en contaminación y hacia inversiones turísticas sostenibles.	Garantizar que la evaluación incluya un análisis de género sobre cómo los instrumentos financieros actuales y las revisiones propuestas afectan al acceso de mujeres y hombres a la financiación, el poder de decisión y las oportunidades económicas en el turismo sostenible.		Número de instrumentos financieros analizados por impacto de género. Número y descripción de recomendaciones que abordan específicamente las disparidades de género en el acceso económico.		
	Actividad 2.1.2 Establecer un programa nacional o regional de financiación mixta en colaboración con instituciones multilaterales (como CABEL, BID, CAF), incluyendo el desarrollo de estudios de previabilidad, evaluaciones de viabilidad y análisis de la demanda de mercado.	Asegurarse de que los estudios de previabilidad, las evaluaciones de viabilidad y los análisis de demanda de mercado para el programa de finanzas mixtas consideren explícitamente las necesidades y oportunidades de mercado diferenciadas por género, e incluyan mecanismos para garantizar que las empresas lideradas por mujeres puedan acceder al programa.		Número de datos desagregados por género incluidos en los estudios de previabilidad y en los análisis de demanda de mercado Inclusión y descripción de los criterios de igualdad de género en el diseño del programa de finanzas mixtas Número de empresas lideradas por mujeres que participan en los análisis de demanda de mercado y en las consultas para el diseño del programa. (10) Número de mecanismos o criterios específicos incluidos en el diseño final del programa para garantizar que las empresas dirigidas por mujeres puedan acceder al programa (2)		
	Actividad 2.1.3 Co-diseñar instrumentos innovadores entre instituciones financieras y proveedores locales de energía y servicios limpios	Facilitar la participación de mujeres emprendedoras y empresas lideradas por mujeres en diálogos con instituciones financieras y proveedores de energía limpia para co-diseñar instrumentos de crédito accesibles y adaptados a sus necesidades para invertir en tecnologías sostenibles.		Número de mujeres emprendedoras participando en diálogos de co-diseño entre instituciones financieras y proveedores de servicios. (5) Número de instrumentos de crédito diseñados que incluyen características específicas para empresas dirigidas por mujeres. Documentación que demuestre que los instrumentos co-diseñados abordan		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
				barreras conocidas y específicas de género para las finanzas. Mayor confianza de las mujeres emprendedoras respecto a su capacidad para acceder a los nuevos instrumentos de crédito (basado en la retroalimentación posterior al diálogo). (15%)		
Salida 2.2: Se fortalece la capacidad de los actores del sector turístico para acceder y aplicar financiación sostenible, garantizando un reparto equitativo de beneficios.	Actividad 2.2.1 Analizar la capacidad de las instituciones financieras nacionales y locales para diseñar e implementar mecanismos sostenibles de financiación turística, así como la capacidad del sector turístico (en general, pero especialmente de los proveedores de alojamiento) para acceder, gestionar y aplicar dichos fondos.	Evaluar la capacidad de las instituciones financieras y empresas turísticas para abordar barreras específicas de género en el acceso y gestión de finanzas sostenibles, y desarrollar recomendaciones para formación sensible al género para el personal bancario y los actores del turismo.		Número de instituciones financieras y empresas turísticas evaluadas por su capacidad para abordar finanzas inclusivas de género. Número de barreras específicas de género para acceder y gestionar finanzas sostenibles identificadas en el informe de evaluación. Número y descripción de recomendaciones desarrolladas para la formación sensible al género dirigida al personal bancario y a los actores del turismo.		
	Actividad 2.2.2 Implementar programas de formación para el personal de bancos locales y analistas de crédito para fortalecer su comprensión de la dinámica operativa, la cadena de valor, los ciclos de inversión y los perfiles de riesgo-rentabilidad de las empresas turísticas, con un enfoque en mejorar su capacidad para evaluar y gestionar oportunidades de finanzas verdes en el sector.	Integrar contenido sensible al género en programas de formación para personal bancario y analistas de crédito, centrándose en comprender las necesidades financieras únicas y los desafíos de las empresas turísticas lideradas por mujeres y los perfiles de riesgo diferenciados por género en el sector.		Porcentaje del contenido del programa de formación dedicado a finanzas sensibles al género (15%) Un número de mujeres empleadas en bancos y analistas de crédito formadas en finanzas sensibles al género. (40%) Mayor confianza del personal capacitado en la evaluación de propuestas empresariales lideradas por mujeres (medida mediante encuestas previas y posteriores a la formación). (15% aumentado) Número de módulos de formación que incluyen estudios de caso de empresas de turismo sostenible lideradas por mujeres exitosas. (2)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
	Actividad 2.2.3 Desarrollar una caja de herramientas especializada de instrumentos financieros para el turismo sostenible, accesible para empresas turísticas y de alojamiento en Honduras.	Desarrollar una caja de herramientas especializada de instrumentos financieros que incluya orientación clara y recursos diseñados específicamente para apoyar a las empresas de turismo y alojamiento dirigidas por mujeres en el acceso a financiación sostenible.		Número de instrumentos financieros en la caja de herramientas que están diseñados o destacados para empresas dirigidas por mujeres. (4) Evidencia de que la caja de herramientas incluye directrices específicas o requisitos simplificados para mujeres emprendedoras que abordan barreras conocidas. Número de empresas lideradas por mujeres que acceden y utilizan la caja de herramientas para identificar oportunidades financieras (monitorizadas mediante descargas o registro de usuarios). Documentación de un aumento de la confianza y el conocimiento entre las mujeres emprendedoras al solicitar financiación verde tras utilizar la caja de herramientas. (aumento del 15%)		
	2.2.4 Diseñar un programa de formación, herramientas y listas de verificación para empresas de turismo y alojamiento sobre el acceso a financiación verde, complementado por un proceso de intercambio de experiencias con empresas que hayan aplicado con éxito dicha financiación.	Diseña un programa de formación, herramientas y listas de verificación que aborden específicamente las necesidades de las empresas de turismo y alojamiento dirigidas por mujeres para acceder a financiación verde, y asegura que el proceso de intercambio de experiencias incluya estudios de caso exitosos de mujeres emprendedoras.		Número de sesiones de formación específicamente dirigidas a empresas dirigidas por mujeres. Número de mujeres emprendedoras participando en el intercambio de experiencias. Mayor confianza y conocimiento de las mujeres emprendedoras a la hora de solicitar financiación verde.		
Salida 2.3: Las empresas turísticas de Roatán acceden y aplican incentivos	Actividad 2.3.1 Evaluar las condiciones actuales y capacidades de un grupo piloto de empresas turísticas de Roatán para acceder a los instrumentos de finanzas sostenibles identificados bajo la Actividad 2.1.	Realizar una evaluación sensible al género sobre las condiciones y capacidades actuales de un grupo piloto de negocios turísticos de Roatán, asegurando que la evaluación identifique barreras y		Número de empresas lideradas por mujeres incluidas en la evaluación del grupo piloto. Número y descripción de barreras financieras específicas de género identificadas.		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
financieros para la transición hacia un turismo y alojamiento inteligente en cuanto al clima, bajo carbono, bajo en químicos, cero residuos y cero contaminación.		oportunidades específicas para que las empresas lideradas por mujeres accedan a financiación sostenible.		Informe detallado sobre la comprensión del panorama financiero para las mujeres emprendedoras en Roatán.		
	2.3.2 Proporcionar asistencia técnica a al menos 10 hoteles para preparar carteras completas y rentables para acceder a financiación de iniciativas de turismo sostenible.	Priorizar la asistencia técnica a hoteles dirigidos por mujeres o con un fuerte compromiso con la igualdad de género, asegurando que reciban apoyo personalizado para preparar carteras rentables para iniciativas de turismo sostenible.		Número de hoteles dirigidos por mujeres que reciben asistencia técnica. (4) Número de carteras rentables preparadas por hoteles dirigidos por mujeres. (2) Número de hoteles con un fuerte compromiso con la igualdad de género que reciben asistencia técnica. (6) Número de carteras rentables preparadas por hoteles con un fuerte compromiso con la igualdad de género. (3) Mayor tasa de éxito de los hoteles dirigidos por mujeres en la obtención de financiación sostenible.		
Componente 3 – Reducción de la Huella Ambiental						
Resultado 3: El sector turístico nacional y sus cadenas de suministro locales cuentan con el conocimiento, la capacidad técnica y el acceso a prácticas, tecnologías y modelos de negocio alternativos para reducir su huella medioambiental y aumentar los beneficios económicos regionales, incluida la creación de empleo.						
Salida 3.1: Se implementan proyectos piloto sensibles al género con empresas turísticas de alto nivel seleccionadas en Roatán para apoyar la adopción de tecnologías y enfoques inteligentes para el	Actividad 3.1.1 Implementar planes de acción para reducir las emisiones de carbono, el uso de productos químicos, la generación de residuos, la contaminación y la vulnerabilidad climática en los hoteles participantes, tal como se desarrolló bajo la Actividad 1.3.1	Apoyar a los hoteles en el desarrollo e implementación de planes de acción que incluyan medidas sensibles al género para reducir las emisiones de carbono, el uso de productos químicos, los residuos y la contaminación, asegurando que mujeres y hombres participen por igual en el diseño e implementación de estos planes y se beneficien de		Número de planes de acción que incluyen objetivos o consideraciones específicas de género (8). Porcentaje de mujeres y hombres que participan en el desarrollo e implementación de los planes de acción (40%) Documentación de mejora en las condiciones laborales o reducción de riesgos para la salud de mujeres y hombres debido a las acciones implementadas (mejora documentada en 5 planes de acción)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
clima, bajo carbono, bajo en químicos, cero residuos y cero contaminación, en línea con las acciones estratégicas de MAR SAP.		manera equitativa de sus resultados.		Número de mujeres que reciben formación y nuevas responsabilidades relacionadas con la medida de sostenibilidad implementada (15)		
	Actividad 3.1.2 Reducir las emisiones mediante inversiones en eficiencia energética, identificando oportunidades mediante auditorías energéticas y de aislamiento para sustituir el aire acondicionado, la refrigeración, la calefacción, la iluminación y los equipos electrónicos por alternativas que contengan menores cantidades de productos químicos de importancia global, reduciendo así la huella de carbono.	Promover inversiones que tengan en cuenta los impactos diferenciados por género, como garantizar que el nuevo equipamiento sea seguro y accesible para todos los trabajadores, y que las mujeres reciban formación y tengan oportunidades para trabajar con nuevas tecnologías.		Número de propuestas de inversión que incluyen una evaluación del impacto de género y un plan de mitigación antes de su aprobación. (Todos). Número de mujeres formadas en la operación y mantenimiento de equipos nuevos y sostenibles (10) Documentación de los comentarios de trabajadores y mujeres sobre la posible carga causada por la instalación de nuevos equipos y las acciones tomadas para mitigar los impactos negativos. Número de nuevas instalaciones de equipo/tecnología verificadas como seguras y accesibles tanto para hombres como para mujeres. (todos)		
	3.1.3 Integrar las directrices nacionales inteligentes para el clima, bajo carbono, bajo en químicos, cero residuos y cero contaminación para el turismo, construcción de nuevos hoteles y renovaciones de quienes los requieran. (Actividad 1.3.3).	Proporcionar asistencia técnica que aborde explícitamente la igualdad de género en la integración de directrices sostenibles para la construcción y renovación, asegurando la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y su acceso a formación sobre nuevas prácticas sostenibles.		Número de programas de asistencia técnica que incluyen componentes de igualdad de género (por ejemplo, cláusulas específicas sobre entornos laborales seguros, no discriminación en la contratación o reclutamiento dirigido). (todos) Porcentaje de mujeres que participan en formación sobre prácticas sostenibles de construcción y renovación (30%) Porcentaje de mujeres que participan en los procesos de toma de decisiones sobre el diseño o renovación de		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
				proyectos de construcción apoyados. (30%) Documentación de oportunidades creadas para que las mujeres asuman roles no tradicionales.		
	3.1.4 Apoyar a los hoteles en la obtención o actualización de su certificación SICCS.	Apoyar a los hoteles en la obtención o actualización de su certificación SICCS asegurando que los criterios de igualdad de género y empoderamiento femenino se integren en el proceso de certificación y que los hoteles demuestren esfuerzos tangibles en estas áreas.		Integración de políticas: Número de hoteles certificados por SICCS que incluyen criterios de igualdad de género (8) Porcentaje de mujeres en puestos directivos en hoteles certificados por SICCS (aumento del 15% respecto a la línea base) Documentación de los esfuerzos tangibles realizados por hoteles certificados para avanzar en el empoderamiento de la mujer Documentación de la mejora de la seguridad o de las condiciones laborales para las mujeres en hoteles certificados, vinculada al cumplimiento del SICCS.		
	3.1.5 Apoyar a las instituciones públicas y hoteles en la obtención de la certificación GES Seal.	Apoyar a una institución pública nacional y a 5 hoteles en la obtención de la Certificación GES Seal asegurando que su proceso de solicitud conduzca a esfuerzos tangibles para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo e integrar las políticas de género en sus estrategias principales de negocio/públicas.		Varias instituciones públicas y hoteles que obtienen la Certificación GES Seal. (1 institución pública, 5 hoteles) Número de entidades certificadas que incluyen criterios de igualdad de género (por ejemplo, igualdad salarial, no discriminación, protocolos contra la violencia de género) en sus políticas y estrategias oficiales. (Todos) Porcentaje de mujeres en puestos directivos en hoteles certificados e instituciones públicas (medido desde la línea base). (15% aumento)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
				Documentación de los esfuerzos tangibles realizados por entidades certificadas para avanzar en la igualdad de género en el lugar de trabajo Porcentaje de mujeres en puestos directivos en hoteles certificados por SICCS.		
	3.1.6 Implementar un Plan de Acción para la Gestión de Aguas Residuales para Roatán con el fin de mitigar los impactos de la contaminación del agua del sector turístico.	Implementar un Plan de Acción para la Gestión de Aguas Residuales que considere los impactos diferenciados por género de la contaminación del agua en las comunidades y garantice la participación de las mujeres en la planificación, implementación y seguimiento de soluciones de gestión de aguas residuales.		Número de mujeres involucradas en consultas comunitarias para el plan de acción. (40% del total de consultas) Reducción de enfermedades transmitidas por el agua, con datos desagregados por género. Mejora del acceso a agua potable y saneamiento para las mujeres y sus familias.		
Resultados 3.2 Las alianzas y acuerdos de adquisición sostenible aumentan el abastecimiento local, estimulan la innovación local y fortalecen los vínculos con el mercado local...	3.2.1. Realizar un estudio de insumos y resultados para identificar oportunidades de fortalecer e integrar las cadenas de valor locales en el sector turístico, incluyendo el mapeo de proveedores actuales (regionales, nacionales, importados), la evaluación de fiabilidad, los desafíos logísticos e identificación del potencial de sustitución de categorías prioritarias de productos (por ejemplo, marisco, comestibles, servicios, textiles).	Garantizar que el estudio de insumos y resultados desagregue los datos por género, edad, capacidad y origen para identificar la participación de las mujeres en las cadenas de valor locales, evaluar sus desafíos específicos (por ejemplo, acceso a mercados, capital, formación) e identificar oportunidades para fortalecer su integración y empoderamiento económico dentro del sector turístico		Número de datos desglosados por género y otras categorías interseccionales incluidos en el estudio de entrada-salida. (mínimo 5 puntos de datos interseccionales) Número de barreras específicas de género identificadas para el acceso al mercado o la integración en la cadena de suministro (mínimo 4) Documentación de perspectivas sobre las experiencias y necesidades de las mujeres dentro de las cadenas de valor locales desde una perspectiva interseccional. (Análisis completado)	Todos los años	

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
	3.2.2. Asesorar a los hoteles en la adopción de políticas de consumo sostenible para aumentar el abastecimiento local de productos y servicios de bajo contenido químico, cero residuos y libre de contaminación, incluidos protocolos de trazabilidad para productos pesqueros artesanales.	Asesorar a los hoteles sobre la adopción de políticas de consumo sostenibles que prioricen la obtención de empresas dirigidas por mujeres y productores de productos pesqueros artesanales, y garantizar que los protocolos de trazabilidad tengan en cuenta el papel de las mujeres en las cadenas de valor pesqueras y promuevan prácticas laborales justas.)		Número de hoteles que adoptan políticas que priorizan la obtención de empresas dirigidas por mujeres (mínimo 5) Aumento porcentual en la adquisición de empresas lideradas por mujeres por hoteles participantes (medido desde la línea base) (aumento del 10%) Evidencia de que los protocolos de trazabilidad consideran los roles de las mujeres en la cadena de valor pesquera e incluyen cláusulas sobre prácticas laborales justas. (Incluido en protocolos adaptados de 3 hoteles) Evidencia de la mejora de las oportunidades económicas para las mujeres en la pesca artesanal gracias a prácticas de abastecimiento justo. (Documentado en 2 estudios de caso) ..		Cubierto por el presupuesto de producción
	3.2.3. Desarrollar un proceso de Desafío de Innovación con el apoyo de Turismo de la ONU para proporcionar asistencia técnica específica e inversiones a pequeña escala que fortalezcan las industrias locales de la cadena de valor en Roatán, incluyendo aspectos como la capacidad, los estándares de calidad, la logística y la fiabilidad de los proveedores regionales, permitiéndoles satisfacer la demanda del sector turístico, así como la identificación de otras cadenas de valor similares a la de gestión de residuos.	Proporcionar asistencia técnica específica e inversiones a pequeña escala que apoyen explícitamente a las empresas lideradas por mujeres y a mujeres dentro de las industrias locales de la cadena de valor, atendiendo sus necesidades específicas de desarrollo de capacidades, mejorando los estándares de calidad y mejorando su fiabilidad como proveedores del sector turístico.		Número de empresas lideradas por mujeres que reciben asistencia técnica y/o pequeñas inversiones a través del Innovation Challenge. (Mínimo 5) Aumento de la capacidad y fiabilidad de los proveedores liderados por mujeres para satisfacer la demanda del sector turístico (según métricas de evaluación) (aumento del 15%) Aumento de ingresos y crecimiento empresarial de mujeres emprendedoras (medido a través de informes de ventas o ingresos desde la línea base). (aumento del 10%) Un número de mujeres emprendedoras que participan en el		Cubierto por el presupuesto de producción

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
				Desafío de Innovación convoca propuestas. (mínimo 20)		
Salida 3.3: Los actores del sector turístico y de la cadena de suministro tienen el conocimiento, la capacidad y los incentivos para reducir su huella medioambiental.	Actividad 3.3.1 Realizar una evaluación de necesidades de formación para negocios turísticos y de alojamiento en Roatán.	Realizar una evaluación de necesidades formativas sensibles al género que identifique brechas específicas de conocimientos y capacidades entre mujeres y hombres en negocios turísticos y de alojamiento respecto a la reducción de su huella medioambiental, teniendo en cuenta sus diferentes roles y responsabilidades.		Número de mujeres y hombres que participan en la evaluación de necesidades formativas (por ejemplo, mediante encuestas, entrevistas o grupos focales). (50/50%) Número y descripción de necesidades formativas específicas de género identificadas (por ejemplo, mantenimiento vs. roles de limpieza, gestión vs. roles operativos). (mínimo 4) Documentación de la comprensión de cómo la formación ambiental puede adaptarse a diferentes roles y responsabilidades de género en el sector. (Capítulo/sección específica en el informe de evaluación) Porcentaje de datos recogidos para la evaluación que está desagregado por género e interseccional. (mínimo 60% de los datos)		
	Actividad 3.2.2 3.3.2 Desarrollar un caso de negocio para hoteles inteligentes para el clima, bajo en carbono, bajo en químicos, cero residuos y cero contaminación, mostrando los beneficios económicos, medioambientales y sociales de la transición a modelos sostenibles.	Asegurarse de que el caso de negocio destaque los beneficios diferenciados por género de las prácticas hoteleras sostenibles, incluyendo la mejora de las condiciones laborales para las mujeres en la hostelería (por ejemplo, reducción de la exposición a productos químicos nocivos, gestión de residuos más segura) y oportunidades para el		Número de beneficios específicos de género destacados en el caso de negocio (mínimo 3) Número de mujeres en puestos de liderazgo en hoteles que adoptan modelos sostenibles que aparecen en los estudios de caso de negocio. (Mínimo 2) Evidencia de que el caso de negocio vincula las inversiones en sostenibilidad con la mejora de las condiciones laborales para las mujeres		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
		liderazgo femenino en la gestión sostenible.		(por ejemplo, la reducción del uso de productos químicos en servicios de limpieza). (Mención específica) Varias trabajadoras y gestoras de hoteles consultadas para identificar y validar los beneficios diferenciados por género incluidos en el caso de negocio. (mínimo 10)		
	Actividad 3.3.3 Diseñar e implementar un programa de certificación de competencias para el personal hotelero y turístico en Roatán, así como para proveedores turísticos, con el fin de apoyar operaciones turísticas inteligentes en cuanto al clima, bajas en carbono, con bajo contenido químico, cero residuos y cero contaminación, alineado con las acciones estratégicas de MAR SAP y armonizado con los temas del Producto 1.3.	Diseñar e implementar un programa de certificación de habilidades que garantice el acceso y la participación equitativos tanto de mujeres como de hombres en el personal hotelero y turístico, proporcionando formación y apoyo específicos para que las mujeres adquieran habilidades en operaciones turísticas inteligentes y sostenibles frente al clima, incluyendo roles tradicionalmente dominados por hombres.		Número de mujeres y hombres que participan en el programa de certificación de habilidades. (mínimo 40% mujeres) Evidencia de que el programa incluye mecanismos de apoyo específicos (por ejemplo, horarios flexibles, mentoría, incentivos) para fomentar la participación de las mujeres. Porcentaje de mujeres que obtienen la certificación en nuevas habilidades sostenibles (por ejemplo, mantenimiento verde, gestión de la eficiencia energética). (mínimo 38%) Documentación de mayores oportunidades de desarrollo profesional para mujeres (por ejemplo, ascensos a puestos especializados) en turismo sostenible tras la certificación. (documentado en 3 estudios de caso). Número de mujeres formadas y certificadas en habilidades para roles tradicionalmente dominados por hombres (por ejemplo, mantenimiento, operaciones técnicas). (mínimo 8)		
	Actividad 3.3.4 Fortalecer la capacidad institucional de la Organización de Gestión de Destinos de Roatán (DMO) para proporcionar asistencia técnica y apoyo continuos a las prácticas de turismo sostenible.	Desarrollar y difundir un catálogo que destaque a empresas dirigidas por mujeres y proveedores de productos y servicios sostenibles, asegurando su		Porcentaje de empresas dirigidas por mujeres incluidas en el catálogo. Número de nuevas colaboraciones entre hoteles y proveedores liderados por mujeres facilitadas por el catálogo.		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
		visibilidad y promoviendo su acceso al mercado turístico.		Mayor reconocimiento y demanda de productos/servicios por parte de empresas dirigidas por mujeres.		
	Actividad 3.2.5 Implementar campañas de concienciación sensibles al género dirigidas a turistas, comunidades anfitrionas y operadores turísticos para promover las mejores prácticas medioambientales, incluyendo la reducción del desperdicio alimentario y la evitación de plásticos de un solo uso, en línea con las acciones estratégicas de MAR SAP.	Implementar campañas de concienciación sensibles al género que reconozcan los diferentes roles de mujeres y hombres como turistas, comunidades anfitrionas y operadores turísticos, y aborden los distintos impactos en su trabajo y vidas para promover las mejores prácticas medioambientales, asegurando que los mensajes resuenan con públicos diversos		Número de materiales de campaña desarrollados con mensajes sensibles al género que reconocen diferentes roles e impactos. El porcentaje de mujeres y hombres en las comunidades anfitrionas y entre los operadores turísticos alcanzado por las campañas. (50/50%) Varias mujeres líderes comunitarias y operadoras turísticas consultaron durante el diseño de la mensajería de la campaña.		
	Actividad 3.3.6 Establecer o apoyar un mecanismo para sistematizar, analizar y utilizar los datos ambientales reportados anualmente por las empresas turísticas como parte de sus obligaciones de licencias ecológicas para mejorar la gestión del conocimiento, apoyar la toma de decisiones basadas en la evidencia y promover la mejora continua del rendimiento medioambiental en todo el sector.	Establecer un mecanismo que desagregue los datos medioambientales por género, edad, capacidad y origen, para permitir un análisis interseccional sensible al género e informar la toma de decisiones basadas en la evidencia que promueva un desempeño medioambiental equitativo en todo el sector turístico.		Número de puntos de datos ambientales desglosados por género y otras categorías interseccionales (5) Documentación de una mejor comprensión de los impactos y oportunidades medioambientales diferenciados por género entre las partes interesadas que utilizan el mecanismo. (aumento del 15%. Comprender la puntuación en una encuesta de retroalimentación) Número de empleados (del IHT, SERNA, DMO) formados en el uso del mecanismo para el análisis ambiental sensible al género.		
Salida 3.4 La huella turística en el Parque Nacional Marino Islas de la Bahía (PNMIB) se reduce gracias a una mejor gestión y	Actividad 3.4.1 Implementar el Plan de Sostenibilidad Financiera para el Parque Nacional Marino Islas de la Bahía (PNMIB).	Implementar el Plan de Sostenibilidad Financiera para PNMIB con una perspectiva de género, asegurando que los socios, los mecanismos de financiación y la asignación de recursos consideren y aborden las necesidades y contribuciones específicas de las mujeres en la conservación marina y el		Número de recursos financieros o partidas presupuestarias asignadas a iniciativas de conservación sensibles al género dentro del Plan de Sostenibilidad Financiera de PNMIB. (2) Mayor apoyo financiero a los esfuerzos o empresas de conservación liderados por mujeres vinculadas al PNMIB		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
prácticas sostenibles. Los actores del sector turístico y de la cadena de suministro tienen el conocimiento, la capacidad y los incentivos para reducir su huella medioambiental.		turismo sostenible. Realizar un análisis para determinar cómo las actividades realizadas para reducir la huella podrían afectar la carga de trabajo de hombres y mujeres		(medido desde la línea base). (aumento del 15%) Evidencia de que los mecanismos de financiación (por ejemplo, tasas, productos de marca, subvenciones) establecidos bajo el Plan consideran las necesidades y contribuciones específicas de las mujeres en su diseño. .		
	Actividad 3.4.2 Actualizar el Plan de Uso Público 2018 del Parque Nacional Marino Islas de la Bahía (PNMIB), basado en el desarrollo de estudios de Límites de Cambio Aceptable (LAC) y evaluaciones de capacidad de carga en los puntos turísticos más visitados.	Realizar estudios de capacidad de carga y gestión de visitantes que incluyan un análisis de género sobre cómo el turismo afecta a mujeres y hombres en las comunidades anfitrionas, e integrar acciones de gestión de visitantes sensibles al género en el plan PNMIB para garantizar beneficios equitativos y mitigar los impactos negativos.		Número de estudios (LAC y capacidad de carga) que incluyen una evaluación del impacto de género y análisis de los impactos en la comunidad... Número y descripción de las acciones de gestión de visitantes sensibles a la inclusión integradas en el Plan de Uso Público actualizado de PNMIB. (3) Un número de mujeres de comunidades anfitrionas consultó sobre los impactos del turismo y la eficacia de las acciones de gestión durante la fase del estudio. (15). Documentación de los comentarios de mujeres en comunidades anfitrionas sobre los impactos del turismo y la eficacia de las acciones de gestión. Evidencia de que el Plan actualizado incluye estrategias para garantizar una distribución equitativa de los beneficios del turismo a las mujeres en las comunidades anfitrionas.		
	3.4.3 Promover la adopción de prácticas de sostenibilidad y seguridad entre los operadores de turismo marítimo.	Promover la adopción de mejores prácticas de sostenibilidad y seguridad entre los operadores de turismo marino que aborden explícitamente la seguridad y el bienestar de las empleadas y visitantes, y empoderar a las mujeres para que asuman roles de liderazgo en la		Número de operadores de turismo marino que adoptan protocolos de seguridad sensibles al género (por ejemplo, protocolos para la prevención de la VBG, acoso o procedimientos de emergencia para mujeres) (10). Número de mujeres formadas en seguridad marítima y prácticas de turismo sostenible (por ejemplo, como		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
		promoción e implementación de estas prácticas.		guías certificadas, capitanas de barco o supervisoras (30)) Documentación de la mejora de la seguridad y las condiciones laborales para las mujeres en el turismo marítimo (basada en retroalimentación cualitativa o informes internos). Número de mujeres que asumen roles de liderazgo en la implementación y seguimiento de las nuevas prácticas de sostenibilidad y seguridad dentro de sus organizaciones. (8)		
Componente 4 – Gestión del Conocimiento						
Resultado 4: El acceso global al conocimiento, las mejores prácticas y las alianzas transformadoras permite la ampliación y la replicación de intervenciones turísticas sostenibles.						
Salida 4.1: El equipo del proyecto en Honduras participa activamente en mecanismos y eventos globales de intercambio de conocimientos de iCOAST.	Actividad 4.1.1 Participar virtualmente en foros globales, intercambios de conocimiento y grupos de trabajo para compartir y adquirir lecciones aprendidas y mejores prácticas.	Garantizar que las mujeres del equipo del proyecto de Honduras participen activamente en foros globales, intercambios de conocimientos y grupos de trabajo, y que estén empoderadas para compartir sus perspectivas y lecciones aprendidas, especialmente aquellas relacionadas con la igualdad de género en el turismo sostenible.		Número de mujeres del equipo del proyecto de Honduras participando en foros globales. (40%) Número de presentaciones o contribuciones de mujeres sobre mejores prácticas relacionadas con el género. (2) Documentó una mayor visibilidad del liderazgo femenino y las contribuciones de Honduras en eventos globales de intercambio de conocimiento. Porcentaje de mujeres asignadas como ponentes, moderadoras o ponentes principales en eventos virtuales globales. (40%)		
	Actividad 4.1.2 Asistir a las reuniones presenciales bienales del proyecto para fortalecer la colaboración regional e intercambiar experiencias.	Garantizar una representación equitativa y la participación activa de las mujeres del equipo del proyecto de Honduras en las reuniones presenciales semestrales, fomentando un entorno inclusivo para la colaboración regional y el		Porcentaje de mujeres asistentes del equipo del proyecto Honduras en reuniones presenciales semestrales. (40%) Número de temas específicos de género tratados o iniciativas propuestas durante estas reuniones. (2)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
		intercambio de experiencias, con especial atención a cuestiones relacionadas con el género.		Documentación de la colaboración regional reforzada en cuestiones de género y turismo sostenible. En varias ocasiones, las asistentes mujeres actuaron como ponentes principales, facilitadoras o ponentes durante las reuniones. (4)		
Salida 4.2: Las actividades de hermanamiento entre Belice y Honduras se implementan para compartir conocimientos y lecciones aprendidas de la implementación de iCOAST, alineadas con los objetivos de Gestión del Conocimiento de MAR SAP.	4.2.1 Establecer un grupo de trabajo conjunto para intercambiar conocimientos y mejores prácticas en gestión del agua entre los dos países que comparten el Arrecife Mesoamericano y la Región de Centroamérica	Establecer un grupo de trabajo conjunto que garantice la participación equitativa de las mujeres tanto de Honduras como de Belice, facilitando el intercambio de conocimientos y mejores prácticas sobre la gestión del agua sensible al género, reconociendo el papel de las mujeres en el uso y conservación del agua.		Porcentaje de mujeres representantes en el grupo de trabajo conjunto. (40%) Número de mejores prácticas de gestión del agua sensibles al género intercambiadas. (3) Documentación de una mejor comprensión de los impactos diferenciados por género en los recursos hídricos y las estrategias de gestión. En varias ocasiones, el grupo de trabajo aborda específicamente el papel de las mujeres en el uso y la conservación del agua en sus discusiones o resultados. (2)		
	4.2.2 Participar activamente en el desarrollo y actualización periódica de la Hoja de Ruta de Medio Ambiente y Turismo CCAD-SITCA, una herramienta clave de planificación regional para el turismo sostenible.	Participar activamente en el desarrollo y actualización periódica de la Hoja de Ruta Medio Ambiente-Turismo, asegurando que los principios de igualdad de género se integren en el instrumento de planificación regional para el turismo sostenible, y que se reflejen las perspectivas de las mujeres de los países MAR.		Integración de políticas: Número y descripción de los principios u objetivos de igualdad de género integrados en la hoja de ruta regional. (3) Número de mujeres representantes de países de la MAR participando en el desarrollo de la hoja de ruta y en el proceso de actualización periódica. (10) Documentación que demuestre que la hoja de ruta regional aborda explícitamente los impactos y oportunidades diferenciados por género en el turismo sostenible. Porcentaje de aportaciones/presentaciones de proyectos a la hoja de ruta que incluyen un análisis de género o se centran en las perspectivas de las mujeres. (todos)		

Producción	Actividades del proyecto	Acción específica de género	Parte/s responsable	Indicadores y objetivos	Cronología	Presupuesto
Salida 4.3: Las experiencias y lecciones aprendidas se comparten a nivel regional con los países de la MAR a través de plataformas de CCAD y grupos de trabajo técnicos.	Actividad 4.3.1 Producir materiales de conocimiento sobre la gestión del agua y el papel del turismo en el consumo y tratamiento del agua.	Desarrollar productos de conocimiento sobre gestión del agua y turismo que incorporen una perspectiva de género, destacando los roles específicos, desafíos y contribuciones de las mujeres en el consumo, tratamiento y conservación del agua dentro del sector turístico, y asegurando que estos productos sean accesibles a públicos diversos.		Número y descripción de productos de conocimiento que incluyen un análisis de género sobre la gestión del agua y el turismo. (Todos) Número de voces de mujeres o estudios de caso presentados en los productos de conocimiento, destacando sus contribuciones y desafíos en la gestión del agua. (3 estudios de caso) Número de productos de conocimiento desarrollados en formatos accesibles a públicos diversos, incluyendo mujeres con menor alfabetización digital o acceso limitado a internet (por ejemplo, anuncios de radio, copias físicas). (2) Documentación de una mayor conciencia y comprensión sobre la relación género-agua en el turismo entre los actores globales y regionales. (15% en una encuesta de feedback)		