



**DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO  
DEL SECTOR AGROALIMENTARIO Y EL  
MEDIO RURAL DE HONDURAS**



**SECRETARÍA DE  
AGRICULTURA Y GANADERÍA**



## **DIAGNOSTICO PATICIPATIVO DE GÉNERO DEL SECTOR AGROALIMENTARIO Y EL MEDIO RURAL DE HONDURAS**

**Laura Suazo**  
**Secretario de Estado en los Despachos de Agricultura y Ganadería**

**Edith Larios**  
**Director de la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG-SAG)**

**Dimpida Meléndez**  
**Coordinadora Unidad de Género**  
**Equipo Contraparte de la SAG Participante en todo el Proceso de Levantamiento del Diagnóstico**

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| Dimpida Meléndez | Unidad de Género |
| Daisy Ramos      | DIGEPESCA        |
| Nuryn Meza       | PRONAGRO         |
| Janeth Andino    | EMPRENDE SUR     |
| Milvia Molina    | DICTA            |

|                                                                   |                  |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|
| Participantes en el levantamiento del Diagnóstico a Nivel Central |                  |
| Norma Lilian Díaz                                                 | PRONAGRI         |
| Glenda Mejía                                                      | SEDUCA           |
| Dariela Flores                                                    | SENASA           |
| Suria Escobar                                                     | UNIDAD de GÉNERO |

**ELABORADO POR:**  
Joel Astorga Chávez  
Asesor en Transversalización del Enfoque de Género para Cuso International Como apoyo de la cooperación  
canadiense

**Diseño y Diagramación**  
Jhairo Flores SAG-UPEG



## Presentación

La igualdad de género plena y total sigue siendo una conquista por realizar y es, sin duda, una responsabilidad y un compromiso ético del Estado. Y si hay un aspecto en el que a un queda mucho por hacer es en el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el medio rural y del potencial que tienen para el desarrollo del sector agroalimentario y el medio rural de Honduras (en la vertebración del medio rural.) El desarrollo sostenible del medio rural solamente será viable si lleva asociado un territorio vivo y dinámico, habitado por una sociedad avanzada en la que todas y todos tienen los mismos derechos. La construcción de un territorio cohesionado, bajo fórmulas de gobernanza adaptable y participativa y en plena igualdad de derechos, oportunidades y servicios para toda la ciudadanía es inseparable de los procesos de desarrollo rural sostenible. Todo ello, por tanto, pasa por la permanencia y el empoderamiento de las mujeres en el medio rural. Es esta la mejor garantía contra el despoblamiento progresivo que erosiona nuestro patrimonio cultural y natural.

Porque, en el medio rural, las desigualdades de género se venacentuadas, a pesar de las muchas políticas y actuaciones puestas en marcha para lograr la igualdad de género; quedan muchas distancias por acortar. Es por eso por lo que necesitamos seguir avanzando en el camino emprendido, con políticas diseñadas para la superación completa de las desigualdades y medidas específicas que favorezcan la igualdad. Para ello, disponer de información y datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en el medio rural resulta esencial.

La recopilación, actualización y desagregación de información permite conocer la situación de partida, romper las barreras que invisibilizan la verdadera aportación de la actividad y situación de las mujeres en el medio rural, realizar estudios comparados, y diseñar acciones que favorezcan la situación de las mujeres en el medio rural. La información y el conocimiento resultan cruciales para valorar el impacto de lo ya realizado, y en particular, para desarrollar nuevas acciones que respondan a los problemas reales, a las dificultades vitales, que den respuesta y rompan esa catarata de incomprensión y lugares comunes vacíos que a veces rodea nuestra buena voluntad y nos impide ver todo el camino que aún nos queda por recorrer. Para todo ello, la Secretaría de Agricultura y Ganadería ha levantado este “Diagnostico Participativo de Género en el Sector Agroalimentario y el Medio Rural de Honduras”; con él se pretende arrojar luz sobre las desigualdades existentes. Se pretende poner en manos de los tomadores de decisión información clave que permita poner en marcha nuevas medidas y actuaciones que nos lleven a dar pasos en la dirección correcta. Las mujeres rurales se merecen este y muchos otros esfuerzos. Sigamos trabajando para que entre todas y todos podamos contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres, a la reducción de la vulnerabilidad

climática, motivando la resiliencia en los medios de vida que sustentan el desarrollo del territorio.

## Contenido

|                                                                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Resumen Ejecutivo                                                                                                                   | 6   |
| Siglas y Abreviaturas                                                                                                               | 7   |
| Introducción                                                                                                                        | 8   |
| 1. Marco Conceptual                                                                                                                 | 9   |
| A. Contexto General del País                                                                                                        | 9   |
| B. Marco Legal y de Políticas para la Institucionalización de la Equidad e Igualdad de Género                                       | 11  |
| C. Objetivo del Diagnostico                                                                                                         | 13  |
| D. Metodología Del Diagnostico Participativo                                                                                        | 13  |
| 2. Resultados del Diagnostico Participativo de género                                                                               | 19  |
| A. Institucionalidad de Género                                                                                                      | 19  |
| 1. Estrategias Existentes para la Transversalización del enfoque de género en la SAG                                                | 20  |
| -. Institucionalización y Transversalización del enfoque de género en la planificación estratégica                                  | 21  |
| -. Creación de Competencias en los Temas de Género                                                                                  | 22  |
| -. Incorporación de la Equidad de Género en la Ejecución de                                                                         | 24  |
| -. Presupuestos con enfoque de género                                                                                               | 31  |
| -. Abordaje de Violencia y Acoso sexual                                                                                             | 32  |
| -. Estrategias utilizadas para la implementación de la PEGAH                                                                        | 32  |
| -. Interacción entre SAG e INAM                                                                                                     | 33  |
| -. Cultura Institucional                                                                                                            | 34  |
| -. Dotación de personal y talento humano                                                                                            | 35  |
| . Conclusiones sobre la institucionalización del enfoque de género                                                                  | 45  |
| B. Situación de las Mujeres destinatarias de los Servicios brindados por la SAG a través de sus direcciones, programas y proyectos. | 47  |
| 1. Demandas relacionadas con las necesidades prácticas e intereses estratégicos                                                     | 47  |
| • Tierra y Agua                                                                                                                     | 47  |
| • Recursos Financieros                                                                                                              | 47  |
| • Infraestructura Productiva                                                                                                        | 47  |
| • Mercados                                                                                                                          | 48  |
| • Conocimiento y Tecnología                                                                                                         | 48  |
| • Problemática y Necesidades priorizadas por las Productoras                                                                        | 48  |
| 2. Roles y responsabilidades                                                                                                        | 49  |
| 3. Impacto de intervenciones anteriores                                                                                             | 50  |
| 4. Cambios y avances en los Roles Productivo                                                                                        | 51  |
| 5. Cambios y avances en los procesos de gestión social y participación política                                                     | 51  |
| 6. Efectos de la Pandemia del Covid 19 y de los Huracanes ETA e IOTA                                                                | 51  |
| 7. Conclusiones sobre la Situación de los Grupos Destinatarios                                                                      | 57  |
| Bibliografía                                                                                                                        | 60  |
| Anexos                                                                                                                              | 62  |
| Tablas                                                                                                                              | 62  |
| Cuadros                                                                                                                             | 133 |
| Figuras                                                                                                                             | 137 |



## Resumen Ejecutivo

El presente informe contiene el Diagnóstico sobre la situación de género en el Sector Agro Alimentario y Medio Rural de Honduras así como un análisis de la institucionalización del Enfoque de Género en la Secretaría de Agricultura y Ganadería, el mismo ha sido elaborado a partir de los hallazgos encontrados en el proceso del Diagnóstico Participativo de Género (DPG) realizado en las oficinas centrales de Tegucigalpa y de las regiones de Choluteca, Comayagua, Intibucá, Santa Rosa de Copán, La Ceiba y Olancho, durante el período de Octubre de 2019 a Marzo de 2020.

El Diagnostico contemplo como objetivo principal y necesidad:

“Evidenciar los sesgos y barreras socioculturales como organizativas en relación a la transversalización del enfoque de género (o no) que interfieren en el aprovechamiento de los servicios disponibles y actividades de la Secretaría, además de su impacto en mujeres y hombres, definiendo así, insumos de información adecuados y suficientes en las prácticas internas y externas para la etapa de elaboración de la Política en la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras.

La metodología utilizada ‘Diagnóstico Participativo de Género’ (DPG) incluyó las siguientes fases: a) planificación, diseño y aprobación de la metodología de trabajo, b) presentación y sensibilización básica del Comité Técnico de Género, c) socialización de las herramientas y guiones metodológicos a ser implementadas con directores, planificadoras/es y enlaces de género de las direcciones generales, d) implementación de las herramientas y guiones metodológicos en las regionales de Choluteca, Comayagua, La esperanza, Santa Rosa de Copan, La Ceiba y Olancho e) sistematización de la información recogida y f) preparación y aprobación de informes. El proceso en general, desde la firma de convenio hasta la entrega del informe final.

Las principales conclusiones del Diagnóstico Participativo de Género se resumen a continuación:

- Las mujeres del área rural no cuentan con la tenencia y control sobre recursos como tierra, ganado e insumos agrícolas, así mismo no tienen acceso a recursos financieros como créditos, siendo estos necesarios para garantizar la producción agrícola.
- Mujeres y hombres son conscientes de las brechas existentes entre sexos en el acceso a la propiedad de la tierra y el impacto que genera en la actividad productiva el no contar con tierras propias para la producción.
- No existen mecanismos específicos que garanticen el acceso a tierra.
- y préstamos sensibles al género, necesarios para comprar y acceder a otros recursos, incluyendo insumos, equipos, y sistemas de riego; además de garantizar la emancipación de las mujeres en casos donde exista violencia machista.
- Debido a creencias y normas profundamente arraigadas en torno a los roles de género, las mujeres asumen puestos de toma de decisiones, pero aún existe resistencia a los liderazgos femeninos por su asociación a las tareas del rol reproductivo, por otro lado, al observar la distribución sexual del trabajo, las mujeres se encuentran predominantemente en el espacio privado y los hombres en el espacio público.
- La Secretaría de Agricultura y Ganadería actualmente no cuenta con un marco de acción en el tema de género, ya que la Política para la Equidad de Género en el agro hondureño (PEGAH) que abarcó el período de 2000-2015, finalizó. Lamentablemente el impacto de esta política fue muy poco.



## Siglas y Acrónimos

|           |                                                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| BM        | Banco Mundial                                                               |
| BPM       | Buenas Prácticas de Manufactura                                             |
| CTG       | Comité Técnico de Género                                                    |
| CEDA      | Centro de Entrenamiento de Desarrollo Agrícola                              |
| DICTA     | Dirección de Ciencia y Tecnología Agropecuaria                              |
| DPG       | Diagnóstico Participativo de Género                                         |
| DIT       | Dirección de Información y Tecnología                                       |
| DIGEPESCA | Dirección General de Pesca y Acuicultura                                    |
| EPHPM     | Encuesta Permanente de Hogares de propósito múltiples                       |
| ICF       | Instituto de Conservación Forestal                                          |
| II PIEGH  | II Plan de Igualdad y Equidad de Género para Honduras                       |
| INAM      | Instituto Nacional de la Mujer                                              |
| INE       | Instituto Nacional de Estadística                                           |
| OIT       | Organización Internacional del Trabajo                                      |
| OMM       | Oficina Municipal de la Mujer                                               |
| ONG       | Organización No Gubernamental                                               |
| PEI       | Plan Estratégico Institucional                                              |
| PEGAH     | Política para la Equidad de Género en el agro hondureño                     |
| POA       | Plan Operativo Anual                                                        |
| PRONAGRO  | Programa Nacional de Desarrollo Agroalimentario                             |
| RRHH      | Recursos Humanos                                                            |
| SAG       | Secretaría de la Agricultura y de la Ganadería                              |
| SEDUCA    | Servicios de Educación Agrícola, Capacitación y Desarrollo Agro empresarial |
| SENASA    | Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria                    |
| SICA      | Sistema de la Integración Centroamericana                                   |
| SOCODEVI  | Asociación de Cooperación para el Desarrollo Internacional                  |
| UAP       | Unidad Administradora de Proyectos                                          |
| UG        | Unidad de Género                                                            |
| UPEG      | Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión                           |



## Introducción

El Diagnostico participativo de Genero en el Sector Agroalimentario y Medio Rural de Honduras es un estudio exhaustivo sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras, que además de analizar las desigualdades de género existentes, se han identificado los elementos que las originan, reproducen y amplían, ya que disponer de una visión general sobre la situación de las mujeres en el sector agroalimentario y el medio rural es esencial para visibilizar la discriminación de la que son objeto, y la necesidad de poner en marcha nuevas acciones que contemplen medidas para combatir las desigualdades de género y garanticen el desarrollo sostenible del sector agroalimentario y el medio rural de honduras, así mismo se analizó si las prácticas internas y externas de la institución transversalizan el enfoque de género, si son eficaces, si se refuerzan mutuamente y si son observadas. Este esfuerzo ha sido posible gracias al apoyo técnico y el financiamiento conjunto de los proyectos de la cooperación canadiense, como: CUSO INTERNATIONAL, SOCODEVI a través de su proyecto CAHOVA, CARE a través de su proyecto PROLEMPA, y SWISSCONTACT a través de su proyecto Oportunidades Rurales, y la contraparte de la Secretaria de Agricultura y Ganadería.

Ya que, conocer la situación de las mujeres del Sector Agroalimentario y el Medio Rural resulta esencial para incorporar la transversalidad del enfoque género en la formulación de la Política de Igualdad y Equidad de Género para el Sector Agroalimentario y el Medio Rural que permitan la superación completa de las desigualdades.

Con los resultados de este diagnóstico de Género en el Sector Agroalimentario y el Medio Rural, la Secretaría de Agricultura y Ganadería da un paso más para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que a través de la formulación de la nueva Política de Equidad e igualdad de Género para el sector agroalimentario y el medio Rural de Honduras permitirá adaptar las actuaciones a las necesidades de las mujeres y hombres, según las situaciones de desigualdad detectadas. Con la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las políticas públicas, como una estrategia prioritaria y necesaria para el logro de la equidad e igualdad entre hombres y mujeres del sector agroalimentario y el medio rural de Honduras, se contará **contar con un instrumento técnico que** permita incorporar los objetivos y metas de las mujeres y hombres del área rural para el logro de la igualdad y equidad de género; poniéndolo en la agenda pública e incorporándolo en la corriente principal de planificación presupuestaria del Estado en el corto, mediano y largo plazo.

## 1. Marco Conceptual

### A. Contexto General del País

Las mujeres en Honduras representan más de la mitad (52%) de la población total que asciende a 9,500,257, habitantes de acuerdo a los datos del resumen a octubre de la encuesta de propósitos múltiples 2021, la población rural representa el (42,49%) 4,249,077 habitantes y casi la totalidad se dedican a la actividad agrícola de estos 2,163,327.45 (50.55%) son mujeres representado algo más de la mitad de la población en el área rural. (Véase, Tabla 1 y tabla 2)

La tasa de participación en el mercado laboral a nivel nacional es de 59.4%, sobre la base de la Población en Edad de Trabajar que es de (6,704,669.605) habitantes y la población Económicamente activa de (5,805,201.773) en los hombres esta relación es mucho más alta que en las mujeres 70.13% y 29.87% respectivamente). (Tabla 4)

Los ocupados en el país de acuerdo a las estimaciones de la encuesta es de (3,722,370) De estos, el 22,2% se emplea en la agricultura, de estos 8,8% son mujeres. Del total de mujeres ocupadas se obtuvo que los porcentajes más relevantes son el comercio al por mayor y menor (25.8%), la industria manufacturera (18.9%) y en actividades de alojamiento (9.8%) (Véase, Tabla 3)

De acuerdo a los resultados existen una cantidad considerable de personas en condición de asalariados ya que de cada 100 ocupados 55 efectúan sus actividades laborales a cambio de un salario, es decir tienen un patrono de igual manera se encontró que 30 de cada 100 hondureños realizan las actividades laborales por su cuenta, es decir que no tienen un empleador, sino que ellos generan su propio empleo. Por otra parte 15 de cada 100 que constituye la diferencia son trabajadores no remunerados, o sea personas que de alguna forma trabajan, pero no reciben un pago a cambio y Contratistas dependientes. En el caso de las mujeres asalariadas un 3.314% desempeña sus labores en el sector doméstico, un 13.391% en el sector público, y un 7.024% en el sector privado (tabla 5).

Es importante mencionar que la estructura de la población es predominantemente joven, esto incide en que cada persona ocupada tiene que mantener en promedio a 2.6 personas (Tasa de Dependencia)

Según la encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples se estimó un ingreso promedio por trabajo, a nivel nacional, de Lps 6,054.00 por mes; este ingreso es mayor en el área urbana (Lps 7,721.00) que en el área rural (Lps. 3,728.00). Aunque el sector público tiene menos empleados que el sector privado, los ingresos en el primero son mayores (Lps.13,445.00 y Lps 6,385.00 respectivamente).

Si la TDA se analiza desde un enfoque de género, se notará claramente que el mercado tiene un sesgo hacia la ocupación masculina. Este indicador, para los hombres es tres puntos inferiores que para las mujeres (7% y 10.7% respectivamente).

Uno de los problemas del mercado laboral es el desempleo; el cual se mide con la Tasa de Desocupación (TD). En octubre de 2021 los desempleados representaban el 8.6% de la Fuerza de Trabajo. El problema del desempleo es mayormente urbano, potenciado probablemente por la migración constante de personas del campo a la ciudad y la poca capacidad del mercado laboral para absorber esta fuerza de trabajo. Mientras la TD urbana se estima en 9.8%, la rural es de 6.6%; el Distrito Central y San Pedro Sula tienen la mayor tasa de desempleo 10.1% y 9.5% respectivamente.

El principal problema del mercado laboral no es el desempleo, sino el subempleo invisible, que asocia bajos ingresos con empleos de baja productividad. Existen en el país 1,535,290 personas con Sub ocupados por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo, es decir que, estando ocupados, trabajan menos de 40 horas a la semana y desean trabajar más. En cambio, las personas ocupadas bajo condiciones de Sub ocupados por Insuficiencia de Ingresos ascienden a 1,002,123. Este último se define como las personas que trabajan más de 40 horas y tuvieron ingresos inferiores a un salario mínimo, esto refleja una Tasa de Sub ocupados por Insuficiencia de Ingresos (TSI) nacional del 26.9%; la misma para el área rural, es del 25.5%.

Por otro lado, en el área rural el 11,1% de los hogares se encuentra en situación de pobreza relativa y el 57,2% en situación de pobreza extrema.

En el caso del área urbana el 31,4% de hogares están en situación de pobreza relativa y un 21% en situación de pobreza extrema; Por lo cual, la pobreza es más aguda entre la población rural, y de acuerdo al Banco Mundial (BM) los hogares rurales tienen muchas más probabilidades de sufrir de carencia de servicios básicos.

Para ese mismo año se estimó la existencia de aproximadamente 739.561 (33,50% del total) jefas de hogar, mujeres que generalmente son el único sostén de su hogar, compatibilizan el trabajo doméstico con las actividades productivas, son responsables de la crianza y cuidado de niños y niñas además de enfrentar generalmente la ausencia de vínculos sociales, situaciones que las lleva a una menor calidad de vida para ellas y sus familias y por ende mayor pobreza.



## **B. Marco Legal y de Políticas para la Institucionalización de la Equidad e Igualdad de Género**

### **Marco de Políticas**

- Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA). La gran apuesta de la PRIEG es que “al 2025 los Estados parte del SICA hayan incorporado las medidas necesarias paragarantizar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres de Centroamérica y República Dominicana, en condiciones de igualdad y equidad, en las esferas política, social, económica, cultural, ambiental e institucional, tanto a escala regional como en los ámbitos nacionales”.
- Estrategia centroamericana de Desarrollo Rural Territorial ECADERT 2010-2030  
Establece como uno de sus principios y un eje transversal fundamental para el desarrollo rural territorial la inclusión social y la equidad en el centro de la propuesta La inclusión social en el ámbito territorial abarca múltiples facetas de la vida y va más allá de la superación de las privaciones materiales y de la generación de ingresos económicos. La equidad, como fundamento de los derechos humanos y de la justicia social, busca asegurar a todas las personas, hombres y mujeres, igualdad de oportunidades para acceder a condiciones de vida y de trabajo dignas, reconociendo la diversidad étnica y etaria. Implica abordar las formas concretas de exclusión en aquellas dinámicas territoriales que discriminan o erosionan la satisfacción de los derechos de grupos sociales específicos. Promover la equidad es reconocer la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, cumpliendo diferentes funciones y compromisos en sus vidas, dentro de sus familias, en sus comunidades y en sus territorios.
- Plan de Nación Visión de País
- En sus principios orientadores establece que la equidad entre los géneros es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo que buscamos. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos e igual oportunidad de representación en la vida pública y política.
- Política de Equidad de Género para el Agro hondureño 1999-2015
- La política para la equidad de Género en el Agro Hondureño estaba dirigida a la población agrícola rural y no solo a sectores o grupos de mujeres beneficiarias. Es decir, tiene como principal beneficiaria a la población agrícola femenina en su conjunto, pero abarca a todos los productores del área rural y tiene como objetivo Institucionalizar y operacional izar a partir de las actuales políticas y planes sectoriales agrícolas, un proceso que permita el fortalecimiento y la ampliación de oportunidades económicas, sociales, políticas y culturales en igualdad de condiciones a las mujeres rurales, a fin de reducir al año 2015 la brecha de genero existente en el agro hondureño.
- Plan estratégico para la ejecución de la PEGAH
- Política Nacional de la Mujer. II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022
- II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH)
- Política de Estado para el Sector Agroalimentario y el Medio Rural de Honduras (2004-2021)
- Plan Estratégico Institucional Secretaría de Agricultura y Ganadería (2018-2021)

### **Marco Legal**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1951)
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención americana sobre Derechos Humanos (1977).

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés, 1981)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará (1994)
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, plataforma de Acción de Beijing (Beijing 1995)
- Carta de la Organización de los derechos y deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre derechos humanos o pacto de San José. (1977)
- Los derechos de las mujeres en la agricultura también encuentran relación en la Declaración de Rio de 1992 sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Principio 20), la Declaración sobre Bosques de 1992 (Principios 2[d] y 5[b]), la Proclama 21(Capítulo 24), la Declaración de Viena sobre Derechos Humanos de 1993, el Programa de Acción de El Cairo de 1994 y la Declaración y el Plan de Acción de la Cuarta Cumbre Mundial sobre Alimentación.
- Ley contra la violencia domestica (1977) y sus reformas (2005) promueve un cambio en los valores vigentes y establece la obligación del estado de ejecutar políticas públicas que garanticen la eliminación de la violencia doméstica y la protección de la familia.
- Decreto No. 34-2000 - Ley de Igualdad de Oportunidades.
- La ley del Instituto Nacional de la Mujer INAM, aprobada mediante el decreto legislativo 232-98 del 11 de febrero de 1999.
- Decreto Número 31 -92 Ley para la Modernización y el Desarrollo del Sector Agrícola. (Artículo 12.16,23)



## **B. Objetivo del Diagnostico**

### **Objetivo General**

Evidenciar los sesgos y barreras socioculturales como organizativas en relación a la Transversalización o no del enfoque de género que interfieren en el aprovechamiento de los servicios disponibles y actividades de la Secretaría, además de su impacto en mujeres y hombres, definiendo así, insumos de información adecuados y suficientes en las prácticas internas y externas para la etapa de elaboración de la Política del sector en la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras”

### **Objetivos Específicos**

- a) Analizar si las prácticas internas y externas incorporan el enfoque de género, si son eficaces, si se refuerzan mutuamente y si son observadas
- b) Conocer la situación actual, problemas, necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres que se benefician de los servicios de la SAG.
- c) Evaluar el impacto de la anterior Política para la equidad de género en el agro hondureño

## **C. Metodología Del Diagnostico Participativo**

El Diagnóstico Participativo de Género (DPG) es la propuesta metodológica presentada para alcanzar los objetivos planteados, además de representar instrumento para la aproximación a la realidad interna de SAG y el sector agroalimentario, y así obtener información útil y práctica para la etapa de formulación de la **Política para la Igualdad y Equidad de Género en el sector Agroalimentario y el Medio Rural de Honduras**. Se propuso el DPG como el primer paso esencial para posteriormente poder transversalizar la perspectiva de género, siendo el segundo paso y el más importante la Formulación de la Política siguiendo los lineamientos de la **Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG)**.

Se entiende el **DPG** como un proceso analítico y estratégico de reflexión, evaluación y planificación que permite conocer en forma participativa la situación en relación al abordaje del tema de igualdad entre hombres y mujeres en la institución para, de esta forma, develar problemas y oportunidades con el objetivo de dar recomendaciones para corregir las deficiencias y aprovechar las oportunidades.

Un diagnóstico participativo, tiene la riqueza y potencial de entregar muchos más puntos de vista sobre la situación de las mujeres en el sector agrícola y rural del país, por lo tanto, aporta mayor cantidad de información para entender las diferentes situaciones que presentan hombres y mujeres, y sobre todo, contar con todos/as los/as involucrados/as y con ello tener un mayor alcance en cuanto a las posibilidades de generar acciones más amplias.

El diagnóstico participativo facilita la contribución de representantes de los grupos interesados en relación a la situación de las mujeres en el área rural, permitió que cada uno de estos grupos o personas se comprometan con resultados desde su ámbito de acción particular para -de manera conjunta- lograr los resultados planteados.

## Recopilación de la Información a nivel de Campo

Antes de iniciar el levantamiento de la información se presentó y revisó las herramientas y guiones metodológicos a ser implementadas con directores, planificadas/es y enlaces de género de las direcciones generales con la Unidad de Género, se realizó el ajuste necesario para operacionalizar la estrategia de diagnóstico y se procedió a realizar la selección de seis (6) regionales participantes en el levantamiento de información: 1) Choluteca, 2) Comayagua, 3) La Esperanza, 4) Santa Rosa de Copán, 5) La Ceiba y 6) Olancho; las representaciones Ministeriales y de las direcciones generales y proyectos a nivel de cada regional a participar en los talleres de diagnóstico : 1) SENASA, 2) DICTA, 3) PRONAGRI, 4) PRONAGRO, 5) DIGEPESCA, 6) PRO-LENCA y 7) EMPRENDESUR.

Definidas la ruta, fechas y las herramientas corregidas, la Unidad de Género convocó a directores, planificadoras/es y enlaces de género de las direcciones generales para dar a conocer las fechas definidas para la realización de los talleres en las regionales, la distribución del trabajo por semana en cada regional, y los documentos que se requerían para el Análisis Documental. En las reuniones sostenidas con los Directores Generales se contó con la asistencia de: SENASA, DIGEPESCA, DICTA, PRONAGRI y UPEG.

El análisis documental. Se plantea con el propósito de estudiar 5 ámbitos de cada dirección: i) ámbito administrativo, ii) aspectos relativos al trabajo sustantivo y técnico, iii) información y promoción, iv) Proyectos y su impacto y v) especificidad de género, para ello se solicitó a cada dirección la facilitación de documentos disponibles que sean relevantes en sus oficinas con el propósito de poder obtener información cuantitativa y **verificable** para ser utilizada como referencia para complementar los resultados de las entrevistas y talleres participativos. Los documentos que se solicitaron por dirección fueron: a) listados de personal, b) informes de visitas de campo, c) Reglamentos de cada dirección, d) Presupuestos, e) Estudios, publicaciones o investigaciones realizadas por su dirección, f) Planes Operativos Anuales, g) Material de capacitaciones técnicas, h) Material o documentos de afiches, etc., j) Sitios web, k) boletines electrónicos, l) Propuestas de proyectos aprobados, m) Informes de proyectos de término medio, n) Documentos de evaluación, o) Documentos o material relativo a los temas de género. El análisis documental se realizó con Unidad de Género y enlaces de género.

La recopilación de la información se realizó en dos fases, la primera consistió en una gira durante 6 semanas por las regionales seleccionadas, luego se sistematizó la información recopilada en las regionales y se preparó el instrumento para ser aplicado en la segunda fase en las oficinas centrales de SAG y sus direcciones; para levantar la información a nivel central se organizaron grupos focales con personal de cada una de las direcciones y las áreas de la Dirección Central de la SAG.

Las y los participantes en las consultas regionales durante cada semana fueron: a) personal administrativo, b) Personal técnico y c) población beneficiaria de los servicios de la Secretaría; a través de los talleres participativos se buscó propiciar un proceso de evaluación, aprendizaje y cambios a nivel individual, de la regional y la institución en los temas de igualdad entre los sexos.

La participación de los representantes ministeriales y de las direcciones en las consultas regiones se presentó de la siguiente forma 229 participante de los cuales 97 fue personal de apoyo y 132 técnicos y técnicas; **del personal de apoyo 57 fueron mujeres y 40 hombres, del personal técnico 49 fueron mujeres y 83 hombres.**

El número de participantes por región se presentó así:

En Choluteca la participación fue de 50 personas entre personal de apoyo y técnicos/as 27 fueron mujeres (13 personal de apoyo y 14 del personal técnico), 23 hombres (6 del personal de apoyo y 17 técnicas/os) de las oficinas de SENASA, DICTA, PRONAGRI, DIGEPESCA, EMPRENDESUR.

Los participantes en Comayagua fueron 38 de los cuales 23 fueron mujeres (14 del personal de apoyo y 9 técnicas) y 15 hombres (4 personal de apoyo y 11 técnicos) las oficinas participantes fueron: SENASA, DICTA, PRONAGRI, DICTA- CEDA

El personal que participo en la consulta en La Esperanza fueron 38 personas de los cuales 22 son hombres (11 son de personal de apoyo y 11 técnicos) y 16 mujeres (8 personal de apoyo y 8 técnicas) de las oficinas de DICTA y PROLENCA

La consulta en Santa Rosa de Copán se realizó con 40 participantes donde 13 mujeres (9 de personal de apoyo y 4 técnicas) los y los participantes fueron de las oficinas de DICTA, y SENASA

En La Ceiba participaron 22 personas 11 de ellas mujeres (6 de personal de apoyo y 5 técnicas) y 11 fueron hombres (1 del personal de apoyo y 10 técnicos) participando personal de DICTA, SENASA, DIGEPESCA.

Los consultados en Olancho fueron 41 de ellos 16 mujeres (7 del personal de apoyo y 9 técnicas) 16 fueron hombres (9 personal de apoyo y 16 técnicos) de DICTA y SENASA,

Para levantar la información con la población usuaria de los servicios proporcionados por la SAG, se utilizó la técnica “**ZOPP de facilitación**” que asegura una participación democrática e inclusiva de las personas consultadas permitiendo la participación simultánea y registrada de todas las personas con iguales posibilidades de expresión. Esta técnica trabaja sobre la base del consenso, además, de permitir la recolección sintética de la información en distintos cuadros en cartulina. Cada participante planteó sus respuestas en tarjetas y se le solicitó responder unas preguntas por escrito.

Una vez recolectadas y ordenadas las tarjetas con la problemática que enfrentan hombres y mujeres, se procedió a realizar el **Análisis de Problemas** como herramienta para la priorización y clasificación de los problemas presentados por los/as participantes usuarias de los servicios.

En la consulta participaron 268 personas de estas 143 fueron mujeres y 125 hombres, la participación por cada una de las regionales se dio de la siguiente forma: Choluteca con 56 participantes 36 mujeres y 20 hombres, Comayagua con 43 participantes de ellos 19 fueron mujeres y 24 hombres, en La Esperanza la participación fue de 50 personas 24 mujeres y 26 hombres, en Santa Rosa de Copan hubo una participación de 47 donde 16 fueron mujeres y 31 hombres, la ceiba tuvo una participación de 42 personas 28 mujeres y 14 hombres y en Olancho la participación fue de 30 personas 10 hombres y 20 mujeres.

Con las entrevistas a los directores regionales, se buscó analizar los siguientes aspectos:

- Cuestiones de actualidad y debate en torno al género;
- Interacción con estructuras de mujeres.
- Estrategia de Transversalización de la perspectiva de género en el marco conceptual de la institución.
- Incorporación de la equidad de género en la ejecución de programas y actividades de cooperación técnica.
- Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia
- Gestión de la información y conocimiento
- Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y evaluación
- Productos e imagen pública
- Dotación de personal y recursos humanos
- Cura institucional
- Percepción de logros en materia de igualdad de género.

La segunda fase de la recolección de la Información se realizó en las oficinas centrales de SAG y sus direcciones; para levantar la información a nivel central se organizaron grupos focales con personal de cada una de las direcciones y de las diferentes áreas de la Dirección central

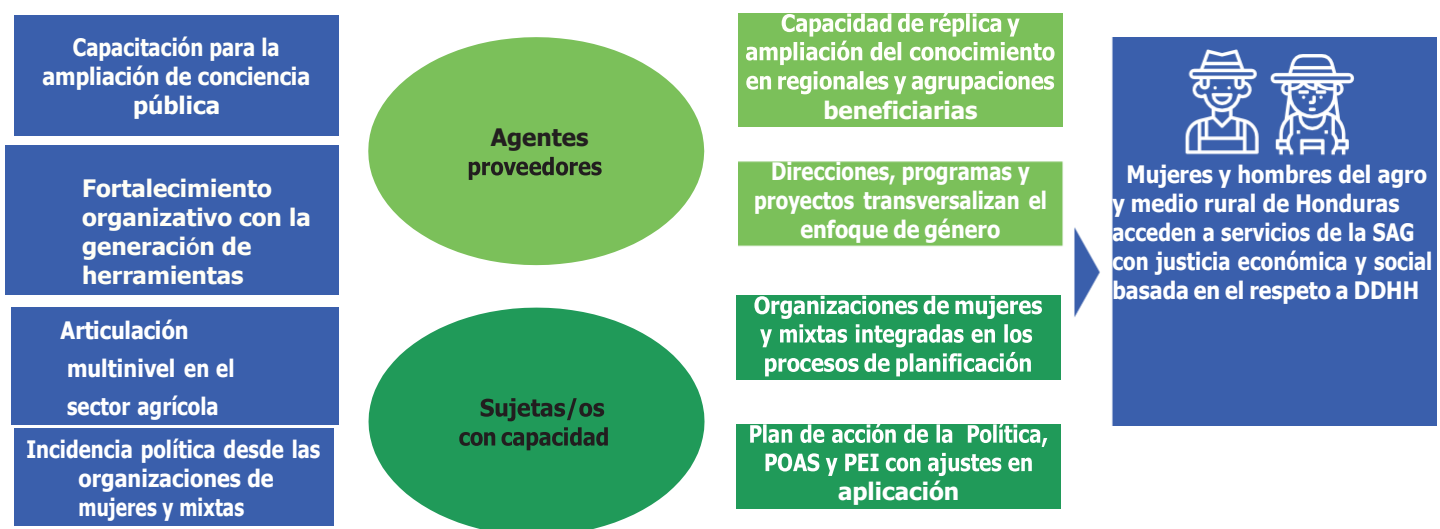
El trabajo a través de los grupos focales buscó conocer la percepción de las personas en temas de: a) planificación y política institucional, b) estrategias de incorporación del enfoque de género, c) presupuestos con enfoque de género, d) acceso y ambiente laboral, e) perfil, funciones y salarios y f) condiciones materiales de trabajo. En los grupos focales se pudo contar con la participación de las direcciones de UPEG, SEDUCA, SENASA, DICTA, PRONAGRI, PRONAGRO; así como personal de las áreas de: Departamento Legal, Secretaría General, Despacho, Info tecnología y SIMPAH.

De igual forma se diseñaron Cuestionarios Virtuales<sup>1</sup>: cuyo énfasis se dio en conocer perspectivas generales sobre la institucionalización del enfoque de género en la SAG a partir de 5 categorías de análisis, lo mismo no pudieron ser cargados al servidor debido a la suspensión de labores por la pandemia.

### Teoría del cambio.

Se entiende el **CAMBIO SOCIAL** como un conjunto de acciones que tienen un impacto real en las dinámicas sociales<sup>2</sup> y culturales<sup>3</sup> de un grupo poblacional, con el objetivo de incentivar la creación de espacios de empoderamiento, respeto y todo contexto y realidad involucra diferentes espacios desde los cuales es posible la protección a los derechos humanos de las personas. Promover e incentivar un cambio social, cambio que puede variar de acuerdo a las condiciones existentes, por lo que no existe un camino único para generarlo; en este caso, considera como ‘espacios promotores del cambio social’ en el área rural (realidad) de Honduras (contexto) a la SAG, sus direcciones políticas, planes, programas y proyectos.

**Figura 1: Teoría del Cambio propuesta para el DPG en SAG**



Definimos el cambio social promovido desde SAG como uno de los medios para concretar elementos como la **equidad y el respeto a los derechos humanos** a través de transformaciones paulatinas en aspectos críticos y estructurales; entendida como la atención a la transformación de los procesos institucionales internos de servicio a las personas usuarias de su trabajo y las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la población beneficiaria.

El cambio social puede ser un factor central para el desarrollo de procesos sostenibles y equitativos con la población beneficiaria de los servicios que presta la SAG, debido a que el cambio social inicia con el reconocimiento y promoción del ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres a partir de su situación, posición, necesidades y expectativas específicas. **Se debe tener presente que el cambio social en el caso del medio rural y agroalimentario de Honduras no podrá alcanzarse si no se modifica las relaciones de poder desiguales que ponen a las mujeres campesinas y del área rural en situación de desventaja y subordinación.**

<sup>1</sup>Debido a la emergencia del COVID-19 y cortes de electricidad, UPEG comentó que los sistemas habían sido apagados hasta el regreso del personal a las oficinas, por lo cual, no se pudo cargar la información de las encuestas en el sistema para obtener los resultados.

<sup>2</sup>Dinámica Social: Todos los movimientos, cambios e interactividad de los miembros de una sociedad. Cada individuo interactúa de manera diferente con el resto de los integrantes en una sociedad.

<sup>3</sup>Dinámica Cultural: Los cambios permanentes de una sociedad en cuanto a conocimiento, actividades, intereses, costumbres y avances de todo tipo.

## Género

La palabra **GÉNERO** no se refiere a hombres o mujeres como sexo biológico, sino a las cualidades, características y estereotipos que la sociedad atribuye a cada sexo, por ejemplo: “los hombres no lloran” o “las mujeres son más sensibles”. Las personas nacen varón o mujer, pero aprenden a comportarse de acuerdo con lo que la sociedad impone a cada sexo. El género varía de cultura a cultura y también en el tiempo y lo más importante es que “el género determina el poder y los recursos para hombres y mujeres”.<sup>4</sup>

En el área rural el género afecta los procesos de producción, consumo y distribución. Las relaciones de género relegan a menudo a las mujeres a una posición desigual en sus comunidades en comparación con los hombres. De acuerdo con FAO, las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres minan la seguridad alimentaria y frenan el crecimiento económico y los avances en la agricultura (FAO.2011b).

### Enfoque de Género

El **ENFOQUE DE GÉNERO** tiene muchas formas de ser entendido y aplicado ya que no tiene una definición única. En el caso de una institución estatal como la SAG podríamos decir que implica ver y analizar los problemas que se presentan en la población rural de Honduras con un lente que diferencie los efectos tanto en hombres como en mujeres, por otro lado, también evidencia las situaciones que representan desigualdad o discriminación por razón del sexo de la persona.

El enfoque de género también nos permite identificar las necesidades específicas de las y los usuarios de los servicios de la SAG en cuanto al desarrollo de su proyecto de vida, en relación con su sexo, etnicidad, condición de discapacidad, etc.

Es importante mencionar que este enfoque no debe confundirse con una mera alusión a las mujeres dentro de los planes, proyectos y programas de las direcciones generales ya sea de manera simbólica o cuantitativa. Sino que, implica tener líneas de trabajo transversales en donde los derechos de las mujeres sean un eje articulador de las acciones de todas las personas que trabajan en la institución.

Es importante mencionar que este enfoque no debe confundirse con una mera alusión a las mujeres dentro de los planes, proyectos y programas de las direcciones generales ya sea de manera simbólica o cuantitativa. Sino que, **implica tener líneas de trabajo transversales en donde los derechos de las mujeres sean un eje articulador de las acciones de todas las personas que trabajan en la institución.**

---

<sup>4</sup>¿Por qué el género?. FAO. 2011b

## Transversalización e Institucionalización del Enfoque de Género

La Transversalización del enfoque de género o “mainstreaming” de género, de acuerdo a la definición del Grupo de Expertos del Consejo de Europa es “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas de políticas”<sup>5</sup>

En otras palabras, transversalizar el enfoque de género en la SAG consistiría en integrar el enfoque de género en todas las políticas institucionales, planes estratégicos y operativos, programas, actividades administrativas y técnicas e incluso en la cultura institucional. La Transversalización se asume como un proceso que parte de un diagnóstico diferenciado del impacto de cualquier iniciativa antes de ser implementada, esto incluye: leyes, presupuestos, proyectos y políticas en cualquier área o nivel que podría tener influencia o generar impactos sobre las vidas de hombres y mujeres del área rural de Honduras.

La **INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO** De acuerdo a (Goetz 1995; Incháustegui y Ugalde 2004) (Mercedes Barquet Alejandra Benítez Silva diciembre de 2012) Se considera la institucionalización como el logro de la integración de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de las instituciones gubernamentales, mientras que la Transversalización es una estrategia formada por varios componentes para lograr tal integración; por ello, en nuestra exposición del tema resulta fundamental abordar la institucionalización de la perspectiva de género. La inclusión de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno es resultado de un acuerdo político y un ceñimiento operativo y estructuras para guiar y homogenizar los códigos, las rutinas, las acciones y las estrategias (Incháustegui 1999, 86) con el fin de que las prácticas sociales a favor de la igualdad de género se hagan regulares y limitar aquellas que fomenten organizaciones sociales basadas en la discriminación.

La Plataforma de Acción Mundial aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) marca un hito importante **en el proceso de definición de la institucionalidad de género**. La evaluación de las Oficinas de la Mujer pone de manifiesto que sus mandatos son poco claros, que no tienen un staff adecuado ni sistemas de capacitación internos. Tampoco cuentan con el soporte de los liderazgos políticos nacionales. Los mecanismos ocupan posiciones marginales en las estructuras de gobierno, se les asigna escasos recursos y son habitualmente considerados como los únicos responsables del cambio en la situación de las mujeres.<sup>7</sup> En este nuevo contexto, se recomienda que las Oficinas de la Mujer asuman tareas de mayor trascendencia en la elaboración de las políticas públicas. De acuerdo a las recomendaciones, los<sup>6</sup> Este marco está influido por intelectuales ligadas al movimiento feminista<sup>19</sup> mecanismos son concebidos como instancias de coordinación de políticas, responsables de liderar el proceso de gender mainstreaming. Para la realización de sus objetivos deberían estar situados en posiciones jerárquicas de alto nivel y contar con los recursos y la autoridad suficientes para acceder a los distintos círculos de decisión, dentro y fuera del Estado, e influir desde allí al conjunto de las políticas públicas.

La creación de la institucionalidad de género en la SAG deberá estar referida a la creación de unidades de género, comités de directores/as de género, comité técnico, enlaces de género y su respectiva ubicación en la estructura institucional, específicamente en lugares que se toman decisiones y dentro del marco legal nacional, de manera que permita ser permeable a las coyunturas políticas, en coordinación y con el apoyo del INAM. En ese sentido, **la acción de las unidades de género es fundamental a través de su labor de diagnóstico, de vigilancia del cumplimiento de la política de género, y creando alianzas al interior de las instituciones, con otros organismos, y con sociedad civil en general**. Se considera que la tarea de un Comité Técnico de Género en una institución estatal debe ser la de facilitar y promover actividades que busquen cambiar las creencias y códigos culturales<sup>6</sup> que sostienen las costumbres machistas y discriminatorias en una institución y que no consideran las desigualdades de género en su quehacer.

<sup>5</sup> Consejo de Europa: Mainstreaming de género. Marco Conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, Número 28, Madrid, 1999.

<sup>6</sup> Código Cultural: Significados que las personas dan a las cosas de manera inconsciente.

Para concluir, la institucionalización del enfoque de género es un requisito indispensable para alcanzar la Transversalización y así poder instalarse en todas las estructuras y en el accionar de toda la institución. El mensaje de la igualdad y equidad de género se transversalizan si existe una estructura institucional adecuada, se transforma en una práctica reconocida como “habitual” en la institución y a la vez fortalece la institucionalidad creada. **Sobre todo, deberá permitir internalizar de manera formal este objetivo en las instancias de la propia organización, convirtiéndose en una política, una cultura y en procedimientos específicos en cada componente y área.**

Desde la perspectiva del desarrollo y con base a lo observado con las y los participantes entrevistada/os, se entiende la igualdad entre hombres y mujeres desde cuatro visiones:

- **Primera**, la igualdad entre los sexos es crítica por razones económicas y de la eficiencia. En el sector agrícola, las desigualdades de género observadas en el control y acceso a los recursos son persistentes, aspecto que debilita un desarrollo sostenible e inclusivo del sector.
- **Segunda**, las relaciones construidas socialmente entre hombres y mujeres afectan la distribución de recursos, causando disparidades en los resultados del desarrollo.
- **Tercera**, los roles y relaciones de género afectan la seguridad alimentaria y bienestar de los hogares.
- **Cuarta**, la igualdad de género es percibida por las poblaciones como un derecho humano fundamental, que tiene valor en sí mismo y por sí mismo.

## 2. Resultados del Diagnostico Participativo de género

### A. Institucionalidad de Género

La institucionalidad de género en la SAG está constituida por una Unidad de Género organizativamente se encuentra ubicada en la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión UPEG, la Unidad de Género coordina el Comité Técnico de Género conformado por enlaces de cada dirección y de otras área, programas y proyectos de la Secretaría y una enlace técnico del INAM, sus prioridades se han enfocado en la gestión de apoyo técnico y financiero para la formulación de una nueva política de equidad e igualdad de género para el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras, recabar información desagregada por sexo para la entrega de informes de los cuales la secretaría es responsable de generar con relación a derechos humanos, juventud y mujeres, sensibilización de autoridades y personal técnico y administrativo, , reorganizar el comité técnico de género sin embargo **dicha Unidad no es autónoma, no tiene poder de decisión, no cuenta con un presupuesto asignado suficiente para encaminar iniciativas específicas de formación sensibilización** para el personal en coordinación con la Comité Técnica de Género (CTG), y para el apoyo a las mujeres rurales; además de que actualmente cuenta sólo con una persona. Esta situación conlleva que las direcciones generales de la SAG no consideren el tema de igualdad entre hombres y mujeres como un asunto relevante en el trabajo de la secretaría, ya que no existen medidas vinculantes que coadyuven a que las iniciativas de la Unidad de Género y el Comité Técnico de Género (CTG) puedan ejecutarse. Por otro lado, **la UG y CTG no cuentan con metodologías específicas o material para la formación o sensibilización del personal de SAG**). Similar situación es la que se presenta en las direcciones de la SAG, (a excepción de y EMPRENDESUR y PROLENCA), el personal que trabaja el tema de género, incluyendo las enlaces no cuentan con una plaza específica para el trabajo de la temática de género, sino que estas funciones son una tarea secundaria a un rol y las responsabilidades asignadas.

## 1. Estrategias Existentes para la Transversalización del enfoque de Género en la SAG

El Estado Hondureño ha firmado y ratificado una serie de instrumentos a nivel internacional y emitido otros a nivel nacional como leyes, normativa, políticas, programas y proyectos para alcanzar la igualdad y equidad de género y la protección a las mujeres, las adolescentes y las niñas, asumiendo el compromiso de establecer medidas de carácter obligatorio para el avance y protección de sus derechos y alcanzar la igualdad entre los géneros.

En ese marco en el año 1,999 el Estado de Honduras a través de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) lanza la “Política para la Igualdad y Equidad de Género en el Agro Hondureño (1999-2015)” con el propósito de Institucionalizarla y operacionalizarla a partir de las políticas y planes sectoriales agrícolas existentes en ese momento, dando así paso a un proceso que permitiera el fortalecimiento y la ampliación de oportunidades económicas, sociales, políticas y culturales en igualdad de condiciones a las mujeres rurales, a fin de reducir al año 2015 la brecha de género existente en el agro hondureño.

La ejecución de esta política descansó en la coordinación del marco institucional que formaban las instituciones del Sector Público Agrícola constituido por: SAG, INA, AFE- CODEFOR, FONAPROVI, IHCAFE, SERNA, BANADESae IHMA, bajo la coordinación de la SAG; la responsabilidad de este conjunto de instituciones del sector público agrícola, no limitaba que organismos de cooperación externa o del sector privado la adoptaran para ejecutar acciones en el marco de equidad de género.

La política de equidad de género en el agro hondureño 1999-2015 tenía como ámbitos de acción:

- El Fortalecimiento institucional.
- Información estadística y no estadística para el sector agrícola.
- Acceso y control de los recursos productivos básicos.
- Sector de la agro exportación tradicional y no tradicional.
- Manejo sostenible de los recursos naturales.
- Derechos y participación en la toma de decisiones y
- Desarrollo humano sostenible.

Cada ámbito de acción tenía definido sus propios objetivos y sus medidas de política, por lo que es importante conocer los resultados de su implementación y Transversalización a nivel institucional y del sector agrícola.

Transcurrido el tiempo para el cual se formuló la política para la equidad de Género en el Agro hondureño (1999-2015), y la Política De Estado Para El Sector Agroalimentario Y El Medio Rural De Honduras 2004-2021 en su Capítulo 6, Medidas de política para el desarrollo de la Agricultura Campesina y Equidad de Género, y no lograrse los propósitos de Transversalización se hace necesario la formulación de una nueva política de igualdad y equidad de género para el sector agroalimentario y el medio rural, ya que continúan persistiendo brechas de desigualdad en el sector agroalimentario y el medio rural, aunque se puede mencionar algunos logros que alcanzaron con la ejecución de esta política como:

- Institucionalización de las unidades de género (8) en el sector Público, agrícola, de las cuales actualmente solo se encuentran cuatro en funcionamiento, la del Instituto Nacional Agrario, y en la secretaria de Agricultura y Ganadería la de DIGEPESCA y DICTA.
- Formulación de un plan estratégico para la ejecución de la PEGAH,
- Implementación del Proyecto para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales (PIOM Rural),
- Aplicación de medidas equitativas en el proceso de titulación de tierras,
- Aumento de los techos de financiamiento para las cajas rurales de las mujeres
- Capacitaciones con enfoque de género dirigida a grupos de mujeres, a grupos mixtos, jóvenes autoridades superiores (ministros, Directores/as, personal técnico, administrativo y de servicios generales

- Asistencia técnica puntual a agriculturas en diversos temas de acuerdo a su rubro de producción
- Asistencia técnica en la elaboración de perfiles de proyecto, planes de negocios y proyectos con enfoque de género.
- Intercambio de experiencias, expo ventas, celebración del día internacional de la mujer.
- Participación en programas de televisión y radiales dando a conocer el trabajo que se ha realizado con las mujeres rurales urbano.
- Asistencia técnica en aspectos legales para la organización y legalización de las cajas rurales

Sin embargo, el trabajo que realizan las mujeres en su hogar generalmente no es valorado y se confunde con el realizado en la explotación agrícola. De esta manera, se subestima el aporte que hacen en el sector agroalimentario y su contribución para la seguridad alimentaria de la familia, de la comunidad y la población en general. Las explotaciones manejadas por mujeres, en general, se caracterizan porque no es reconocido el trabajo que ellas realizan y porque permanece en el sector informal de la economía. Tampoco son valorados los tiempos que las mujeres dedican al trabajo productivo y reproductivo, sean estos remunerados o no remunerados.

La situación anterior genera, a la vez, que las mujeres no tengan acceso a financiamiento para generar iniciativas u opciones económicas para sus familias, debido los obstáculos legales dentro de las instituciones estatales: exigencia de garantías, trámites complicados y burocráticos; requisitos y procedimientos inequitativos, inflexibles y discriminatorios.

Las organizaciones campesinas expresan que alrededor del tema persiste un subregistro del trabajo de las mujeres y el rol que juegan como productoras del campo, algo que también constituye un obstáculo para el acceso a los recursos productivos y en su mayoría son excluidas de programas y proyectos de desarrollo agrícola que les impide obtener ingresos económicos que mejoren su calidad de vida.

En vista de las experiencias anteriormente planteada se deriva la necesidad de formular la Política de equidad e igualdad de género para el sector agroalimentario y medio rural de Honduras, que permitirá contar con un instrumento técnico-político que incorpore los objetivos y metas para el logro de la igualdad y equidad de género en el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras poniéndolo en la agenda pública e incorporándola en la corriente principal de planificación y asignación presupuestaria del Estado en el corto, mediano y largo plazo, permitiendo al mismo tiempo impulsar el proceso de Transversalización del enfoque género en las acciones dirigidas al desarrollo del sector agroalimentario y el medio rural de Honduras debiendo tomar los lineamientos del II Plan de Igualdad y Equidad de Género (II PIEG) y los compromisos del marco jurídico nacional e internacional, que incluya la adopción de la perspectiva de género a nivel Institucional por la SAG a fin de que las mujeres y sus familias deban proyectarse hacia su desarrollo y a la equidad e igualdad deseada.

### **- Institucionalización y Transversalización del enfoque de género en la planificación estratégica**

De acuerdo a (Goetz 1995; Incháustegui y Ugalde 2004) (Mercedes Barquet Alejandra Benítez Silva diciembre de 2012) Se considera la institucionalización de género como el logro de la integración de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de las instituciones gubernamentales, es así que Considerando que la misión de toda institución es la guía fundamental del accionar de una institución, se cree que las declaraciones de **MISIÓN** en varios casos de sus direcciones sólo indican qué es lo que hacen en un ámbito técnico o económico, y no hacen mención sobre el aporte a la igualdad de género y ámbito social, de manera que ayude a enfocar su trabajo con el propio personal de cada dirección. Por lo cual, se recomienda en general a todas las direcciones que hagan **una revisión de sus misiones, visiones, objetivos y valores**, de manera que, con asesoramiento de la Unidad de Género y enlaces de ~~gen~~ se hable de equidad de género y los derechos humanos de las mujeres.

En el caso de las declaraciones de visión de cada una de las direcciones, estas generalmente describen un escenario que sólo bosqueja las actividades técnicas, cuando también podría presentarse las aspiraciones e ideales en el futuro sobre la igualdad entre hombres y mujeres desde la visión y trabajo de cada dirección.

### **- Creación de Competencias en los Temas de Género**

A continuación, se presenta la representación de los diferentes equipos consultados para la recopilación de información en cada una de las regionales y del nivel central y los resultados de las consultas realizadas en las regionales que reportaron haber recibido o participado en procesos de formación y sensibilización en la temática de género de acuerdo a las regionales que se visitaron.

Los resultados nos arrojan que hubo representación en las regionales de La Ceiba, Santa Rosa de Copan, Olancho, Choluteca y Comayagua de los equipos del personal de la representación ministerial a nivel regional, así mismo se contó con la participación de 7 departamentos o áreas del nivel Central de la Secretaría, de igual forma participaron los equipos de personal de DICTA Y SENASA en las regionales mencionadas anteriormente, la representación del personal de DIGEPESCA únicamente participaron en las regionales de La Ceiba y Comayagua, mientras que el personal de PRONAGRI participó en las regionales de Choluteca y Comayagua, y el personal de PRONAGRO solo participó en la regional de Comayagua.

De las seis regionales con personal de la representación ministerial de la SAG, sólo una (16,66%) de su totalidad Choluteca, reportó haber tenido un proceso de formación y sensibilización, en temas de género, en 2001 y 2013, facilitada esta por organizaciones externas a la institución. En 2017 y 2018, recibieron capacitación en talleres relacionados con cajas rurales y la inclusión de las mujeres impartidos por EMPRENDESUR. En el caso de La Ceiba, reportaron que en 2011 se realizó un taller de sensibilización pero que no se hizo un seguimiento posterior. En el caso de Olancho, se realizó un taller en el año 2000 y 2008, el último fue facilitado por el enlace de género en ese momento; el personal de otras regionales reportó no haber recibido capacitación. Detectando que la Unidad de Género no cuenta y no se tiene registros de que haya contado con documentos específicos o material específico para la formación o sensibilización del personal de SAG. (Tabla No 10 y 11)

De las siete oficinas consultadas, de DICTA sólo tres (42,86%) reportaron haber participado en un proceso de formación en temas de igualdad y equidad de género.

En Choluteca participaron en capacitaciones para la formación en cajas rurales con enfoque de género en los años 2010, 2013, 2014 y 2015. El año 2016 recibieron una capacitación sobre la importancia del uso de listas desagregadas por sexo por parte del equipo de DICTA a nivel central. En 2017 y 2018, con el apoyo de distintas instituciones, entre ellas el proyecto EMPRENDESUR, se capacitó al personal y a población beneficiaria en temas de género, derechos humanos, violencia doméstica y conformación de cajas rurales con enfoque de género.

En Comayagua, el equipo participó en 2017 de un taller brindado por DICTA del nivel central sobre la importancia de las listas desagregadas por sexo. Este equipo expresó la necesidad de poder contar con la formación sobre los temas de género no sólo por parte de DICTA sino de la cooperación española para poder elaborar diagnósticos con enfoque de género.

Así mismo se detectó que DICTA no cuenta con documentos específicos de género que guíen o que coadyuven con el trabajo técnico de la dirección desde una perspectiva de género. En el análisis documental, DICTA mencionó que utilizan como material las leyes específicas sobre los derechos de las mujeres, el II Plan de igualdad y equidad de Género del INAM y Presentaciones y material didáctico extraído de distintas fuentes. Sin embargo, no se explicó de qué manera se ha utilizado el material, con qué objetivos y a partir de qué necesidades.

La dirección comentó que el material se difundió y compartió con técnicos de cajas rurales para obtener un efecto multiplicador y otros a través de correo electrónico para que se aplique en las capacitaciones que realizan. Sin embargo, se desconoce cuándo se realizó, que impacto tuvo, de qué manera adaptaron los técnicos el material y si efectivamente fue utilizado. De acuerdo con el enlace de género, este material es 100% accesible, pero se desconoce a través de qué medios se puede acceder a este material. (Tabla No.12)

De los tres equipos de DIGEPESCA, que participaron en la consulta ninguna de ellos o sea un (0%), reportó haber participado de un proceso de formación en temas de igualdad y equidad de género. En la oficina central, el enlace de género expresó que en años anteriores si se realizaron capacitaciones sobre los temas de género no sólo con el personal sino también con la población beneficiaria pero que actualmente no.

En términos de material de formación, DIGEPESCA sí cuenta con dos presentaciones de PPT relacionadas con el tema de género llamadas: 1) Contra viento y marea: Mujeres en el sector pesquero y acuícola y 2) Participación de la mujer en el sector pesquero y acuícola. En el primero habla sobre conceptos básicos de género como proceso de sensibilización y el aporte de las mujeres y su inserción en el sector pesquero mundial, así como violencia. En el segundo hace un abordaje más técnico desde la perspectiva de género. Dicho material se compartió con las regionales y otros a través de correo electrónico para su difusión y uso en las capacitaciones técnicas que ya imparten los técnicos de DIGEPESCA, sin embargo, no queda claro de qué manera, a través de qué medios y con qué periodicidad las regionales utilizan este material. Aunque se indicó en que espacio los utilizan no se especificó los objetivos de dichos materiales y qué se espera alcanzar con su difusión y si se realizó evaluaciones posteriores del impacto de dichos talleres e información.

DIGEPESCA indicó que las PPTs son accesibles, pero, se considera que la ruta a seguir para solicitar dicho material o través de quien o como enterarse de dicho material, podría no ser conocida por el resto del personal. De la misma manera, queda la duda de si el material llegó únicamente a las personas en puestos de tomas de decisiones o si también al personal técnico. DIGEPESCA explicó que son documentos de uso interno pero que personas externas a DIGEPESCA pueden utilizar el material. (Tabla No. 13)

Los equipos participantes de SENASA reportaron que solamente uno (16,66%) había recibido algún tipo de formación en temas de género. En Ceiba recibieron un taller de sensibilización en 2011, pero, que no se hizo seguimiento. De acuerdo a lo que expresaron los equipos de Comayagua y Choluteca, el registro de las personas por sexo comenzó en 2016. (Tabla No.14)

**Ninguna de las tres oficinas** reportó haber participado de un proceso de formación en temas de igualdad y equidad de género, sin embargo, los tres equipos expresaron de manera explícita que tenían el interés de participar de espacios de formación sobre el tema. PRONAGRI en Choluteca reportó que recibieron las instrucciones de incorporar acciones afirmativas en las Mesas Directivas en 2015 por parte de la oficina central. (TablaNo.15).

Aunque PRONAGRO facilitó los documentos necesarios para la realización del análisis documental, no facilitó el análisis de sus documentos a partir de las directrices entregadas. En este sentido, se desconoce si anteriormente la dirección habría desarrollado por su cuenta documentos específicos para la formación de su personal en temas de género.

De las tres oficinas de PRONAGRI participantes en la consultan ninguna reportó haber participado de un proceso de formación en temas de igualdad y equidad de género, sin embargo, los tres equipos expresaron de manera explícita que tenían el interés de participar en espacios de formación sobre el tema. PRONAGRI en Choluteca reportó que recibieron las instrucciones de incorporar acciones afirmativas en las Mesas Directivas en 2015 por parte de la oficina central. (Tabla No.16)

PRONAGRI facilitó los documentos necesarios para la realización del análisis documental, no facilitó el análisis de sus documentos a partir de las directrices entregadas. En este sentido, se desconoce si anteriormente la dirección habría desarrollado por su cuenta documentos específicos para la formación de su personal en temas de género-.

### **Incorporación de la Equidad de Género en la Ejecución de Actividades de Asistencia Técnica.**

A continuación, se presenta los datos de los resultados obtenidos a partir de las actividades que realiza cada dirección y equipo de la SAG en las regionales visitadas sobre la incorporación de la equidad de género en la ejecución de sus actividades de asistencia técnica en base a la demanda ya sea por grupos organizados o por productores/as independientes para después identificar qué actividades y servicios de cada dirección y proyecto tienen más demanda de hombres, de mujeres o de ambos sexos.

En los cuadros aquellas actividades en que no benefician de manera igualitaria a hombres y mujeres, actividades que benefician mayoritariamente a mujeres y/o de manera igualitaria.

Para esta sección participaron en la consulta:

- 3 equipos de representación ministerial de SAG de las regionales de Santa Rosa de Copan, Olancho y Choluteca)
- 5 equipos de DICTA de las regionales de (La Ceiba, Santa Rosa de Copan, Olancho, Choluteca y Comayagua)
- 2 equipos de DIGEPESCA en las regionales de La Ceiba y Choluteca
- 5 equipos de SENASA de las regionales de (La Ceiba, Santa Rosa de Copán, Olancho, Choluteca y Comayagua)
- 2 equipos de PRONAGRI en las regionales de Choluteca y Comayagua)

El equipo de la representación ministerial de la SAG en Choluteca Santa Rosa de Copan y Olancho expresaron que las actividades que se realizan en interacción con la población beneficiaria son brindadas a productores/as independientes, a grupos organizados y asociaciones de productores/as.

Las actividades en las se brindan asistencia a productores/as independientes, el equipo reportó que las mismas tienen mayor demanda de parte del colectivo de los hombres, ninguna demanda de grupos mixtos y una demanda de asistencia de las mujeres se da en Olancho.

Mientras que en las actividades que se le brinda asistencia a **asociaciones de productores/as**, el equipo reportó que estas actividades tienen **mayor demanda de parte de los hombres** ninguna de parte de mujeres. (Tabla No.17, 18, 19)

Las principales razones que se presentan de acuerdo a las opiniones del equipo para que se dé la situación expuesta anteriormente son:

En Santa Rosa de Copan

- i. Los hombres los que cultivan la tierra
- ii. Son los hombres quienes poseen las tierras
- iii. Los hombres son los que más participan
- iv. Los hombres son los que siembran los cultivos y saben de sus necesidades

En el caso de las actividades realizadas con asociaciones o grupos de productores/as, el equipo expresa que las principales razones son:

- i. A los hombres no les gusta ser liderados por una mujer.
- ii. Las mujeres no tienen conocimiento sobre cultivos nuevos como el cultivo de aguacate
- iii. Los hombres siembran y cultivan frijol, las mujeres se dedican más al trabajo de hogar.
- iv. Los hombres siembran, cultivan y llevan un control del producto, a las mujeres no les gusta involucrarse en estas actividades

En Olancho las principales razones que exponen los equipos consultados para que los productores independientes hombres soliciten mayor asistencia son:

- i. La participación mayoritaria de los hombres se debe a actividades diarias que realizan, están más enfocadas en la producción agrícola y ganadera, mientras que las mujeres están más enfocadas en actividades diarias de hogar.
- ii. Los hombres son más arriesgados para desarrollar sus actividades de campo, mientras que las mujeres no se atreven a tomar riesgos, por ejemplo, la inversión de maquinaria agrícola, las mujeres son más conservadoras.
- iii. Las mujeres son más detallistas, cuidadosas, creativas, con mayor iniciativa en el mejoramiento e innovación para la presentación y calidad de los productos para el consumidor final, mientras que los hombres son menos creativos, desordenados no muy detallistas y menos innovadores.

Las razones que exponen los equipos para que haya mayor demanda del colectivo masculino en las asociaciones o grupos de productores/as, son las siguientes:

- iv. Los hombres tienen más disponibilidad de participación en organizaciones comunitarias (30% mujeres se enfoca en la producción agrícola, 70% actividades domésticas).
- v. La participación del hombre es más entregada, las mujeres participan poco en la producción.
- vi. Los convenios de comercialización se realizan en su mayoría por hombres ya que son más abiertos a la negociación (por falta de información la mujer tiene menos conocimiento del área de comercialización, costos y valores unitarios en el mercado)
- vii. Las mujeres aceptan opiniones, sugerencias de cambio y nuevas implementaciones; en cambio los hombres son más renuentes a mejoras técnicas de agricultura, se rehúsan a cambiar la forma de trabajo que tienen.

Con relación a la asistencia que brinda DICTA en las diferentes actividades a la población beneficiaria en las regionales Choluteca, Comayagua, La Esperanza, Santa Rosa de Copán, Lempira La Ceiba, Olancho la misma se brindan tanto a productores/as independientes y también a grupos y asociaciones de productores/as; la asistencia solicitada tanto por productores/as independientes así como la proveniente de los grupos y asociaciones de productores es fundamentalmente demandada por hombres y por grupos mixtos y ninguna demanda es presentada por mujeres.

Las razones que se presentan por los equipos de cada regional son las siguientes:

## **CHOLUTECA**

- i. Las actividades mixtas requieren de una participación de 50% de hombres y 50% de mujeres, por lo cual se trabaja con ambos sexos, la actividad “Capacitación sobre la ley del sector social de la economía CRAC” se trabaja con ambos sexos en base a un diagnóstico de género realizado por IICA y en la actividad “Capacitación sobre: liderazgo, sensibilización en género, derechos humanos y emprendimiento” se trabaja con ambos sexos por requerimientos de FIDA y los temas se coordinan con ADETRIUNF y ASESCH.

Para el trabajo con grupos o asociaciones las razones expuestas son;

- ii. Las asociaciones y grupos están compuestos principalmente por hombres. (Tabla No. 20)

## COMAYAGUA

- i. Los hombres demandan más de estos servicios por la división sexual del trabajo de las comunidades a las que atienden.
- ii. Las asociaciones y grupos están compuestos principalmente por hombres.
- iii. Las actividades son desarrolladas en parcelas y huertos comunitarios, por lo cual participan hombres y mujeres. (Tabla No.21)

## En INTIBUCÁ

Las participaciones a productores/as independientes puede llegar a ser quincenales dependiendo de la necesidad, mientras que las capacitaciones a grupos son generalmente mensuales.

- i. La asistencia técnica a productores/as individuales depende de sus necesidades mientras que en el caso de los grupos se realiza una vez por ciclo de cultivo.
- ii. Los hombres demandan y participan en más capacitaciones porque disponen de mayor tiempo que las mujeres, y la mayoría de los participantes son dueños de los cultivos.
- iii. Los hombres reciben y demandan más asistencia técnica porque las labores de cultivo son exigentes a nivel físico y no coinciden con los horarios y ocupaciones de las mujeres.
- iv. La actividad de orientación mixta es posible porque se designan responsabilidades por igual en campo.

De las actividades dedicadas al trabajo con asociaciones, en este caso hay mayoritariamente demanda de **grupos de mujeres**, que de las actividades **demandadas por hombres y las** actividades demandas por grupos **mixtos**. De acuerdo a las opiniones del equipo las principales razones son:

- i. En el levantamiento de diagnósticos participan más mujeres porque disponen de más tiempo mientras los hombres se dedican a las labores productivas,
- ii. En las capacitaciones para la organización de cajas rurales y capacitaciones de ética participan más mujeres porque disponen de “más tiempo”, mientras que los hombres participan de las reuniones ordinarias que se realizan únicamente los fines de semana.
- iii. En la labor de producción, hay mayor “empoderamiento del hombre”.
- iv. Las labores de cultivo requieren fuerza física. (Tabla N0.22)

En **SANTA ROSA DE COPÁN**, La mayoría de las mujeres tiene temor de participar en el manejo de animales.

- i. Los hombres no dejan participar a las mujeres en capacitaciones debido a celos (de otros productores y por técnicos).
- ii. La mayoría de hombres tiene más habilidades para manejar el ganado (costumbres).
- iii. Las mujeres participan poco en la toma de decisiones sobre la administración de las fincas.
- iv. La ganadería requiere de mucho contacto con material sucio (estiércol, etc.) y las mujeres no gustan de tal situación.
- v. Las mujeres caen fácilmente en las trampas de estafadores en el rubro (hay personas dando Asistencia Técnica, desparasitando, vitaminado, tratando enfermedades de forma privada y cobrando mucho) y a veces hacen cosas innecesarias para cobrar más. (Tabla No. 23)

## LEMPIRA,

- i. La disposición de tiempo, las mujeres no tienen tiempo de ocuparse de la reproducción de las abejas y las colmenas por las tareas que tienen en el hogar (Tabla No. 24)

## **LA CEIBA,**

- ii. No existe una secuencia que garantice el acceso al conocimiento y a capacitaciones, mientras que con los grupos sí, y, además, se empoderan del conocimiento.
- iii. Con productores independientes se tiene menos capacidad logística de monitoreo, mientras que con los grupos es fácil de abarcar y monitorear, por ende, son más áreas monitoreadas.
- iv. Las mujeres se encargan de las tareas reproductivas, lo que las deja sin tiempo para participar de las actividades productivas y por ende no buscan recibir el BPA para beneficiarse.
- v. Las mujeres no tienen interés en las capacitaciones porque involucran labores físicas.
- vi. En relación al anterior punto, se requiere de trabajo físico constante (caminar largas distancias, extrema calor, etc).
- vii. Los hombres son los socios de los CRELES y dueños de las unidades productivas y las mujeres tendrían negocios propios o imparten el conocimiento educativo en una institución.
- viii. La membrecía de estos grupos son solo hombres por tratarse de rubros agrícolas.
- ix. Los hombres permanecen más en las fincas y son quienes desempeñan las labores agrícolas
- x. Los lotes en su mayoría son dirigidos por hombres
- xi. Los hombres son los socios de los CRELES y dueños de las fincas. (Tabla No 25)

## **OLANCHO,**

- i. Los grupos como los CRELES tienen mejores oportunidades de apoyo a través de proyectos, los proyectos generalmente buscan grupos organizados de personas productoras.
- ii. Para la selección, si es un productor/a independiente debe tener menos de 50 animales para ingresar al plan.
- iii. La asistencia técnica que se brinda a productores/as independientes puede ser más dificultosa por los recursos que se requieren, mientras que, si se trabaja con grupos, las actividades pueden reportar más beneficios.
- iv. El poco involucramiento de las mujeres en las actividades de campo debido al esfuerzo físico, además que muestran poco interés en involucrarse.
- v. Los hombres no dan el espacio para que las mujeres se involucren en dichas actividades, además que, por cuestiones de desconfianza de los hombres, no permiten que las compañeras de hogar trabajen en el campo con ellos.
- vi. Las mujeres se involucran poco o nada en las actividades, debido a la dificultad y esfuerzo físico, no les gusta recibir capacitaciones por no salir de casa, no se da la oportunidad a las mujeres de demostrar que pueden ser buenas productoras.
- vii. Las mujeres muestran poco interés en conocer las nuevas tecnologías ya que en su mayoría las actividades de campo las hacen los hombres y hay pocas mujeres participando en la producción de alimentos.
- viii. Las mujeres se involucran en la ganadería muy poco, más que todo realizan actividades de apoyo en la administración del hato ganadero, los hombres son los propietarios de las fincas y que dirigen las actividades de campo en cuanto al bono, nutrición animal.
- ix. Los hombres no permiten a las mujeres la participación tan activa, pues son ellos según su opinión los que pueden lidiar con peones, empleados, etc.,
- x. En la zona rural está más arraigada la creencia que las mujeres no pueden desarrollar actividades de campo, se involucran poco porque los hombres las perciben como las únicas encargadas para las actividades del hogar y los hombres no se lo permiten porque involucraría tener interacción con otros hombres.
- xi. Una de las actividades que sí tiene más demanda y participación de mujeres, son los grupos de clases para estudiantes de nivel medio y superior siempre hay más mujeres que hombres, muestran mayor interés en su aprendizaje y transmiten el conocimiento de manera más eficiente las mujeres que los hombres.
- xii. Aunque el involucramiento de los hombres es de un 70% y 30% de las mujeres, ellas siempre muestran más voluntad de organizarse que los hombres por múltiples actividades de campo y necesidad; por lo cual, el equipo concluye que los hombres no permiten que las mujeres desarrollen su potencial emprendedor.

- xiii. Normalmente son hombres los que forman parte de asociaciones de productores, mientras que los porcentajes de participación femenina son bajos.
- xiv. Los hombres no permiten que las mujeres sean parte de las organizaciones debido a que las reuniones son de carácter periódico y fuera de la ciudad.
- xv. Las mujeres tienen muy poco involucramiento en las actividades de las organizaciones ganaderas de los productores, a los hombres no les gusta que “descuiden” el hogar.
- xvi. Los hombres son los que realizan las actividades de campo son los que reciben las capacitaciones y asistencia
- xvii. Los hombres son los encargados de las actividades de campo, las mujeres están en casa atendiendo los niños y preparando la comida para los jornales y esposo.
- xviii. Las mujeres reciben asistencia solo si son las propietarias.

El equipo considera que algunas de las actividades tienen una demanda mixta, debido a las siguientes razones:

- i. Cuando se trabaja con el bono semilla, como son cajas rurales están formados por un porcentaje de hombres y de mujeres; es interesante destacar que en este mismo punto
- ii. el equipo explico que “los productores con los que se trabaja en su mayoría son hombres y un poco porcentaje femenino”, por lo cual, en realidad la principal demanda por asistencia de asociaciones sería de hombres y no mixtas (Tabla No. 26).

La misma situación se presenta para la asistencia brindada en los servicios que presta DICEPESCA, SENASA y PRONAGRI la asistencia se brinda a productores/as independientes y grupos y asociaciones y los servicios son demandados mayoritariamente por hombres en todas las regionales (tablas 27,27,28,29,30,31,32,33,34,35 )

Las razones que se presentan los equipos de DIGEPESCA que la demanda de sus servicios sea mayor de los hombres es:

- i. debido a que las asociaciones y grupos estarían compuestos principalmente por hombres,
- ii. la actividad que DIGEPESCA considera que tiene una demanda mixta es la de “Licenciamiento a productores y comerciantes” debido a que las mujeres tienen un rol importante en las actividades de comercialización.

En el caso de las actividades realizadas con productores/as independientes, de acuerdo al equipo las principales razones por las cuales se dan la mayor demanda de parte de los hombres se presentan por:

- i. Son los hombres los que se encargan de proveer y transportar el marisco del desembarque a los puestos de venta,
- ii. Los hombres pescan.
- iii. Porque son los encargados y dueños de las embarcaciones; sin embargo, el aporte de las mujeres se da principalmente en comercialización, también realizan el viseado.
- iv. también mencionaron que a las mujeres se las capacita en manipulación.

En el caso de los servicios que brinda SENASA razones sería que:

- v. Son los hombres los que tienen la información para la georreferenciación de las fincas de producción.

En el caso de demandas por parte de ambos sexos. El sustento de su argumento es que:

- i. Son capacitaciones generales para hombres y mujeres, por lo cual hay participación de ambos sexos.
- ii. En cuestión de relaciones interpersonales y trato, el equipo es justo con hombres y con mujeres.

En el caso de las actividades realizadas con **asociaciones o grupos de productores/as**, la principal razón sería:

- i. Los procesos de certificación de semillas, así como otras actividades relacionadas al trabajo, generalmente son realizadas y de conocimiento de los hombres
- ii. sólo una actividad tiene demanda y participación mayoritariamente de **mujeres**.

Las diferencias del abordaje entre productores/as independientes y asociados se deben a que:

- i. Aunque el trabajo de inspección es el mismo, al momento de pagar los servicios es mayor, debido a que no es lo mismo asumir un gasto como asociación que como productor/a independiente.
- ii. Las capacitaciones a independientes y asociados incluyen temas como la legislación hondureña, sus normativas y tratados internacionales, pero, en las capacitaciones con asociaciones se trata temas relacionados al comercio internacional, también se incluye información sobre abonos, repelentes, caldos, fertilizantes y controladores biológicos. Por lo cual, puede ser más compleja.
- iii. En plantas empacadoras las mujeres asisten en un 70% a capacitaciones de BPM
- iv. Los hombres son los que se encargan de las tareas en el campo, por lo cual, en su mayoría son ellos quienes se encargan de las inspecciones de terreno e instalación de granjas avícolas.
- v. Las mujeres no se involucran en las actividades de las granjas avícolas porque son pesadas.

El equipo destacó que la **participación de las mujeres** en los estudios epidemiológicos del cordón fronterizo (**1 de 13**) se considera alta debido a que, **generalmente las mujeres están en sus hogares**, al momento de realizar los estudios. El equipo identificó 3 actividades que, de acuerdo con su naturaleza, tiene una demanda de ambos sexos, sin embargo, queda la duda al igual que con otras direcciones sobre cuál es el concepto de igualdad en la participación que tienen para las capacitaciones

En el caso de actividades realizadas con asociaciones o grupos de productores/as, el equipo reportó que la razón principal es que:

- i. Las actividades de granja requieren de esfuerzo físico.

El equipo indicó que las actividades que presentan una **demanda mayoritaria** por el **colectivo mujeres; es** debido a que:

- i. Las mujeres son las encargadas del manejo de aves, debido a que al ser las amas de casa se pueden dedicar a la crianza de aves.

En Santa Rosa de Copán, en el caso de las actividades realizadas con productores/as independientes, el equipo reportó que las principales razones que se presentan son:

- i. La mayoría de los propietarios de las fincas de ganado son hombres y por ende los que participan en las actividades de las fincas, ya que se requiere más esfuerzo físico, características como ser fuerza, ligereza y agilidad con los bovinos.
- ii. Son los hombres quienes llevan a cabo la identificación de los animales y los marcan, los hombres se ven más capacitados para eso, además son los que llevan el registro.
- iii. Los hombres son más respetados y menos acosados por sus trabajos.
- iv. Los hombres al ser los dueños son los más interesados en evitar enfermedades en sus fincas.
- v. El trabajo de campo conlleva también la construcción de galpones, por lo cual, involucra más a hombres

El equipo destacó que las actividades donde la demanda y participación de las mujeres es mayoritaria son debido a que:

- i. La avicultura de traspatio es atendida por las mujeres en las casas mientras que los hombres se dedican a actividades de campo.

En el caso de las actividades realizadas con asociaciones o grupos de productores/as, el equipo reportó que tienen mayor demanda del colectivo masculino, las principales razones presentadas son:

- i. La mayoría de los propietarios y los que participan en las fincas son hombres, debido al esfuerzo físico que requieren estas actividades.
- ii. Los hombres realizan la trazabilidad debido a que ellos se sienten más capacitados para realizar estas actividades
- iii. En las capacitaciones de medidas de bioseguridad en granjas avícolas tenemos más presencia de grupos de hombres

El equipo destacó que donde la demanda y la participación de las mujeres es mayoritaria se debe a que:

- i. La avicultura de traspatio es atendida por las mujeres en las casas mientras que los hombres se dedican a actividades de campo.

En CEIBA en el caso de las actividades realizadas con productores/as independientes, el equipo reportó que de las actividades que tienen mayor demanda del colectivo masculino las principales razones son:

- i. Los dueños de las fincas son generalmente hombres y también en su mayoría los hombres son los dueños de los animales que se muestrean.
- ii. Los socios son hombres y muchas veces por las tareas que se realizan en las fincas, puede ocuparse todo el día, si las mujeres se dedicarían a estas actividades no podrían ocupar su tiempo en las actividades del hogar.
- iii. Los hombres tienen más fuerza física que las mujeres.
- iv. Se contrata 30% de hombres para trabajos pesados en las empacadoras y el restante son mujeres.

En el caso de las actividades realizadas con **asociaciones o grupos de productores/as**, las principales razones que se presentan son:

- i. Los hombres del campo son quienes administran las fincas y quienes hacen los pagos.
- ii. Patrones culturales.
- iii. Las mujeres se quedan en casa.
- iv. Los representantes de las fincas son los hombres, también son los dueños de las fincas.
- v. Los hombres son los dueños de las plantas procesadoras.
- vi. Las Asociaciones Frutales están compuesta mayoritariamente por hombres

En **Olancho**, el equipo expresó que la principal diferencia del abordaje entre productores/as independientes y grupos o asociaciones es:

- i. La percepción de los costos es mayor para productores individuales y en el caso el caso de la demanda mayoritaria de los hombres **productores/as independientes**, las principales razones son:
  - i. Los hombres son en su mayoría los propietarios de los terrenos.
  - ii. Los hombres tienen más ventajas al momento de trabajar en el campo, por ejemplo, más liderazgo para manejar el personal de campo.
  - iii. Los hombres prefieren el rubro de la ganadería.
  - iv. Los hombres son propietarios de las fincas y son los que tienen el liderazgo en la propiedad.
  - v. El machismo y cultura donde las mujeres son protagonistas cuando mueren los esposos, la participación de las mujeres es del 30% porque existen restricciones para que no puedan participar por su capacidad reproductiva, por el uso de plaguicidas.
  - vi. Los hombres son los que están al frente de las labores de campo.
  - vii. Acompañamiento por lo general con y por hombres debido a la información técnica que tienen.

**Y nada más una** actividad tiene demanda mayoritaria del colectivo femenino, de acuerdo y la razón se debe a que las mujeres son las principales encargadas de las aves de traspatio porque se manejan desde los hogares y no son de alta complejidad.

Y la razones para la de demanda mixta de hombres y mujeres, son las siguientes:

- i. Las mujeres son las que administran las granjas, pero el manejo económico lo realizan los hombres
- ii. En las asociaciones o empresas se encuentran los dos sexos por ser parte de las organizaciones
- iii. Hombres y mujeres atienden los agro servicios (agropecuarios y lotes grupales).
- iv. En las plenarios desarrolladas por SENASA participan hombres y mujeres.

En el caso de las actividades realizadas con **asociaciones o grupos de productores/as**, el que tienen **mayor demanda del colectivo masculino**, de acuerdo con el equipo las principales razones son las mismas que se presentan en los casos de productores/as independientes.

De las actividades que tiene demanda mayoritaria **de grupos de mujeres, aplica** la misma que el equipo explicó en el caso de productoras independientes. El equipo reportó actividades de demanda mixta entre hombres y mujeres, de acuerdo con el equipo las razones serían las mismas que en el caso de las personas productoras independientes.

## **- . Presupuestos con enfoque de género**

Se identificó la ausencia de un presupuesto formulado con enfoque de Género con base a los documentos de presupuestos entregados de las direcciones de SAG, DICTA, DIGEPESCA, PRONAGRO y PRONAGRI, el presupuesto no está elaborado de acuerdo a las necesidades de hombres y mujeres, tampoco se realiza la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar brechas de discriminación entre hombres y mujeres garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género. Así mismo el presupuesto no contempla partidas presupuestarias para costear productos y actividades/ obra bajo la lógica de la cadena de valor público y producción, que den cuenta de las acciones concretas para el logro de la igualdad de género en cada entidad pública;

De igual forma no se visualiza en el presupuesto partidas dirigido para la contratación de plazas para el trabajo específico de los temas de género, Presupuesto dirigido a la elaboración de normas, guías metodológicas y manuales operativos, para la incorporación del enfoque de género para la Unidad de Género y enlaces de género, Presupuesto dirigido al diseño y ejecución de un programa de capacitación con perspectiva de género para el personal, Presupuesto para la elaboración de material de capacitación sobre como incorporar temas de género en las actividades de campo de técnicas/os; Presupuesto dirigido al fortalecimiento y actualización de centros de documentación y bibliotecas de las instituciones del sector agrícola, en temas específicos de género y desarrollo rural y la UG, se le ha asignado un presupuesto simbólico.

### **- Abordaje de Violencia y Acoso sexual**

En lo que respecta a Percepción del personal sobre los procesos de denuncia, libertad de denuncia e igualdad en el trato en base al sexo.

En lo referente a que si el personal tiene conocimiento sobre el procedimiento para presentar quejas de maltrato y acoso, el personal de las diferentes regionales consultadas respondieron que si, en lo que respecta a que si hay libertad de poder denunciar en las regionales de DICTA en Choluteca y Copan, SENASA en COPAN Y DIGEPESCA en Tela responden que no.

Es interesante observar que varios equipos presentan ideas distintas sobre cómo o a través de quien o que ente denunciar. Se infiere que el personal no tiene claridad sobre los procesos de denuncia, además que SAG y sus direcciones no cuentan con una Política de acción frente a violencia por razón de sexo, que colaboré en la estandarización de un único proceso de denuncia y atención a casos de acoso por razón de sexo; además expresaron no tener los medios suficientes para poder realizar las denuncias y no existen las medidas necesarias para evitar represalias.

Mientras que con relación Igualdad en el trato por razón de sexo el personal de Dicta en Choluteca, el CEDA y Santa de Copan, DIGEPESCA en Tela y SENASA en Santa Rosa de Copan expresan que no igualdad en el trato en base al sexo, otros indicaron que el trato al personal tiene relación con las afinidades políticas.

### **\_. Estrategias utilizadas para la implementación de la PEGAH**

La Política para la Equidad de género en el Agro Hondureño (PEGAH) se aprobó en el año 2000, con la finalidad de reducir las brechas de género en el área rural. La política requería el involucramiento de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), Instituto Nacional Agrario (INA), Corporación Hondureña de Desarrollo Forestal (AFE-COHDEFOR), Fondo Nacional para la Producción y la Vivienda (FONAPROVI), Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA), Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANADESA), e Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola (IHMA).

La PEGAH tenía como su principal grupo beneficiario a la población agrícola femenina y se formuló para un periodo de 16 años, contempló la elaboración de un Plan Operativo Anual y con una evaluación periódica cada 4 años. La ejecución era responsabilidad de cada institución y de la coordinación interinstitucional. El seguimiento de la ejecución del plan fue asignado como tarea al Comité Técnico Interinstitucional del Sector Público Agrícola', integrado por las representantes de las unidades de género de cada una de las instituciones mencionadas previamente.

Así mismo se definió Institucionalizar políticas existentes en ese momento y los planes sectoriales agrícolas, un proceso y operacionalizar la PEGAH a partir de las que permitiera el fortalecimiento y la ampliación de oportunidades económicas sociales, políticas y culturales en igualdad de condiciones a las mujeres rurales, a fin de reducir al año 2015 la brecha de género existente en el agro hondureño'.

Los ámbitos de acción definidos en la PEGAH fueron:

- Fortalecimiento institucional
- Información estadística y no estadística para el sector agrícola
- Acceso y control de los recursos productivos básicos
- Sector agroexportación tradicional y no tradicional
- Manejo sostenible de los recursos naturales
- Derechos y participación en la toma de decisiones
- Desarrollo humano sostenible.

De acuerdo al Plan Estratégico<sup>7</sup> de la PEGAH, se trabajó en la aplicación de medidas equitativas en la titulación de tierra, asistencia técnica y financiamiento. De la misma manera se mencionó que al interior de las organizaciones beneficiarias se desarrolló actividades para mejorar la comprensión sobre la importancia y significado del enfoque de género con técnicos y funcionarios.

### **Interacción entre SAG e INAM**

El Instituto Nacional de la Mujer como ente rector de políticas de Igualdad y Equidad de Género, que según la Ley de INAM establece entre sus funciones principales; la coordinación, asesoría y seguimiento del funcionamiento de los mecanismos de género (direcciones, unidades, oficinas o jefaturas) los cuales se deben crear según lo establece el **artículo 8 del reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades**. En este sentido el INAM ha mantenido relaciones de coordinación con la secretaria de agricultura y Ganadería, apoyando los procesos que lleva a cabo la SAG para la institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la instituciones, es así que se Convenio entre la Secretaría de Agricultura y Ganadería y el Instituto Nacional de la Mujer se designación de un enlace entre el INAM y la SAG, se realizan acciones para generación y fortalecimiento de capacidades en el tema de Género, se brinda acompañamiento técnico a proyectos para el diseño de taller de capacitación a personal técnico de PROMECOM y organizaciones empresariales apoyadas por el proyecto, asesoría para la elaboración de herramientas para la recopilación y análisis del Intercambio de información y documentación por correo electrónico información y documentación de respaldo para la elaboración de la Guía Técnica para la Organización y funcionamiento de los Comités de Género de PROMECOM-SAG.

---

<sup>7</sup> Plan Estratégico de la Política para la Equidad de Género en el Agro Hondureño 2002-2006

### 3. Cultura Institucional

En el presente estudio se analizó la situación de los trabajadores y trabajadoras de la SAG, para conocer la cultura institucional desde la perspectiva de género, para ello se realizaron diversas preguntas a empleados y empleadas de cada una de las direcciones (DICTA, DIGEPESCA, SENASA, PRONAGRI y el resto de las oficinas de la SAG).

Partiendo de las preguntas realizadas en los equipos no se considera a la equidad de género como un posible valor transversal en las diferentes direcciones y oficinas de la SAG. El personal no percibe a las direcciones como un ente que aporta o coadyuva con el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres. Ninguno de los equipos sugirió a la ‘igualdad entre hombres y mujeres’ como un posible valor institucional. Así mismo ninguno de los equipos sugirió la ‘igualdad entre hombres y mujeres’ como un posible valor institucional, aunque el valor de ‘igualdad, equidad e inclusión social’ tiene relación con un acceso justo a las oportunidades de la dirección, dicho valor no expone de manera explícita el compromiso de la dirección de garantizar el acceso de las mujeres como un pilar fundamental en el accionar de la dirección.

Todos los puntos asociados con las direcciones, en general, tienen relación únicamente con el trabajo técnico, pero no con el impacto que realizan en las comunidades con las que trabajan, hacen referencia a las temáticas que trabajan, pero no a los/as beneficiado/as. Destaca el caso de Intibucá cuyos puntos asociados con DICTA si tienen relación con el impacto que realizan en las comunidades beneficiarias, hacen referencia directa a lo que buscan con su trabajo, la imagen presentada que tiene el personal de Intibucá, esta imagen sí sugiere y representa la participación tanto de hombres como de mujeres.

La imagen que tiene el personal, en general, no sugiere que las direcciones se posicionen en la mentalidad del personal como una institución que considera la participación y aporte tanto de hombres como de mujeres. Se presenta mayoritariamente una percepción masculinizada de las actividades de cada dirección de la secretaría al sólo relacionar “un productor” o “un técnico” con el trabajo de las direcciones.

En general, las figuras de liderazgo femenino son muy poco comparadas a las figuras de liderazgo masculino, pareciera que no se ha fomentado lo suficiente el liderazgo femenino. Segundo, en varios casos se plantea el liderazgo de estas personas desde la igualdad en el trato y toma de decisiones participativa, sin embargo, no se pudo explicar de qué manera las figuras de liderazgo mencionadas garantizaban la igualdad entre hombres y mujeres. Tercero, en una de las regionales de DICTA, el equipo plantea el liderazgo de las personas desde la ‘positividad’ en sus actitudes y comportamientos, la descripción del liderazgo de estas personas no nos brinda mayores detalles sobre el liderazgo que ejercen estas personas y su posición con respecto a la incorporación de enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en la dirección. En PRONAGRI se destaca que 3 de las figuras de liderazgo son mujeres. En el caso de Choluteca, no se pudo explicar de qué manera las figuras de liderazgo mencionadas garantizaban la igualdad entre hombres y mujeres o influían en la percepción del personal sobre los temas de igualdad. En el caso de Comayagua, se puede apreciar que el mensaje que las tres mujeres manejan tiene relación directa con la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.

En general, los equipos comentaron que en las costumbres internas de sus oficinas participan todas las personas, sin excepción. Se destaca que participan todas las personas sin importar su sexo.

Con respecto a la percepción del personal sobre las actitudes machistas o misóginas no son consideradas tóxicas aunque afectan el desenvolvimiento de sus compañeras de trabajo, de la misma manera se aplica, a las personas acosadoras, ya sea laboral o sexual. En la tabla 44, 45 y 46 se presenta lo que los equipos con los cuales se trabajó expresaron que si existen bromas y chistes machistas en el entorno laboral.

## - . Dotación de personal y talento humano

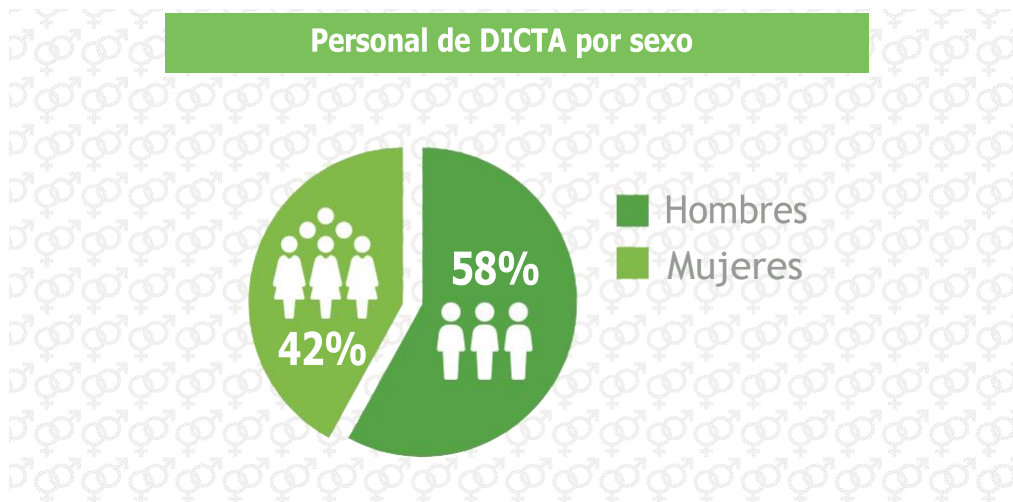
A continuación, se presenta la información sobre la distribución del personal por sexo en las representaciones ministeriales regionales de la SAG<sup>8</sup> y sus direcciones, tanto a nivel general, como en puestos técnicos, puestos de coordinación regional, puestos de toma de decisiones, puestos de mantenimiento, puestos de cuidado y puestos administrativos. Por otra parte, también se presenta una tabla para representaciones regionales ministeriales de SAG que muestra la percepción de los equipos entrevistados sobre la existencia de espacios para la formación incluidos los temas de género.

En la tabla 47, se presentan Percepción del personal de representaciones regionales ministeriales de SAG sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación donde puede observar que:

Los equipos en general no pudieron explicar a través de qué mecanismos o cuáles son los lineamientos que garantizan que todas las personas tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que se ofrecen.

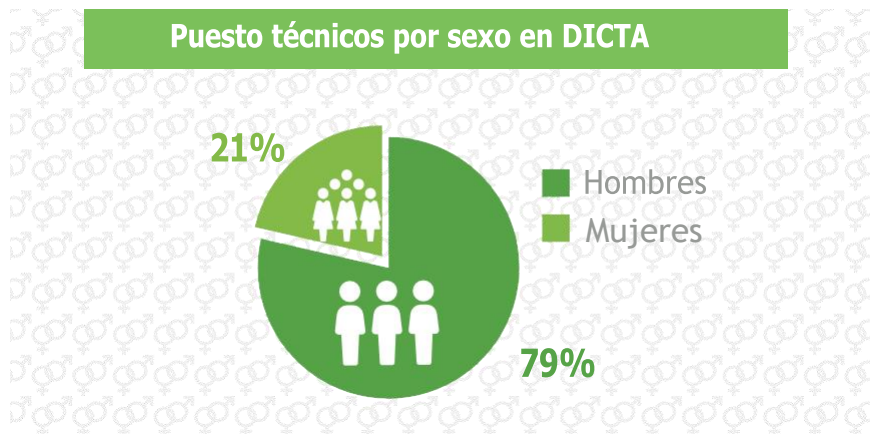
Casi todos los equipos mencionaron que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa.

En la Dirección de Ciencia Tecnología DICTA de acuerdo con el documento analizado (listado del personal) en la dirección **no existe una distribución paritaria** de los puestos de trabajo, el 42% (63 de 149) del personal son mujeres.

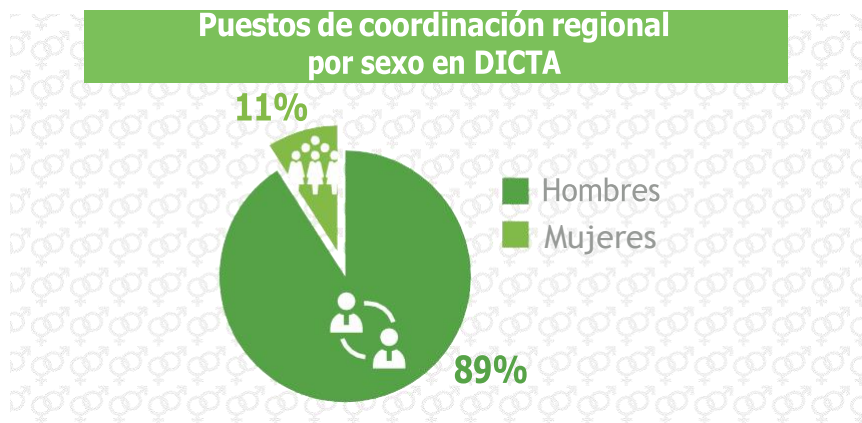


<sup>8</sup> En el caso de las representaciones regionales de la SAG sólo se presenta la tabla de percepciones debido a que no se facilitó el listado de personal, se solicitó que dichas listas incluyan el sexo y monto de salario de las personas para analizar las brechas de género.

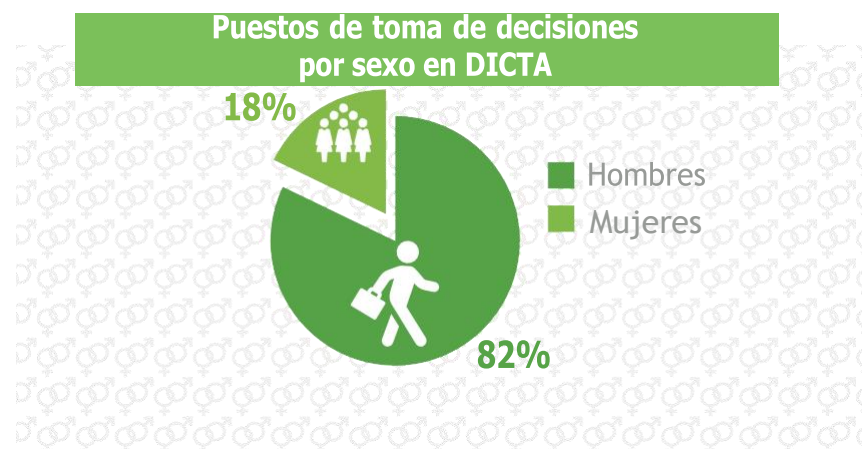
De los puestos considerados técnicos sólo el 21% (9 puestos de 42) están ocupados por mujeres.



Sólo una mujer ocupa un puesto de coordinación regional a nivel nacional (1 de 9 puestos)

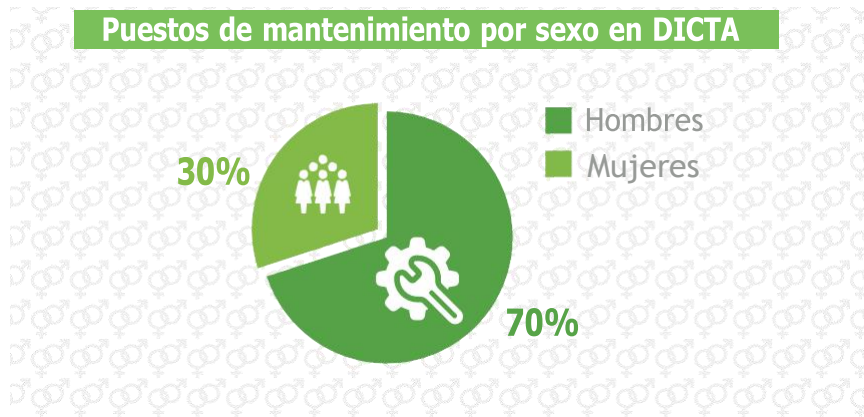


Sólo el 18% (5 de un total de 28) de los puestos relacionados con toma de decisiones son ocupados por mujeres, los hombres, por ende, tienen representación, pero no así las mujeres, especialmente en los puestos de coordinación regionales.

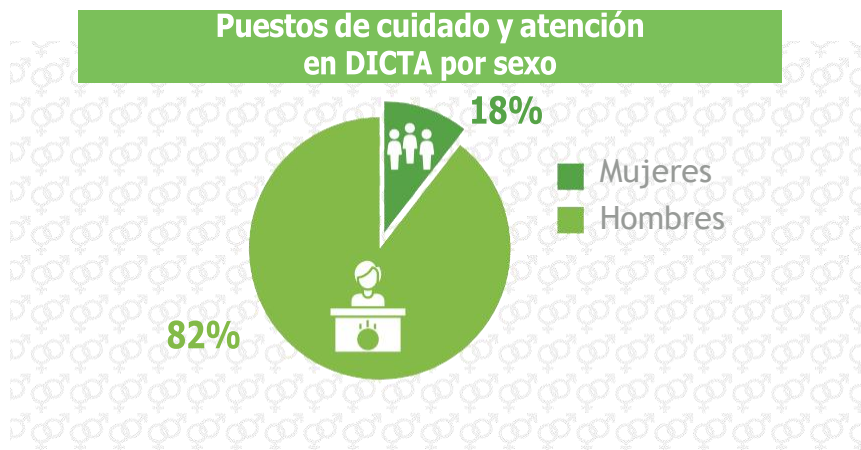


En los listados de personal entregados, se menciona un puesto específico dedicado al trabajo de los temas de género en la dirección; de acuerdo a la reunión sostenida con el director de DICTA, el enlace de género pasaría a ser un puesto exclusivamente dedicado al trabajo de los temas de género de la dirección.

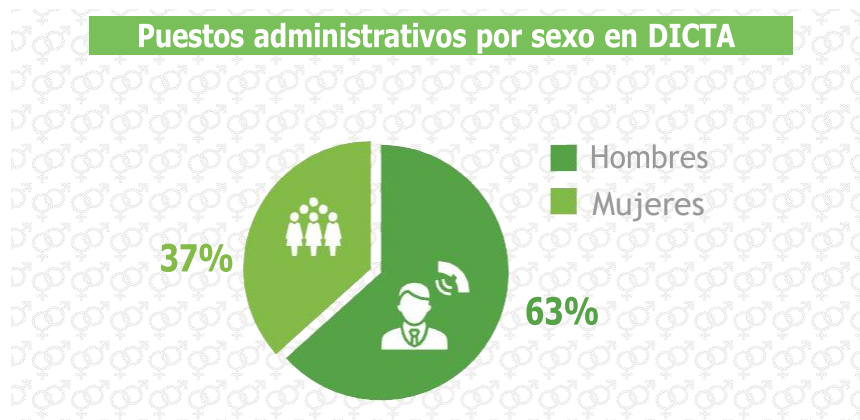
Los puestos clasificados como “mantenimiento” son los de vigilante, transportista y conserje. Del total de 10 puestos solo el 30% (3) están ocupados por mujeres



Sólo el 18% (5 de un total de 28) de los puestos relacionados con toma de decisiones son ocupados por mujeres, los hombres, por ende, tienen representación, pero no así las mujeres, especialmente en los puestos de coordinación regionales.



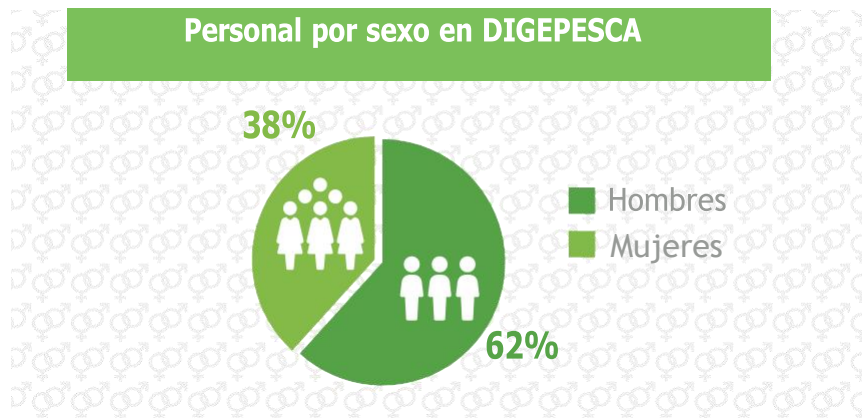
Con respecto a los puestos administrativos, que son relacionados con la administración y gestión de recursos económicos o físicos de la dirección, de los cuales el 37% (11 de 30) están ocupados por hombres y un 63% por mujeres.



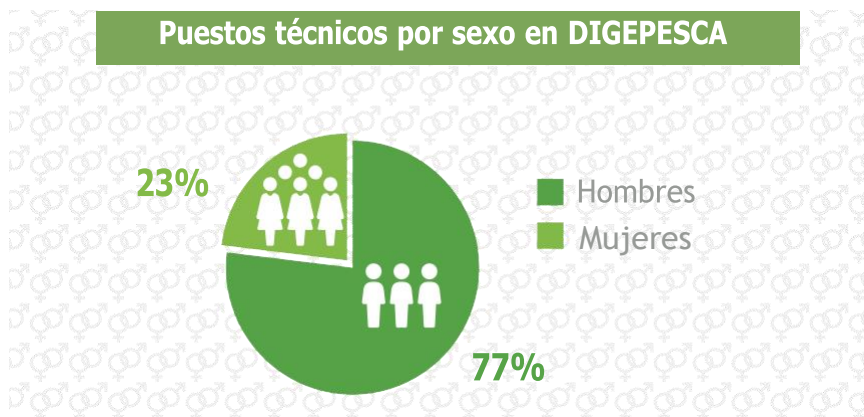
A través de los ejercicios de consulta, también se conoció la percepción del personal con respecto a la ‘igualdad de oportunidades’ en la dirección en base a las oportunidades de formación que se ofrecen, las respuestas son las siguientes: i) los equipos en 3 regionales respondieron que existe **igualdad de oportunidades**, mientras que equipos de cuatro regionales contestaron que no, Los equipos que en general no pudieron explicar a través de qué mecanismos o cuáles son los lineamientos que garantizan que todas las personas tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la institución, Algunos equipos comentaron que, aunque existen reglamentos internos relacionados con el tema de capacitaciones, este no se aplica en algunos artículos que tienen que ver con el beneficio a los empleados.

Casi todos los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa. ver (tabla 48)

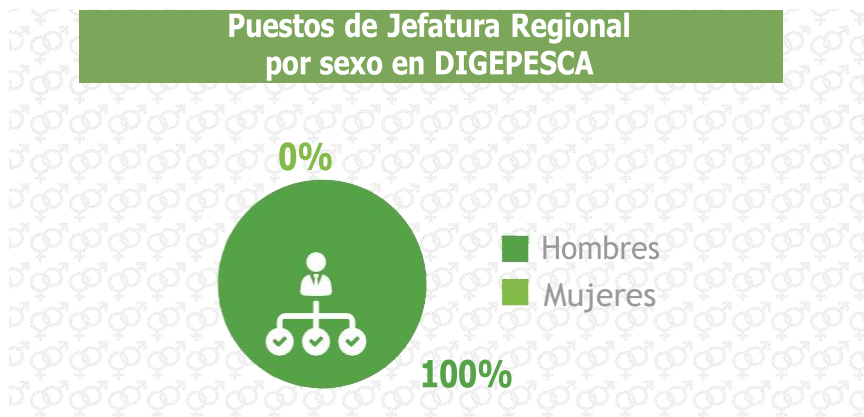
**En la Dirección de Pesca y Acuicultura DIGEPESCA** de acuerdo con el análisis de los listados provistos no existe una distribución paritaria en los puestos de trabajo, sólo el 38% (31 puestos de 81) del personal son mujeres.



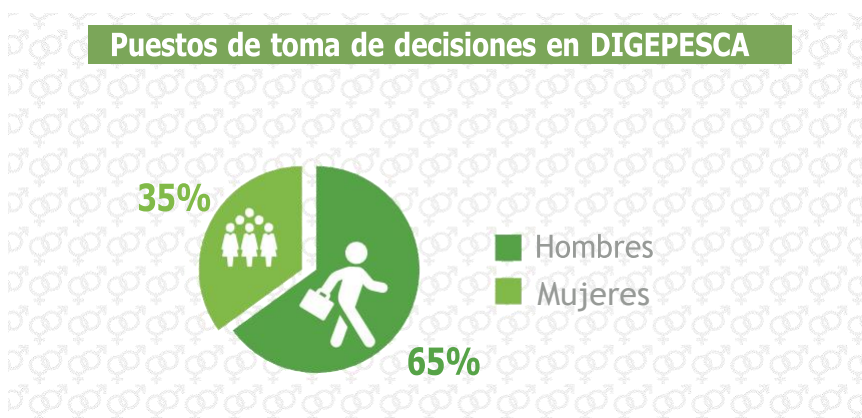
De los puestos considerados técnicos sólo el 23% (6 puestos de 26) están ocupados por mujeres.



Ninguna mujer ocupa puestos de jefatura regional a nivel nacional (0 de 6puestos).



La **Dirección General de PESCA** es ocupada por una mujer. Sin embargo, sólo el 35% (7 de un total de 20) de los puestos relacionados con toma de decisiones son ocupados por mujeres, los hombres, por ende, tienen mayor representación, pero no así las mujeres, especialmente en los puestos de jefaturas regionales



En ninguno de los listados de personal entregados para su análisis se menciona un puesto específico dedicado al trabajo de los temas de género en la dirección. Sin embargo, en el organigrama entregado si se identifica la **ubicación de la "Unidad de Género"** de manera explícita, por otro lado, se observó el listado de las funciones y misión de dicha unidad en el Manual de Funciones de DIGEPESCA de manera explícita, aunque, no se especifica la proporción de tiempo dedicada a las cuestiones de género.

Los puestos clasificados como "mantenimiento" son los de vigilante, transportista y conserje. Del total de estos puestos (19) solo el 21% (4) están ocupados por mujeres.

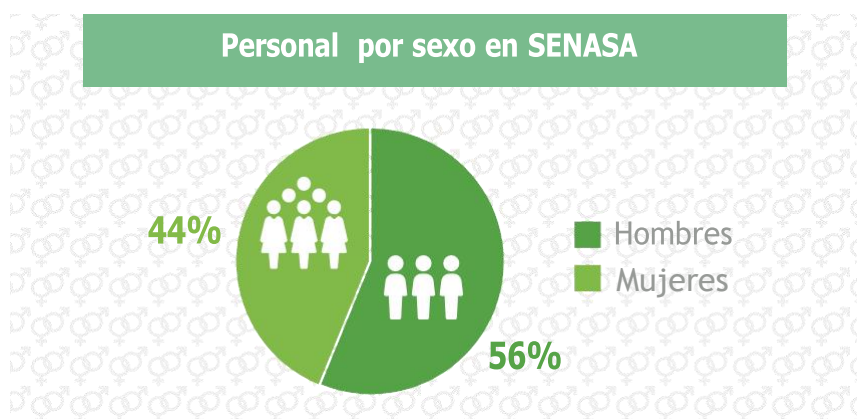
Con relación a los puestos clasificados como de "cuidado y atención" son los de asistente, personal de aseo, secretaria, recepción, de enlace de personal y de administración. Del total de estos puestos (8), el 75% (6) están ocupados por mujeres.



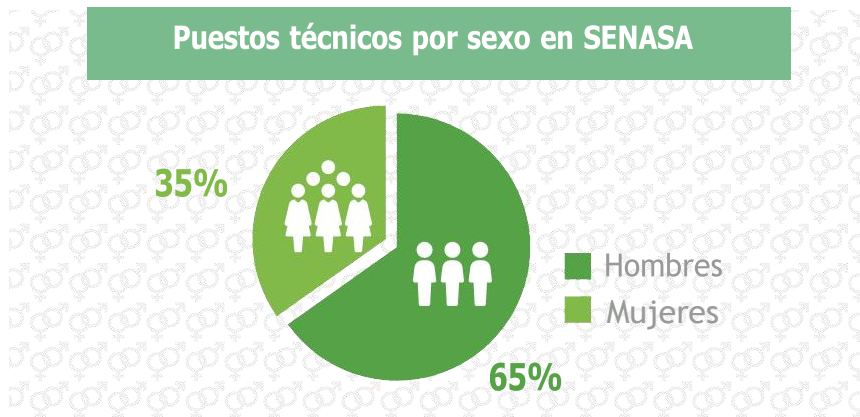
Se expuso por los equipos entrevistados, que UPEG levanta un listado de los temas de interés para capacitación en las regionales, pero, al final no se concretiza nada.

La Tabla 49 presenta la **Percepción del personal de DIGEPESCA** sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación. El equipo de subregión de Tela considera que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que estas se realizan únicamente en Tegucigalpa.

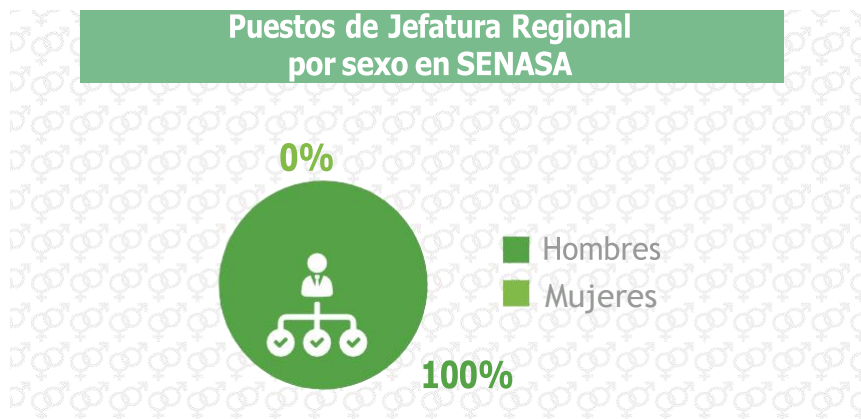
El **Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria SENASA** de acuerdo a los listados entregado por la dirección no existe una distribución paritaria en los puestos de trabajo, el 44% (255 puestos de 582) del personal de SENASA son mujeres.



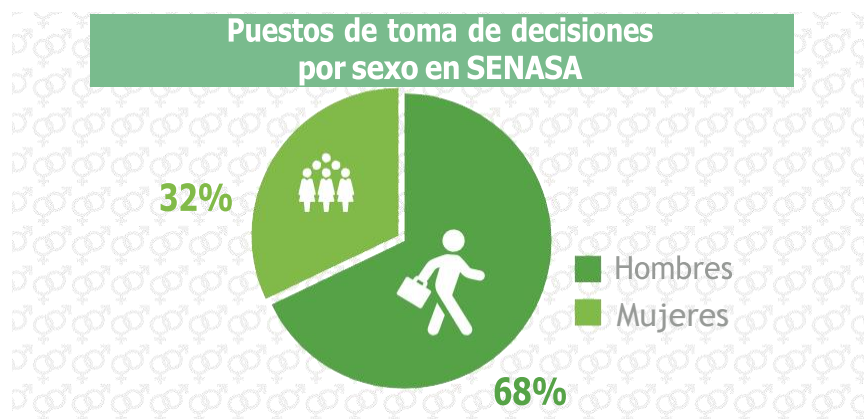
De los puestos considerados técnicos sólo el 35% (119 puestos de 342) están ocupados por mujeres



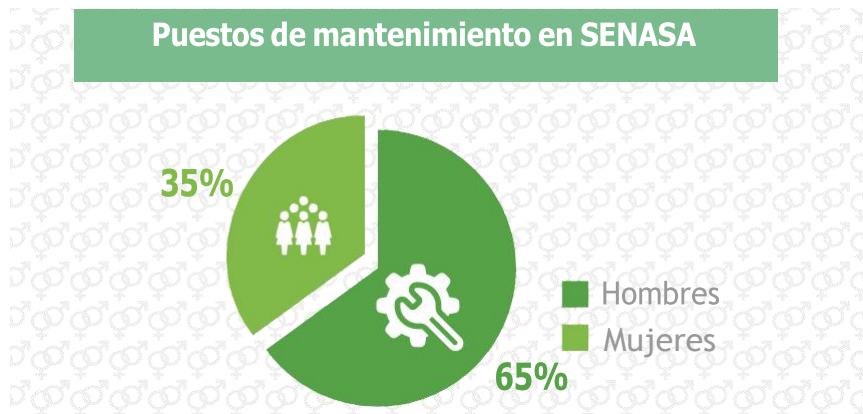
Ninguna mujer ocupa puestos de jefatura regional a nivel nacional (0 de 9 puestos)



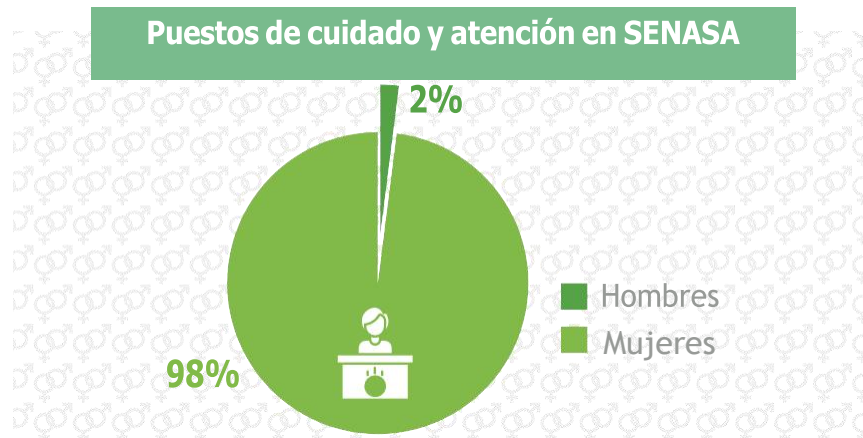
Sólo el 32% (17 de un total de 53) de los puestos relacionados con toma de decisiones son ocupados por mujeres, los hombres, por ende, tienen representación, pero no así las mujeres, especialmente en los puestos de jefaturas regionales.



Los puestos clasificados como “mantenimiento” son los de vigilante, transportista y conserje. Del total de estos puestos (40) solo el 35% (14) están ocupados por mujeres.



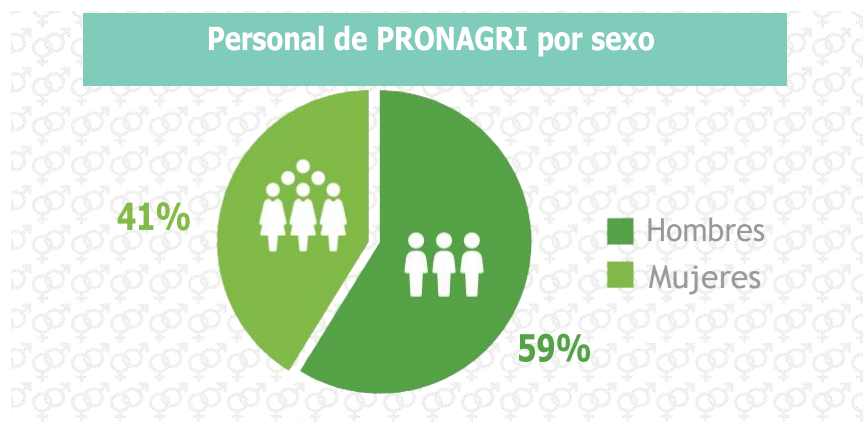
Con relación a los puestos clasificados como de “cuidado y atención” son + los de asistente, personal de aseo, secretaría, recepción, enlace de personal y de RRHH. Del total de puestos (50), el 98% (49) están ocupados por mujeres.



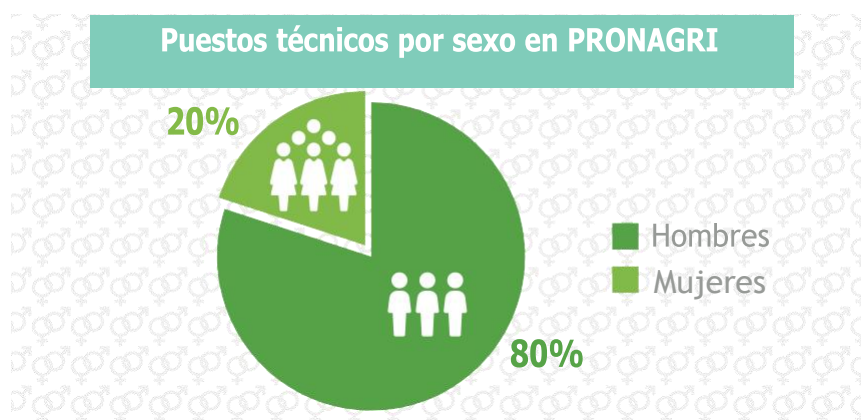
La Tabla 50 muestra la percepción del personal de SENASA sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación en la cual 4 de los 5 equipos técnicos expresan: que no existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación, en general no pudieron explicar a través de qué herramientas de evaluación se garantiza que todas las personas, en especial las mujeres tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la institución.

Además, los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa.

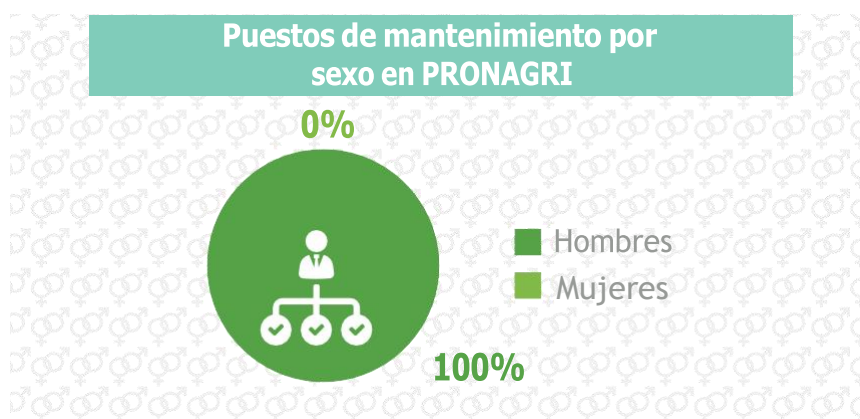
En el Programa Nacional de Agricultura Bajo Riego PRONAGRI de acuerdo con los listados de personal provistos no existe una distribución paritaria en los puestos de trabajo, el 41% (14 puestos de 34) del personal de PRONAGRI son mujeres.



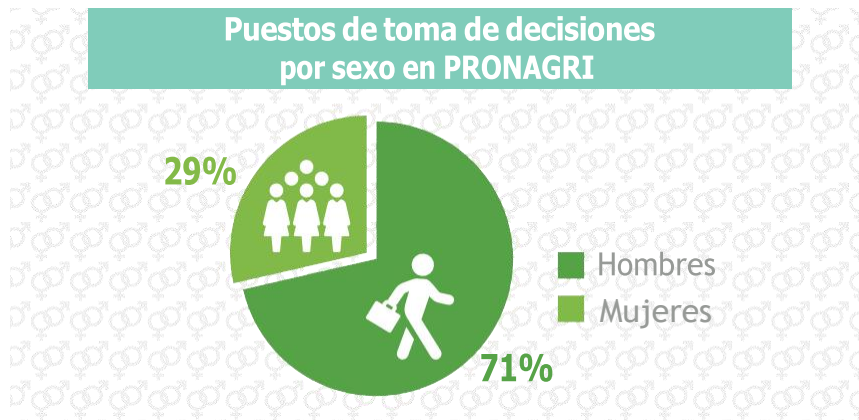
De los puestos considerados técnicos sólo el 20% (3 puestos de 15) están ocupados por mujeres.



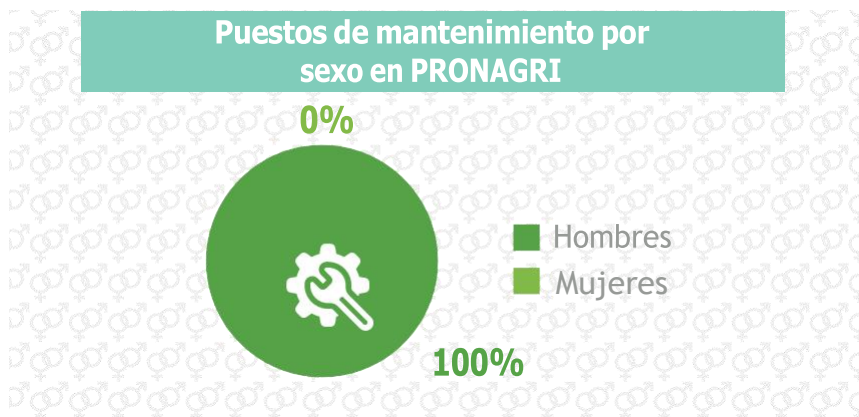
Ninguna mujer ocupa puestos de gerencia de riego a nivel nacional (0 de 7 puestos)



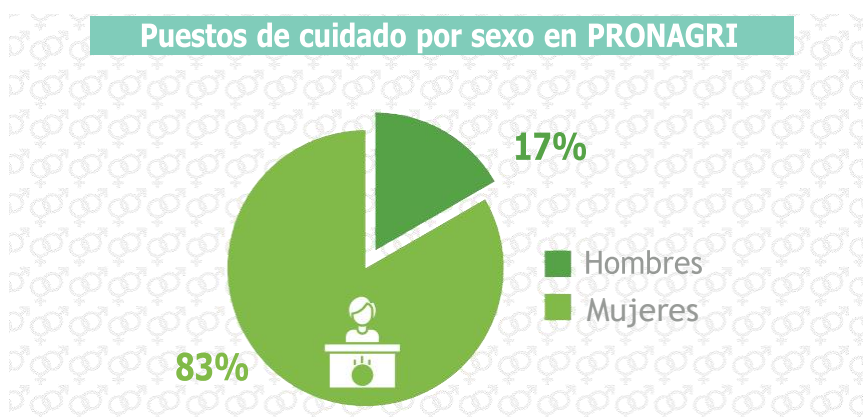
Sólo el 29% (2 de un total de 7) de los puestos relacionados con toma de decisiones son ocupados por mujeres, los hombres, por ende, tienen representación, pero no así las mujeres, especialmente en los puestos de jefaturas regionales.



Los puestos clasificados como “mantenimiento” son los de vigilante, transportista y conserje. Del total de estos puestos (4) ninguno está ocupado por mujeres.



Por otro lado, los puestos clasificados como de “cuidado y atención” son los de asistente, personal de aseo, secretaría, recepción, de enlace de personal y de RRHH. Del total de estos (6) puestos, el 83% (5) están ocupados por mujeres.



En Tabla 51, se muestran las percepciones del personal de PRONAGRI sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación las que se resumen a continuación:

Los 2 equipos de riego participantes manifestaron que no existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación, general no pudieron explicar a través de qué herramientas de evaluación se garantiza que todas las personas, en especial las mujeres tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la institución.

Casi todos los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa.

## 2. Conclusiones y Recomendaciones sobre la institucionalización del enfoque de género

### Conclusiones

- Considerando que la misión de toda institución es la guía fundamental del accionar de una institución, el personal consultado cree que las declaraciones de **Misión** en varios casos de sus direcciones sólo comunican qué es lo que hacen en un ámbito técnico o económico.
- En el caso de las declaraciones de **Visión** de cada una de las direcciones, estas generalmente describen un escenario que sólo bosqueja las actividades técnicas, cuando también podría presentarse las aspiraciones e ideales en el futuro sobre la igualdad entre hombres y mujeres desde la visión y trabajo de cada dirección.
- Con respecto a la socialización de la **Política de Equidad de Género en el agro hondureño (PEGAH)**, se concluye que **no se realizó los esfuerzos** correspondientes **para socializar dicha política**, de manera que las direcciones y su personal puedan aportar a la consecución de sus objetivos, el hecho de que exista personal en todas las regionales y direcciones con una antigüedad en algunos casos superior a los diez años, demuestra que la política fue escrita más con fines simbólicos que con fines prácticos.
- De acuerdo a las entrevistas realizadas con los directores generales y personal en general de SAG tanto a nivel central como en las regionales, no se percibe que la PEGAH haya realizado un impacto que oriente la incorporación de un enfoque de género.
- En **ninguna de las regionales reportaron los directores haber tenido comunicación e interacción con el INAM** u otras organizaciones que trabajen en el avance de los derechos de las mujeres, ya sea para capacitaciones o por la socialización del II PIEGH.
- Las direcciones en general reportaron no haber tenido la oportunidad de poder acceder a un proceso de formación y/o sensibilización en temas de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, sin embargo, es importante destacar que no hubo una dirección a lo largo de la gira que no exprese su deseo de poder participar en más actividades relacionadas a la reflexión y debate sobre las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Se destaca el caso sinérgico entre DICTA de Choluteca con EMPRENDESUR donde el proyecto también facilitó espacios de formación para el personal y también para poblaciones beneficiarias.
- Se destaca que **SAG si cuenta con una Unidad de Género (UG)** cuyas actividades se han centrado principal a gestionar los recursos técnicos y financieros para la formulación de la nueva política de equidad e igualdad de género para el sector agroalimentario y el Medio Rural de Honduras y recabar información desagregada por sexo para la elaboración de informes de los cuales la secretaría es responsable de generar con relación a derechos humanos, juventud y mujeres.
- **La Unidad de Género no es autónoma, no tiene poder de decisión, no tiene un presupuesto asignado suficiente para encaminar iniciativas específicas de formación y sensibilización** para el personal en coordinación con el Comité Técnico de Género (CTG), además de que actualmente sólo cuenta con una persona. Esta situación conlleva que las direcciones generales de la SAG no consideren el tema de igualdad entre hombres y mujeres como un asunto relevante en el trabajo de la secretaría, ya que no existen medidas vinculantes que coadyuven a que las iniciativas de la UG y CTG puedan ejecutarse.

- Por otro lado, la UG y CTG no cuentan con metodologías específicas o material para la formación o sensibilización del personal de SAG (a excepción de DIGEPESCA y EMPRENDESUR). Similar situación es la que se presenta en las direcciones de SAG, donde las mujeres enlace de género no cuentan con una plaza específica para el trabajo de la temática de género, sino, es una tarea secundaria a un rol y responsabilidades anteriores.
- Con respecto a la participación y formación de los hombres, la secretaría **no ha definido medidas que promuevan “nuevas masculinidades”**, es decir, que los hombres participen de todos los procesos y actividades encaminadas a promover la equidad de género, por ejemplo, que los hombres técnicos de la Secretaría sean entrenados para poder incluir en sus intervenciones, talleres o charlas con comunidades beneficiarias aspectos relacionados con los derechos humanos de las mujeres y que estén en la capacidad de responder preguntas al respecto.
- Ninguna de las direcciones generales de SAG ha definido objetivos e indicadores de género para sus presupuestos, ni en la estructura central de SAG y tampoco en sus dependencias descentralizadas.
- Entre las debilidades identificadas por personal de SAG a nivel de las regionales como por personal ubicado en Tegucigalpa, se identificó la **ausencia de un presupuesto específico para la UG**.
- Actualmente, ni en SAG ni en sus direcciones generales existe claridad de los recursos que se han asignado o se asignan al trabajo vinculado a la reducción de las brechas entre hombres y mujeres.
- Las actividades de SAG y sus direcciones no benefician a hombres y mujeres por igual.

## Recomendaciones

R/. Se recomienda que, en la misión, visión objetivos y valores institucionales hacer mención del aporte a la igualdad de género y ámbito social, de manera que ayude a enfocar su trabajo con el personal de las direcciones. Se recomienda también a todas las direcciones que hagan una revisión de sus misiones, visiones, objetivos y valores, de manera que, con asesoramiento de la UG y enlaces de género, se hable de equidad de género y los derechos humanos de las mujeres.

R/. Se recomienda que se considere destinar recursos financieros para la socialización de la Nueva apolítica cuando esté finalizada, proceso que debería abarcar todas las regionales de la secretaría de manera física a través de reuniones participativas y de medios virtuales de acuerdo a los medios y mecanismos de comunicación más utilizados por cada dirección y proyecto, información que se presenta en este informe.

R/. Se recomienda que las direcciones regionales de SAG y las representaciones de sus direcciones puedan coordinar esfuerzos con las Oficinas Municipales de la Mujer de cada municipio debido a que estas tienen contacto constante con INAM, además que dichas oficinas ya han recibido procesos de formación por parte de INAM, aspecto que podría facilitar la Transversalización del enfoque de género en las actividades de SAG a nivel regional.

R/En base a comentarios de técnicas/os en las regionales con respecto al PRESUPUESTO, recomendaron que (y), como primer paso, se incorpore el enfoque de género a través de actividades ya realizadas por cada una de las direcciones. Los cambios socioculturales, así como los cambios en una institución son graduales y requieren de un proceso, la meta debería ser que los enlaces de género puedan participar en aquellas actividades que involucran capacitaciones o reuniones de carácter técnico en las regionales, para lo cual se requiere fondos para la movilización de los enlaces y también para el material que ocupan para realizar talleres de sensibilización, levantar diagnósticos o reunirse con los equipos en las regionales.

R/. Se recomienda como una opción viable que en la nueva política de género que se formule pueda definirse de manera conjunta con el ministro de la SAG, direcciones UPEG y Administración establezcan un porcentaje fijo sobre el total que maneja la secretaría, de manera que dicho porcentaje quede establecido y fijo en la nueva política de género que se formule y la priorización de la Transversalización del enfoque de género en el sector no varíe a través del tiempo dependiendo de los intereses del gobierno de turno. Dicho presupuesto podría ser utilizado en la realización de talleres de sensibilización específicos y enfocados en directores de la SAG y mandos medios, elaboración de material de difusión y promoción sobre los derechos específicos de las mujeres y visitas de campo a las regionales para la realización de talleres de formación con directores regionales.

## **A. Situación de las Mujeres destinatarias de los Servicios brindados por la SAG a través de sus direcciones, programas y proyectos.**

### **1. Demandas relacionadas con las necesidades prácticas e intereses estratégicos.**

Así como la agricultura es fundamental para los medios de vida de las personas en condiciones de pobreza del medio rural y es el motor del crecimiento para reducir la inseguridad alimentaria, así también la igualdad entre los sexos es crucial para el desarrollo agrícola y para alcanzar las metas de reducción de la pobreza.

La necesidad de reflexión alrededor de los temas de igualdad entre hombres y mujeres parte del hecho de que, ignorar las desigualdades entre ambos sexos resulta ser un alto coste para el bienestar de las personas y también afecta las capacidades de los países para crecer sosteniblemente; y por ende reducir la pobreza (Banco Mundial, 2001). Es así que la no consideración de los mandatos de género sobre los cuerpos de las mujeres en las poblaciones donde una institución trabaja implica proyectos técnicamente exitosos, pero que afectan negativamente tanto a las mujeres como a las/os niñas/os y en el aumento de la estratificación económica y social.

Las productoras comentaron que las desigualdades más significativas tienen que ver con acceso a: tierra y agua, recursos financieros, recursos productivos, mercados y conocimiento y tecnología

A continuación, se resaltarán los puntos mencionados por las productoras y finalmente se presentarán los problemas y necesidades presentados por rubro.

#### **Tierra y Agua**

Las productoras expresaron la preocupación por la necesidad de contar con recursos tales como tierras con suelos apropiados y agua. También expresaron su preocupación por las desigualdades en la propiedad, el acceso a los medios de vida y su control (tierra, agua, energía, crédito, conocimiento).

En general, comentaron que, son las mujeres quienes tienen menos probabilidades de ser propietarias de la tierra y que si se fortalecieran las oportunidades de tenencia y acceso a la tierra, las mujeres podrían aumentar significativamente sus ingresos y el bienestar de sus familias. Para dicho cometido, las mujeres entrevistadas sugirieron reformas legales que tomen en consideración los derechos de las mujeres en relación a la obtención y acceso a la tierra, como en el divorcio y los sistemas de herencia.

Con respecto al agua, las mujeres expresaron la urgencia de contar con agua potable para asegurar la supervivencia de sus comunidades. Además, mencionaron al equipo de diagnóstico que la recolección de agua es asignada principalmente a las mujeres, por otro lado, es un servicio considerado prioritario para las mujeres y niñas por riesgo de acoso y violación en la recolección de agua y leña, además de ser un recurso necesario para mantener la higiene personal. Las mujeres del 'corredor seco' expresaron que el agua es especialmente importante por ser un área rural seca.

#### **Recursos Financieros**

Las productoras indicaron que, aunque las mujeres tengan acceso a la tierra para la producción de alimentos y además se gestione el acceso a mejores tecnologías, enfrentan más limitaciones que los hombres para acceder a otros recursos complementarios, como ser el acceso al crédito.

Tanto mujeres como a hombres manifestaron que el principal factor limitante para acceder a créditos es la falta de tierra, títulos de propiedad de la tierra y otras garantías.

#### **Infraestructura Productiva**

Las productoras platearon que es importante que se brinde un apoyo en infraestructura física pero también en los servicios, ya que la infraestructura por sí misma no es suficiente, reportaron casos donde existía infraestructura, pero no agua. La infraestructura rural y los otros recursos productivos son esenciales para el empoderamiento económico no sólo de las mujeres sino de la población en general.

## **Mercados**

En general, las productoras reportaron que, para apoyar la participación de las mujeres en los mercados, es necesario el apoyo con la inversión en medios de transporte y caminos para sacar los productos fuera de las comunidades. Además, plantearon que se necesitan cambios en las políticas y los marcos regulatorios de los precios para coadyuvar en la creación de un mercado de competencia justa para productores/as rurales en los mercados.

También expresaron que son principalmente las mujeres quienes quedan excluidas de los mercados de alto valor por no poder competir en costos y precios con los grandes productores. Ellas explicaron que tienen la percepción de que se ha favorecido a los productores que tienen más recursos, dada esa situación son principalmente las mujeres en condiciones de pobreza, quienes tienen un acceso limitado a servicios y oportunidades cruciales, debido a un persistente sesgo cultural, social y político.

Las limitaciones adicionales que las mujeres reportaron para acceder a los mercados de productos de mayor valor incluyen espacios que sirvan como guarderías para niños y espacios físicos en sus comunidades para comercializar sus productos.

Las y los participantes entrevistadas reportaron que mujeres y hombres participan en las actividades de comercialización, sin embargo, de acuerdo a lo expresado por los técnicos son predominantemente los hombres quienes se encargan de la compra de insumos como semillas y fertilizantes, además de ser quienes comercializan los cultivos de mayor valor comercial.

### **. Conocimiento y Tecnología**

Las mujeres reportaron que es necesario que aquellas con menos recursos puedan tener acceso a información, capacitación y organizaciones que colaboren en la postulación a proyectos y recursos financieros, puesto que el acceso no es proporcional al de los hombres. También plantearon como necesario desarrollar las capacidades de las mujeres, en relación a aspectos culturales y temas de género que representan un obstáculo para una mayor participación de las mujeres en los mercados al momento de la negociación de los precios con compradores del sexo masculino.

De la misma manera, remarcaron la falta de acceso a los beneficios de recibir apoyo por parte de los técnicos de SAG, resultando en menos acceso a mejoras tecnológicas. Las productoras expresaron el interés de poder contar con tecnologías que faciliten el asesoramiento agrícola y la administración de tierras.

### **. Problemática y Necesidades priorizadas por las Productoras**

Se presenta los principales problemas indicados por las mujeres obtenidos y organizados a través de la metodología ZOPP y priorizados a través de la metodología de ‘árbol de problemas’, a partir de los datos vaciada en los cuadros es que se extrajo la información vertidos en los ítems anteriores y desde los cuales se articuló los 5 principales grupos de demanda de la relación entre género y agricultura.

Para esta sección, en el caso de la priorización de los problemas de las mujeres, se definen aquellos problemas con matices de género como ‘problemas causa’ por su relación directa con los intereses estratégicos de las mujeres. Se define como ‘problemas centrales’ aquellos problemas que tienen relación con las necesidades prácticas de las mujeres y los ‘problemas efecto’ como consecuencia de los dos tipos de problemas anteriores.

- Los cuadros de color verde claro son los problemas que reportaron de manera escrita las mujeres.
- Los cuadros de color verde oscuro reflejan la agrupación conceptual de los problemas reportados por las beneficiarias de manera escrita y verbal.

## Mujeres productoras de Hortalizas en Choluteca

### 2. Roles y responsabilidades

En todas las regionales se reportó que el rol productivo es realizado tanto por hombres como por mujeres, principalmente cuando se habla de actividades económicas; con respecto al rol reproductivo, este es casi exclusivamente realizado por las mujeres, implica la crianza de niñas/os y labores domésticas, como cocinar y buscar agua o leña; y el rol comunitario, que pareciera tener más participación por parte de las mujeres, implica la organización de asuntos de la comunidad.

De acuerdo a la descripción de las actividades cotidianas por parte de las mujeres productoras, las desigualdades de género están presentes a lo largo de toda la cadena de preparación de alimentos “desde la milpa hasta el plato”. Tanto hombres como mujeres expresaron que los hombres carecen de conocimientos para la preparación de alimentos (participan en actividades específicas como elaborar tortillas), significando que no son capaces de aportar a la seguridad nutricional de sus hogares. Por otra parte, también reportaron que las mujeres jefas de hogar deben emplear una cantidad de tiempo considerable viajando entre los campos y el hogar para la recolección de leña y agua, limitando el tiempo disponible de las mujeres.

Aquellos hogares pobres cuya cabeza de familia es una mujer han demostrado que, a menudo, logran proporcionar una alimentación más nutritiva a sus hijos e hijas que los hogares cuya cabeza de familia es un hombre (Kennedy y Peters 1992).

De acuerdo con las productoras sobre la **participación equitativa de hombres y mujeres en las labores domésticas y de cuidado**, son principalmente las mujeres quienes asumen los roles reproductivos lo cual dijeron que limita el tiempo dedicado al trabajo, tanto como mano de obra para la familia, como para el trabajo remunerado.

Las productoras comentaron que es necesario tener presente la escasez de tiempo de las mujeres y los hombres al momento de pensar en talleres de formación o capacitación por las responsabilidades que tienen, por lo cual, sugirieron encontrar tiempos más idóneos que faciliten y permitan la participación de las mujeres en el proceso.

Con base a la distribución de las actividades por sexo en las regionales se observa que los hombres se ocupan de los ingresos del mercado, mientras que las mujeres combinan, cuando les es posible, múltiples funciones entre los roles domésticos, productivos y comunitarios.

Las actividades reportadas por las personas se clasificaron en tres categorías con base a los tres principales roles que explicaron las mujeres en el área rural: **Rol Reproductivo, Rol Productivo y Rol Comunitario.**

### 3. Impacto de intervenciones anteriores

Para que las mujeres vean sus derechos garantizados en lo público y lo privado, y que aporten a la creación de un sector agrícola dinámico con seguridad alimentaria y nutricional para sus hogares, se requiere de procesos de capacitación y formación. La importancia de dedicar esfuerzo a la formación de las productoras halla respaldo en la existencia observada de mujeres agricultoras en cada una de las regionales que son quienes siembran los cultivos comestibles para sus hogares y producen cultivos para su comercialización, como una fuente de ingresos.

Son varios los estudios que indican que cuando las mujeres tienen sus propios ingresos, estos probablemente se gastarán en alimentos y las necesidades de sus hijas/os. Además, como pudo observarse en el punto 7.2 las mujeres entrevistadas reportaron ser responsables de la selección y la preparación de alimentos, la atención y alimentación de las/os niñas/os. Las mujeres son la clave de la seguridad alimentaria en sus hogares (Quisumbing y otros. 1995).

A propósito de los **procesos de formación específica** para mujeres como parte de las políticas del sector agro en Honduras, las mujeres comentaron que, aunque las políticas son importantes, no son suficientes. En ese sentido, tanto las mujeres productoras como los técnicos coincidieron en que, para mejorar los modos de vida agrícolas desde la perspectiva de igualdad entre los sexos, instituciones públicas como SAG deben tener la voluntad y la capacidad para ejecutar sus políticas y programas, debido a que ni las mujeres, ni los técnicos habían escuchado sobre la existencia de la PEGAH.

Con respecto a los **procesos de empoderamiento**, de acuerdo a opiniones de las mujeres productoras y técnicos de SAG, en el área rural existe un menosprecio al trabajo productivo de las mujeres por ser asociadas con atributos tradicionales de género como ‘sensibilidad’ e ‘irracionalidad’, generando que las mujeres, se muestren renuentes a reclamar por sus derechos y/o a participar en actividades consideradas como masculinas. También, los técnicos reportaron que aquellas mujeres que van en contra de las normas culturales (ejemplo, asumir cargos de dirección de asociaciones) pagan un costo social, como ridiculización social.

Las mujeres productoras y técnicos expresaron que la necesidad de **fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para expresarse, recibir y analizar información** no ha sido cubierta provocando que las mujeres sean reticentes a involucrarse en actividades de organización y liderazgo comunitario, entre las razones comentaron: falta de experiencia para hablar en público y participar, falta de educación y conocimientos básicos acerca de del funcionamiento de asuntos sociales y legales, y las más recurrente fue las responsabilidades domésticas asumidas únicamente por las mujeres.

En relación a la importancia de recibir herramientas e insumos para la transformación de la **vida personal y/o familiar y/o comunitaria** de las mujeres para la exigibilidad de sus derechos en lo público y lo privado, las mujeres productoras mencionaron que aún persisten los casos en los que las hijas no heredan tierras, sino que existen familias patrilineales.

#### **4. Cambios y avances en los Roles Productivos**

Cuando las mujeres productoras fueron consultadas sobre si contaban con las herramientas necesarias para los distintos procesos de producción, ellas reportaron que las capacitaciones no tienen una orientación de trabajo con mujeres porque existe la idea de que son sus maridos o padres quienes les transmitirán los conocimientos o que son los hombres los que definitivamente deben asumir las tareas productivas, de la misma manera comentaban que si tuvieran el mismo acceso a procesos de capacitación como sus pares hombres, la producción podría ser mayor, desde la perspectiva de igualdad entre los sexos, esto es importante porque son generalmente las mujeres quienes administran la producción de los cultivos de subsistencia, significando que el incremento de la productividad de las mujeres en la agricultura no solo aumenta la disponibilidad de alimentos para el hogar, sino también aumenta los ingresos de las mujeres y mejora la seguridad alimentaria.

#### **5. Cambios y avances en los procesos de gestión social y participación política**

Las mujeres participan activamente en la vocería y representación de los espacios organizativos y comunitarios a los que pertenecen y también participan activamente en procesos de selección de puestos de liderazgo, pero dicen no participan de los procesos de construcción de las propuestas de trabajo de la SAG para sus comunidades u organizaciones.

#### **6. Impacto de la Pandemia Covid 19 y los Huracanes ETA e IOTA**

Debido a que estos fenómenos ocurrieron posterior a recopilación de la información de campo para la elaboración de este diagnóstico y dados los impactos provocados por la pandemia del Covid 19 y los huracanes ETA e IOTA en la vida de las mujeres rurales se hace necesario incluir en este diagnóstico información relevante, sobre los impactos de estos eventos en la vida de las mujeres rurales información que se ha tomado de segunda fuente del estudio sobre el impacto de la Pandemia del Covid-19, ETA y IOTA en las Mujeres Rurales en Honduras realizado en el contexto del Proyecto: Campesinas e Indígenas por sus Derechos Económicos realizado por La Articulación de Mujeres de La Vía Campesina - CODIMCA (AM-LVC/CODIMCA) y Oxfam y el Análisis Rápido de Género en Honduras un panorama ante COVID-19 y ETA / IOTA, realizado por ONU Mujeres Honduras y/ CARE Honduras, la información servirá para la definición de acciones al momento de la formulación de la política de igualdad y equidad de género para el sector agroalimentario y el medio rural de Honduras.

De acuerdo con lo planteado por (La OEA /CIM2020) en su documento de posición Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19 “Las mujeres rurales, campesinas, indígenas, agricultoras, siguen enfrentando desigualdades estructurales y políticas socioeconómicas que limitan el reconocimiento y la plena valoración de su trabajo reproductivo, productivo y comunitario. Como resultado y aunque su trabajo los sostiene, las mujeres rurales tienen poca posibilidad de participación y liderazgo en los mecanismos de toma de decisiones, en la ejecución de los programas agrarios o de desarrollo rural, y en los sistemas productivos. Además, enfrentan todavía limitaciones importantes en su acceso a recursos financieros, crédito, mercados y otros, así como a servicios de salud, educación, justicia, vivienda y saneamiento, entre otros, que socavan el pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos.”

En este momento de emergencia global que representa el COVID-19, las mujeres rurales enfrentan los mismos desafíos que todas las mujeres, la agudización de la crisis de cuidados, la precariedad económica y el incremento de la pobreza, la falta de acceso a bienes y servicios esenciales, la limitada movilidad, y el incremento de la violencia de género pero las enfrentan desde el ámbito rural que presenta una serie de obstáculos adicionales, incluyendo mayores tasas de desnutrición, la desaparición de servicios públicos junto con un incremento en la carga de cuidado, la devastación de comunidades rurales pobres con la propagación del COVID-19, y la interrupción de la cadena de producción alimenticia que impacta particularmente a productoras de alimentos a pequeña escala.

Y de acuerdo a (ONUMUJERES 2020), en el Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe evidencia la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha demostrado los grandes desafíos que tenemos como sociedades, haciendo más evidentes las desigualdades de género: las mujeres son las más afectadas por el aumento de desempleo, la pobreza y la sobrecarga de cuidados no remunerados.

En Honduras igual que el resto de los países de Latinoamérica las mujeres han sido las más afectadas por la pandemia del Covid19, agravado por los dos fenómenos naturales los huracanes ETA e IOTA, de acuerdo al estudio del Impacto de la pandemia del COVID-19, ETA e IOTA en las mujeres rurales en Honduras (La Vía Campesina - CODIMCA (AM-LVC/CODIMCA -OXFAM 2021)-

El estudio indica que el “Impacto de la Pandemia del Covid-19 en las Mujeres Rurales en Honduras”, evidencia las realidades de las mujeres rurales frente al COVID-19, los fenómenos meteorológicos y la respuesta del Estado hondureño a sus necesidades y demandas, especialmente las concernientes al derecho a la salud, a una vida libre de violencias y al acceso a la autonomía y empoderamiento económico.

- El contexto de la investigación denota como la pandemia afecta a las mujeres pues los datos que se proporcionan arrojan que:
- El 42% de las afectadas son mujeres.
- La crisis pone en riesgo la seguridad alimentaria.
- Aumenta la violencia de género.
- Se incrementa la carga de trabajo en la casa
- No se tiene acceso a los servicios de salud.

Los resultados del Estudio enfatizan en tres derechos fundamentales:

### **La Promoción, protección y garantía de la salud de las mujeres durante todo el ciclo de vida y de los derechos sexuales y reproductivos**

En el tema de salud se presenta lo siguiente el 62.5% de las organizaciones participantes ha presentado casos de COVID-19, y expresan que el 72.7% de la población ha presentado menos de 10 casos de COVID-19 en sus organizaciones; las mujeres mencionaron que esta situación de bajos niveles de contagio se da porque generaron las medidas de prevención (bioseguridad) en las familias y comunidad- a pesar de no contar con los recursos suficientes- y porque, recurrieron a medicinas naturales para aliviar algunos síntomas.

Indicaron que para su atención médica el 31.2% de la población asiste a hospital público, otro 31.2% utilizan medicina natural o alternativa, notándose así que la mitad de la población total, utiliza en su mayoría medicina natural o acude a un hospital público para su atención, un 25% utiliza la atención privada y solamente 6.25% utiliza Unidad de Atención Primaria en Salud y otro 6.25% los Centros Integrales de Salud.

El 80% de las mujeres indicaron que los medicamentos no son suplidos por el centro asistencial médico al que acuden, y solo algunas veces reciben medicamentos en estos centros asistenciales.

El 80% de las mujeres indicaron que cuando el centro asistencial no provee los medicamentos ellas tienen que comprarlos, un 13.3% los reciben de donaciones de otras organizaciones y el 6.6% los provee la organización a la que pertenecen.

### **Violencia en el contexto de COVID-19: Derecho de las mujeres, niñas y adolescentes a la paz y a una vida libre de violencia.**

En este aspecto el estudio en referencia arroja que el 80% de las mujeres abordadas revelaron que han sido víctimas de violencia durante el confinamiento, el 13% manifestaron que algunas veces, el 7% no ha sufrido agresión

El estudio indica que la mayor incidencia de violencia que han sufrido las mujeres durante la pandemia es económica, significa falta de ingresos, acceso patrimonial, principalmente; la psicológica es otro de los tipos de violencia de mayor incidencia.

En su mayoría las mujeres expresaron que durante la pandemia han sido víctimas de agresión por órganos del Estado, mientras que otras manifestaron que por su pareja actual.

La mayoría de las mujeres expresan que no han denunciado violencia porque no confían en las instituciones receptoras de denuncia, otras de ellas manifestaron no denunciar en vista que sienten miedo por parte del agresor.

Las mujeres víctimas de violencia durante la pandemia del COVID-19, en su mayoría han recurrido a buscar ayuda en las organizaciones de mujeres (Articulación de Mujeres La Vía Campesina entre otras) de su comunidad. Así mismo se han presentado a interponer la denuncia ante los entes del gobierno (posta policial, juzgados, Ministerio Público).

La asistencia que le ha brindado la institución u organización a la mujer víctima de violencia en su mayoría es, orientación psicológica que representa el 50% y legal que representa el 44% y otras por su parte han acudido por otros medios no especificados.

### **El Impacto de la Pandemia del COVID 19 en los Derechos Económicos de las Mujeres Rurales.**

La Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo y acceso, uso y control a los recursos es una garantía para lograr el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres.

Por razones del sistema patriarcal que prevalece en Honduras, la pobreza y la extrema pobreza afectan con más fuerza en las mujeres, en especial las que residen en el área rural. En ello inciden factores como la precariedad en el empleo, el desempleo y la dedicación exclusiva a las labores domésticas no remuneradas, producto de la división sexual del trabajo.

Los datos recabados de la entrevista para el estudio en mención reflejan que la precarización de la economía de las mujeres rurales ha aumentado en cifras alarmantes:

El 88% de las mujeres entrevistadas expresaron que sus economías están más deterioradas y sus posibilidades de mejora son inalcanzables debido a que se han cerrado las libertades de movilidad por el confinamiento. Esto reduce su ya limitado acceso a trabajo formal, a mantener sus parcelas o en algunos casos a comercializar sus productos agrícolas.

Un 69 % no han tenido ningún tipo de colaboración estatal; 18 % si ha recibido algún apoyo y un 13% no respondió a la pregunta.

Específicamente a la pregunta ¿a qué atribuyen la falta de apoyo estatal a las mujeres campesinas rurales?

Las mujeres respondieron a que no se les considera sujetas de derechos, son discriminadas por el Estado, no las miran como productoras, y no hay voluntad política para atender sus demandas y problemáticas; agregando que el Estado no tiene políticas claras, ni estrategias para implementación de programas y proyectos de apoyo al acceso a recursos económicos para las mujeres.

A la falta de apoyo, las mujeres agregaron el marcado desinterés, la politización de los recursos, el desvío de fondos que están destinados a las mujeres rurales “precisamente porque no valoran el aporte de las mujeres al desarrollo”. En las demandas de las mujeres rurales al Estado, sobresale la triada: tierra, capacitación y asistencias técnica productiva, lo que significa una importante valoración de parte de las mujeres de sus problemas, sobresaliendo a lo largo del estudio, la necesidad del acceso a tierras productivas. Lo anterior está relacionado a que la mayoría de las mujeres rurales no son propietarias y se ven obligadas a rentar para cultivar. En todos los países existen leyes que reconocen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, pero se da una profunda brecha entre la igualdad formal y la igualdad real ya que en la práctica las mujeres rurales cada vez tienen menos tierra, de peor calidad y con menor seguridad jurídica. La mayoría de las mujeres centroamericanas cultivan una tierra que no les pertenece, sino que acceden a ella a través del alquiler, la mediería, el préstamo o el colonato. Esto implica que no pueden decidir libremente qué y cómo producir, no saben si el siguiente año podrán volver a sembrar y deben entregar una parte de la cosecha o de los beneficios al propietario de la tierra. (RECMURIC, SF)

En Honduras, según el informe el RECMURIC, “las mujeres apenas poseen el 12% de la tierra en Honduras”. Esta situación con seguridad se ha empeorado con la llegada de ETA e IOTA, como se verá en el capítulo que tiene que ver con los efectos de estos fenómenos y que ha impactado enormemente a las mujeres del país, en este caso con mayor peso a las que residen en el departamento de Cortes, Santa Bárbara, Lempira y Yoro.

De acuerdo con el Análisis Rápido de Género en Honduras un panorama ante COVID-19 y ETA / IOTA, realizado por ONU Mujeres Honduras y/ CARE Honduras, hay un incremento en el sector informal de la economía, esto como resultado de la búsqueda de opciones para generar ingresos que la población ha implementado como respuesta a la pérdida de empleo. Este aspecto se relaciona más con la población femenina y la población joven, quienes han incursionado en el establecimiento de emprendimientos desde casa y enfocados en los rubros de servicios, alimentación y comercio. En el área rural, esto se evidenció en el retorno a actividades productivas para responder a necesidades básicas de la familia, especialmente huertos familiares y cultivos de hortaliza. Estas acciones fueron asumidas tanto como una opción de subsistencia familiar o bien como una oportunidad de generar algún ingreso o facilitar el intercambio de bienes en modalidad de trueque—en este caso se enfocaron en emprendimiento con ganado menor y cultivo de granos básicos—. d) Debilitamiento de las cadenas de valor por la pérdida a nivel productivo, la reducción de las cosechas, la afectación en los procesos de transformación y la interrupción de los procesos de comercialización.

Además, se han perdido empleos sobre todo en los ciclos de cultivos estacionales y que dependen de la migración de empleados temporales.



## Resultados y Hallazgos de los Efectos e impactos de ETA E IOTA

A nivel internacional se han logrado avances significativos para lograr la igualdad de las mujeres y niñas, en el cumplimiento de sus derechos. Uno de ellos es la atención humanitaria en tiempos de crisis, que se vio reflejada en la Primera Cumbre Humanitaria Mundial en el 2016. Dentro de los cinco compromisos fundamentales, merece especial atención los relacionados a:

4. Mujeres y niñas: catalizar la acción para lograr la igualdad de género
5. Cambiando la vida de las personas: desde la entrega de ayuda hasta la eliminación de necesidades
  - Desastres naturales y cambio climático: gestión de riesgos y crisis de forma diferentes

Las condiciones generadas por la pandemia de COVID-19, fueron agravadas en noviembre del 2020 por la devastación causada por Eta e Iota que ha afectado a más de 4 millones de personas, y que han obligado a muchas de ellas a evacuar sus hogares. Hasta la fecha se contabilizan aproximadamente 96,000 personas albergadas y 494,000 evacuadas, 330,000 personas incomunicadas y 98 fallecidos<sup>14</sup>. Del total de personas damnificadas<sup>15</sup>, y que son atendidas por el Equipo Humanitario, al menos un 40 % son mujeres y 20 % son niños o niñas, sin embargo, estos datos no son concluyentes por no poseer registros desagregados y actualizados. CARE ONU MUJERES (2021)

Los datos de impacto de ETA las mujeres rurales que han participado en esta consulta recopilados en el estudio se muestran a continuación:

De acuerdo al estudio la mayoría de las mujeres rurales entrevistadas, manifestaron estar ubicadas en albergues, encasas de familiares, amigos o iglesias; manifestando la mayoría no tener las condiciones básicas: la estancia no tiene camas, ropa, alimentos, servicios sanitarios y baños para la cantidad de personas albergadas. Excepto en las familias y amigos-, así como privacidad y acceso a conectividad de internet. Esto último afectando a los niños y niñas, jóvenes y adultos que estudian.

Con relación a Medidas de Prevención para Proteger la Vida de las Familias la mayoría de las mujeres y sus familias no fueron desalojadas ni trasladadas a un albergue o sitio seguro, 32 personas expresaron que no fueron desalojados de sus comunidades para prevenir riesgo humano ante las tormentas del ETA e IOTA, 20 manifestaron que sí, 12 de ellas se salieron por prevención.

El 65% de las viviendas de las Mujeres Rurales Durante el Paso de las Tormentas Eta e Iota sufrieron daños, 35% no sufrió daños.

El mayor daño sufrido en las comunidades rurales fue a cultivos y animales, pérdida total y parcial de la vivienda (techo y paredes), entre otros.

Las mujeres afectadas por ETA e IOTA expresaron que solventaron los daños sufridos con apoyo de sus familias y albergues entre otros

El estudio arroja que la mayoría (46) de las personas afectadas recibió otro tipo de apoyo no especificado, y otros (14) lo recibieron por parte de la alcaldía municipal.

El 46% de las entrevistas manifestaron que las autoridades competentes no les proporcionaron la debida información de la ubicación de los albergues, el 40% expresaron que sí, el 14% no sabe.

Las mujeres que se encuentran en albergues, en su mayoría no saben cómo expresar su sentimiento, otras manifestaron estar preocupadas, inseguras y con miedo por toda la situación de incertidumbre en el país.

De las personas entrevistadas, 37 padecen de algún tipo de enfermedad, 24 no padece ninguna y 4 no saben (Hipertensión, Diabetes, Gastritis, colon, Dolor de cabeza y huesos, Problemas de riñones, Alergias en la piel, Problemas de circulación, Problemas estomacales, Ritmo cardiaco, Debilidad en el cuerpo, Asma, Gripe y tos, Migraña, Osteoporosis).

Las personas indagadas en su mayoría manifestaron no recibir asistencia médica para tratar su enfermedad, otras expresaron que están recibiendo atención médica y otro grupo que en algunas ocasiones.

La mayor necesidad que tienen las comunidades rurales, específicamente mujeres son; alimentación, material de limpieza para el aseo de su vivienda o albergue y medicamentos.

La economía de las mujeres basada en la agricultura de subsistencia ha sido dañada severamente, los cultivos, según las mujeres entrevistadas, fueron dañadas en un 78%, especialmente la producción de café, frijoles y hortalizas. También perdidas en semillas con un 17% un 5% otros cultivos no especificado, ambos fenómenos naturales han afectado al sector agropecuario nacional, especialmente dañando cultivos, alargando o posponiendo la época de siembra o cosecha, causando daños estructurales a las fincas, dañando los suelos, causando pérdida de maquinaria, generando pérdidas de ganado y productos derivados, y poniendo en precario las condiciones de vida de los productores, principalmente de los que se dedican a la agricultura de subsistencia.

En el caso de las mujeres productoras, esta situación es más compleja pues implica un retroceso en cuanto al empoderamiento económico y el acceso a medios de vida dignos, los principales efectos tienen que ver la pérdida de recursos activos y patrimoniales especialmente si se considera las dificultades que enfrentan para el acceso, uso, control y transferencia de estos, la pérdida de la inversión realizada y el poner en riesgo el récord crediticio. El uso de estrategias de afrontamiento negativo que ha sido más persistente en los hogares con jefatura femenina debe alertar sobre los desafíos más profundos que van a enfrentar las mujeres para la recuperación de sus medios de vida, dado que muchas de ellas han tenido que hacer uso de sus escasos recursos para alimentar a sus familias. En el caso específico de las mujeres y población joven, los efectos esperados son mayores, sobre todo si se considera que en las zonas más afectadas están ubicadas las maquilas y otras empresas productivas cuya fuerza de trabajo está conformada especialmente por estos grupos poblacionales. También en las zonas rurales si se toman en cuenta que las mujeres dependen en mayor medida de los recursos naturales para su sobrevivencia, los cuales han sido severamente afectados por las tormentas, principalmente los suelos y los cultivos.

## 7. Conclusiones sobre la Situación de los Grupos Destinatarios

- En base a los problemas reportados por las mujeres beneficiarias los principales factores relacionados con el género y agricultura identificados, o sea, aquellos recursos a los que deberían tener acceso por igual mujeres y hombres para acrecentar su seguridad alimentaria y bienestar se agrupan en 5 grandes grupos de Recursos Productivos (Tierras y Agua, Recursos Financieros, Mercados y Conocimiento y Tecnología) y se presenta de acuerdo a su relación con el tipo de producción en la que participan las mujeres.
- Los tres tipos de problemas más recurrentes para las mujeres son la 1) ausencia de conocimiento 2) Ausencia de recursos productivos y 3) ausencia de recursos financieros.
- De la misma manera, podemos observar que, de los grupos de productoras, los dos grupos que enfrentan mayores dificultades son 1) Las productoras de granos básicos y 2) Las productoras de papa.
- Las principales brechas de género identificadas con relación a los factores de género y agricultura presentados concluyen que, aunque las brechas de género que se describen varían según los recursos de cada mujer y su ubicación, la causa de estas brechas se repite en todas las regiones.
  - Normas sociales que discriminan a las mujeres al no percibir las como potenciales trabajadoras y productoras del agro, y que cuyo trabajo en los hogares (ejem Cocinar, lavar, etc.) es natural a su sexo.
  - Estas brechas implican que, respecto a la tierra, las mujeres no van a tener la capacidad de ejercer sus derechos sobre ella, hasta que se genere un cambio en el pensamiento, las actitudes y la comprensión tanto de hombres como de las mujeres, así como de los funcionarios y las autoridades locales. Las desigualdades presentes en las poblaciones deben ser abordadas en toda intervención de carácter técnico como algo transversal y parte de las capacitaciones que involucren el tema 'tierra'.
- a consideración de los roles de género para la planificación de actividades busca generar un cierto nivel de empoderamiento social para que las mujeres puedan salir de la esfera doméstica e ingresar a la esfera pública que conducen al empoderamiento económico.
- La consideración efectiva de las actividades y responsabilidad que son impuestas a las mujeres puede reducir el tiempo y energía dedicados a los espacios de formación, esto, considerando que son especialmente las mujeres y niñas quienes caminan determinadas distancias para obtener agua y leña. Además, que, las mujeres utilizan el tiempo ganado en trabajo de la tierra, procesamiento de alimentos y educación de su familia.
- La reducción del tiempo daría a las mujeres productoras más tiempo para descansar y para sus relaciones sociales y comunitarias.
- Las mujeres en general no han participado en procesos de formación o fortalecimiento específico facilitados por SAG, sobre:
  - Relaciones de poder entre hombres y mujeres y sus efectos en las dinámicas sociales, los derechos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos, etc.
  - Capacidades de las mujeres para expresarse, recibir y analizar información
  - Procesos de empoderamiento como capacitaciones, fomento a la participación femenina, visibilizarían el aporte de las mujeres a la agricultura hondureña, defensa de los derechos de las mujeres campesinas.
  - Herramientas e insumos para el avance en su vida personal y/o familiar y/o comunitaria para la exigibilidad de sus derechos en lo público y lo privado.
- Pareciera que la SAG, a partir de la PEGAH no exploró opciones de fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, sino ha sido más que toda una tarea relegada a ONGs.
- Las mujeres no consideran que las políticas sean suficientes, por lo cual, para la implementación de la siguiente política se debe dedicar esfuerzo y recursos para visibilizar las tareas y resultados, y así recuperar la confianza de las poblaciones beneficiarias en las políticas públicas del sector.
- Son las mujeres técnicas quienes tienen más facilidad de acercarse y trabajar con las mujeres productoras,

- Uno de los mayores grupos entre los pobres del ámbito rural son los pequeños agricultores orientados al mercado, que poseen pequeños áreas de terrenos para actividades económicas pero que están ampliamente limitados por la liquidez, los riesgos y los costes de las transacciones (Berdegue y Escobar 2001) Muchos de estos agricultores, con las oportunidades de mercado mejoradas y mayores servicios de apoyo, pueden generar su base de activos, adoptar procesos de producción que son más apropiados para el medioambiente y llevar a cabo la transición hacia una agricultura orientada al comercio (Banco Mundial 2005<sup>a</sup>).
- Con respecto a la generación de **herramientas para que mujeres productoras puedan acceder al mundo productivo en condiciones de dignidad**, no se identificó normas o políticas específicas que garanticen el otorgamiento igualitario de la tierra y otros activos a las mujeres. Además, de acuerdo con comentarios de técnicos y productoras, es probable que dichas medidas encuentren retos en su implementación, como, el rechazo del personal y de la comunidad principalmente hacia la igualdad de derechos de las mujeres, la falta de voluntad política de SAG y recursos para abordar los prejuicios de género.
- En relación a la **autonomía de las mujeres en el manejo de los recursos que tienen a su disposición**, se considera que las mujeres a menudo no poseen los recursos financieros, el conocimiento o la capacidad para ir en contra de las normas sociales y existe la posibilidad de que no ejerzan sus derechos legales. Por lo tanto, lograr la igualdad de género en los derechos a la tierra, no solo depende del reconocimiento jurídico en una política del sector de esos derechos, sino también el abordaje de las limitaciones sociales y culturales.
- Con respecto a las mujeres que asumen **roles tradicionalmente asignados a los hombres**, aún existen prejuicios basados en el género con los roles, acceso y derecho a las tierras.





## Recomendaciones

- Con el propósito de hacer la nueva política más efectiva en su impacto, esta debería fortalecer las funciones del personal femenino en las regionales. Medida que no sólo reduciría la discriminación contra las empleadas sino que también coadyuvaría a una mejor atención de las productoras.
- Para la planificación de posteriores intervenciones de la SAG o INAM sobre los temas de género, es de vital importancia que se aborde la no valorización al trabajo productivo de las mujeres, apreciación basada en atributos tradicionales de género, y que genera renuencia en las mujeres a reclamar por sus derechos y/o a participar de actividades consideradas como masculinas. Por otro lado, dichas intervenciones y de acuerdo a los comentarios de las mujeres en Intibucá, deberían ser ‘integrales’, que no sólo consideren la participación de mujeres sino de hombres, especialmente sobre la valoración y respeto a mujeres que van en contra de las normas culturales, por ejemplo, asumir cargos de dirección de asociaciones, que pueden acarrear costes sociales para las mujeres, como ridiculización social.
- Entre algunas de las temáticas a ser abordadas, mencionadas como necesarias por las mujeres:
  - Cursos de oratoria para hablar en público y poder expresar opiniones al participar.
  - Educación y conocimientos básicos acerca del funcionamiento de asuntos sociales y legales con el fin de eliminar las situaciones de vulneración de los derechos de las mujeres por herencia en sociedades patrilineales.
  - Involucramiento de los hombres en las tareas domésticas que son asumidas únicamente por las mujeres. La relevancia de UG de la SAG, así como cada una de las enlaces de género, debe ponerse de manifiesto dando orientación a los profesionales del sector en actividades o tareas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la planificación, elaboración de presupuestos y ejecución agrícola.
- Los programas agrícolas deben estar dirigidos tanto a hombres como a mujeres en coordinación con la UG y las enlaces de género. Y que se garantice que la UG cuente con personal dedicado únicamente a la promoción de la igualdad entre los sexos dentro de SAG y sus regionales.
- Para garantizar la participación de las mujeres en las actividades propuestas por SAG, las actividades deberían incluir a las mujeres desde la planificación, y la planificación debe tener un enfoque participativo, como por ejemplo, hacer reuniones con los grupos de mujeres antes de la presentación de ideas de proyectos.
- Se debe garantizar que la información de la participación de mujeres y varones en los procesos de sensibilización o formación en temas técnicos sean desagregados por sexo (como ya se ha estado haciendo), de esta manera se garantiza que las poblaciones beneficiarias sepan la forma en que SAG ha asignado los recursos financieros o no por sexo y quiénes se han beneficiado de estos.

## Bibliografía

- ACNUR. (1994). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belem do Pará”. Consultada durante el mes de marzo en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0029.pdf>
- BM (2016). Honduras, Desatando el potencial económico para mayores oportunidades. Consultada durante el mes de marzo en: <http://documents1.worldbank.org/curated/es/399191490108962508/pdf/103239-SPANISH-V2-Honduras-SCD-Spanish.pdf>
- E-Mujeres. (2007). Décima conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. Consenso de Quito. Consultado durante el mes de marzo en: [http://www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_Consenso\\_de\\_Quito\\_](http://www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Consenso_de_Quito_)
- FAO (2007). Género y Legislación. Los derechos de la mujer en la agricultura. Consultado durante el mes de marzo en: <http://www.fao.org/3/y4311s/y4311s.pdf>
- FAO (2013). Pobreza rural y políticas públicas en América Latina y el Caribe, Tomo II. Consultado durante el mes de marzo en: <http://www.fao.org/3/a-i3069s.pdf>
- GERMAN WATCH (2019). Índice de Riesgo Climático Global. Consultada durante el mes de marzo en: [https://www.germanwatch.org/sites/germanwatch.org/files/Indice%20de%20Riesgo%20Climatico%20Global%202019%20-%20Resumen\\_0.pdf](https://www.germanwatch.org/sites/germanwatch.org/files/Indice%20de%20Riesgo%20Climatico%20Global%202019%20-%20Resumen_0.pdf)
- INAM. (2010). II Plan de Igualdad y Equidad de Género(2010-2022) (II PIEGH). Consultado durante el mes de marzo en: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/planes/381-ii-plan-de-igualdad-y-equidad-de-genero-de-honduras-2010-2022-ii-piegh>
- INE (2019). Características de las mujeres en Honduras. Consultado durante el mes de marzo en: <https://www.ine.gob.hn/V3/2020/01/25/caracteristicas-de-las-mujeres-en-honduras-2019/>
- Encuesta permanente de hogares 2020, ENCUESTA TELEFÓNICA DE HOGARES PARA MEDIR EMPLEO 2020 Resumen Ejecutivo en <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2021/02/Resumen-ejecutivo-Junio-2020.pdf>
- Naciones Unidas. (1985). Tercera Conferencia Internacional sobre Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Consultado durante el mes de marzo en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Nairobi/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf>
- Naciones Unidas. (1994). Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo. Consultado durante el mes de julio en: [http://www.un.org/popin/icpd/newslett/94\\_19/icpd9419.sp/1lead.stx.html](http://www.un.org/popin/icpd/newslett/94_19/icpd9419.sp/1lead.stx.html)
- Naciones Unidas. (2000). Declaración del Milenio. Consultado durante el mes de julio en: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Naciones Unidas. (2012). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible de Rio de Janeiro (RIO+20) (2012). Consultado durante el mes de marzo en: [http://www.un.org/es/sustainablefuture/pdf/spanish\\_riomas20.pdf](http://www.un.org/es/sustainablefuture/pdf/spanish_riomas20.pdf)

OIT (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Consultado durante el mes de marzo en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_094522.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf)

OEA (2015). Manual de transferencia metodológica a los mecanismos nacionales para el avance de la mujer.

Quisumbing, Agnes, Jonna P. Estudillo y Keijiro Otsuka. 2004. Land and Schooling: Transferring Wealth across Generations. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

SAG (2000). Política para la Equidad de Género en el agro hondureño (PEGAH).

UNIFEM. (1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing. Consultada durante el mes de marzo en: <http://www.unifem.org/undocs/Plataforma%20de%20Acci%C3%B3n%20de%20Beijing.pdf>

World Bank. 2001. Engendering Development—Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice. Washington, DC: Banco Mundial.

Institucionalización / Transversalización del Género<sup>1</sup> Teresa Valdés E. CEDEM-Género y Equidad  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.p>

Análisis Rápido de Género en Honduras Un panorama ante COVID-19 y Eta / Iota  
[http://care.org.hn/wp-content/uploads/2021/02/ANALISIS-RAPIDO-DE-GENERO-ARG-Un-Panorama-frente-a-Covid19-Eta-Iota-CARE-Y-ONU-MUJERES\\_compressed.pdf](http://care.org.hn/wp-content/uploads/2021/02/ANALISIS-RAPIDO-DE-GENERO-ARG-Un-Panorama-frente-a-Covid19-Eta-Iota-CARE-Y-ONU-MUJERES_compressed.pdf)

**Estudio sobre el impacto de la Pandemia del Covid-19, ETA y IOTA en las Mujeres Rurales en Honduras**  
<https://honduras.oxfam.org/en/node/142>

**El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe**

**Fecha: lunes, 2 de noviembre de 2020**

<https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-economico-covid-19-mujeres-América-latina-y-el-caribe>

## Anexos

### tablas

**Tabla 1: Población total de Honduras por sexo en 2021**

| Población       | Total     | %    |
|-----------------|-----------|------|
| Población Total | 9,500,257 | 100% |
| Mujeres         | 4,940,332 | 52%  |
| Hombres         | 4,559,925 | 48%  |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Telefónica de Hogares para medir Empleo 2020-INE

**Tabla 2: Población de Honduras distribuida por área rural y urbana 2021**

|         | Total, nacional | Total, rural | Total, urbano |
|---------|-----------------|--------------|---------------|
| Total   | 9,500,257       | 4,249,077    | 5,251,180     |
| Mujeres | 4,940,332.37    | 2,163,327.45 | 2,777,004.92  |
| Hombres | 4,559,924.63    | 2085749.55   | 2,474,175.08  |

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Telefónica de Hogares para medir Empleo 2021-INE

**Tabla 3: Mujeres ocupadas por rama de actividad**

| Rama de Actividad                                                                        | Mujeres Ocupados | % del total de mujeres ocupadas |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca                                             | 135627.0625      | 8.80%                           |
| Industria manufacturera                                                                  | 292171.6072      | 18.90%                          |
| Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas | 400027.1711      | 25.80%                          |
| Actividades de alojamiento y de servicios de comida                                      | 151104.5916      | 9.80%                           |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Hogares Múltiples, octubre 2021

**Tabla 4: Población en Edad de Trabajar y Población Económicamente Activa**

|                       | Población en Edad de Trabajar (PET) |               | Población Económicamente Activa (Fuerza de Trabajo) |               |
|-----------------------|-------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|---------------|
|                       | Hombres                             | Mujeres       | Hombres                                             | Mujeres       |
| <b>Total Nacional</b> | 3,144,545.762                       | 3,560,123.843 | 4,071,227.245                                       | 1,733,974.528 |
| <b>Urbano</b>         | 1,763,743.304                       | 2,079,819.284 | 2,509,128.586                                       | 1,179,123.83  |
| <b>Rural</b>          | 1,380,802.458                       | 1,480,304.559 | 1,562,098.659                                       | 554,850.6978  |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples LXXIII, 2021.

**Tabla 5: Mujeres asalariadas por sector**

| Sector    | %      |
|-----------|--------|
| Domestico | 3.314  |
| Publico   | 13.391 |
| Privado   | 7.024  |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Hogares Múltiples, octubre 2021.

**Tabla 6: Años de Estudio Promedio**

| Clasificación    | Años Promedio |
|------------------|---------------|
| Nacional         | 6,8           |
| Urbano           | 7,8           |
| Distrito Central | 8,7           |
| San Pedro sula   | 7,8           |
| Resto Urbano     | 7,6           |
| Rural            | 5,5           |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Hogares Múltiples

**Tabla 7: Direcciones que participaron por regional**

| Región              | Direcciones                                     |
|---------------------|-------------------------------------------------|
| Choluteca           | SENASA, DICTA, PRONAGRI, DIGEPESCA, EMPRENDESUR |
| Comayagua           | SENASA, DICTA, PRONAGRI, DICTA-CEDA             |
| Intibucá            | DICTA, PRO-LENCA                                |
| Santa Rosa de Copán | DICTA, SENASA                                   |
| La Ceiba            | DICTA, SENASA, DIGEPESCA                        |
| Olancho             | DICTA, SENASA                                   |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 8: Cantidad de mujeres y hombres que participaron en los talleres de diagnóstico en las regionales**

| Regional            | Personal de Apoyo |          | Personal Técnico |          |
|---------------------|-------------------|----------|------------------|----------|
|                     | Mujer es          | Hombr es | Mujer es         | Homb res |
| Choluteca           | 13                | 6        | 14               | 17       |
| Comayagua           | 14                | 4        | 9                | 11       |
| Intibucá            | 8                 | 11       | 8                | 11       |
| Santa Rosa de Copán | 9                 | 9        | 4                | 18       |
| La Ceiba            | 6                 | 1        | 5                | 10       |
| Olancho             | 7                 | 9        | 9                | 16       |
| Total               | 57                | 40       | 49               | 83       |

Fuente: Elaboración propia en base a los listados de participación

**Tabla 9: Participación de mujeres y hombres en los talleres de diagnóstico**

| Regionales          | Mujeres                        | Hombres                      |
|---------------------|--------------------------------|------------------------------|
| Choluteca           | 36                             | 20                           |
| Comayagua           | 19                             | 24                           |
| Intibucá            | 24                             | 26                           |
| Santa Rosa de Copán | 16                             | 31                           |
| Ceiba               | 28                             | 14                           |
| Olancho             | 20                             | 10                           |
| <b>Total</b>        | <b>143 mujeres consultadas</b> | <b>125 hombres incluidos</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a los listados de participantes

**Tabla 10: Oficinas de SAG que recibieron formación en temas de género**

| Región            | Ubicación           | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                   |                     | SI                                                                      | NO |
| Sur               | Choluteca           | X                                                                       | -  |
| Centro            | Comayagua           | -                                                                       | X  |
| Occidente         | Santa Rosa de Copán | -                                                                       | X  |
| Litoral Atlántico | Ceiba               | -                                                                       | X  |
| Oriente           | Olancho             | -                                                                       | X  |
| Oficina Central   | Tegucigalpa         | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 11: Áreas de Oficinas Centrales SAG que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación                            | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |        |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                      | SI                                                                      | N<br>O |
| UPEG                                 | -                                                                       | X      |
| Comunicacional                       | -                                                                       | X      |
| Dirección Legal y Secretaría General | -                                                                       | X      |
| Despacho                             | -                                                                       | X      |
| UAP                                  | -                                                                       | X      |
| SEDUCA                               | -                                                                       | X      |
| Administración y RRHH                | -                                                                       | X      |

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal

**Tabla 12: Oficinas de DICTA que recibieron formación en temas de Género**

| Regional             | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                      | SI                                                                      | NO |
| Choluteca            | X                                                                       | -  |
| Comayagua            | X                                                                       | -  |
| La Esperanza         | -                                                                       | X  |
| Santa Rosa de Copán  | -                                                                       | X  |
| La Ceiba             | -                                                                       | X  |
| Olancho              | -                                                                       | X  |
| Oficinas Tegucigalpa | X                                                                       |    |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 13: Oficinas de DIGEPESCA que recibieron formación en temas de género**

| Regionales  | Ubicación | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|             |           | SI                                                                      | NO |
| La Ceiba    | -         | -                                                                       | X  |
| Tela        | -         | -                                                                       | X  |
| Tegucigalpa | -         | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 14: Oficinas de SENASA que recibieron información en temas de Género**

| Regionales          | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                     | SI                                                                      | NO |
| Choluteca           | -                                                                       | X  |
| Comayagua           | -                                                                       | X  |
| Santa Rosa de Copán | -                                                                       | X  |
| La Ceiba            | -                                                                       | X  |
| Olancho             | -                                                                       | X  |
| Tegucigalpa         | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo

**Tabla 15: Oficinas de PRONAGRO que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación   | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|             | SI                                                                      | NO |
| Tegucigalpa | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal

**16: Oficinas de PRONAGRI que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación   | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|             | SI                                                                      | NO |
| Choluteca   | -                                                                       | X  |
| Comayagua   | -                                                                       | X  |
| Tegucigalpa | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 17: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Choluteca**

| No | Personal de Apoyo                                                          | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                            |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Preparación de viveros realizando un análisis con las cadenas de valor     | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Siembra de árboles específicamente con colegios, escuelas y sociedad civil | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Asistencia técnica como control de plagas, malezas y fertilización         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Supervisión de la condición de plantaciones                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Siembra de marañón en áreas deforestadas                                   | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Promover sistema agroforestal                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Promover sistema silvopastoril                                             | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Entrega de bono (BSP)                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Supervisión y verificación de entrega de bono                              | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 18: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Santa Rosa de Copán**

| No | Personal de Apoyo                           | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                             |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Selección de beneficiarios                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en cultivo de aguacate         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Capacitación en cultivo de frijol           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Entrega de fertilizante y semilla de frijol | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Seguimiento y control                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 19: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Olancho**

| No | Personal de Apoyo                                                                                                                                       | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                                                                         |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Taller de organización a productores                                                                                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Taller de fortalecimiento de conocimientos por rubros agrícolas (maíz, frijol, cacao, etc) Implementación de nuevas tecnologías para mejorar en su vida | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 3  | Gestión de financiamiento para orientar y acompañar al productor en el acceso de fondos                                                                 | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 4  | Gestión de asistencia técnica (UNA, CURNO) Aprovechamiento del recurso humano                                                                           | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Acceso a mercado Convenios de comercialización                                                                                                          | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Inclusión de valor agregado a nuestros productos (etiqueta, etc) Mejoras en la calidad de producto e identificación                                     | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 20: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Choluteca**

| No | Personal de Apoyo                                                                                    | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                      |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitaciones sobre ajonjolí, sorgo, maíz y frijol                                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Establecimiento de huertos escolares y familiares                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Promoción y difusión de nuevas de sorgo, ajonjolí y granos básicos                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 4  | Asistencia técnica sobre cultivos de maíz, frijol, ajonjolí y sorgo                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 5  | Dotación de insumos y semilla mejorada a productores (bonos tecnológicos)                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 6  | Capacitación procesos de formación CRAC(ética, valores, organización, contabilidad y sostenibilidad) | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 7  | Asistencia técnica administración financiera (manejo de libros contables)                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Divulgación política nacional CRAC                                                                   | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | Aplicación boletas autoevaluación CRAC                                                               | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | Capacitación sobre la ley del sector social de la economía CRAC                                      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 11 | Capacitación sobre: liderazgo, sensibilización en género, derechos humanos y emprendimiento          | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 21: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Comayagua**

| No | Personal de Apoyo                                                                                      | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                        |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación y apoyo técnico a productores en el área porcina                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Ofrecer a los productores cerdos para pie de cría y así mejorar la calidad genética                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Educar a los productores acerca de la bioseguridad en la granja porcina                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Producción de semilla y grano comercial de granos básicos, pastos, hortalizas, achiote, ajonjolí, etc. | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 22: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Intibucá**

| No | Personal de Apoyo                                                                                                                                     | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación a productores (as) semilleristas en producción de papa                                                                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Asistencia técnica a productores en manejo del cultivo de papa para consumo                                                                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Días de campo con los productores (as) y técnicos para transferencia de tecnologías de producción (uso de semillas mejoradas, técnicas de plantación) | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Establecimiento de parcelas demostrativas de tecnologías innovadoras en el manejo de cultivos                                                         | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 5  | Levantamiento de diagnóstico del avance como caja rural y elaboración del Plan Operativo                                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 6  | Capacitación en organización de cajas rurales                                                                                                         | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 7  | Capacitación en: ética, valores, administración manejo de libros contables y seguimiento                                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 23: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Santa Rosa de Copán**

| No | Personal de Apoyo                                                                            | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                              |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Nutrición animal                                                                             | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Mejoramiento genético                                                                        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Sanidad animal                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Administración de fincas                                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Ganadería sostenible                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Alternativas nutricionales para épocas críticas (ensilaje, heno, pastos mejorados, raciones) | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Evaluación lineal de hatos ganaderos                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Inseminación artificial                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Diagnósticos reproductivos                                                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | Calendarios sanitarios                                                                       | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 11 | Prevención y tratamiento de enfermedades en animales (especies mayores y menores)            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Registros productivos, administrativos                                                       | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 13 | Análisis de costos de producción                                                             | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 14 | Ganadería sostenible (sistema silvo pastoriles, cercas vivas, recolectores de orina)         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 24: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Lempira**

| No | Personal de Apoyo                                  | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                    |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación en organización CRAC                  | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en ética y valores                    | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Capacitación en administración y contabilidad CRAC | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Capacitación en sostenibilidad CRAC                | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Capacitación en buen manejo de colmena y apiario   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Prácticas de trazabilidad                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Manejo reproductivo de colmenas                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Crianza de reinas                                  | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Comercialización de producto apícola               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | Recuperación de abeja nativa criolla               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 25: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA La Ceiba**

| No | Personal de Apoyo                                                                          | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                            |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Días de campo <sup>9</sup> (B.P.A. )                                                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 2  | Talleres de capacitación                                                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Monitoreo de cultivos (plagas, enfermedades, malezas)                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | talleres de capacitación (nutrición, salud animal, reproducción, administración de fincas) | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Días de campo para elaboración de ensilaje y pacas de heno                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

<sup>9</sup> El equipo considera los días de campo como demanda mixta, indicaron que depende del tipo de organizaciones, ejemplo cajas rurales, cooperativas agrícolas en estas organizaciones se busca tener equidad de género.

<sup>9</sup> El equipo consideró a los días de campo como mixta, indicaron que depende del tipo de organizaciones, ejemplo: cajas rurales, cooperativas agrícolas, estas organizaciones se busca tener equidad de género.

**Tabla 26: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Ceiba**

| No | Personal de Apoyo                                                              | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Levantamiento de línea base de productores pecuarios                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Selección de productores                                                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Asistencia técnica a productores de semilla certificada de granos básicos      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Capacitaciones modulares de organización rural (CACR)                          | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 5  | Días de campo en parcelas demostrativas para generar nuevas tecnologías        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 6  | Transferencia y capacitación a estudiantes de nivel medio y superior           | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | X             |
| 7  | Capacitación en pastos y forrajes, BPO, nutrición y sanidad animal             | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Asistencia técnica a pequeños productores de granos básicos                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Gestión de financiamiento a través de fideicomiso PROCELAC-DICTA <sup>10</sup> | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

<sup>10</sup>Financiamiento a través de fideicomiso PROCELAC-DICTA, los hombres no son posibles candidatos para aplicar a este financiamiento por lo que eligen a las mujeres como titulares y las mujeres productoras no tienen inconveniente para ser beneficiadas por el fideicomiso.

**Tabla 27: Clasificación de actividades por enfoque de género en DIGEPESCA Choluteca**

| No | Personal de Apoyo                                     | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación cultivo de tilapia                       | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 2  | Licenciamiento a productores y comerciantes           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 3  | Asistencia técnica y capacitación                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Visita fincas camaroneras, inspección y documentación | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Trámites de carnet a productores y comerciantes       | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 28: Clasificación de actividades por enfoque de género en DIGEPESCA Tela**

| No | Personal de Apoyo                                        | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                          |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Inspección a puestos de venta de mariscos                | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación y organización a pescadores y comerciantes  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Inspecciones a barcos pesqueros                          | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Carnetización                                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Asistencia a piscicultores                               | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 6  | Inspección a plantas de proceso <sup>11</sup>            | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Regulación de aperos de pesca <sup>12</sup>              | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 8  | Monitoreo de especies en las zonas de pesca de la región | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

<sup>11</sup>La “Inspección a plantas de proceso” involucra un mayor trabajo con mujeres porque se las considera idóneas para procesar los productos y por eso se contrata más mujeres.

<sup>12</sup>Las últimas dos actividades tienen una orientación mixta porque la regulación de aperos de pesca se da en la pesca con los hombres y en la venta con las mujeres, situación presente en el “monitoreo de especies en las zonas de pesca de la región

**Tabla 29: Clasificación de actividades por enfoque de género en SENASA Choluteca**

| No | Personal de Apoyo                                           | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                             |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Fiscalizar casas agropecuarias                              | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 2  | Capacitación en uso de plaguicidas y control de plagas      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 3  | Inspección de exportaciones                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Certificación de semillas: maíz y frijol                    | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 5  | Estandarización de conocimiento con personal nuevo          | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |
| 6  | Nivelación de conocimientos personal                        | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |
| 7  | Registro de fincas                                          | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 8  | Capacitación, manejo, control y prevención de plagas        | X                 | x                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Certificación de plantas procesadoras agricultura orgánica. | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | X              | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

11 La "Inspección a plantas de proceso" involucra un mayor trabajo con mujeres porque se las considera idóneas para procesar los productos y por eso se contrata más mujeres.

12 Las últimas dos actividades tienen una orientación mixta porque la regulación de aperos de pesca se da en la pesca con los hombres y en la venta con las mujeres, situación presente en el "monitoreo de especies en las zonas de pesca de la región.

**Tabla 30: Clasificación de actividades por enfoque de género en SENASA Comayagua**

| No | Personal de Apoyo                                                                                            | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                              |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Inspección de operadores orgánicos: cooperativas y productores independientes                                | X                 | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 2  | Inspección de certificadoras: inspección y acreditación de empresas certificadoras para operadores orgánicos | X                 | NA                             | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 3  | Monitoreo y tomas de muestras (plagas y enfermedades)                                                        | NA                | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 4  | Capacitación: logística, normativa nacional e internacional, preparación de abono, repelentes y plaguicidas  | X                 | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 5  | inspección BPM                                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | inspección BPA                                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | toma de muestras microbiológicas y de residuos                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | capacitación BPM y BPA                                                                                       | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | capacitación de otros temas                                                                                  | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | auditorías BPA Y BPM                                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 11 | Campañas de vacunación de aves de tras patio                                                                 | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 12 | Estudios epidemiológicos del cordón fronterizo                                                               | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 13 | Inspección de terrenos para instalación de granjas avícolas                                                  | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 14 | Inspección de las medidas de bioseguridad en granjas avícolas artesanales y tecnificadas                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 15 | Capacitación a amas de casa (manejo, vacunación y enfermedades)                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 16 | Inspección de distribuidoras avícolas y tiendas de mascotas (aves)                                           | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 31: Clasificación de actividades por enfoque de género en SENASA Santa Rosa de Copán**

| No | Personal de Apoyo                                                               | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                 |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación en Zoonosis                                                        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en trazabilidad                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Recolección de muestras para vigilancia epidemiológica y su respectivo análisis | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Acciones correctivas y preventivas para evitar zoonosis                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Regulación sanitaria                                                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Capacitación en sanidad animal                                                  | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Diagnóstico de enfermedades en aves de traspatio en granjas avícolas s. activo  | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 8  | Monitoreo epidemiológico en aves de traspatio en zonas fronterizas              | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 9  | Atención de denuncias mortalidad en aves (activa/pasiva)                        | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 10 | Inspección de predios para la instalación de granjas                            | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 11 | Evaluación de medidas de bioseguridad en granjas                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Entrega de resultados a laboratorio                                             | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 32: Clasificación de actividades por enfoque de género en SENASA La Ceiba**

| No | Personal de Apoyo                                                                                     | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Detección: brúcela, salmonela                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Aislamiento bacteriológico                                                                            | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 3  | detección de parásitos                                                                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | brúcela en leche (PAC)                                                                                | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Capacitación                                                                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Vigilancia epidemiológica                                                                             | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Muestras (toma de muestras)                                                                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Inocuidad de lácteos                                                                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Registro y certificación de fincas                                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | inspección de plantas procesadoras de lácteos                                                         | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 11 | Capacitación BPAS                                                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Capacitación BPM                                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 13 | Capacitación plagas endémicas: picudo de palma aceitera                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 14 | Capacitación diaphorinacitry                                                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 16 | Capacitación moniliasis                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 17 | Monitoreo (vigilancia fitosanitaria): plagas endémicas, picudos y anillo rojo y diaphorinacitry y HLB | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 18 | Monitoreo plagas exóticas: trogodermagranariun, cochinilla rosada y tuta absoluta                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 19 | Inspecciones fitosanitarias: rambután                                                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 20 | Inspecciones fitosanitarias: plantas ornamentales                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 21 | Registro y certificación de fincas (cacao, rambután, palma y cítricos)                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 33: Clasificación de actividades por enfoque de género en SENASA Olancho**

| No | Personal de Apoyo                                       | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                         |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Diagnóstico de Br y Tb bovina                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Vigilancia de enfermedades exóticas y PPC               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Instalación de dilos de TZ-RV y actualización de fincas | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Evaluación de medidas de bioseguridad en granjas        | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 5  | Capacitación a productores de aves de traspatio         | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 6  | Georreferenciación                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Registro establecimiento                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Asistencia técnica                                      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | Inspección establecimiento                              | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | Supervisión establecimiento                             | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 11 | Capacitación administración y técnica                   | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 12 | Días de campo                                           | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 13 | Certificación de exportadores                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 14 | Vigilancia fitosanitaria                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 34: Clasificación de actividades por enfoque de género en PRONAGRI Choluteca**

| No | Personal de Apoyo                                                              | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | gerenciar                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | planes de riego                                                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | aforos (calculo volumen de H2o)                                                | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 4  | coordinación con instituciones o empresas exportadoras                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | veedores del cumplimiento de los POA-ASOC regentes                             | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 6  | reuniones de trabajo con las juntas directivas de las asociaciones de regentes | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 35: Clasificación de actividades por enfoque de género en PRONAGRI Comayagua**

| No | Personal de Apoyo                                                                                               | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                                 |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Brindar servicio de riego por goteo a las diferentes áreas sembradas con maíz, calabaza, sandía y etc.          | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación a la asociación de regentes en manejo de presiones del riego en su cultivo                         | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Capacitación a la asociación de ganaderos en desparasitación y vitamina ganado bovino                           | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Describir en la bitácora el registro de riego de las áreas, horas, cultivos por productor que regó.             | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 5  | Organizar el trabajo por productor en rendimiento de leche                                                      | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 6  | Organizar el trabajo del grupo de productoras en proceso de tajaditas de plátano                                | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 7  | Evaluación de los resultados en el hato ganadero en la inversión vrs. Rentabilidad                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Cuantificar el área total regada mensualmente por productor de cultivo con riego/goteo                          | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 9  | Socializar los resultados en rendimientos de producción por cultivos de maíz, calabaza, sorgo y sandía por área | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | Actualizar los registros de gastos y entradas en el manejo de fondo financiero de la asociación                 | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 11 | Mantenimiento en el sistema de riego, tubería de conducción para las diferentes parcelas/cultivos               | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 12 | Aportes en la mesa de seguridad ciudadana con la producción de leche                                            | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 36: Proyectos SAG**

|                                       | <b>EMPRENDESUR</b>                                                                                                                                                                                                                      |           |           |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
|                                       | <b>Personal de Apoyo</b>                                                                                                                                                                                                                | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
| <b>Objetivos</b>                      | El objetivo general visibiliza a hombres y mujeres                                                                                                                                                                                      |           | X         |
|                                       | El planteamiento del objetivo general facilita la transversalización del enfoque de género                                                                                                                                              |           | X         |
|                                       | Los objetivos específicos consideran o incorporan la situación y posición de las mujeres en el proyecto                                                                                                                                 |           | X         |
| <b>Metas</b>                          | Incorpora metas referidas a la situación y posición de las mujeres                                                                                                                                                                      | X         |           |
| <b>Estrategias</b>                    | Las estrategias definidas permiten la visibilización de la situación y posición de las mujeres                                                                                                                                          | X         |           |
|                                       | Las estrategias contemplan o promueven acciones para reducir las diferencias identificadas                                                                                                                                              | X         |           |
| <b>Indicadores</b>                    | Cuenta con indicadores para el monitoreo y la evaluación del empoderamiento de las mujeres destinatarias de acciones del proyecto                                                                                                       |           | X         |
| <b>Resultados esperados</b>           | Se proponen y espera cambios favorables en relación con la situación y posición de las mujeres destinatarias de acciones del proyecto                                                                                                   | X         |           |
| <b>Sensibilización y Capacitación</b> | El proceso de sensibilización contemplado en el proyecto con los grupos beneficiarios está orientado a promover la incorporación de reivindicaciones específicas de género para el empoderamiento de las mujeres (situación y posición) |           | X         |
|                                       | El proceso de formación del proyecto (productivos y/o de liderazgo y/o de desarrollo comunitarios), promueve los derechos de las mujeres                                                                                                | X         |           |
|                                       | En los procesos de capacitación de proyectos de la organización se garantizan espacios, metodologías, condiciones de tiempo y transferencia de capacidades e información dirigidos específicamente a las mujeres                        | X         |           |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 37: Presupuestos con Enfoque de Género**

| INDICADOR                                                                                                                                                                                      | SAG | DICTA            | DIGEPESCA        | PRONAGRO | PRONAGRI |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------|------------------|----------|----------|
| Objetivos e indicadores de género                                                                                                                                                              | NO  | NO               | NO               | NO       | NO       |
| Presupuesto dirigido para la contratación de una plaza para el trabajo específico de los temas de género                                                                                       | SI  | SI <sup>13</sup> | NO <sup>14</sup> | NO       | NO       |
| Presupuesto dirigido a la elaboración de normas, guías metodológicas y manuales operativos, para la incorporación del enfoque de género para la Unidad de Género y enlaces de género.          | NO  | NO               | NO               | NO       | NO       |
|                                                                                                                                                                                                |     |                  |                  |          |          |
| Presupuesto dirigido al diseño y ejecución de un programa de capacitación con perspectiva de género para el personal.                                                                          | NO  | NO               | NO               | NO       | NO       |
| Presupuesto para la elaboración de material de capacitación sobre como incorporar temas de género en las actividades de campo de técnicas/os                                                   | NO  | NO               | NO               | NO       | NO       |
|                                                                                                                                                                                                |     |                  |                  |          |          |
| Presupuesto dirigido al fortalecimiento y actualización de centros de documentación y bibliotecas de las instituciones del sector agrícola, en temas específicos de género y desarrollo rural. | NO  | NO               | NO               | NO       | NO       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los presupuestos de cada dirección para el año 2019

<sup>13</sup>En la reunión de entrevista con el director de DICTA,, comentó la decisión de DICTA de asignar una plaza específica para el trabajo de los temas de género con la posibilidad a negociar el monto que podría ser asignado a esta plaza

<sup>14</sup>Aunque en el organigrama y Manual de Funciones de la dirección se menciona la existencia de una Unidad de Género, no se observa en el presupuesto un monto asignado

### Violencia y Acoso Sexual

**Tabla 38: Percepción del personal sobre los procesos de denuncia, libertad de denuncia e igualdad en el trato en base al sexo.**

| Dirección      | Regional            | Conocimiento sobre el procedimiento para presentar quejas de maltrato y acoso | Libertad de poder denunciar | Igualdad en el trato por razón de sexo | Comentarios / Conclusiones                                                          |
|----------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| DICTA          | Choluteca           | Si                                                                            | No                          | No                                     | ---                                                                                 |
|                | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | - Denuncia a través del jefe inmediato                                              |
|                | CEDA                | Si                                                                            | No                          | No                                     | - Denuncia a través de RRHH.                                                        |
|                | Intibucá            | Si                                                                            | Si                          | --                                     | - Denuncia a través de la dirección del proyecto /comité de ética con toda libertad |
|                | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                  |
|                | La Ceiba            | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
|                | Olancho             | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | - Denuncia a través de RRHH                                                         |
| DIGEPESCA      | Tela                | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                  |
| SENASA         | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
|                | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del jefe de personal, con copia al director y jefe regional       |
|                | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                  |
| PRONAGRI       | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
|                | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | No                                     | --                                                                                  |
| EMPRENDSUR     | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
| PROLENCA       | Intibucá            | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del Ministerio de trabajo                                         |
| REPREST. OFICI | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
|                | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del jefe inmediato                                                |
|                | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del supervisor                                                    |
|                | La Ceiba            | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |
|                | Olancho             | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 39: Incorporación del enfoque de género en objetivos de SAG y sus direcciones**

| INDICADOR      | DIRECCIÓN | COMENTARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MISIÓN</b>  | SAG       | En general, ninguna descripción de misión de las direcciones incorpora alusiones al enfoque de género, no describen su posicionamiento institucional sobre la equidad de género y tampoco tomanen cuenta la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad transversal de sus actividades técnicas, excepto en el caso de Misión general de la SAG cuya misión si habla sobre la equidad de género y desarrollo de hombres y mujeres como una prioridad transversal de sus actividades técnicas.                                                          |
|                | DICTA     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | DIGEPESCA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | SENASA    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | PRONAGRO  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | PRONAGRI  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>VISIÓN</b>  | SAG       | En general, las descripciones de visión no incorporan alusiones al enfoque de género, no proyectan a futuro una institucionalidad que no sólo aporte con su trabajo técnico sino a la igualdad entre hombres y mujeres. No visibiliza el aporte de las mujeres a la reducción de la pobreza y sostenibilidad de los recursos en el largo plazo, excepto en el caso de visión general de la SAG, que si incorpora alusiones al enfoque de género, proyecta a futuro una institución que no sí aportan su trabajo técnico a la igualdad entre hombres y mujeres. |
|                | DICTA     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | DIGEPESCA |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | SENASA    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | PRONAGRO  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                | PRONAGRI  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Valores</b> | SAG       | SAG considera a la equidad e igualdad de género como un valor institucional, expresado de manera implícita en el último valor. En el caso de SENASA, no se considera a la equidad e igualdad de género como un valor de la dirección.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                | SENASA    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información en las páginas web de SAG y sus direcciones

**Tabla 40: Direcciones/Proyectos que participaron en un proceso de socialización sobre la PEGAH en las regionales**

| Dirección/Proyecto   | ¿Participó de un proceso de socialización de la PEGAH y sus ejes? |    |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------|----|
|                      | SI                                                                | NO |
| Oficinas central SAG | -                                                                 | X  |
| DICTA                | -                                                                 | X  |
| DIGEPESCA            | -                                                                 | X  |
| SENASA               | -                                                                 | X  |
| PRONAGRO             | -                                                                 | X  |
| PRONAGRI/DGRD        | -                                                                 | X  |
| PRO-LENCA            | -                                                                 | X  |
| EMPRENDESUR          | -                                                                 | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 41: Direcciones/Proyectos que reportaron conocer las estrategias y resultados de la PEGAH**

| Dirección/Proyecto     | ¿Conoce las estrategias de ejecución y resultados de la PEGAH? |    |
|------------------------|----------------------------------------------------------------|----|
|                        | SI                                                             | NO |
| Oficinas Centrales SAG | -                                                              | X  |
| DICTA                  | -                                                              | X  |
| DIGEPESCA              | -                                                              | X  |
| SENASA                 | -                                                              | X  |
| PRONAGRO               | -                                                              | X  |
| PRONAGRI/DGRD          | -                                                              | X  |
| PRO-LENCA              | -                                                              | X  |
| EMPRENDESUR            | -                                                              | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 42: Direcciones que reportaron haber recibido capacitaciones con INAM en las regionales**

| Dirección/Proyecto     | ¿Existió interacción con el INAM para capacitaciones o temas relacionados con las mujeres |    |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                        | SI                                                                                        | NO |
| Oficinas Centrales SAG | -                                                                                         | X  |
| DICTA                  | -                                                                                         | X  |
| DIGEPESCA              | -                                                                                         | X  |
| SENASA                 | -                                                                                         | X  |
| PRONAGRO               | -                                                                                         | X  |
| PRONAGRI/DGRD          | -                                                                                         | X  |
| PRO-LENCA              | -                                                                                         | X  |
| EMPRENDESUR            | -                                                                                         | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 43: Direcciones que reportaron haber sido socializadas o conocer la existencia del PIEGH II**

| Dirección/Proyecto     | Existió interacción con el INAM para socialización del PIEGH II |    |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------|----|
|                        | SI                                                              | NO |
| Oficinas Centrales SAG | -                                                               | X  |
| DICTA                  | -                                                               | X  |
| DIGEPESCA              | -                                                               | X  |
| SENASA                 | -                                                               | X  |
| PRONAGRO               | -                                                               | X  |
| PRONAGRI/DGRD          | -                                                               | X  |
| PRO-LENCA              | -                                                               | X  |
| EMPRENDESUR            | -                                                               | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 44: Percepción sobre las bromas o chistes machistas en DICTA**

| Regional            | Información Obtenida            |                                 |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|                     | Sí se escuchan bromas machistas | No se escuchan bromas machistas |
| Choluteca           | X                               | -                               |
| Comayagua           | -                               | X                               |
| DICTA-CEDA          | -                               | X                               |
| Intibucá            | X                               | -                               |
| Santa Rosa de Copán | X                               | -                               |
| La Ceiba            | -                               | X                               |
| Olancho             | X                               | -                               |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 45: Percepción sobre las bromas o chistes machistas en SENASA**

| Regional            | Información Obtenida            |                                 |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|                     | Sí se escuchan bromas machistas | No se escuchan bromas machistas |
| Choluteca           | X                               | -                               |
| Comayagua           | X                               | -                               |
| Santa Rosa de Copán | X                               | -                               |
| La Ceiba            | X                               | -                               |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 46: Percepción sobre las bromas o chistes machistas en PRONAGRI**

| Regional  | Información Obtenida            |                                 |
|-----------|---------------------------------|---------------------------------|
|           | Sí se escuchan bromas machistas | No se escuchan bromas machistas |
| Choluteca | X                               | -                               |
| Comayagua | X                               | -                               |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres

**Tabla 47: Percepción del personal de Representación Ministerial Regional SAG sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación**

| ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |    |                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regional                                                                    | Si | No | Comentarios                                                                                                                                                                                                                        |
| Choluteca                                                                   | -  | X  | Los equipos en general no pudieron explicar a través de qué mecanismos o cuáles son los lineamientos que garantizan que todas las personas tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que se ofrecen. |
| Comayagua                                                                   | X  | -  |                                                                                                                                                                                                                                    |
| Santa Rosa de Copán                                                         | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                    |
| La Ceiba                                                                    | X  | -  | Casi todos los equipos mencionaron que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa.                                                                                  |
| Olancho                                                                     | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                    |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 48: Percepción del personal de DICTA sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación**

| ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |    |                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regional                                                                    | Si | No | Comentarios                                                                                                                                                                                                                                   |
| Choluteca                                                                   | -  | X  | Los equipos en general no pudieron explicar a través de qué mecanismos o cuáles son los lineamientos que garantizan que todas las personas tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la institución. |
| Comayagua                                                                   | X  | -  |                                                                                                                                                                                                                                               |
| CEDA                                                                        | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                               |
| Intibucá                                                                    | -  | X  | Algunos equipos comentaron que, aunque existen reglamentos internos relacionados con el tema de capacitaciones, este no se aplica en algunos artículos que tienen que ver con el beneficio a los empleados.                                   |
| Santa Rosa de Copán                                                         | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                               |
| La Ceiba                                                                    | X  | -  | Casi todos los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa.                                                                                              |
| Olancho                                                                     | X  | -  |                                                                                                                                                                                                                                               |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 49: Percepción del personal de DIGEPESCA sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación**

| ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |    |                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regional                                                                    | Si | No | Comentarios                                                                                                                        |
| Tela                                                                        |    | X  | El equipo considera que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa. |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 50: Percepción del personal de SENASA sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación**

| ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regional                                                                    | Si | No | Comentarios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Choluteca                                                                   | X  | -  | Los equipos en general no pudieron explicar a través de qué herramientas de evaluación se garantiza que todas las personas, en especial las mujeres tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la Institución.<br><br>Casi todos los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa. |
| Comayagua                                                                   | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Santa Rosa de Copán                                                         | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| La Ceiba                                                                    | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 51: Percepción del personal de PRONAGRI sobre la igualdad de oportunidades para recibir formación**

| ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regional                                                                    | Si | No | Comentarios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Choluteca                                                                   | -  | X  | Los equipos en general no pudieron explicar a través de qué herramientas de evaluación se garantiza que todas las personas, en especial las mujeres tengan un acceso justo y equitativo a las oportunidades de capacitación que ofrece la Institución.<br><br>Casi todos los equipos consideran que no existen oportunidades de capacitación para las regionales, y que se realizan únicamente en Tegucigalpa. |
| Comayagua                                                                   | -  | X  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 52: Oficinas de Representación Ministerial Regional SAG que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación           | ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|                     | Si                                                                          | No |
| Choluteca           | X                                                                           | -  |
| Comayagua           | -                                                                           | X  |
| Santa Rosa de Copán | -                                                                           | X  |
| La Ceiba            | -                                                                           | X  |
| Olancho             | -                                                                           | X  |
| Oficinas Centrales  | -                                                                           | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 53: Áreas de las oficinas centrales de la SAG que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación                            | ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|                                      | Si                                                                          | No |
| UPEG                                 | -                                                                           | X  |
| Comunicación                         | -                                                                           | X  |
| Dirección Legal y Secretaría General | -                                                                           | X  |
| Despacho                             | -                                                                           | X  |
| UAP                                  | -                                                                           | X  |
| SEDUCA                               | -                                                                           | X  |
| Administración y RRHH                | -                                                                           | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal

**Tabla 54: Oficinas de DICTA que recibieron formación en temas de Género**

| Ubicación           | ¿Existe igualdad de oportunidades para participar de espacios de formación? |    |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|                     | Si                                                                          | No |
| Choluteca           | X                                                                           | -  |
| Comayagua           | X                                                                           | -  |
| La Esperanza        | -                                                                           | X  |
| Santa Rosa de Copán | -                                                                           | X  |
| La Ceiba            | -                                                                           | X  |
| Olancho             | -                                                                           | X  |
| Oficinas Centrales  | X                                                                           |    |

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal

**Tabla 55: Oficinas de DIGEPESCA que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación          | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                    | Si                                                                      | No |
| La Ceiba           | -                                                                       | X  |
| Tela               | -                                                                       | X  |
| Oficinas Centrales | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 56: Oficinas de SENASA que recibieron formación en temas de Género**

| Ubicación           | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                     | Si                                                                      | No |
| Choluteca           | -                                                                       | X  |
| Comayagua           | -                                                                       | X  |
| Santa Rosa de Copán | -                                                                       | X  |
| La Ceiba            | -                                                                       | X  |
| Olancho             | -                                                                       | X  |
| Oficinas Centrales  | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 57: Oficinas de PRONAGRO que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación       | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                 | Si                                                                      | No |
| Oficina Central | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir del grupo focal

**Tabla 58: Oficinas de PRONAGRI que recibieron formación en temas de género**

| Ubicación       | Formación al equipo de trabajo en temas de Igualdad y Equidad de Género |    |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|----|
|                 | Si                                                                      | No |
| Choluteca       | -                                                                       | X  |
| Comayagua       | -                                                                       | X  |
| Oficina Central | -                                                                       | X  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y de grupo focal

**Tabla 59: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Choluteca**

| No | Actividades                                                                | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                            |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Preparación de viveros realizando un análisis con las cadenas de valor     | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Siembra de árboles específicamente con colegios, escuelas y sociedad civil | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Asistencia técnica como control de plagas, malezas y fertilización         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Supervisión de la condición de plantaciones                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Siembra de marañón en áreas deforestadas                                   | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Promover sistema agroforestal                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Promover sistema silvopastoril                                             | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Entrega de bono (BSP)                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Supervisión y verificación de entrega de bono                              | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 60: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Santa Rosa de Copán**

| No | Actividades                                 | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                             |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Selección de beneficiarios                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en cultivo de aguacate         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Capacitación en cultivo de frijol           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Entrega de fertilizante y semilla de frijol | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Seguimiento y control                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 61: Clasificación de actividades por enfoque de género en SAG Olancho**

| No | Actividades                                                                                                                                                | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                                                                            |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Taller de organización a productores                                                                                                                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Taller de fortalecimiento de conocimientos por rubros agrícolas (maíz, frijol, cacao, etc)<br>Implementación de nuevas tecnologías para mejorar en su vida | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 3  | Gestión de financiamiento para orientar y acompañar al productor en el acceso de fondos                                                                    | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 4  | Gestión de asistencia técnica (UNA, CURNO)<br>Aprovechamiento del recurso humano                                                                           | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Acceso a mercado Convenios de comercialización                                                                                                             | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Inclusión de valor agregado a nuestros productos (etiqueta, etc) Mejoras en la calidad de producto e identificación                                        | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 62: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Choluteca**

| No | Actividades                                                                                          | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                      |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitaciones sobre ajonjolí, sorgo, maíz y frijol                                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Establecimiento de huertos escolares y familiares                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Promoción y difusión de nuevas de sorgo, ajonjolí y granos básicos                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 4  | Asistencia técnica sobre cultivos de maíz, frijol, ajonjolí y sorgo                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 5  | Dotación de insumos y semilla mejorada a productores (bonos tecnológicos)                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 6  | Capacitación procesos de formación CRAC(ética, valores, organización, contabilidad y sostenibilidad) | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 7  | Asistencia técnica administración financiera (manejo de libros contables)                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Divulgación política nacional CRAC                                                                   | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | Aplicación boletas autoevaluación CRAC                                                               | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | Capacitación sobre la ley del sector social de la economía CRAC                                      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 11 | Capacitación sobre: liderazgo, sensibilización en género, derechos humanos y emprendimiento          | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 63: Clasificación de actividades por enfoque de género en DICTA Comayagua**

| No | Actividades                                                                                            | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                        |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación y apoyo técnico a productores en el área porcina                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Ofrecer a los productores cerdos para pie de cría y así mejorar la calidad genética                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Educar a los productores acerca de la bioseguridad en la granja porcina                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Producción de semilla y grano comercial de granos básicos, pastos, hortalizas, achiote, ajonjolí, etc. | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 64: Clasificación de actividades por enfoque en DICTA Intibucá**

| No | Actividades                                                                                                                                           | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación a productores (as) de semilla en producción de papa                                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Asistencia técnica a productores en manejo del cultivo de papa para consumo                                                                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Días de campo con los productores (as) y técnicos para transferencia de tecnologías de producción (uso de semillas mejoradas, técnicas de plantación) | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Establecimiento de parcelas demostrativas de tecnologías innovadoras en el manejo de cultivos                                                         | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 5  | Levantamiento de diagnóstico del avance como caja rural y elaboración del Plan Operativo                                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 6  | Capacitación en organización de cajas rurales                                                                                                         | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 7  | Capacitación en: ética, valores, administración manejo de libros contables y seguimiento                                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 65: Clasificación de actividades por enfoque en DICTA Santa Rosa de Copán**

| No | Actividades                                                                                  | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                              |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Nutrición animal                                                                             | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Mejoramiento genético                                                                        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Sanidad animal                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Administración de fincas                                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Ganadería sostenible                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Alternativas nutricionales para épocas críticas (ensilaje, heno, pastos mejorados, raciones) | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Evaluación lineal de hatos ganaderos                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Inseminación artificial                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Diagnósticos reproductivos                                                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | Calendarios sanitarios                                                                       | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 11 | Prevención y tratamiento de enfermedades en animales (especies mayores y menores)            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Registros productivos, administrativos                                                       | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 13 | Análisis de costos de producción                                                             | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 14 | Ganadería sostenible (sistema silvo pastoriles, cercas vivas, recolectores de orina)         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 66: Clasificación de actividades por enfoque en DICTA Lempira**

| No | Actividades                                        | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                    |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación en organización CRAC                  | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en ética y valores                    | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Capacitación en administración y contabilidad CRAC | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Capacitación en sostenibilidad CRAC                | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Capacitación en buen manejo de colmena y apiario   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Prácticas de trazabilidad                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Manejo reproductivo de colmenas                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Crianza de reinas                                  | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Comercialización de producto apícola               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | Recuperación de abeja nativa criolla               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 67: Clasificación de actividades por enfoque en DICTA Ceiba**

| No | Actividades                                                                                | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                            |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Días de campo <sup>15</sup> (B.P.A.)                                                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 2  | Talleres de capacitación                                                                   | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Monitoreo de cultivos (plagas, enfermedades, malezas)                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | talleres de capacitación (nutrición, salud animal, reproducción, administración de fincas) | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Días de campo para elaboración de ensilaje y pacas de heno                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematiza

<sup>15</sup> El equipo consideró a los días de campo como mixta, indicaron que depende del tipo de organizaciones, ejemplo: cajas rurales, cooperativas agrícolas, estas organizaciones se busca tener equidad de género.

**Tabla 68: Clasificación de actividades por enfoque en DICTA Ceiba**

| No | Actividades                                                                    | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Levantamiento de línea base de productores pecuarios                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Selección de productores                                                       | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Asistencia técnica a productores de semilla certificada de granos básicos      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Capacitaciones modulares de organización rural (CACR)                          | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 5  | Días de campo en parcelas demostrativas para generar nuevas tecnologías        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 6  | Transferencia y capacitación a estudiantes de nivel medio y superior           | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | X             |
| 7  | Capacitación en pastos y forrajes, BPO, nutrición y sanidad animal             | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Asistencia técnica a pequeños productores de granos básicos                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Gestión de financiamiento a través de fideicomiso PROCELAC-DICTA <sup>16</sup> | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

<sup>16</sup>Financiamiento a través de fideicomiso PROCELAC-DICTA, los hombres no son posibles candidatos para aplicar a este financiamiento por lo que eligen a las mujeres como titulares y las mujeres productoras no tienen inconveniente para ser beneficiadas por el fideicomiso

**Tabla 69: Clasificación de actividades por enfoque en DIGEPESCA Choluteca**

| No | Actividades                                           | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación cultivo de tilapia                       | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 2  | Licenciamiento a productores y comerciantes           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 3  | Asistencia técnica y capacitación                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Visita fincas camarónicas, inspección y documentación | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Trámites de carnet a productores y comerciantes       | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 70: Clasificación de actividades por enfoque en DIGEPESCA Tela**

| No | Actividades                                              | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|----------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                          |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Inspección a puestos de venta de mariscos                | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación y organización a pescadores y comerciantes  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Inspecciones a barcos pesqueros                          | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Carnetización                                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Asistencia a piscicultores                               | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 6  | Inspección a plantas de proceso <sup>17</sup>            | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Regulación de aperos de pesca <sup>18</sup>              | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 8  | Monitoreo de especies en las zonas de pesca de la región | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

<sup>17</sup>La "Inspección a plantas de proceso" involucra un mayor trabajo con mujeres porque se las considera idóneas para procesar los productos y por eso se contrata más mujeres.

<sup>18</sup>Las últimas dos actividades tienen una orientación mixta porque la regulación de aperos de pesca se da en la pesca con los hombres y en la venta con las mujeres, situación presente en el "monitoreo de especies en las zonas de pesca de la región".

**Tabla 71: Clasificación de actividades por enfoque en SENASA Choluteca**

| No | Actividades                                                 | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                             |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Fiscalizar casas agropecuarias                              | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 2  | Capacitación en uso de plaguicidas y control de plagas      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 3  | Inspección de exportaciones                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | X             |
| 4  | Certificación de semillas: maíz y frijol                    | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | X              | NA            |
| 5  | Estandarización de conocimiento con personal nuevo          | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |
| 6  | Nivelación de conocimientos personal                        | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |
| 7  | Registro de fincas                                          | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 8  | Capacitación, manejo, control y prevención de plagas        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Certificación de plantas procesadoras agricultura orgánica. | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | X              | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematiza

**Tabla 72: Clasificación de actividades por enfoque en SENASA Comayagua**

| No | Actividades                                                                                                  | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                              |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Inspección de operadores orgánicos: cooperativas y productores independientes                                | X                 | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 2  | Inspección de certificadoras: inspección y acreditación de empresas certificadoras para operadores orgánicos | X                 | NA                             | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 3  | Monitoreo y tomas de muestras (plagas y enfermedades)                                                        | NA                | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 4  | Capacitación: logística, normativa nacional e internacional, preparación de abono, repelentes y plaguicidas  | X                 | X                              | NT      | NT      | NT    | NT             | NT             | NT            |
| 5  | inspección BPM                                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | inspección BPA                                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | toma de muestras microbiológicas y de residuos                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | capacitación BPM y BPA                                                                                       | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | capacitación de otros temas                                                                                  | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | auditorías BPA Y BPM                                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 11 | Campañas de vacunación de aves de tras patio                                                                 | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 12 | Estudios epidemiológicos del cordón fronterizo                                                               | X                 | NA                             | X       | NA      | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 13 | Inspección de terrenos para instalación de granjas avícolas                                                  | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 14 | Inspección de las medidas de bioseguridad en granjas avícolas artesanales y tecnificadas                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 15 | Capacitación a amas de casa (manejo, vacunación y enfermedades)                                              | NA                | X                              | NA      | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 16 | Inspección de distribuidoras avícolas y tiendas de mascotas (aves)                                           | X                 | NA                             | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematiza

**Tabla 73: Clasificación de actividades por enfoque en SENASA Santa Rosa de Copán**

| No | Actividades                                                                     | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                 |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Capacitación en Zoonosis                                                        | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Capacitación en trazabilidad                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Recolección de muestras para vigilancia epidemiológica y su respectivo análisis | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Acciones correctivas y preventivas para evitar zoonosis                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Regulación sanitaria                                                            | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Capacitación en sanidad animal                                                  | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Diagnóstico de enfermedades en aves de traspato en granjas avícolas s. activo   | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 8  | Monitoreo epidemiológico en aves de traspato en zonas fronterizas               | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 9  | Atención de denuncias mortalidad en aves (activa/pasiva)                        | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 10 | Inspección de predios para la instalación de granjas                            | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |
| 11 | Evaluación de medidas de bioseguridad en granjas                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Entrega de resultados a laboratorio                                             | X                 | NA                             | NA      | X       | NA    | NA             | NA             | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 74: Clasificación de actividades por enfoque en SENASA Ceiba**

| No | Actividades                                                                                           | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                                                                       |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Detección: brúcela, salmonela                                                                         | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Aislamiento bacteriológico                                                                            | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 3  | detección de parásitos                                                                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | brúcela en leche (PAC)                                                                                | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 5  | Capacitación                                                                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 6  | Vigilancia epidemiológica                                                                             | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Muestras (toma de muestras)                                                                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Inocuidad de lácteos                                                                                  | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 9  | Registro y certificación de fincas                                                                    | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 10 | inspección de plantas procesadoras de lácteos                                                         | NA                | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 11 | Capacitación BPAS                                                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 12 | Capacitación BPM                                                                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 13 | Capacitación plagas endémicas: picudo de palma aceitera                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 14 | Capacitación diaphorinacitry                                                                          | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 16 | Capacitación moniliasis                                                                               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 17 | Monitoreo (vigilancia fitosanitaria): plagas endémicas, picudos y anillo rojo y diaphorinacitry y HLB | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 18 | Monitoreo plagas exóticas: trogodermagranariun, cochinilla rosada y tuta absoluta                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 19 | Inspecciones fitosanitarias: rambután                                                                 | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 20 | Inspecciones fitosanitarias: plantas ornamentales                                                     | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 21 | Registro y certificación de fincas (cacao, rambután, palma y cítricos)                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematiza

**Tabla 75: Clasificación de actividades por enfoque en SENASA Olancho**

| No | Actividades                                             | A: Independientes | B: Agrupaciones o Asociaciones | A       |         |       | B              |                |               |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----------------|---------------|
|    |                                                         |                   |                                | Mujeres | Hombres | Mixto | Grupos Mujeres | Grupos Hombres | Grupos Mixtos |
| 1  | Diagnóstico de Br y Tb bovina                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 2  | Vigilancia de enfermedades exóticas y PPC               | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 3  | Instalación de dilos de TZ-RV y actualización de fincas | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 4  | Evaluación de medidas de bioseguridad en granjas        | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 5  | Capacitación a productores de aves de traspatio         | X                 | X                              | X       | NA      | NA    | X              | NA             | NA            |
| 6  | Georreferenciación                                      | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 7  | Registro establecimiento                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 8  | Asistencia técnica                                      | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 9  | Inspección establecimiento                              | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 10 | Supervisión establecimiento                             | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 11 | Capacitación administración y técnica                   | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 12 | Días de campo                                           | X                 | X                              | NA      | NA      | X     | NA             | NA             | X             |
| 13 | Certificación de exportadores                           | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |
| 14 | Vigilancia fitosanitaria                                | X                 | X                              | NA      | X       | NA    | NA             | X              | NA            |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematizada

**Tabla 76: Percepción del personal sobre los procesos de denuncia, libertad de denuncia e igualdad en el trato en base al sexo.**

| Dirección  | Regional            | Conocimiento sobre el procedimiento para presentar quejas de maltrato y acoso | Libertad de poder denunciar | Igualdad en el trato por razón de sexo | Comentarios / Conclusiones                                                           |
|------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| DICTA      | Choluteca           | Si                                                                            | No                          | No                                     | ---                                                                                  |
|            | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | - Denuncia a través del jefe inmediato                                               |
|            | CEDA                | Si                                                                            | No                          | No                                     | - Denuncia a través de RRHH.                                                         |
|            | Intibucá            | Si                                                                            | Si                          | --                                     | - Denuncia a través de la dirección del proyecto / comité de ética con toda libertad |
|            | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                   |
|            | La Ceiba            | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
|            | Olancho             | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | - Denuncia a través de RRHH                                                          |
| DIGEPESCA  | Tela                | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                   |
| SENASA     | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
|            | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del jefe de personal, con copia al director y jefe regional        |
|            | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | No                          | No                                     | --                                                                                   |
| PRONAGRI   | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
|            | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | No                                     | --                                                                                   |
| EMPRENDSUR | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
| PROLENCA   | Intibucá            | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del Ministerio de trabajo                                          |
| SAG        | Choluteca           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
|            | Comayagua           | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del jefe inmediato                                                 |
|            | Santa Rosa de Copán | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | Denuncia a través del supervisor                                                     |
|            | Ceiba               | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |
|            | Olancho             | Si                                                                            | Si                          | Si                                     | --                                                                                   |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 77: Clasificación de proyectos y actividades**

| Dirección / Proyecto | % del total de actividades de asistencia directa a productores/as INDEPENDIENTES | % del total de actividades de fortalecimiento a ASOCIACIONES de productores/as | Sobre el % total de actividades realizadas con productoras/as INDEPENDIENTES |                                         | Sobre el % total de actividades realizadas con ASOCIACIONES |                                         |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                      |                                                                                  |                                                                                | % de actividades con enfoque en hombres                                      | % de actividades con enfoque en mujeres | % de actividades con enfoque en hombre                      | % de actividades con enfoque en mujeres |
| DICTA                | 80                                                                               | 96.85                                                                          | 85.14                                                                        | 0                                       | 62.14                                                       | 6.14                                    |
| DIGEPESCA            | 100                                                                              | 55                                                                             | 81                                                                           | 0                                       | 83.5                                                        | 0                                       |
| SENASA               | 92.4                                                                             | 85                                                                             | 59.8                                                                         | 9.6                                     | 61.8                                                        | 14.2                                    |
| PRONAGRI             | 66.5                                                                             | 83.5                                                                           | 91.5                                                                         | 0                                       | 77.25                                                       | 6                                       |

Fuente: Elaboración propia a partir de las listas brindadas por las direcciones

**Tabla 78: Distribución porcentual de puestos por sexo de Coordinación regional y de toma de decisiones en las direcciones**

|           | Puestos de Coordinación regional |         | Puestos de toma de decisiones |         |
|-----------|----------------------------------|---------|-------------------------------|---------|
|           | Mujeres                          | Hombres | Mujeres                       | Hombres |
| DICTA     | 9%                               | 91%     | 18%                           | 82%     |
| DIGEPESCA | 0%                               | 100%    | 35%                           | 65%     |
| SENASA    | 0%                               | 100%    | 32%                           | 68%     |
| PRONAGRI  | 0%                               | 100%    | 29%                           | 71%     |

Fuente: Elaboración propia a partir de las listas brindadas por las direcciones

**Tabla 79: Cambios en los roles reproductivos**

| Indicadores                                                                                                   |    | Choluteca | Comayagua | Intibucá | Santa Rosa de Copán | Ceiba | Olancho |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|-----------|----------|---------------------|-------|---------|----|
| Las labores domésticas y del cuidado son reconocidas como un aporte fundamental al desarrollo de la comunidad | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       | NA |
|                                                                                                               | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       | NA |
| Hombres y mujeres participan equitativamente en las labores domésticas y del cuidado                          | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |    |
|                                                                                                               | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |    |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información sistematiza

**Tabla 80: Procesos de formación de las mujeres agricultoras**

| Indicadores                                                                                                                                                                                                     |    | Choluteca | Comayagua | Intibucá | Santa Rosa de Copán | Ceiba | Olancho |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|-----------|----------|---------------------|-------|---------|
| Recibir formación sobre las relaciones de poder entre hombres y mujeres y sus efectos en las dinámicas sociales, los derechos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos, etc.                      | NO | -         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                                                 | SI | X         | -         | -        | -                   | -     | -       |
| Fortalecer las capacidades de las mujeres para expresarse, recibir y analizar información                                                                                                                       | NO | -         | X         | -        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                                                 | SI | X         | -         | X        | -                   | -     | -       |
| Facilitar procesos de empoderamiento (capacitación, fomento de la participación, visibilización de su aporte a la agricultura hondureña), para avanzar en la defensa de los derechos de las mujeres campesinas. | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                                                 | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |
| Las mujeres reciben herramientas e insumos para avanzar en transformaciones en su vida personal y/o familiar y/o comunitaria para la exigibilidad de sus derechos y en lo público y lo privado.                 | NO | X         | X         | -        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                                                 | SI | -         | -         | X        | -                   | -     | -       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 81: Cambios en los roles productivos**

| Indicadores                                                                                                                                                                               |    | Choluteca | Comayagua | Intibucá | Santa Rosa de Copán | Ceiba | Olancho |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|-----------|----------|---------------------|-------|---------|
| Las mujeres cuentan con herramientas para acceder al mundo productivo en condiciones de dignidad.                                                                                         | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                           | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |
| Las mujeres cuentan con mayor autonomía en el manejo de los recursos que tienen a su disposición                                                                                          | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                           | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |
| Las mujeres se desempeñan en labores tradicionalmente asignadas a los hombres sin recibir señalamientos dentro de su proceso organizativo o comunitario (ej. Ser productoras, ingenieras) | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                                                                           | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 82: Cambios en los procesos de gestión social y participación política**

| Indicadores                                                                                                                         |    | Choluteca | Comayagua | Intibucá | Santa Rosa de Copán | Ceiba | Olancho |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|-----------|----------|---------------------|-------|---------|
| Las mujeres participan activamente en la vocería y representación de los espacios organizativos y comunitarios a los que pertenecen | NO | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |
|                                                                                                                                     | SI | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
| Las mujeres participan activamente en procesos de selección de puestos de liderazgo                                                 | NO | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |
|                                                                                                                                     | SI | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
| Las mujeres participan de los procesos de construcción de las propuestas de trabajo de la SAG para sus comunidades u organizaciones | NO | X         | X         | X        | X                   | X     | X       |
|                                                                                                                                     | SI | -         | -         | -        | -                   | -     | -       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 83: Cambios en los procesos de gestión social y participación política**

| Indicadores               | Productoras de Hortalizas | Productoras de Camarón | Productoras de granos básicos | Productoras de Café | Productoras de Aguacate | Productoras de papa | Productoras de hortalizas | Productoras de yuca | Productoras Avícolas | Productoras de cebolla | TOTAL |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------|
| Tierras y agua            | X                         | -                      | X                             | -                   | X                       | X                   | -                         | -                   | -                    | -                      | 4     |
| Recursos Financieros      | X                         | X                      | X                             | -                   | X                       | X                   | -                         | X                   | X                    | -                      | 7     |
| Recursos productivos      | -                         | X                      | X                             | X                   | X                       | X                   | X                         | X                   | X                    | -                      | 8     |
| Mercados                  | -                         | -                      | X                             | X                   | -                       | X                   | X                         | -                   | -                    | -                      | 4     |
| Conocimiento y tecnología | X                         | X                      | X                             | X                   | -                       | X                   | X                         | X                   | X                    | X                      | 9     |
| <b>TOTAL</b>              | 3                         | 3                      | 5                             | 3                   | 3                       | 5                   | 3                         | 3                   | 3                    | 1                      |       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres

**Tabla 84: Brechas de género reportadas**

| Factores de género y agricultura | Brechas observadas                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tierras y agua                   | Hombres y mujeres reportaron y confirmaron que son principalmente los hombres quienes tienen la tenencia de la tierra.                                                                                                                |
|                                  | -Mujeres reportaron que, si una pareja se separa, al estar la tierra a nombre del hombre, ellas son expulsadas de su casa y quedan en la calle, lo cual lleva a que las mujeres tengan que someterse a las decisiones de los hombres. |
|                                  | -Mujeres reportaron que los hombres son quienes tienen el poder de decisión máximo sobre la utilización de las tierras.                                                                                                               |
|                                  | Mujeres reportaron que aún existen casos donde las tierras sólo se heredan a los hijos varones.                                                                                                                                       |
|                                  | -Mujeres adulto-mayores, así como hombres adulto-mayores reportaron tener la dificultad de participar en proyectos porque no cuentan con tierras y alquilan espacios pequeños de tierra que únicamente les sirve para consumo propio  |

| Factores de género y agricultura | Brechas observadas                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Recursos Financieros             | Hombres y mujeres enfrentan serios problemas de acceso a créditos productivos.                                                                                                                                                                                                            |
|                                  | -Las mujeres reportaron tener más dificultades que los hombres al momento de acceder a créditos financieros, debido a que las entidades financieras requieren de garantías, y las mujeres al no tener la tenencia o títulos de las tierras no pueden acceder a los servicios financieros. |
|                                  | -En el caso de las mujeres que son parte de cajas rurales, reportaron que existen mujeres que usan el dinero obtenido de las cajas rurales para invertirlo no en emprendimientos relacionados con la agricultura sino en negocios diversos entre ellos, la elaboración de comida.         |
|                                  | -Las mujeres reportaron que aunque existen algunos proyectos de apoyo y financiamiento a iniciativas de mujeres, son los hombres al final quienes deciden como utilizar ese dinero.                                                                                                       |
|                                  | -Reportaron ser víctimas de discriminación, los servicios y créditos no están adaptados para pequeñas productoras.                                                                                                                                                                        |
|                                  | -Las mujeres expresaron la necesidad de poder                                                                                                                                                                                                                                             |
| Mercados                         | Mujeres madres solteras reportaron que el tiempo dedicado a las actividades agrícolas se ve reducido debido a las responsabilidades que cumplen en sus hogares con sus hijas/os.                                                                                                          |
|                                  | -No se valora por parte de los proyectos que las mujeres asumen tareas pesadas en el hogar que no les permite participar efectivamente en las actividades de los proyectos                                                                                                                |
| Conocimiento y Tecnología        | Mujeres y hombres reportaron que los servicios de asistencia técnica son necesarios, que no se los recibe con la frecuencia necesaria y que no llega a todas las comunidades.                                                                                                             |
|                                  | - Mujeres reportaron que tienen menos posibilidades de acceder a los insumos como fertilizantes, semillas mejoradas o de utilizar herramientas y equipos mecánicos.                                                                                                                       |

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas guiadas con mujeres beneficiarias

**Tabla 85: Principales funciones de género observadas**

| Rol reproductivo | Principales funciones de género observadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rol reproductivo | Las responsabilidades del cuidado y crianza de hijas e hijos recaen principalmente en las mujeres, así como las tareas domésticas, son consideradas en sus familias como las responsables de mantener a hombres e hijos en buen estado de salud para que así ellos puedan cumplir con las actividades productivas, en este punto se reportó que niños varones trabajan con los padres en las milpas. |
| Rol productivo   | Hombres y mujeres de involucran en el trabajo de campo, sin embargo, esto no deslinda a las mujeres de rol reproductivo que le asigna la sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Rol comunitario  | Se puede observar una gran cantidad de mujeres que ocupaban cargos de liderazgo en las juntas directivas de las Cajas Rurales, sin embargo, al realizar la consulta ellas explicaron que son más mujeres las que asumen estos cargos porque: A) los hombres prefieren estar en el campo y B) a los hombres no les gusta tener que participar de muchas reuniones.                                    |

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas guiadas con mujeres beneficiaria

**Tabla 86: Percepción de valores institucionales en DICTA**

| Rol reproductivo    | Principales funciones de género observadas                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Choluteca           | Los valores considerados más importantes para el equipo de DICTA son:<br>i. Respeto<br>ii. Honestidad<br>iii. Transparencia<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>honestidad</b> .                                                                                                             |
| Comayagua           | Los valores considerados más importantes para el equipo de DICTA son:<br>i. Respeto<br>ii. Honestidad<br>iii. Honradez<br>El <b>equipo mencionó que todos son importantes</b> .                                                                                                                                          |
| DICTA-CEDA          | Los valores considerados más importantes para el equipo de DICTA-CEDA son:<br>i. Mejora continua institucional<br>ii. Igualdad, equidad e inclusión social<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Mejora Continua Institucional</b> .                                                           |
| Intibucá            | Los valores considerados más importantes para el equipo de DICTA son:<br>i. transparencia en la rendición de cuentas<br>ii. excelencia en la prestación de servicio<br>iii. integridad y probidad para actuar<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>transparencia y rendición de cuentas</b> . |
| Santa Rosa de Copán | Los valores considerados más importantes para el equipo de DICTA son:<br>i. Respeto<br>ii. Honestidad<br>iii. Transparencia<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Honestidad</b>                                                                                                               |
| Ceiba               | Los valores considerados más importantes para el equipo son:<br>i. Mejora continua institucional<br>ii. Igualdad, equidad e inclusión social<br>iii. Transparencia en la rendición de cuentas<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Transparencia en la rendición de cuentas</b> .             |
| Olancho             | Los valores considerados más importantes para el equipo son:<br>i. igualdad, equidad e inclusión social<br>ii. mejora continua institucional<br>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>igualdad, equidad e inclusión social</b>                                                                    |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 87: Percepción de valores institucionales en SENASA**

| Rol reproductivo    | Principales funciones de género observadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Choluteca           | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de SENASA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Excelencia en la prestación de servicios</li> <li>ii. Transparencia</li> <li>iii. Mejora continua</li> </ul> <p>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Excelencia en la prestación de servicios.</b></p> |
| Comayagua           | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de SENASA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Honestidad</li> <li>ii. Transparencia</li> <li>iii. Trabajo</li> </ul> <p>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Transparencia.</b></p>                                                                  |
| Santa Rosa de Copán | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de SENASA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Integridad</li> <li>ii. Eficiencia</li> <li>iii. Lealtad</li> </ul> <p>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Integridad</b></p>                                                                         |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 88: Percepción de valores institucionales en PRONAGRI**

| Rol reproductivo | Principales funciones de género observadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Choluteca        | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de PRONAGRI son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Excelencia en la prestación de servicios</li> <li>ii. Transparencia en la rendición de cuentas</li> <li>iii. Integridad y probidad actuar correctamente</li> </ul> <p>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Integridad y probidad para actuar correctamente</b></p> |
| Comayagua        | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de SENASA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Excelencia en la prestación de servicios</li> <li>ii. Transparencia en la rendición de cuentas</li> <li>iii. Integridad y probidad actuar correctamente</li> </ul> <p>El <b>valor</b> considerado como <b>más importante</b> es <b>Integridad y probidad para actuar correctamente.</b></p>  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 89: Percepción del trabajo e imagen de la dirección y la SAG en DICTA**

| REGIONAL                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | DICTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Choluteca</b>           | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. investigación</li> <li>ii. transferencia</li> <li>iii. tecnología.</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Un técnico brindando asistencia técnica a un productor, o a un investigador liberando una nueva variedad de semilla en una estación experimental”</p>                                                                                     | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agricultura</li> <li>ii. ganadería</li> <li>iii. productores</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la SAG es asociada con “Un productor en su milpa con su ganado”</p>                                                                                |
| <b>Comayagua</b>           | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. proyectos</li> <li>ii. transferencia</li> <li>iii. investigación.</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Cultivo de cualquier índole: ya sea maíz, frijol, sorgo, arroz y una maquina representativa que se utiliza en el campo”</p>                                                                                                                | <p>El personal asocia en general el trabajo de la SAG a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agricultura</li> <li>ii. ganadería</li> <li>iii. pesca</li> </ul> <p>La imagen del personal con respecto a la SAG es asociada con “Agricultura que promueve al agricultor”</p>                                                                                                           |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Granos básicos</li> <li>ii. Capacitaciones</li> <li>iii. Transferencia de tecnología.</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Un mapa de honduras con parcelas de siembra, investigaciones, capacitaciones, maquinaria, oficina y empleados.”</p>                                                                                                    | <p>El personal asocia en general el trabajo de la SAG a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agricultura</li> <li>ii. ganadería</li> <li>iii. riego</li> </ul> <p>La imagen del personal con respecto a la SAG es asociada con “Una finca (con parcelas de diferentes cultivos, ganados, con diferentes sistemas de riego, aves, cerdos, peces, maquinaria agrícola y empleados)”</p> |
| <b>Intibucá</b>            | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cambiar</li> <li>ii. Nivel</li> <li>iii. de vida</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “un iceberg en donde el crecimiento y el nivel de vida de las personas crece juntos; y el inicio o punto es el suelo y el tope el techo se encuentra en 100% de los integrantes del grupo/seguridad alimentaria/o todos en el suelo o todos en la cama.”</p> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. trabajo</li> <li>ii. compromiso</li> <li>iii. cumplimiento de objetivos</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “una escalera de trabajo a través de la cual las personas alcanzan sus objetivos como productores”</p>    |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. trabajo en equipo</li> <li>ii. responsabilidad</li> <li>iii. atención al cliente</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “un ingeniero de ganadería dando instrucciones como elaborar un silo de alimentos para ganado a la vez instruir en la inseminación de ganado.”</p>                                                                           | <p>El <b>personal no asoció palabras o una imagen de la SAG debido a que comentaron que no conocían a fondo sobre esta, las palabras exactas fueron</b> “desconexión de información y relación con SAG”</p>                                                                                                                                                                                                 |

| Regional | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | DICTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Ceiba    | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Apoyo a productores</li> <li>ii. Capacitaciones</li> <li>iii. Brindar asistencia técnica</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Son quienes se encargan de apoyar los pequeños productores con asistencia técnica, capacitaciones, apoyo en cómo obtener préstamos para mejorar sus producciones e infraestructura.”</p> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Agricultura</li> <li>ii. Ganadería</li> <li>iii. Apoyo</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Mejora el conocimiento de productores para obtener mejores resultados y así tener una vida mejor”</p> |
| Olancho  | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Ganadería</li> <li>ii. Asistencia técnica a los productores</li> <li>iii. Agricultura</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “<i>Personas recibiendo charlas de trato de cultivos por técnicos de investigación</i>”</p>                                                                                                  | <p>El <b>personal asocia</b> en general el trabajo <b>de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Bono productivo</li> <li>ii. Riegos</li> <li>iii. Agricultura</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Ayudas a productores de bajos recursos con el bono de solidaridad productiva”</p>              |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 90: Percepción del trabajo e imagen de la dirección y la SAG en SENASA**

| Regional  | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | SENASA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | SAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Choluteca | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Sanidad</li> <li>ii. Inocuidad</li> <li>iii. Protección</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con ““Frutas, verduras, animales bovinos y peces de exportación”</p>                                                                                                                                             | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Símbolos</li> <li>ii. Códigos</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Maquinaria trabajando la tierra en el área rural”</p>                              |
| Comayagua | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Inocuidad</li> <li>ii. Salud animal</li> <li>iii. Servicio</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Una persona de otro país comiendo una fruta o verdura finca ganadera con bovinos grandes y sanos, plantación de un producto de exportación que se encuentre verde y muchos frutos (libre de plagas)”</p> | <p>El personal asocia en general el trabajo de la SAG a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Servicio</li> <li>ii. Agricultura</li> <li>iii. Ganadería</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Un agricultor junto con su familia frente a un cultivo hermoso””</p> |

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | SENASA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Granos básicos</li> <li>ii. Capacitaciones</li> <li>iii. Transferencia de tecnología.</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es “un ente regulador de enfermedades fito y zoonositarias, técnicos capacitados para el mejoramiento y aumento de la producción.”</p>        | <p>El personal asocia en general el trabajo de la SAG a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. agricultura</li> <li>ii. ganadería</li> <li>iii. riego</li> </ul> <p>La imagen del personal con respecto a la <b>SAG</b> “ingeniero coordinando los programas, supervisando, apoyando y control”</p>                   |
| <b>Ceibaz</b>              | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Ganadería</li> <li>ii. Plantas ornamentales y vegetales</li> <li>iii. Inocuidad (queseras)</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Un campo con bovinos, equinos, aves, vegetales, plantas ornamentales, personas sangrando, queseras e inspecciones.”</p> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Dependencias</li> <li>ii. Ganadería</li> <li>iii. Agricultura</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Un campo, ganadería, pasto, frijoles y maíz”</p> |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 91: Percepción del trabajo e imagen de la dirección y la SAG en PRONAGRI**

| Regional         | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | SENASA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | SAG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Choluteca</b> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Riegos</li> <li>ii. Capacitaciones</li> <li>iii. Cosechas</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Un fruto creciendo en la tierra con sistema de riego y rodeado de montañas.”</p>                                                    | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Agricultura</li> <li>ii. Ganadería</li> <li>iii. Comercialización</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Un pulpo donde cada tentáculo es una dirección, programa o proyecto de la SAG”</p>          |
| <b>Comayagua</b> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la dirección</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Agua</li> <li>ii. Infraestructura</li> <li>iii. Usuarios de agua</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>dirección</b> es asociada con “Gotas de agua que caen al cultivo, canales de riego, cintas de goteo representando infraestructura y agricultor regando”</p> | <p>El <b>personal asocia</b> en general el <b>trabajo de la SAG</b> a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Agua</li> <li>ii. Suelo</li> <li>iii. Productores</li> </ul> <p>La <b>imagen</b> del personal con respecto a la <b>SAG</b> es asociada con “Un hombre sembrando un cultivo, un río que indica que el agua para regar lo que se cultivó en el suelo”</p> |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 92: Percepción de los liderazgos en DICTA**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Desiderio Martínez - Coordinador SAG regional<br>ii. Ing. Mauricio Argeñal - Coordinador DICTA regional<br>iii. Ing. Arturo Oliva - Gerente EMPRENDESUR<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>trasmiten un mensaje positivo al tomar en cuenta la igualdad de género.</i> ”                            |
| <b>Comayagua</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Fernando Lagos - Coordinador regional<br>De acuerdo con el equipo la posición de la figura de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Si toma en cuenta a las mujeres y hombres, y transmite el mensaje a toda la institución.</i> ”                                                                                                                               |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Lic. Jeydy Lara - Administradora<br>ii. Ing. Elson Velásquez- Técnico agrícola<br>iii. Ing. Alfredo Flores- capataz y operador agrícola<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>transmiten igualdad en el trato</i> ”                                                                                         |
| <b>Intibucá</b>            | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Abog. Marcos Durón - Recursos Humanos<br>ii. Ing. Emanuel Hernández - Coordinador DICTA regional<br>iii. Lic Ana Dunnaway- Presupuesto<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>en la formulación de los proyectos, y el presupuesto son participativos e incluyen a todos los actores para su ejecución</i> ” |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. José Figueroa - Coordinador departamental Copan<br>ii. Ing. José García - Coordinador departamental Lempira<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>son positivos</i> ”                                                                                                                                  |
| <b>Ceiba</b>               | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Liliana Hernández - Técnico de Transferencia<br>ii. Ing. Sonia Amador- Técnico de Transferencia<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>transmiten un mensaje de igualdad entre hombres y mujeres</i> ”                                                                                                  |
| <b>Olancho</b>             | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Omar Sarmiento - Coordinador regional<br>ii. Ing. Nubal Zelaya - Técnico investigador<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Toma en cuenta las acciones de trabajo y la igualdad de género por que el da la participación tanto a mujeres como a hombres</i> ”                                         |

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 93: Percepción de los liderazgos en DICTA**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Desiderio Martínez - Coordinador SAG regional<br>ii. Ing. Mauricio Argeñal - Coordinador DICTA regional<br>iii. Ing. Arturo Oliva - Gerente EMPRENDESUR<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “transmiten un mensaje positivo al tomar en cuenta la igualdad de género.”                                    |
| <b>Comayagua</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Fernando Lagos - Coordinador regional<br>De acuerdo con el equipo la posición de la figura de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Si toma en cuenta a las mujeres y hombres, y transmite el mensaje a toda la institución.</i> ”                                                                                                                               |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Lic. Jeydy Lara - Administradora<br>ii. Ing. Elson Velásquez- Técnico agrícola<br>iii. Ing. Alfredo Flores- capataz y operador agrícola<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>transmiten igualdad en el trato</i> ”                                                                                         |
| <b>Intibucá</b>            | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Abog. Marcos Durón - Recursos Humanos<br>ii. Ing. Emanuel Hernández - Coordinador DICTA regional<br>iii. Lic Ana Dunnaway- Presupuesto<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>en la formulación de los proyectos, y el presupuesto son participativos e incluyen a todos los actores para su ejecución</i> ” |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. José Figueroa - Coordinador departamental Copan<br>ii. Ing. José García - Coordinador departamental Lempira<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>son positivos</i> ”                                                                                                                                  |
| <b>Ceiba</b>               | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Liliana Hernández - Técnico de Transferencia<br>i Ing. Sonia Amador- Técnico de Transferencia<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>transmiten un mensaje de igualdad entre hombres y mujeres</i> ”                                                                                                    |
| <b>Olancho</b>             | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Omar Sarmiento - Coordinador regional<br>ii. Ing. Nubal Zelaya - Técnico investigador<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Toma en cuenta las acciones de trabajo y la igualdad de género por que el da la participación tanto a mujeres como a hombres</i> ”                                         |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 94: Percepción de los liderazgos en SENASA**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Desiderio Martínez - Coordinador SAG regional<br>ii. Ing. Arturo Vásquez- Coordinador SENASA regional<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “están de acuerdo con la presencia de técnicos de campo hombres y mujeres.”                                |
| <b>Comayagua</b>           | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Hernán Arias - Jefe Regional<br>ii. Ing. Roni Vázquez - Coordinador SAVE<br>iii. Lic. Linda G.- Administradora<br>De acuerdo con el equipo la posición de la figura de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Si toma en cuenta a las mujeres y hombres, y transmite el mensaje a toda la institución.</i> ” |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Dr. Manuel Sevilla - Jefe Regional<br>ii. Licda. Denia Hernández- Enlace Administrativo<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres depende de la persona.                                                                                                               |
| <b>Ceiba</b>               | Las personas identificadas como líderes son:<br>i. Ing. Carlos Ferrera - Director Regional<br>ii. Lic. José Santos - Jefe Regional SENASA<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “tiene suficiente capacidad y profesionalismo para actuar en cualquier situación que se presente”                                     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 95: Percepción de los liderazgos en PRONAGRI**

| Regional         | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b> | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Ing. Desiderio Martínez - Coordinador SAG regional<br>ii. Ing. Modesto García- Coordinador región sur PRONAGRI<br>iii. Ing. Arturo Oliva - Gerente EMPRENDESUR<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Motivan al personal para tratar a todos por igual</i> ” |
| <b>Comayagua</b> | Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:<br>i. Maritza Aguilera- secretaria<br>ii. Lic. Dory Bendejú- Coordinadora área laboratorio<br>iii. Modesta Sandoval- Aseadora<br>De acuerdo con el equipo la posición de las figuras de liderazgo con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es que “ <i>Con esfuerzo y dedicación tanto hombres y mujeres pueden realizar un buen trabajo</i> ”        |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 96: Percepción de las características únicas de la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“brindan asistencia técnica ‘in situ’ a productores, desarrollan investigaciones y liberamos nuevas variedades de semillas.”</i>                                   |
| <b>Comayagua</b>           | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“nuestro jefe comparte con el personal técnico y administrativo”</i>                                                                                               |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | El equipo considera que DICTA-CEDA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“Se distingue en las actividades de diferentes rubros”</i>                                                                                                    |
| <b>Intibucá</b>            | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“se trabaja directamente con los beneficiarios, el objetivo es la seguridad alimentaria; no tenemos intermediarios (cambiar el nivel de vida de las personas)”</i> |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones por la: <i>“Investigación (validación de semillas) tecnologías y fideicomisos)”</i>                                                                                           |
| <b>Ceiba</b>               | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“compartimos en equipo el al muerzo”</i>                                                                                                                           |
| <b>Olancho</b>             | El equipo considera que DICTA se diferencia de otras direcciones por la: <i>“a) Elaboración de ensayos de investigación b) Formación de cajas rurales”</i>                                                                                     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 97: Percepción de las características únicas de la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                       |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | El equipo considera que SENASA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“que existe compañerismo, nos ayudamos en cada dificultad.”</i>                                               |
| <b>Comayagua</b>           | El equipo considera que SENASA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“Tiene mayor número de empleados, lo cual provoca mayor cantidad de servicios y puede ser autosostenible”</i> |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | El equipo considera que SENASA se diferencia de otras direcciones por la: <i>“apoyo logístico y trabajo en equipo”</i>                                                                     |
| <b>Ceiba</b>               | El equipo considera que SENASA se diferencia de otras direcciones porque: <i>“diagnóstico de laboratorio válido para certificación”</i>                                                    |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 98: Percepción de las características únicas de la dirección**

| Regional         | Información Obtenida                                                                                                                                    |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b> | El equipo considera que PRONAGRI se diferencia de otras direcciones porque: <i>“Manejo de riegos presurizados y cosechas de agua para productores.”</i> |
| <b>Comayagua</b> | El equipo considera que PRONAGRI se diferencia de otras direcciones por la: <i>“Disposición a trabajar en cualquier actividad que se nos asigne”</i>    |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

### Medios de comunicación efectiva en cada dirección

**Tabla 99: Medios de comunicación efectivos en DICTA**

| Regional            | Verbal | Escrita | E-mail | WhatsApp | Otros |
|---------------------|--------|---------|--------|----------|-------|
| Choluteca           | X      | X       | X      | X        | -     |
| Comayagua           | -      | -       | X      | X        | X     |
| DICTA-CEDA          | -      | -       | X      | X        | -     |
| Intibucá            | -      | -       | X      | X        | X     |
| Santa Rosa de Copán | -      | -       | X      | X        | X     |
| Ceiba               | -      | -       | -      | X        | -     |
| Olancho             | -      | -       | X      | -        | X     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 100: Medios de comunicación efectivos en SENASA**

| Regional            | Verbal | Escrita | E-mail | WhatsApp | Otros |
|---------------------|--------|---------|--------|----------|-------|
| Choluteca           | -      | -       | X      | X        | -     |
| Comayagua           | -      | -       | X      | X        | X     |
| Santa Rosa de Copán | X      | -       | -      | X        | -     |
| Ceiba               | -      | -       | X      | X        | X     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 101: Medios de comunicación efectivos en SENASA**

| Regional  | Verbal | Escrita | E-mail | WhatsApp | Otros |
|-----------|--------|---------|--------|----------|-------|
| Choluteca | -      | -       | X      | X        | -     |
| Comayagua | -      | -       | X      | X        | X     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 102: Percepción de las características únicas de la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. no cumple con las tareas asignadas, no cumple con los horarios de trabajo, no trabaja en equipo, irresponsables, egoístas, mala relación con los compañeros de trabajo, trata de dañar la imagen de sus compañeros o de la institución, irrespeto a las demás personas. |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. negativa, malas relaciones personales, irresponsable y chismosa                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Intibucá</b>            | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. no participa en las reuniones de equipo, lo sabe todo, desleal en el interactuar, mal genio, mal carácter, irresponsable, abusivo de poder/jerárquico, intolerante, no apoya nada grupalmente                                                                           |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. comentarios fuera de contexto y negativismo en todo                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ceiba</b>               | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. nunca está de acuerdo con los demás, en nada quiere colaborar, para todo pone excusas, solo ella tiene la razón, para todo se enoja y termina amargando a los demás, arruina las fiestas                                                                                |
| <b>Olancho</b>             | De acuerdo con el equipo de DICTA las características de una persona tóxica son:<br>i. chismosa, pone en mal a uno para sobresalir y mal carácter                                                                                                                                                                                                              |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 103: Percepción de los características únicas de la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. malas decisiones en las ordenes de trabajo, pasar en conflictos con los compañeros, pensamientos y aptitudes negativas. |
| <b>Comayagua</b>           | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. Envidiosos, egocéntricos, falta de empatía y chisme                                                                     |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. Comunicación inadecuada, resentidos sociales y personas con alto índice de negatividad                                  |
| <b>Ceiba</b>               | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. siempre tiene la razón, infelices, no escucha, habla mal de los demás y víctima                                         |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 104: Percepción de las características de una persona tóxica en la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. malas decisiones en las ordenes de trabajo, pasar en conflictos con los compañeros, pensamientos y aptitudes negativas. |
| <b>Comayagua</b>           | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son<br>i. Envidiosos, egocéntricos, falta de empatía y chisme                                                                      |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. Comunicación inadecuada, resentidos sociales y personas con alto índice de negatividad                                  |
| <b>Ceiba</b>               | De acuerdo con el equipo de SENASA las características de una persona tóxica son:<br>i. siempre tiene la razón, infelices, no escucha, habla mal de los demás y víctima                                         |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 105: Percepción de las características de una persona tóxica en la dirección**

| Regional         | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b> | De acuerdo con el equipo de PRONAGRI las características de una persona tóxica son:<br>i. Prepotencia, irresponsabilidad con recursos de trabajo en alcanzar las metas, incumplimiento de las metas, falta de transparencia en el manejo de recursos, “todólogo” (todo lo sabe, no acepta sugerencia) y solo es indirecta con los compañeros |
| <b>Comayagua</b> | De acuerdo con el equipo de PRONAGRI las características de una persona tóxica son<br>i. Irresponsable y chismosa                                                                                                                                                                                                                            |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 106: Percepción de las características de una persona tóxica en la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como: la “ <b>elaboración de café a diario, salida de los técnicos de campo, elaboración de notas, atención a las personas que visitan, compartir almuerzo y convivios con practicantes</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>participa todo el equipo excepto el personal de aseo porque 'no les gusta'.</b> |
| <b>Comayagua</b>           | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>preparar café para las personas que visitan y para el personal de la oficina</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>siempre participan en las actividades de campo como de oficina.</b>                                                                                                              |
| <b>DICTA-CEDA</b>          | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “preparar café y compartir”, de acuerdo con el equipo participa todo el equipo excepto por asuntos personales o de salud.                                                                                                                                                                             |
| <b>Intibucá</b>            | El equipo no comparte costumbres porque “es trabajo de campo cada técnico desayuna, almuerza o cena en las comunidades, excepto de la administración que almuerza de manera cotidiana en la oficina y esporádicamente en giras de supervisión”                                                                                                                   |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>todos los días tomamos café con pan y los miércoles compramos tamales</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>siempre participan todos, pero algunas veces no lo hace el vigilante.</b>                                                                                                               |
| <b>Ceiba</b>               | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>tomar café con pan (dos veces al día)</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>todos participan.</b>                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Olancho</b>             | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>iniciar el año elaborando metas de trabajo, días de campo, celebración de cumpleaños, reunión evaluación anual</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>algunas veces participan todos.</b>                                                                                                            |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 107: Percepción de las características de una persona tóxica en la dirección**

| Regional                   | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b>           | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como: la “ <b>Celebración de cumpleaños, compartir alimentos y apoyo al compañero enfermo</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>no participan todos.</b>                                                 |
| <b>Comayagua</b>           | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>todas las mañanas compartimos café y meriendas y que el jefe nos recuerda los puntos importantes que no debemos olvidar</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>no siempre participan todos.</b> |
| <b>Santa Rosa de Copán</b> | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>compartir el desayuno diario</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>no siempre participan todos.</b>                                                                                            |
| <b>Ceiba</b>               | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como “ <b>Sólo actividades de trabajo como capacitaciones, sangrados e inspecciones</b> ”, de acuerdo con el equipo <b>no siempre participan todos.</b>                                               |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 108: Costumbres de equipo**

| Regional         | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Choluteca</b> | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como: la <b>"Reunión de equipo para compartir el almuerzo lunes y viernes, compartir vehículo para realizar las actividades de campo"</b> , de acuerdo con el equipo <b>no participan todos</b> . |
| <b>Comayagua</b> | El equipo tiene la costumbre de compartir actividades como <b>"Realizar oración de acción de gracias por el nuevo día y colaborar en el trabajo no importando el área que sea"</b> , de acuerdo con el equipo <b>no participan todos</b> .              |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 109: Análisis de la Cultura Institucional DIGEPESCA - Tela**

| Regional                                                                       | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Percepción de valores institucionales</b>                                   | <p>Los valores considerados más importantes para el equipo de DIGEPESCA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Excelencia en la prestación de servicios e Igualdad</li> <li>ii. Equidad e inclusión social,</li> </ul> <p>La excelencia asociada con el trabajo que realiza el personal y la calidad de servicio que buscan entregar a las poblaciones beneficiarias, y el segundo valor en base a la reducción de la pobreza que se busca alcanzar.</p> <p>El valor considerado como más importante es excelencia en la prestación de servicios.</p> |
| <b>Percepción del trabajo e imagen de la dirección y la SAG</b>                | <p>El personal asocia en general el trabajo de la dirección a tres puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. proyectos de piscicultura</li> <li>ii. la inspección de zonas protegidas de pesca</li> <li>iii. concientización del manejo de los recursos a los pescadores.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Percepción del liderazgo</b>                                                | <p>Las personas identificadas como <b>líderes</b> son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Lic. Miguel Suazo</li> <li>ii. Lic. Jorge Torres</li> </ul> <p>Son valoradas por el respeto, humildad y honestidad que tienen por otras personas y que no realizan ningún tipo de discriminación basada en el sexo de la persona.</p>                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Percepción de las características únicas de la dirección</b>                | <p>El equipo considera que DIGEPESCA se diferencia de otras direcciones por las actividades de protección de los recursos pesqueros y el buen manejo de estos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Medios de comunicación efectivos</b>                                        | <p>El equipo destaca que los medios de comunicación más efectivos en su equipo son de manera verbal cuando en oficina o por vía telefónica o WhatsApp en horarios fuera de trabajo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Percepción de las características de una persona tóxica en la dirección</b> | <p>De acuerdo con el equipo de DIGEPESCA las características de una persona tóxica son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. desobediencia,</li> <li>ii. irrespeto a las demás personas</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Actividades de compartimiento</b>                                           | <p>El equipo de DIGEPESCA en Tela realiza actividades de compartimiento como convivios, donde cada persona aporta de manera equitativa para su desarrollo dentro de la oficina y <b>participa todo el equipo sin distinción de su sexo o del cargo que tenga en la regional</b>.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

| Regional                        | Información Obtenida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reuniones de trabajo            | Se reportó que, en las reuniones de trabajo en las regionales, <b>generalmente sólo participan los jefes regionales y los técnicos.</b>                                                                                                                                                                                                           |
| Actividades fuera de la oficina | El equipo se organiza para realizar actividades fuera de la oficina donde se reúnen para realizar distintas actividades, <b>el equipo considera que participan todas las personas de la oficina y nadie queda fuera de las actividades, además de que mencionaron que dichas actividades son consideradas espacios seguros para mujeres.</b>      |
| Bromas y chistes                | En la cotidianidad del trabajo se realizan bromas y chistes, sin embargo, <b>las personas expresaron que las bromas y chistes machistas no están presentes en la regional.</b><br>El equipo considera que las actividades de socialización permiten concebir en un entorno laboral más tranquilo y confiable, así como lleno de armonía y respeto |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico y grupos focales.

**Tabla 110: Distribución de las actividades por sexo en Choluteca**

| Roles de Género         | Mujeres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rol Reproductivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender a los hijos y al esposo.</li> <li>• Hacer los que haceres domésticos,</li> <li>• Mandar a los hijos a estudiar</li> <li>• Cuidado de la casa</li> <li>• Cuidar los hijos</li> <li>• Cumplir con la educación de los hijos</li> <li>• Hacer café y el desayuno, almuerzo y cena</li> <li>• Lavar la ropa</li> <li>• Asear la casa</li> <li>• Planchar</li> <li>• Traer leña</li> <li>• Limpieza diaria del hogar,</li> <li>• Hacer tortillas</li> <li>• Prender el fuego</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudar en el aseo a mi mamá y hermanas</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Rol Productivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostener el hogar</li> <li>• Dar de comer a los animales</li> <li>• Preparar la tierra para sembrar y todo el proceso hasta la cosecha</li> <li>• Revisar el huerto</li> <li>• Cuidar la milpa</li> <li>• Ordeñar las vacas</li> <li>• Tostar Café</li> <li>• Preparar la colmena y reproducción,</li> <li>• Cosechar la miel</li> <li>• Cortar y confeccionar prendas</li> <li>• Elaborar pan para vender</li> <li>• Elaborar productos artesanales</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar parcelas</li> <li>• Sembrar y darle mantenimiento</li> <li>• Revisar y alimentar los animales</li> <li>• Limpiar la milpa y cosechar</li> <li>• Comercializar</li> <li>• Suplir las necesidades en el hogar</li> <li>• Administrar los ingresos</li> <li>• Trabajar para obtener los recursos económicos necesarios para suplir las necesidades del hogar.</li> </ul> |
| <b>Rol Comunitario</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de las reuniones de la caja rural</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigir reuniones</li> <li>• Apoyar el trabajo colectivo</li> <li>• Mantener la motivación en el grupo</li> <li>• Organizar asuntos de la caja</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 111: Distribución de las actividades por sexo en Comayagua**

| Roles de Género         | Mujeres                                                                                                                                                                                                                                   | Hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rol Reproductivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asear la casa</li> <li>• Hacer la comida</li> </ul>                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barrer la casa</li> <li>• Bañar a los niños</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Rol Productivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aseo del solar</li> <li>• Limpiar la tierra</li> <li>• Sembrar</li> <li>• Fumigar</li> <li>• Regar las plantas</li> <li>• Desinfectar semillas</li> <li>• Aplicar nutrientes al suelo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpiar la tierra</li> <li>• Sembrar</li> <li>• Abonar</li> <li>• Fumigar</li> <li>• Limpiar el solar</li> <li>• Esterilizar</li> <li>• Cosechar</li> <li>• Asolear</li> <li>• Ensilaje</li> <li>• Chapiar la tierra</li> <li>• Clasificar las semillas,</li> <li>• Arrastrar leña</li> <li>• Picado</li> <li>• Pesca</li> <li>• Manutención humana y educativa de la familia,</li> <li>• Atender clientes de la pulpería</li> <li>• Generar ingresos para el sustento del hogar</li> <li>• Administración de los recursos</li> </ul> |
| <b>Rol Comunitario</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ----</li> </ul>                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -----</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 112: Distribución de las actividades por sexo en Intibucá**

| Roles de Género         | Mujeres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rol Reproductivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cocinarlos alimentos (preparar desayunos)</li> <li>• Limpiar la casa</li> <li>• Limpieza de la habitación</li> <li>• Hervir agua</li> <li>• Encender el fuego</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atizar el fogón y poner café</li> <li>• Aseo personal</li> <li>• Diálogo con mi familia</li> <li>• Colaboro en la limpieza de la habitación</li> <li>• Ordenar la cama</li> <li>• Lavar ropa y lavar platos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Rol Productivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en el campo</li> <li>• Trabajar en cultivos</li> <li>• Cuidar la milpa</li> <li>• Cosechar y sembrar</li> <li>• Limpiar el maíz con mis hijos</li> <li>• Limpiar cultivos en temporada de cosecha</li> <li>• Siembra (tierra alquilada)</li> <li>• Trabajar con azadón</li> <li>• Trabajar la tierra</li> <li>• Colaboro con mi esposo en el campo</li> <li>• Plantar verduras</li> <li>• Ayudar en el campo</li> <li>• Cortar café</li> <li>• Procesar café</li> <li>• Ir al trabajo</li> <li>• Alimentar los animales</li> <li>• Buscar leña dos veces por semana</li> <li>• Si me enfermo ellos dos cocinan</li> <li>• Alimentar las gallinas</li> <li>• Buscar leña</li> <li>• Elaboración y venta de pan</li> <li>• Vender en el negocio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suplir las necesidades del hogar</li> <li>• Proveedor del hogar</li> <li>• Atender las necesidades del hogar</li> <li>• Lavar maíz y quebrar el nistomal</li> <li>• Sembrar, fumigar</li> <li>• Trabajar en la parcela</li> <li>• Cultivar frijoles, maíz, arroz y semillas para otros cultivos</li> <li>• Preparación de la tierra, cuidado de los cultivos, cosecha</li> <li>• Producción de los alimentos</li> <li>• Cultivo de ayote, maíz</li> <li>• Cultivo de la tierra para consumo</li> <li>• Siembra de maíz y frijol</li> <li>• Trabajar el campo y revisar las parcelas</li> <li>• Cuidar las parcelas, fumigar, fertilizar y limpiar</li> <li>• Sembrar papa, aguacate, verdura</li> <li>• Cortar maíz</li> <li>• Pastear animales (bueyes)</li> <li>• Alimentar y cuidar el ganado</li> <li>• Mudar los bueyes</li> <li>• Dar de comer a las gallinas</li> <li>• Cuidado de las gallinas y cerdo para consumo</li> <li>• Trabajo para ingresos económicos</li> <li>• Cría de animales</li> <li>• Halar leña</li> <li>• Fumigar las hortalizas</li> <li>• Ir a SENASA/DICTA para mi práctica</li> <li>• Trabajar en las hortalizas</li> <li>• Asegurar las condiciones de la familia</li> </ul> |
| <b>Rol Comunitario</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hábitos Religiosos</li> <li>• Apoyo en la comunidad y municipio</li> <li>• Trabajar en el grupo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en reuniones</li> <li>• Hábitos religiosos</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 113: Distribución de las actividades por sexo en Santa Rosa de Copán**

| Roles de Género         | Mujeres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rol Reproductivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza de la casa de habitación</li> <li>• Lavar la cocina</li> <li>• Barrer</li> <li>• Trapear</li> <li>• Cuido de hijos y nietos (alimentación, salud, educación)</li> <li>• Le ayudo en lo que puedo a mi esposo</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar los alimentos</li> <li>• Ayudar con la limpieza del hogar y cocina</li> <li>• Ayudar en el hogar, lavar platos</li> <li>• Barrer y sacar basura</li> <li>• Aseo, llevar alimentos</li> <li>• Limpieza del hogar</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Rol Productivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corte de frijol (como apoyo del esposo)</li> <li>• Desgrane del maíz</li> <li>• Siembra y corte de maíz</li> <li>• Ordeñar y procesar leche</li> <li>• Acarreo de animales</li> <li>• Cuajar leche y requesón</li> <li>• Preparar la tierra, embolsar, sistema de riego y trasplante</li> <li>• Corte de café (como ingreso económico)</li> <li>• Cuido y crianza de cerdos</li> <li>• Siembra de hortalizas</li> <li>• Venta de tamales (como actividad de emprendedurismo)</li> <li>• Cuidado de los animales</li> <li>• Crianza de gallinas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpieza del solar, ordeñar, lavado de zapatos</li> <li>• Limpieza y ordenamiento del solar</li> <li>• Limpieza y fertilización de fincas</li> <li>• Limpiar los suelos, tirar abono, sembrar, fumigar, doblar el maíz, tapiscar, desgranarlo</li> <li>• Darle de comer a las bestias</li> <li>• Ordeñar, limpiar el corral, cortar el zacate y amamantar terneros</li> <li>• Ordeñar, alimentar las vacas</li> <li>• Ordeñar, transportar la leche, alimentar las vacas, limpiar los corrales, pastar</li> <li>• Ordeñar, pastar, acarreo, bañar las vacas, control de enfermedades, traslado y venta de la leche</li> <li>• Recolección y transporte de producto</li> <li>• Ordeño, traslado a pastizales, dar de comer a las vacas</li> <li>• Corte del grano, despulpado, lavado</li> <li>• Corte, procesamiento, lavado y despulpado de café</li> <li>• Corte y despulpado del café</li> <li>• Llevar leña a la casa</li> <li>• Halar leña</li> <li>• Cuidar los animales (cerdos, gallinas y patos)</li> <li>• Preparación de tierra</li> <li>• Limpieza y fertilización de viveros</li> <li>• Elección y corte de semillas para viveros</li> </ul> |
| <b>Rol Comunitario</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos comunitarios</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siembra de arboles</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

**Tabla 114: Distribución de los roles de género en Ceiba**

| Roles de Género         | Mujeres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Hombres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rol Reproductivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad de tener el alimento listo para la familia.</li> <li>Lavar el maíz</li> <li>Hacer torillas</li> <li>Hacer comidas</li> <li>Asear la casa</li> <li>Servir alimentos</li> <li>Dar de comer</li> <li>Acarreo de agua</li> <li>Atiendo a mi esposo y a mi hijos</li> <li>Si hay tiempo costuro</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ayudar con la limpieza de la casa de habitación</li> <li>Arreglo y limpieza del cuarto e higiene personal</li> <li>Cortar leña, limpiar el solar</li> <li>Cooperar en el hogar</li> <li>Enseñar a los hijos a defenderse por su propia cuenta</li> <li>Dar las instrucciones en la casa</li> </ul> |
| <b>Rol Productivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar para las medicinas en la casa, vesturioaio y educación</li> <li>Dar de comer a los animales</li> <li>Ir a ver el huerto</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ayudar en la milpa (junto con el papa)</li> <li>Cuidado de los cultivos</li> <li>Alimentar los animales</li> <li>Riego y cuidado de plantas</li> <li>Responsabilidad de mantener a la familia abastecida</li> <li>Deshojar las matas</li> <li>Trabajar para la familia</li> </ul>                  |
| <b>Rol Comunitario</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ir a las reuniones</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>---</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Fuente: Elaboración propia a partir de los talleres de diagnóstico

## Cuadros

**Cuadro 1: Acuerdos de las primeras dos reuniones con SAG**

| Punto Tratado | Acuerdos y Apuntes de la información compartida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I             | El diagnóstico debería tener representatividad de seis giones del país e involucrar no sólo a personal de la institución sino a poblaciones beneficiarias y usuarias de los servicios brindados por las direcciones generales.                                                                                                                                                                      |
| II            | No existe un Comité Institucional de Género (CIG) con poder de toma de decisiones que esté conformado por directores de las direcciones generales. Existe un comité tecnico de Género (CTG) conformada por enlaces en cada dirección y área de la Secretaría. Sólo existe una persona en la Unidad de Género (UG). La política de género del sector finalizó en 2015 y se debía evaluar su impacto. |
| III           | Las direcciones seleccionadas de manera tentativa fueron: DICTA, SENASA, PRONAGRO, PRONAGRI, DIGEPESCA, SEDUCA y la Unidad de Cambio Climático.                                                                                                                                                                                                                                                     |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 2: Comentarios Técnicos sobre la segunda parte de reuniones en la fase de planificación**

| Punto Tratado                     | Acuerdos y Apuntes de la información compartida                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>En general</b>                 | En las reuniones con UPEG, SEDUCA, PRONAGRI y PRONAGRO participaron los directores generales quienes expresaron su compromiso con el desarrollo del DPG en gestación. Las reuniones con DIGEPESCA y DICTA contaron con la participación de enlaces de planificación. |
| <b>SENASA</b>                     | Durante esta fase, SENASA no contaba con una persona designada como enlace de género.                                                                                                                                                                                |
| <b>Unidad de Cambio Climático</b> | Posterior a la reunión, no se volvió a contar con la participación de personas de esta unidad hasta la realización del taller con los grupos focales en febrero de 2020.                                                                                             |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 3: Temas abordados en la sensibilización básica**

| Punto Tratado | Acuerdos y Apuntes de la información compartida                                                                      |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>      | Sistema sexo-género, roles de género, estereotipos de género, socialización de género y división sexual del trabajo. |
| <b>2</b>      | Violencia de género, poder, necesidades prácticas y específicas,                                                     |
| <b>3</b>      | Derechos laborales en base al principio de igualdad, y género en relación con el cambio climático                    |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 4: Fechas asignadas por región seleccionada**

| Fechas                                    | Región/Oficina      |
|-------------------------------------------|---------------------|
| <b>28 de octubre al 1 de noviembre</b>    | Choluteca           |
| <b>4 de noviembre al 8 de noviembre</b>   | Comayagua           |
| <b>11 de noviembre al 15 de noviembre</b> | Intibucá            |
| <b>18 de noviembre al 22 de noviembre</b> | Santa Rosa de Copán |
| <b>25 de noviembre al 29 de noviembre</b> | Ceiba               |
| <b>2 de diciembre al 6 de diciembre</b>   | Olancho             |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 5: Documentos entregados por dirección/proyecto para el Análisis Documental**

| Ámbito                                               | Tipo de documento                                                     | SENASA | DICTA | PRONAGRI | PRONAGRO | DIGEPESCA | PRO-LENCA | EMPRENDESUR |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------|-------|----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| Administrativo                                       | Listados de personal                                                  | X      | X     | X        | -        | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Informes de visitas de campo                                          | -      | X     | X        |          | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Reglamentos de cada dirección                                         | -      | X     | -        | -        | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Presupuestos                                                          | -      | X     | X        | X        | X         | NA        | NA          |
| Cuestiones relativas al trabajo sustantivo y técnico | Estudios, publicaciones o investigaciones realizados por su dirección | -      | X     | -        | -        | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Planes Operativos Anuales                                             | -      | X     | X        | X        | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Material de capacitaciones técnicas                                   | -      | -     | -        | -        | X         | NA        | NA          |
| Información y Promoción                              | Material o documentos de presentación de la dirección                 | -      | X     | -        | X        | -         | NA        | NA          |
|                                                      | Material de relaciones públicas como videos, folletos, afiches, etc.  | -      | -     | X        | -        | -         | NA        | NA          |
|                                                      | Sitios web                                                            | X      | X     | X        | X        | X         | NA        | NA          |
|                                                      | Boletines electrónicos                                                | -      | -     | -        | -        | -         | NA        | NA          |
| Proyectos y su impacto                               | Propuestas de proyectos aprobados                                     | -      | X     | -        | X        | -         | -         | X           |
|                                                      | Informes de proyectos de término medio                                | -      | -     | -        | -        | -         | -         | X           |
|                                                      | Documentos de evaluación,                                             | -      | -     | -        | X        | -         | -         | X           |
| Especificidad de género                              | Documentos o material relativo a los temas de género                  | -      | -     | -        | -        | X         | -         | X           |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 6: Distribución de la población consultada por semana**

| <b>Fechas</b> | <b>Región/Oficina</b>                          |
|---------------|------------------------------------------------|
| <b>Día 1</b>  | DPG con el personal de Apoyo                   |
| <b>Día 2</b>  | DPG con el personal técnico 1                  |
| <b>Día 3</b>  | DPG con el personal técnico 2                  |
| <b>Día 4</b>  | DPG con las poblaciones usuarias/beneficiarias |
| <b>Día 5</b>  | Entrevistas con directores/as                  |

Fuente: Elaboración propia

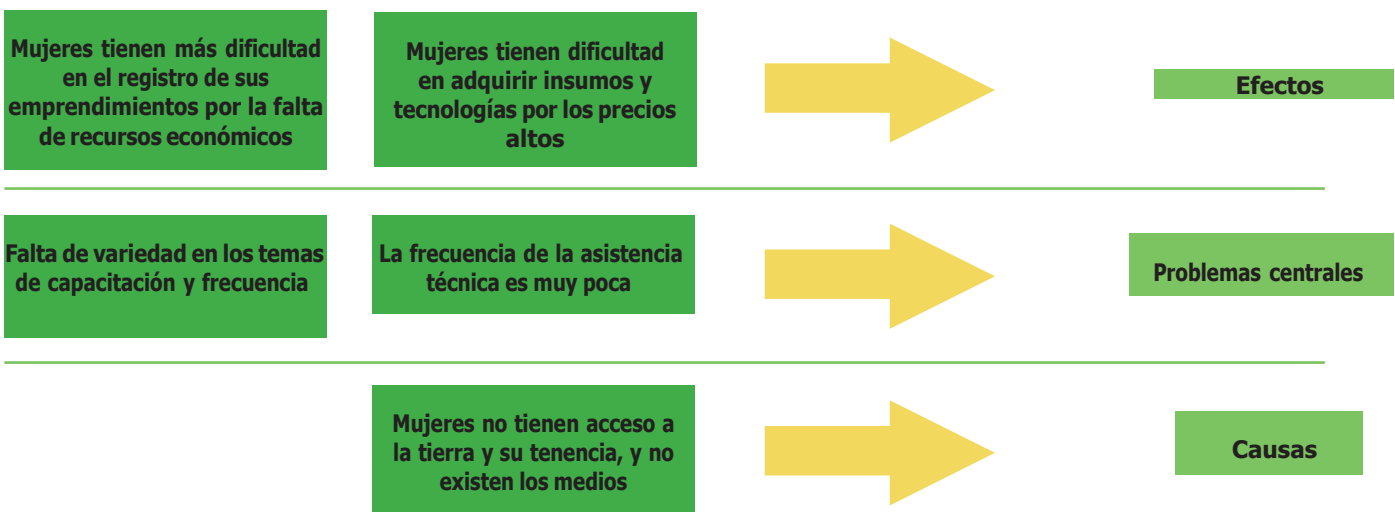
**Cuadro 7: Temas de análisis en las entrevistas personales**

|          | <b>Región/Oficina</b>                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b> | Cuestiones de actualidad y debate en torno al género; interacción con estructuras de mujeres              |
| <b>B</b> | Estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el marco conceptual de la institución     |
| <b>C</b> | Incorporación de la equidad de género en la ejecución de programas y actividades de cooperación técnica   |
| <b>D</b> | Conocimientos especializados existentes sobre género y estrategia para generar competencias en la materia |
| <b>E</b> | Gestión de la información y conocimiento                                                                  |
| <b>F</b> | Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y evaluación                                           |
| <b>G</b> | Productos e imagen pública                                                                                |
| <b>H</b> | Dotación de personal y recursos humanos                                                                   |
| <b>I</b> | Cultura institucional                                                                                     |
| <b>J</b> | Percepción de logros en materia de igualdad de género                                                     |

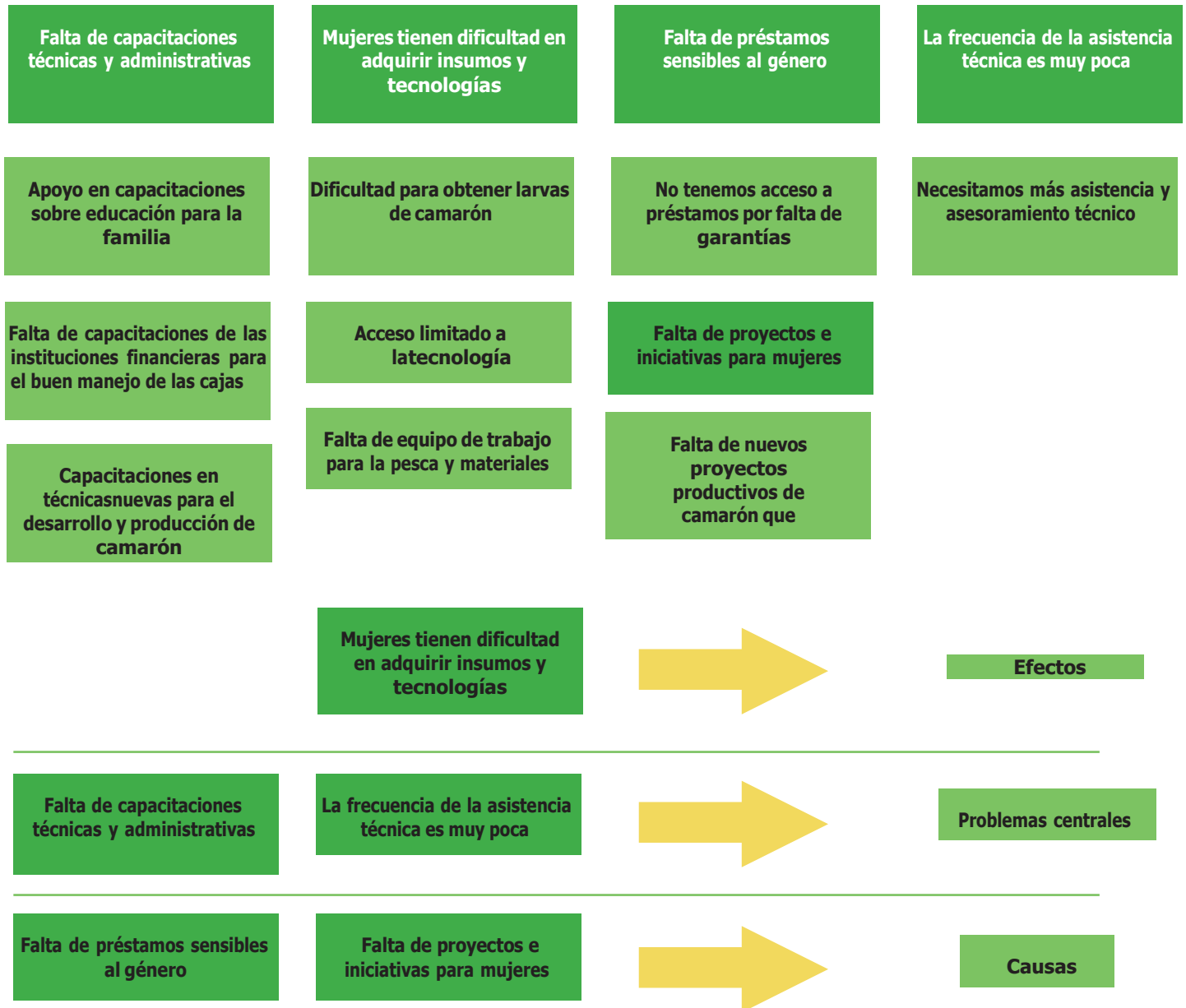
Fuente: Elaboración propia

## Mujeres productoras de Hortalizas en Choluteca

|                                                                                                |                                                                       |                                                                                              |                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mujeres no tienen acceso a la tierra y su tenencia, y no existen los medios                    | Falta de variedad en los temas de capacitación y frecuencia           | Falta de préstamos sensibles al género precariza la actividad agro productiva de las mujeres | Mujeres tienen más dificultad en el registro de sus emprendimientos por la falta de recursos económicos |
| No hay suficiente terreno para cultivar la variedad de granos                                  | Capacitaciones en los grupos de mujeres sobre nutrición y agricultura | Carecemos de financiamiento para sembrar lo suficiente y por eso nos caen los coyotes        | Falta de apoyo para la personería jurídica                                                              |
| No tenemos recursos económicos para tener dominio pleno ya que nos piden impuestos municipales | Más apoyo de otras organizaciones                                     | No se puede solicitar prestamos porque no tenemos documentos que nos abalen                  | Cajas rurales no cuentan con personería jurídica                                                        |
| Facilidades para acceder a documentos de tierra, tenemos que alquilar para poder sembrar       | Falta de Capacitaciones en otras actividades económicas               | La frecuencia de la asistencia técnica es muy poca                                           | Mujeres tienen dificultad en adquirir insumos y tecnologías por los precios altos                       |
|                                                                                                | Mas capacitaciones sobre seguridad alimentaria                        |                                                                                              |                                                                                                         |
|                                                                                                | Mas capacitaciones sobre cómo darle un mejor uso al agua              | Falta de apoyo técnico                                                                       | Los insumos tienen precios altos                                                                        |
|                                                                                                |                                                                       |                                                                                              | No contamos con cosechadoras de agua de lluvia                                                          |
|                                                                                                |                                                                       |                                                                                              | Falta de insecticidas para las plagas                                                                   |

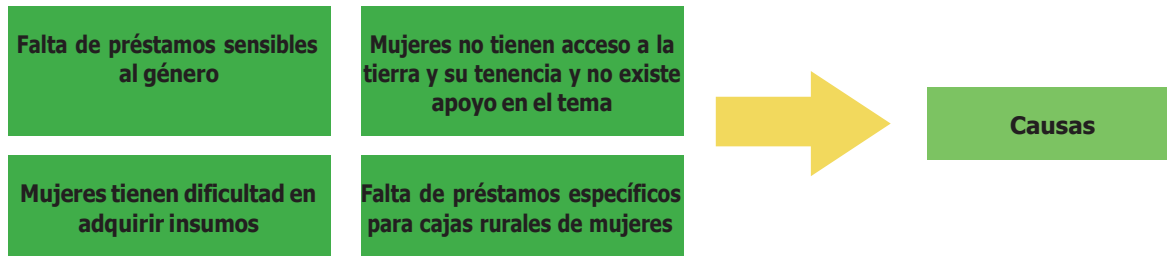


## Mujeres productoras de Camarón en Choluteca

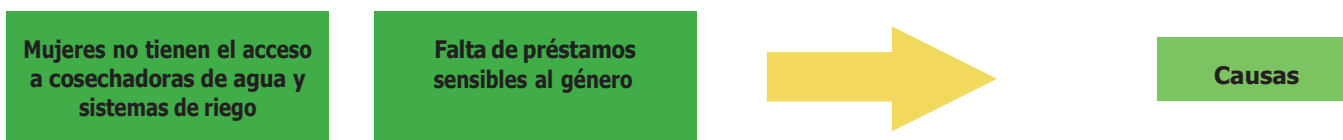
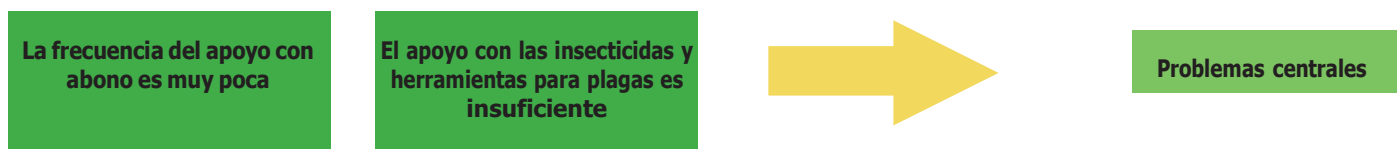
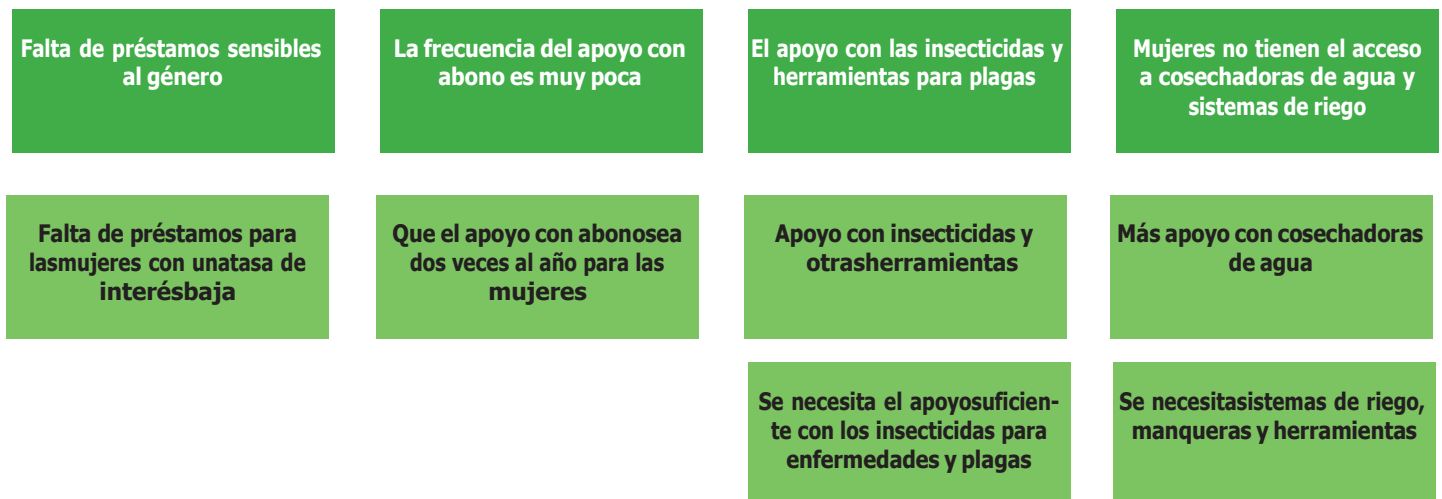


## Mujeres productoras de Granos Básicos en Choluteca

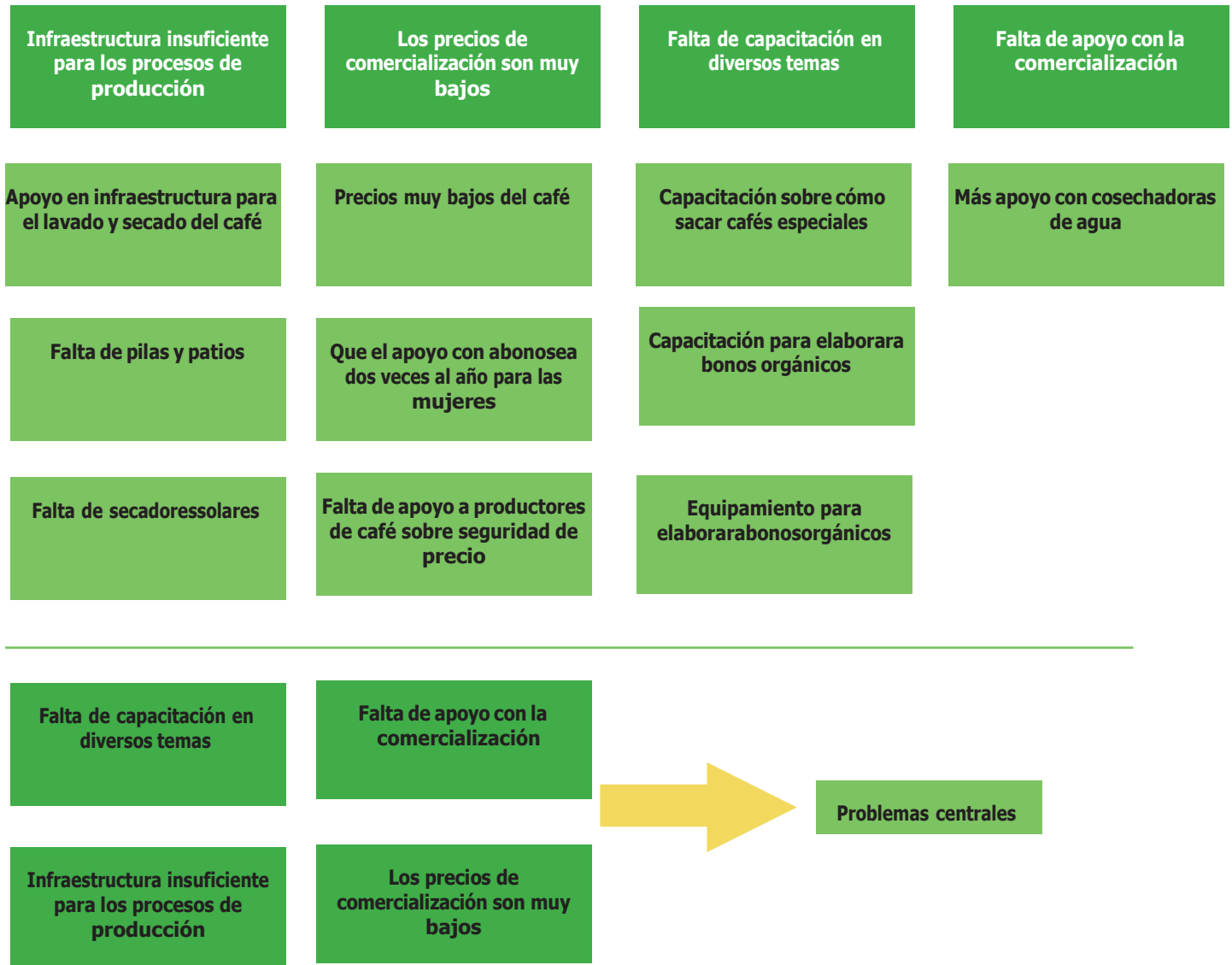




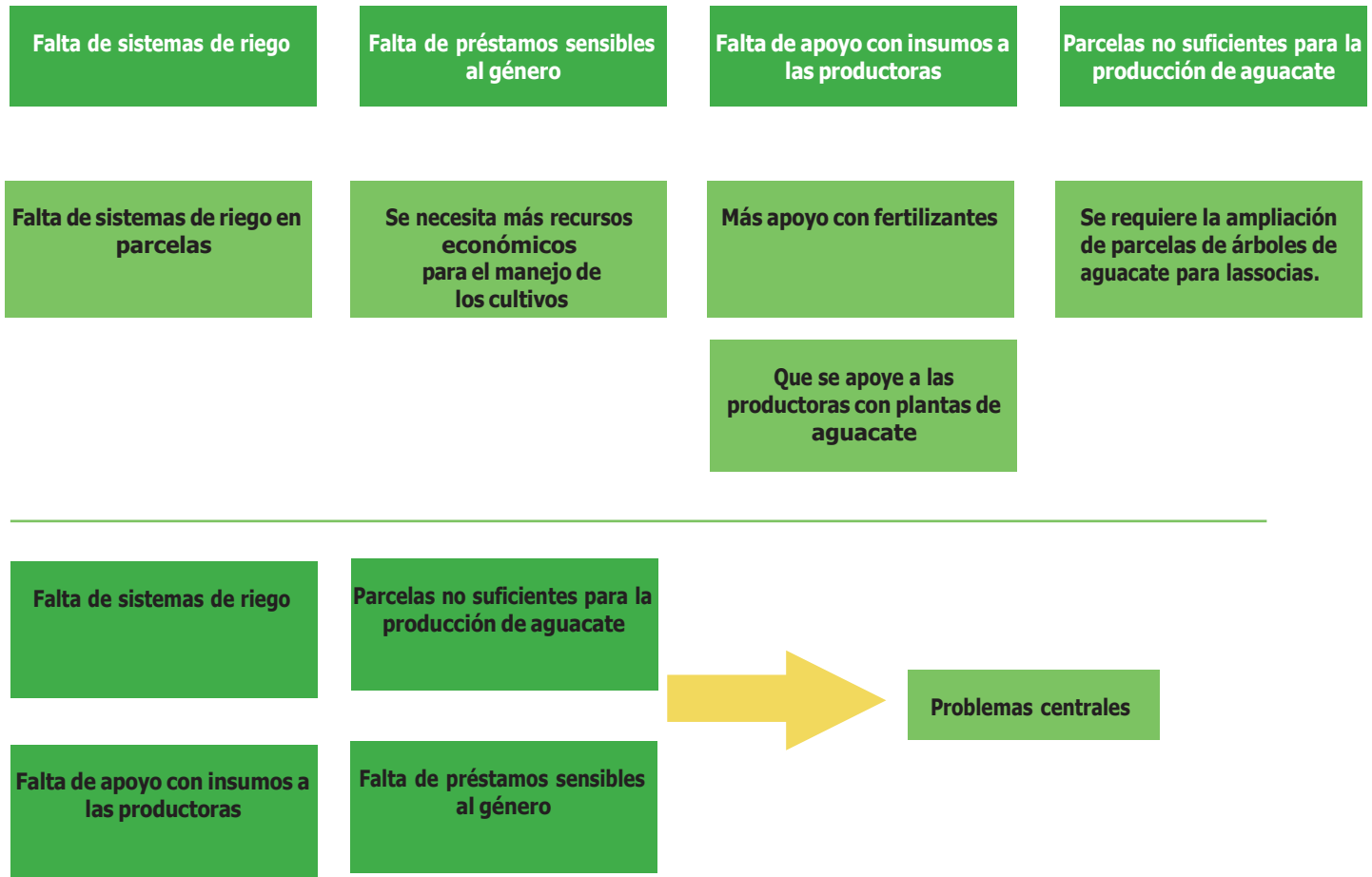
### Mujeres productoras de Granos Básicos en Comayagua



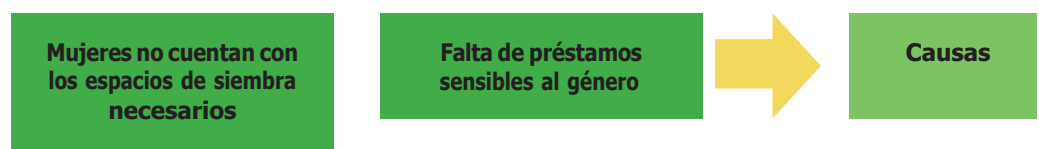
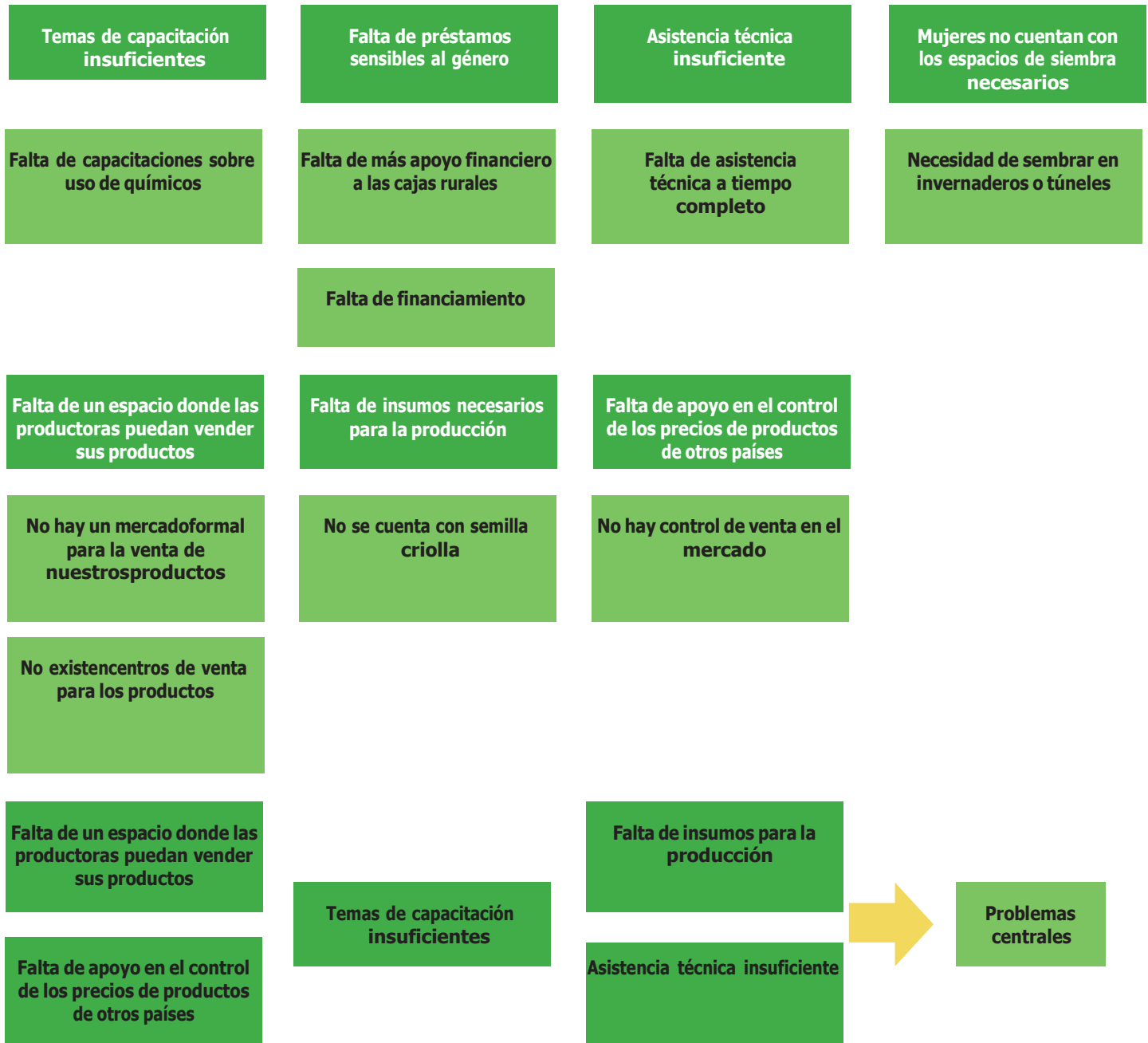
## Mujeres productoras de Café en Intibucá



### Mujeres productoras de Aguacate en Intibucá



## Mujeres productoras de Papa en Intibucá



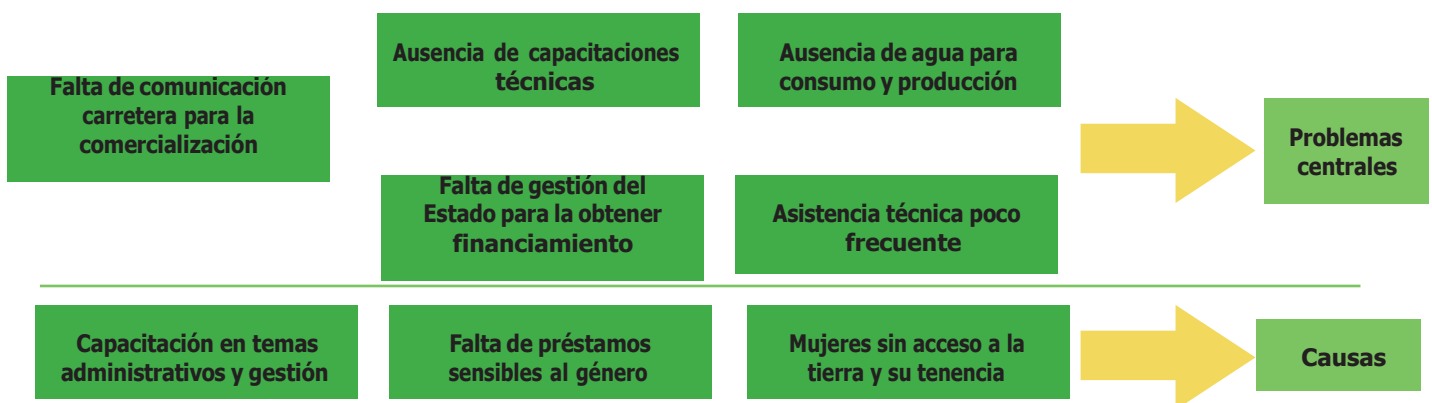
## Mujeres productoras de Granos Básicos en Santa Rosa de Copán

|                                                                        |                                                            |                                                            |                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Ausencia de capacitaciones técnicas                                    | Falta de comunicación carretera para la comercialización   | Ausencia de agua para consumo y producción                 | Asistencia técnica poco frecuente                                        |
| Capacitaciones para aprender a sembrar correctamente                   | Carreteras en mal estado para comercializar el producto    | Falta de agua para instalarsistemas de riego por goteo     | Asistenciátécnica para producir productos orgánicos                      |
| Capacitaciones sobre cómo combatir las plagas                          | Las calles están malas para sacar los productos            | Falta de apoyo en la obtención de personerías jurídicas    | Necesidad de conocer más técnicas para en la tierra                      |
| Capacitaciones para conocer cómo mejorar nuestro cultivo               | Falta de préstamos sensibles al género                     | Agilización de las personeríasjurídicas                    | Pocapresencia de técnicos en el campo para seguimiento a las actividades |
| Capacitación sobre las plagas y enfermedades                           | Financiamiento como apoyo en el cultivo                    | Capacitación en temas administrativos y gestión            | No tenemos apoyo en varias zonas en agricultura                          |
| Capacitación sobre cómo aplicar los insumos                            | Falta de gestión del Estado para la obtener financiamiento | Capacitación sobre cómo invertir los créditos y su mal uso | Mujeres sin acceso a la tierra y su tenencia                             |
| Capacitaciones sobre el manejo de suelos para obtener mejores cosechas | Apoyo del Estado para acilitar créditos                    |                                                            | Los pequeñas productoras no tienen tierra para cultivar                  |
| Necesidad de capacitación sobre el cambio climático                    |                                                            |                                                            | Necesidad de poder comprar tierra                                        |
| Falta de un proyecto de agua                                           |                                                            |                                                            |                                                                          |

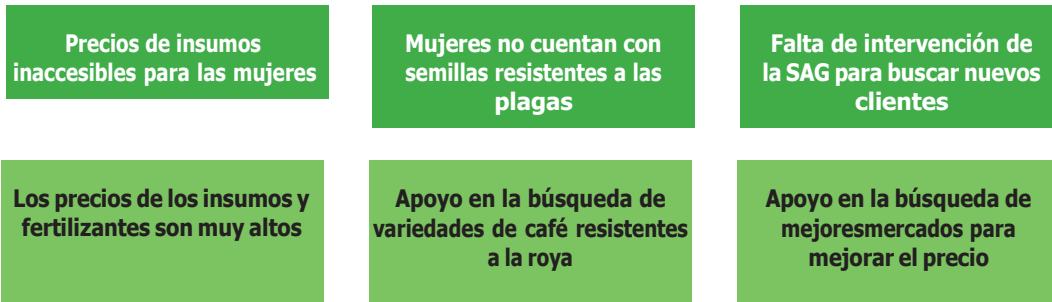
Falta de apoyo en la obtención de personerías jurídicas



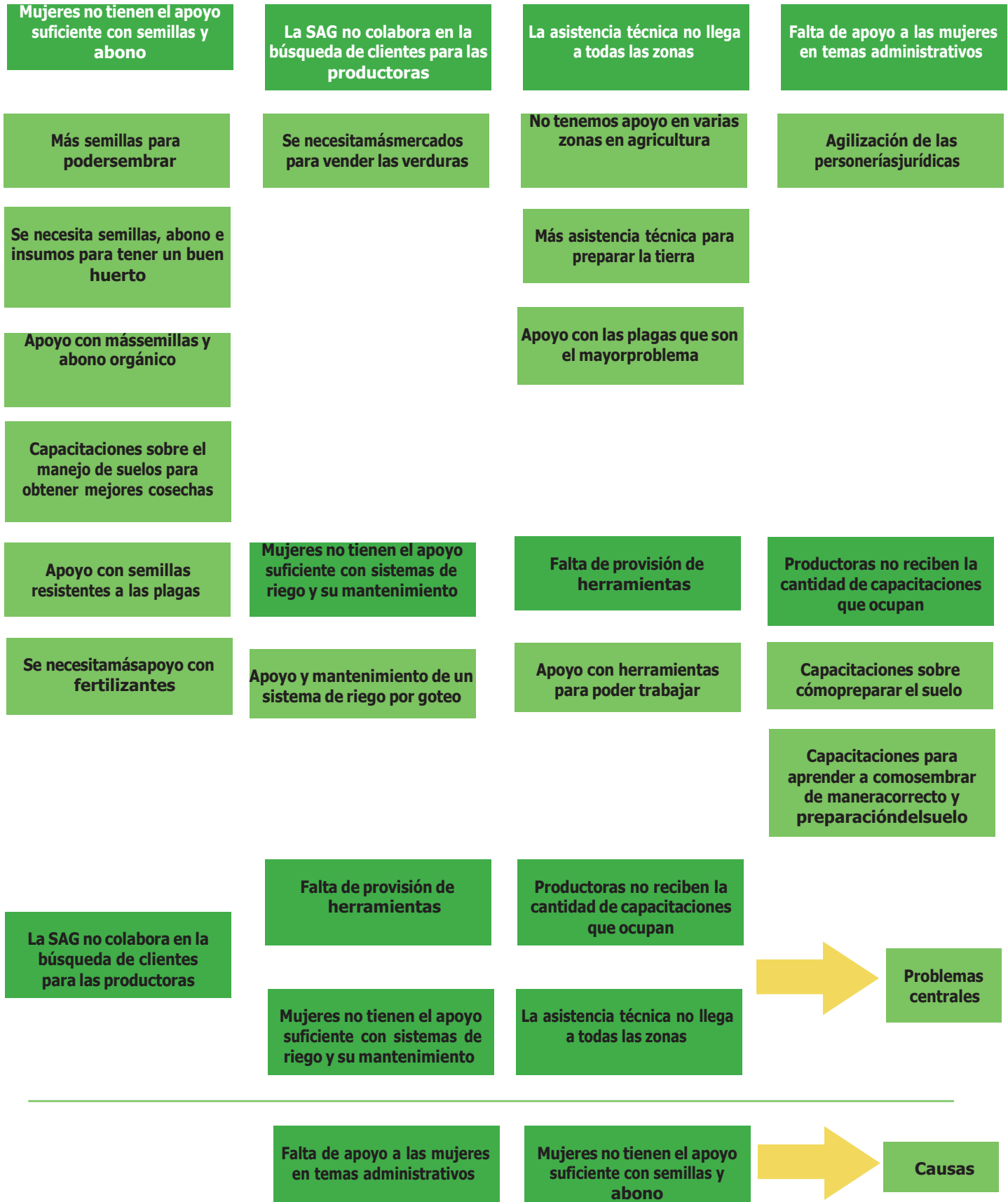
Efectos



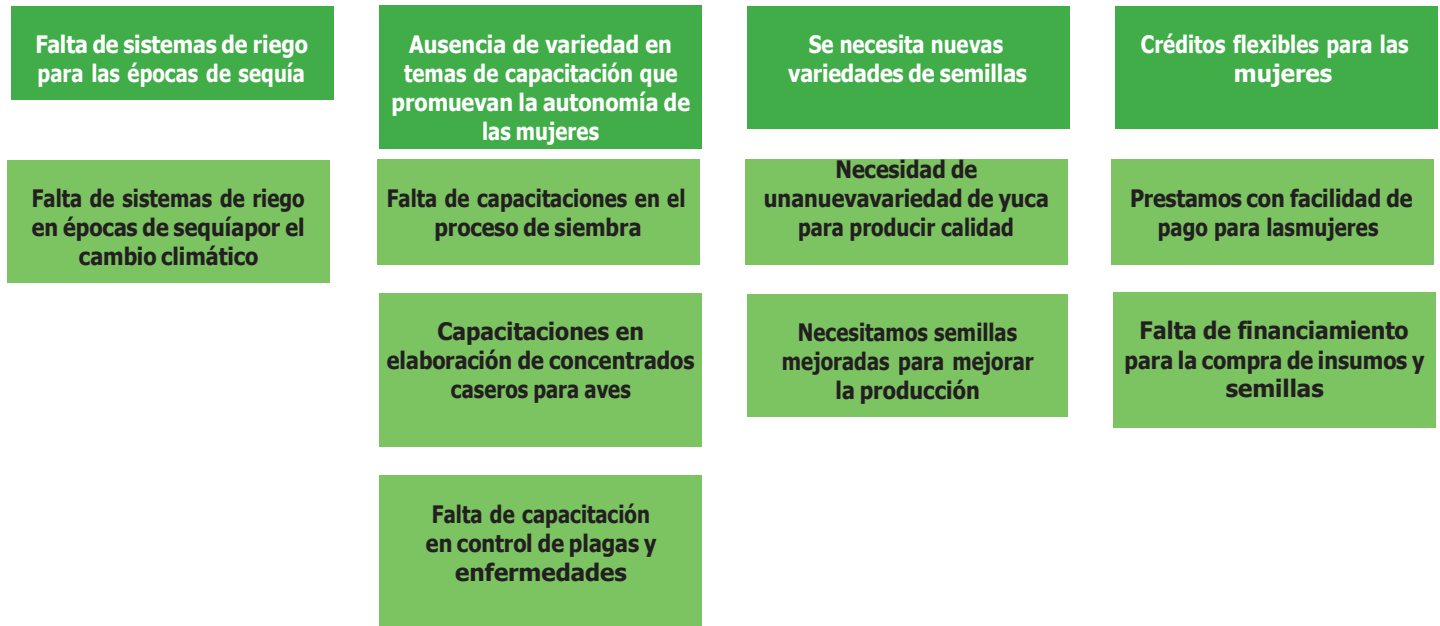
## Mujeres productoras de Café en Santa Rosa de Copán



## Mujeres productoras de Hortalizas en Santa Rosa de Copán



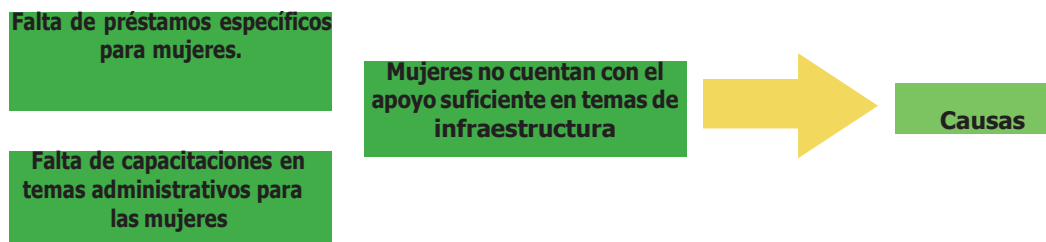
## Mujeres productoras de Yuca en Ceiba



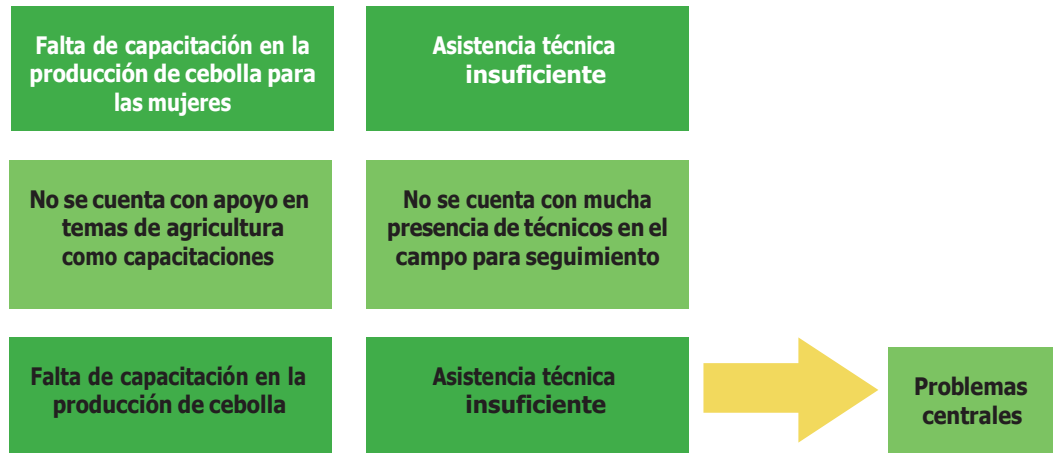
## Mujeres productoras de Granos Básicos en Olancho



## Mujeres productoras Avícolas en Olancho



### Mujeres productoras de Cebolla en Olancho





**SECRETARÍA DE  
AGRICULTURA Y GANADERÍA**



## DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO DE GÉNERO DEL SECTOR AGROALIENTARIO Y EL MEDIO RURAL DE HONDURAS