**CONTRIBUCIONES DEL ESTADO DE HONDURAS AL CUESTIONARIO SOBRE “DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO.”**

*Grupo de Trabajo sobre Discriminación contra las Mujeres y las Niñas (WGDAW)*

*Para preparación del Informe que será presentado en el 44° periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos*

El Estado de Honduras tiene a bien brindar contribuciones al Grupo de Trabajo sobre la Discriminación Contra las Mujeres y Niñas (WGDAW), para la elaboración del informe temático sobre los "*Derechos Humanos de las Mujeres en el Cambiante Mundo del Trabajo,*" a ser presentado en la 44° sesión del Consejo de Derechos Humanos, en junio de 2020.

En respuesta a las interrogantes del Grupo de Trabajo, la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos (SEDH), ha elaborado el presente informe a partir de la información proporcionada por fuentes estatales, y de la identificación de buenas prácticas en relación con los derechos de las mujeres al trabajo y los derechos de las mujeres en el trabajo.

**En relación a la interrogante sobre las principales tendencias que influyen en los Derechos Humanos de las Mujeres en el Mundo del Trabajo a nivel nacional y su impacto sobre los tipos, cantidad, calidad y condiciones de trabajo.** De acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el 2018 la población de mujeres a nivel nacional era de 4,642,261 que representa más del 51% de la población total de la cual, el 56.7% se concentra en el área urbana y el 43.3% en el área rural.[[1]](#footnote-1)

Del total de población en edad de trabajar, el 52.3% (3,757,227) son mujeres. Sin embargo, las mujeres sólo representan el 39.0% de la fuerza laboral de Honduras, que se emplean principalmente en las áreas de la agricultura (8.5%), la industria (19.4%), comidas (28.6%), servicios de alojamiento y comida (9.4%), actividades del hogar (6.7%) y otras actividades del sector servicio (8.1%).[[2]](#footnote-2)

Otro espacio en el cual se emplean las mujeres hondureñas es el sector informal, que se caracteriza en la mayoría de los casos por ser realizado de forma personal o por el grupo familiar, con poco o escaso adiestramiento, en el que realizan actividades que buscan mejorar su calidad de vida y la de sus familias a través de la generación de emprendimientos y el autoempleo.

En relación a la categoría ocupacional, en 2017 el 37.39 de los empleados que laboran en el sector privado, el 24.79% son mujeres; el 5.45% laboran en el sector público del cual, 57.35% son mujeres; el 41.96% son trabajadores que realizan actividades a cuenta propia de los cuales, el 41.23% son mujeres.

Asimismo, las mujeres son mayormente afectadas con el despido o no renovación del contrato. Del total de personas despedidas sin prestaciones, el 61.01 son mujeres. El 57.11% son despidos con prestaciones, el 82.62% son renuncias. Del total de las personas que quedan en desempleo por motivo del cierre de la empresa, el 64.76% son mujeres; por finalización del trabajo temporal, el 56.26% son mujeres, del total de personas a quienes no se renovó contrato de trabajo, el 65.65% son mujeres.[[3]](#footnote-3)

**En lo que respecta a la igualdad salarial.** En Honduras existen brechas salariales de género, cuyos factores responden a características de las empresas donde se emplean como ser la rama o sector empresarial, el tamaño de las empresas o las modalidades del trabajo, otras responden a la persona, e incluyen el nivel de escolaridad, la experiencia y las áreas de estudio. Sin embargo, factores como estereotipos, prejuicios y roles de género, así como el poco poder de negociación de la mujer, al no contar con el apoyo de sindicatos o asociaciones, y no ocupar puestos de liderazgo, conllevan a que la mujer ocupe puestos de trabajo precarios y con baja paga dentro de las empresas o instituciones.[[4]](#footnote-4)

**En relación a la seguridad de las mujeres en el trabajo.** En lo que respecta a la violencia y el acoso sexual, existen en la ley los mecanismos para enfrentar el acoso laboral, para lo cual, la mujer afectada debe denunciar la situación de hostigamiento ante la Gerencia de Recursos Humanos de la institución o empresa en la cual labora, sin perjuicio del derecho a interponer la denuncia ante la Fiscalía de la Mujer del Ministerio Público y ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección de Inspección del Trabajo.

El acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 147-A del Código Penal[[5]](#footnote-5) vigente, y sanciona con prisión el delito de hostigamiento sexual. Por otra parte, Honduras cuenta desde el año 2000 con la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer[[6]](#footnote-6), que en el artículo 60 sanciona el acoso sexual cometido tanto por el empleador, como el ejecutado por otro empleado, y faculta a la mujer para dar por terminada la relación de trabajo.

**Respecto al derecho de las mujeres a organizarse y reclamar sus derechos.** El Estado reconoce en la Constitución de la República,[[7]](#footnote-7) en los artículos 78 y 79 respectivamente, los derechos de asociarse libremente y reunirse pacíficamente, a todas las personas sin distinción. Asimismo, el artículo 129 numeral 14, reconoce el derecho de los trabajadores y patronos a asociarse libremente, para fines exclusivos de su actividad económica-social, a organizarse en sindicatos o asociaciones profesionales.

También en el artículo 127 de la Constitución se reconocen los derechos a escoger libremente la ocupación, a desarrollarla en condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. En este mismo orden, el artículo 178 de la Constitución establece clausulas ipso jure (de pleno derecho), que salvaguardan los derechos laborales de las mujeres estableciendo que, las relaciones entre empleadores y colaboradores son normas de orden público, por ende son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, restrinjan o tergiversen derechos laborales; bajo este mismo régimen de protección, queda sujeto el trabajo agrícola, brindando especial protección a las mujeres y la niñez, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, organización y afiliación a sindicatos.

**En lo que respecta a buenas prácticas implementadas como ser leyes, políticas y programas para garantizar los derechos de la mujer al y en el trabajo en el contexto del cambio tecnológico y demográfico, la globalización y el cambio hacia la sostenibilidad.** El Estado de Honduras, cuenta con un marco legal que garantizan los derechos laborales, crea condiciones para incrementar la oferta laboral y generar emprendimiento en favor de las mujeres. El mismo está orientado a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como prevenir el desempleo, asegurar la realización de los derechos al trabajo y los derechos en el trabajo a las mujeres, en tal sentido se destaca la normativa siguiente:

La Constitución de la República que establece en su artículo 60, el principio de igualdad y no discriminación, entre otras causas por razón de sexo, declarándolo punible, y en el Capítulo V relativo al trabajo, se garantiza a todas las personas el derecho a trabajar.

De manera más específica, la Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer contiene un Capítulo sobre “igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social”, que faculta a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a velar porque las empresas y empleadores cumplan con el derecho a la igualdad salarial, igualdad de condiciones en el trabajo, a la seguridad de los medios económicos de subsistencia, prohibir toda clase de discriminación basada en el género, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación, de igual manera, respecto a la discriminación de género en los recortes de personal y despidos. Asimismo, en el artículo 52 se establece la garantía de equiparación del personal de las industrias manufactureras y agroindustriales con el personal del sector formal.

De acuerdo a esta normativa, El Estado velará por la efectiva incorporación de la mujer a la producción y garantizará su participación en la elaboración de planes de desarrollo nacional, su acceso a los programas de crédito, a la tierra y a la tecnología, así como a una forma justa y directa de los beneficios y oportunidades que brinda un desarrollo sostenible, como es el de capacitarse y adiestrarse en las diferentes áreas de la economía (artículo 57). También reconoce y estimula a la mujer, tanto en su función de usuaria, como de agente de cambio en la ciencia y la tecnología, a fin de contribuir a desarrollar en ella, aptitudes tecnológicas y empresariales.

La Ley de Inspección de Trabajo,[[8]](#footnote-8) establece el principio Protector Indubio Pro Operario,[[9]](#footnote-9) con el propósito de asegurar y favorecer su protección como mujer trabajadora. Igualmente, esta Ley faculta a los/as inspectores/as de trabajo para que realicen funciones como: Inspecciones ordinarias y extraordinarias en los centros de trabajo; revisar contratos de trabajo e investigar las condiciones de vida de los y las trabajadores/as; (artículo 11, numeral 2); ordenar la adopción de medidas de seguridad y salud en el Trabajo; (artículo 12, numeral 9); examinar las condiciones higiénicas y de seguridad en los centros de trabajo; (artículo 13, numeral 2 y artículo 15, numeral 6).

**En cuanto a las Políticas Públicas** **que,** dan cumplimiento a la normativa citada y en especial, la relativa a los derechos humanos de las mujeres, entre ellos el derecho al trabajo, se cuenta con el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022,[[10]](#footnote-10) (II PIEGH), que está articulado en seis ejes estratégicos, cuyo Eje 5 se centra en: la promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos.

La Política Pública y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos (2013-2022), busca impulsar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, para lo cual agrupa a los derechos y los grupos en situación de vulnerabilidad en 4 lineamientos estratégicos que contienen 9 componentes y que incluye a la Mujer. Así mismo, contempla acciones de promoción, protección y respeto de los derechos humanos de esta población, que buscan entre otros resultados: reducida la desigualdad entre ambos sexos, la discriminación contra la mujer en la remuneración, la desigualdad de oportunidades de facto para mujeres y hombres en el mercado laboral y la explotación de las mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico. Igualmente adopta medidas específicas para que las niñas que trabajan en labores domésticas y otros empleos en los sectores estructurado y no estructurado no sufran explotación ni abusos, promoción de la salud y seguridad ocupacional, prevención de riesgos profesionales, erradicación de las peores formas de trabajo infantil, así como reducción de la discriminación laboral femenina.

Desde la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, se elaboró el *Manual de Equidad de Género en el Trabajo[[11]](#footnote-11)*, en el marco del proyecto de Asistencia Técnica: *“Aplicación de Herramientas para reducir Prácticas Discriminatorias a partir de Género desde los Servicios Públicos de Empleo,”* el cual consta de 5 módulos o capítulos, dirigidos al aprendizaje y comprensión de conceptos básicos, necesarios para la integración de la perspectiva de género en el mundo del trabajo, además de los cambios legislativos de aplicación al área de empleo, y el Módulo V está más dirigido al tema concreto de empleo, que pretende ser una pequeña guía para la introducción de la perspectiva de género, en los procesos de intermediación y orientación laboral.

**En cuanto a programas**. La Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social ejecuta el “*Programa Presidencial Crédito Solidario,*” o “*Tu Banca Solidaria,*”[[12]](#footnote-12) mediante el cual el Estado promueve la economía social, facilitando crédito solidario con asistencia técnica a microempresarios que no han tenido acceso a préstamos en el sistema bancario. Este Programa tiene como objetivo generar el autoempleo en las familias, contribuir a mejorar las condiciones de vida de las familias, promover formas asociativas para fortalecer la actividad económica, realizar alianzas estrategias con otras instituciones o programas de Estado.

También, con el Programa Ciudad Mujer (CM)[[13]](#footnote-13), que se implementa a nivel nacional en los Centros de Ciudad Mujer y que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en Honduras, a través de la prestación de servicios en áreas que incluyen la autonomía económica, atención a la violencia, educación colectiva, entre otros.

El módulo de autonomía económica (MAE) de CM, busca mejorar la participación laboral y la generación de ingresos propios de las mujeres,brindando servicios como: Orientación económica, intermediación laboral por medio del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH), asistencia técnica empresarial para micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), talleres vocacionales y desarrollo de habilidades, cursos para el apoyo del financiamiento, educación financiera, educación formal y acceso a la obtención de capital semilla.[[14]](#footnote-14) El Programa cuenta con un “*Protocolo de Funcionamiento del MAE*”[[15]](#footnote-15), para fortalecer y promover la autonomía económica de las mujeres a través de su participación en el mercado laboral e iniciativas productivas.

**TECNOLOGÍA.**

**En relación a la tecnología y su impacto en las experiencias de trabajo de las mujeres, como ser la realización con el aumento al acceso a las TIC, robótica, aprendizaje automático, automatización.** De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples de 2018, que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)[[16]](#footnote-16), en Honduras, del total de hogares registrados (2,152,827), el 74.3% posee televisión, el 56.1% cuenta con radio o equipo de sonido, el 16.8% posee computadora, y el 98.9% de los hogares disponen de teléfono móvil o celular.

Respecto al acceso a internet, sólo el 36.0% de la población total cuenta con acceso a internet. De ese porcentaje, el 51.0% de la población manifiesta acceder a internet desde sus hogares, de los cuales el 54.8% son mujeres y el porcentaje restante hombres; el 11.1% de la población, cuenta con acceso a internet en su trabajo, del cual el 49.2% son mujeres; el 87.2% del total de la población accede a internet desde sus teléfonos celulares o móviles, de esta cifra el 54.7% son mujeres; el 3.1% de la población accede al internet a través de redes públicas (wifi gratuito), de los cuales 52.3% son mujeres; el 6.4%, de la población accede a internet desde escuela, colegio o universidad de este, el 55.6% son mujeres y el porcentaje restante son hombres.

En cuanto a la frecuencia del uso del internet, el 65.4% de la población manifiesta acceder diariamente al internet, de este porcentaje el 53.5% son mujeres; el 28.9% manifiesta acceder al menos una o más veces a la semana, pero no todos los días, del cual el 55.5% son mujeres; el 5.1% de la población indican que aceden al internet al menos una vez al mes, pero no todas las semanas, de este el 58.9% son mujeres.

En lo que respecta al aprendizaje, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), ha puesto a disposición de la población cursos virtuales en línea, totalmente gratuitos, en áreas como administración, TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), turismo, mandos medios, ofimática y emprendimiento. Además, imparte cursos presenciales entre los cuales se ofrecen carreras electrónicas de electrónica y biomédica.[[17]](#footnote-17)

**ECONOMÍA DE DEMANDA*.***

**En respuesta a la interrogante sobre las prácticas favorables para garantizar el acceso a la protección social para las mujeres en el trabajo informal y “bajo demanda”.** El Estado ejecuta programas de trabajo temporal como alternativas para la generación de empleo, emprendedurismo, autoempleo, inserción laboral y formación profesional, como ser “*El Programa Presidencial* *Con Chamba Vivís Mejor*”; que articula todos los programas de empleo del Estado[[18]](#footnote-18) y que crea los programas *Chambita, Chamba Comunitaria,[[19]](#footnote-19) Chamba Joven, Guías de familia, Código Verde.* Todos estos programas pueden optar a financiamientos del Estado a través del otorgamiento de créditos y microcréditos del Programa Presidencial Crédito Solidario.

En referencia a las organizaciones colectivas, en Honduras existen diversas organizaciones de mujeres que velan por los derechos de las mujeres en diversas áreas, entre ellas destacan, las asociaciones de mujeres del campo o campesinas, de mujeres garífunas, indígenas, de jóvenes mujeres, mujeres trans, de trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales, mujeres en las artes, asociaciones de mujeres urbanas y rurales, entre otras.

Para brindar protección a las mujeres en situación de vulnerabilidad, el artículo 50 de la Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, establece beneficios a las mujeres que prestan servicios domésticos al incorporarlas a un régimen especial de protección del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), reglamentado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. En consecuencia, el artículo 8 del Reglamento del Régimen Especial y de Filiación Progresiva de los /as Trabajadores/as Domésticos/as,[[20]](#footnote-20) establece que la inscripción patronal del trabajador/a doméstico en este régimen será anual.

Igualmente, el 31 de enero de 2018 el Despacho Presidencial y la diputada Sara Medina Galo presidenta de la Comisión de equidad de género, presentaron al Congreso Nacional el ante proyecto de Ley del Servicio Doméstico, que busca regular y reivindicar el trabajo doméstico digno y la protección física, emocional y salarial de las beneficiarias de esta ley. Algunas de las regulaciones que contempla esta ley destacan: Un salario digno, diez (10) horas de trabajo para empleadas que residan en el hogar donde prestan servicios y ocho (08) horas cuando no resida en el hogar donde labora, pago de aguinaldo y décimo cuarto mes salario, afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), entre otros beneficios. En 2018 el proyecto de Ley fue dictaminado.

Cabe mencionar, que este proyecto de Ley se elaboró y reviso por las organizaciones como ser el Centro de Estudio de la Mujer de Honduras (CEM-H) y la Red de Trabajadoras Domésticas (organización que aglutina a varias mujeres trabajadoras domésticas a nivel nacional).

Otra acción importante en beneficio de las trabajadoras domésticas es la presentación en el mes de enero de 2019 de la investigación “Trabajadoras Domésticas Remuneradas: Las Que Mueven el Mundo Desde la Invisibilidad”, realizada en 5 ciudades de país por el CEM-H en conjunto con la Red de Trabajadoras Domésticas. La investigación refleja que el 60.6% de las mujeres realizando un trabajo doméstico son jóvenes y en su mayoría provienen del área rural, asimismo, se determinó que el 14% son jóvenes que únicamente han cursaron la educación primaria y el 37% la educación secundaria.

Algunas organizaciones se han involucrado de diferentes maneras en apoyo al trabajo que realizan las trabajadoras domésticas, esto para visibilizar, sensibilizar y combatir la discriminación de la que son víctimas en su ámbito laboral, como ser la campaña de la Red de trabajadoras domésticas a través de las artes.

**A causa de la implementación de formas más flexibles de trabajo, el Estado ha adoptado medidas para garantizar la seguridad laboral** de las cuales podemos destacar la protección que se brinda a la niñez en el trabajo infantil, para lo cual la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF) como parte del Comité para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, informó que durante la veda de corta de café que se realiza cada año como forma de trabajo temporal o flexible, ejecuta acciones de sensibilización a la población y empresas sobre la contratación de mano de obra de niñas y niños, a partir de la experiencia de la Cooperativa Caruchil, ubicada a unos kilómetros del Municipio de Márcala, departamento de La Paz, se han establecido alianzas entre la empresa privada y el sector trabajador para la apertura de un centro de atención diurno que brinda cuidado a las niñas y niños durante el periodo de las cortas de café con el propósito de generar un impacto positivo que asegure la permanencia de los menores en las aulas de clases.

**Búsqueda de empleo a través del uso de las tecnologías.** En este sentido se puede mencionar el Proyecto “EMPLÉATE” que coordina la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, así como la bolsa electrónica de trabajo del Estado cuya finalidad es proporcionar alternativas laborales y satisfacer las necesidades de la ciudadanía en general de forma gratuita, rápida y eficaz[[21]](#footnote-21).

Finalmente, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cuenta con el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH), el cual facilita la inserción laboral, estableciendo contacto directo con las empresas que requieren de talento humano para cubrir plazas y vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre la oferta y la demanda de empleo que funciona en línea.[[22]](#footnote-22)

1. Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples 2018 del INE. Consulado el 22 de agosto de 2019 Link: <https://www.ine.gob.hn/index.php/component/content/article?id=87> [↑](#footnote-ref-1)
2. Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples (EPHPM) 2017 del INE. Consulado el 22 de agosto de 2019 Link: <https://www.ine.gob.hn/index.php/component/content/article?id=167> [↑](#footnote-ref-2)
3. Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples (EPHPM) 2017 del INE. [↑](#footnote-ref-3)
4. Manual de Equidad de Género en el Trabajo de la Secretaría de trabajo y Seguridad Social. Elaborado en agosto de 2011, en el marco del proyecto Formación e Inserción Laboral de Mujeres y Personas con Discapacidad. Módulo 3 Pág. 47 [↑](#footnote-ref-4)
5. Decreto No. 144-83 [↑](#footnote-ref-5)
6. Decreto No. 34-2000 publicado en el Diario Oficial La Gaceta Núm. 29,177 del 22 de mayo de 2000. [↑](#footnote-ref-6)
7. Decreto No. 131 publicado en el Diario Oficial La Gaceta Núm. 23,612 del 20 de enero 1982. [↑](#footnote-ref-7)
8. Decreto No. 178-2016, publicado en Diario Oficial la Gaceta Núm. 34,290 de fecha 15 de marzo de 2017. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ley de Inspección en el Trabajo, artículo 3, inciso 2. [↑](#footnote-ref-9)
10. Decreto PCM -028-2010 publicado en el Diario Oficial La Gaceta Núm. 32,275 de fecha 28 de julio de 2010. [↑](#footnote-ref-10)
11. Publicado en el marco del proyecto Formación e Inserción Laboral de Mujeres y Personas con Discapacidad (AECID) en agosto de 2011 [↑](#footnote-ref-11)
12. Decreto Ejecutivo No. PCM-05-2015, publicado en Diario Oficial la Gaceta Núm. 33,672, de fecha 03 de marzo de 2015. [↑](#footnote-ref-12)
13. Decreto Ejecutivo No. PCM-031-2016, publicado en Diario Oficial La Gaceta Núm. 34,023, de fecha 03 de mayo de 2016. [↑](#footnote-ref-13)
14. Consultado en la página web Ciudad Mujer, Link: <https://www.ciudadmujer.gob.hn/servicios/mae/> el 26 de agosto de 2019. [↑](#footnote-ref-14)
15. Protocolo de Funcionamiento del Módulo de Autonomía Económica (MAE), mayo 2016. [↑](#footnote-ref-15)
16. Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples. LXI 2018 (EPHPM-2018), del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Consultas el 22 de agosto de 2019 en el LINK: <https://www.ine.gob.hn/V3/ephpm/> [↑](#footnote-ref-16)
17. Consultado 22 de agosto de 2019, página del INFOP, Link: <http://www.infop.hn/carreras-tecnicas/> [↑](#footnote-ref-17)
18. PCM-04-2014, artículos 2, 4, 5 y 6. [↑](#footnote-ref-18)
19. Decreto Ejecutivo N° PCM-04-2015, publicado en Diario Oficial la Gaceta 33,641, de fecha 26 de enero de 2015. [↑](#footnote-ref-19)
20. Acuerdo de la Junta Directiva del IHSS No. 006-JD-2018, publicado en Diario Oficial la Gaceta Núm. 31,681 de fecha 09 de agosto de 2008. [↑](#footnote-ref-20)
21. Link: <http://www.empleate.gob.hn/Default2.html>, sitio web de Proyecto Empléate [↑](#footnote-ref-21)
22. Link: <http://www.trabajo.gob.hn/inicio-senaeh/>, sitio web de SENAEH, vista última vez el 22 de agosto de 2019. [↑](#footnote-ref-22)