

# **“Equidad y brecha salarial en el Mercado Laboral 2021 – 2022”**

**(DIÁLOGO SOCIAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO)**

Dirección General de Salarios  
[www.trabajo.gob.hn](http://www.trabajo.gob.hn)

## LA CONTRIBUCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL A LA IGUALDAD DE GÉNERO, FAVORECE A GARANTIZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.

En la Unión Europea UE, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente **brecha salarial entre los géneros no ajustada**, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc.

<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>



Abog. Lesly Sarahí Cerna

**Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social**

Abog. Emilson Tobías Motiño Rodríguez

**Sub Secretario de Relaciones Laborales en los Despachos de Trabajo y  
Seguridad Social**

Lic. Percy Manuel Durón Rubio

**Sub Secretario de Empleo y Seguridad Social**

**Coordinador Ejecutivo**

Lic. Walter Armando Paguada Zúniga

Director General de Salarios

**Equipo Técnico:**

Lic. Rina Yassmin Suárez Burgos

Lic. Carlos Francisco Sánchez Osorio



## PRESENTACIÓN



En el marco del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, vigente desde el 23 mayo 1953, literalmente establece en su artículo 2, numerales 1 y 2 que: Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; así mismo establece que: Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) La legislación

nacional; b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación., c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores., o d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Por otra parte la Constitución de la Republica de Honduras establece en su Artículo 138, que con el fin de hacer efectivas las garantía y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley; en tal sentido la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en base a nueva Ley de Inspección y el Código de Trabajo, reitera el compromiso institucional de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales a las y los trabajadores hondureños, así como también contribuir a políticas públicas para la generación de nuevas oportunidades de empleo decente libre de discriminaciones y violencia de género y fortaleciendo las capacidades institucionales.

Mediante el Diálogo Tripartito, hemos trabajado en forma coordinada y estratégica con los diferentes sectores y actores nacionales que intervienen en el mercado laboral, ampliando la cobertura de nuestros servicios, con calidad y calidez, implementando las mejores prácticas internacionales, generando nuevos espacios para la inserción laboral, mediante ferias de empleo, apoyando créditos para las Mipymes, creación del programa mujer trabajadora entre otros y finalmente rectorar con mayor



eficacia la Política Salarial tanto en el sector público como en el privado con un enfoque hacia la equidad de género.

En tal sentido y consientes del **Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022 - 2026**, que mandata como lineamiento: “Promover la participación e inclusión, la igualdad, la no discriminación y la rendición de cuentas en todas las etapas de la implementación de las políticas públicas, estamos documentando la importancia de implementar instrumentos informativos y de transparencia institucional, orientados principalmente a poner a disposición de la ciudadanía datos estadísticos sobre la equidad de género en el mercado laboral.”

#### NOTA ACLARATORIA

La medición de la brecha salarial a través del salario promedio mensual, se analiza por el ingreso declarado por las personas durante el proceso de la entrevista **ya que las encuestas están dirigidas a los hogares y no a las empresas**, en tal sentido, las estimaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres se basan en el promedio o la mediana que pueden ser difíciles de interpretar y en ocasiones proporcionar información de utilidad limitada para casos específicos, ya que se encuentran totalmente determinadas por las agrupaciones estadísticas.



## Contenido

<b>1. Política Salarial y Equidad de Género.</b> .....	10
<b>2. Mercado Laboral según Género.</b> .....	11
2.1 Oferta y Demanda del Mercado de Trabajo. ....	12
2.2 Esquema del Mercado Laboral según Género. ....	13
<b>3. Brecha de Género en la Tasa de Participación de la Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional.</b> .....	15
<b>4. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Dominio.</b> .....	17
4.1 Ocupados según Rama de Actividad Económica y Género.....	20
4.2 Ocupados a Nivel Nacional por Género y Años de Estudio Promedio según Rama de Actividad y Ocupación.....	21
<b>5. Brecha de Género según el Ingreso Per cápita de los Hogares</b> .....	22
5.1 Ocupados e Inactivos según Género y Rama de Actividad. ....	25
5.1.2. Fuentes de Ingreso de los Hogares. ....	26
<b>6. Brecha Salarial en Base al Ingreso Promedio y Categoría Ocupacional</b> .....	28
6.1 Sector Público .....	29
6.2 Sector Privado .....	31
<b>7. Brecha salarial por Rango de Edad y Género.</b> .....	32
7.1 Sector Público.....	32
7.2 Sector Privado .....	33
<b>9. Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado y su Relación según Género.</b> .....	36
9.1 Salario Mínimo .....	36
9.1.2 <b>Sector Privado:</b> Principales Actividades Económicas en donde los Hombres Perciben menos de un Salario Mínimo según Género.....	37
9.1.3. <b>Sector Privado:</b> Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben menos de un Salario Mínimo. ....	37
9.2. Asalariados Privados según Número de Salarios Mínimos y Género.....	38
9.2.2 <b>Mujeres:</b> Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben hasta un Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (hasta 1 salario Mínimo).....	39
9.2.3 <b>Hombres:</b> Principales Actividades Económicas en donde los Hombres Perciben de uno a dos Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (De 1 a 2 salario Mínimo).....	40



9.2.4 <b>Mujeres:</b> Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben de uno a dos Salarios según Tamaño de Empresa (De 1 a 2 Salario Mínimo). .....	41
10. <b>Ocupaciones mayor Demandadas según Género y Categoría Ocupacional.</b> .....	42
11. <b>Seguridad Social en los Ocupados según Género y Categoría Ocupacional.</b> .....	43
12. <b>CONCLUSIONES</b> .....	44
14. <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	47
15. <b>ANEXOS</b> .....	48
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS</b> .....	50



---

## INTRODUCCIÓN

---

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Dirección General de Salarios, organismo de carácter técnico, creado al amparo de la Ley del Salario Mínimo, bajo el Decreto Legislativo No.103 de fecha 30 de abril de 1971, presenta al público en general el informe sobre **“Equidad y Brecha Salarial en el Mercado Laboral 2021-2022”**, el cual contiene información relacionada con los avances en materia de la Política Salarial, cuyo impacto positivo se ha reflejado en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres principalmente en el Distrito Central y San Pedro Sula.

Para entender la política salarial actual se sintetiza en la primera sección la forma como se rectora y orienta la revisión y fijación del salario mínimo, además se explica según el artículo 7 del Decreto 103 antes mencionado, las variables que se consideran para realizar dicho ajuste, en tal sentido, se garantiza que la fijación está libre de prejuicios de género.

En la sección 2 se presenta la definición de género y mercado laboral, así mismo, se hace mención a la necesidad de analizar el mercado laboral desde dos grandes perspectivas, la oferta de mano de obra y la demanda de trabajo; así mismo se plantean los métodos para dicha medición, y se presenta la estructura de los indicadores del mercado laboral según género.

La sección 3 explica un histórico del comportamiento de la brecha de género en la tasa de participación de la Población Económicamente Activa (PEA) a nivel nacional, misma que refleja una disminución moderada para los últimos años, lo que indica una mayor representación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Seguidamente en la sección 4 se presentan las personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según dominio y años de estudio promedio, donde se enfatiza sobre la mayor adsorción de la fuerza de trabajo en el área urbana con respecto a la rural que presenta la mujer en el sector público y privado. Se incluye un análisis de la agrupación del empleo según rama de actividad económica y ocupación.

A nivel del bienestar de la población en la sección 5 se presenta un histórico del comportamiento de los hogares en donde se refleja que a nivel de jefe de hogar predominan los hombres, sin embargo, la brecha del ingreso per cápita es negativa lo que indica que las mujeres perciben más ingresos con respecto a los hombres debido que ellas se agrupan principalmente en actividades secundarias y terciarias. En cuanto al análisis del ingreso desde el punto de vista de los



hogares presentamos la información del año 2019 debido que la actual Encuesta Telefónica 2020 y octubre 2021 no contempla dicha sección, en cuanto a los hogares inactivos encontramos más representación de las mujeres con respecto a los hombres debido a un mayor número de mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar. Así mismo se presentan las once fuentes de ingresos de los hogares, y se señala la mayor representatividad que tienen los salarios.

En la sección 6 se presenta la Brecha salarial medida en base al ingreso promedio según categoría ocupacional en los sectores públicos y privados, así mismo, se hace una relación de la medición utilizada para definir la brecha salarial.

La sección 7 permite visualizar los ingresos promedios según categoría ocupacional por rango de edad y género en los sectores tanto públicos como privados.

La sección 8 presenta un comparativo de la brecha salarial por género y categoría ocupacional según área urbana y rural y se reflejan las principales ciudades Tegucigalpa y San Pedro Sula.

En la sección 9, se revisa la calidad de los puestos de trabajo basado en el cumplimiento del pago del salario mínimo en los asalariados del sector privado que laboran una jornada de 44 horas y más, así mismo se visualizan las ramas de actividad económica y tamaño de empresas, en donde se hace una relación de los ocupados según género que perciben menos del salario mínimo que por Ley les corresponde.

Para medir la desigualdad salarial, en la misma sección 9 se mide ésta en el sector privado para los ocupados según género que se concentran en los rangos de 0 a 1 y de 1 a 2 salarios mínimos, donde estas variables del mercado laboral, hacen ver la necesidad de políticas que orienten la toma de decisiones en la búsqueda de la equidad de género y mejora de las condiciones actuales de empleo.

En la sección 10 se plasman las principales ocupaciones más demandadas tanto en el sector público y en el privado, lo que permite aseverar sobre la baja productividad de la mano de obra hondureña.

Finalmente, en la sección 11 se presenta a nivel de la población ocupada los beneficiarios directos con la cobertura de la seguridad social.



## 1. Política Salarial y Equidad de Género.

En Honduras, el salario mínimo es legislado mediante el Decreto N° 103 del 30 de abril de 1971, el cual contiene la Ley del Salario Mínimo, el cual establece los procedimientos para su aplicación, así mismo, en su artículo 3, establece la creación de la Dirección General de Salarios, organismo de carácter técnico dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, cuya función, además de las fijadas en la Ley, es la de orientar la política general de salarios, así mismo, en su artículo 15, establece que para la fijación o revisión de los salarios mínimos en cualquier actividad económica, se designará una Comisión de Salario Mínimo, la cual estará integrada por tres (3) miembros representantes del interés patronal, tres (3) miembros representantes del interés obrero y tres (3) miembros por el interés público, con sus respectivos suplentes. Adicionalmente el artículo 20 establece que los salarios mínimos se fijarán tomando en cuenta los propósitos y fines de la Ley, deberán ser los más altos que razonablemente los patronos puedan pagar, tomando en consideración las condiciones económicas del país y de competencia.

Para lo anterior, la Dirección General de Salarios en base a las atribuciones establecidas en el artículo 7 inciso b) realiza el estudio de las condiciones de vida y de trabajo que prevalecen en el país, en las distintas actividades económicas y en relación con: El precio de la vivienda, el vestido, alimentos de primera necesidad, la situación financiera de las empresas, condiciones y tendencias del empleo, condiciones de mercado, situación competitiva, productividad, cambios en la estructura de los salarios, horas de trabajo, facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivos y demás circunstancias susceptibles de influir en el mercado de trabajo; estadísticas que son presentadas ante dicha comisión mediante el “**Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo**”<sup>1</sup>, garantizando de esta manera que se promueva el diálogo social y la igualdad de género a la hora de ser fijado o revisado el salario mínimo, ya que en ningún momento se consideran prejuicios de género ni se infravaloran las capacidades consideradas feministas. Así mismo, se demuestra que, en el caso de Honduras, el cumplimiento del pago de salario mínimo es obligatorio y se determina por rama de actividad económica y tamaño de empresa y no contempla brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que no realiza exclusiones dentro del ámbito de la legislación, la reglamentación de la seguridad social y los convenios colectivos pertinentes.

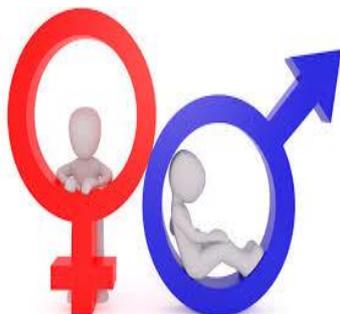
---

<sup>1</sup> <http://201.220.133.199/wp-content/uploads/2019/01/Informe-Anual-Mercado-de-Trabajo-y-Salario-Minimo-2018-2019.pdf>



## 2. Mercado Laboral según Género.

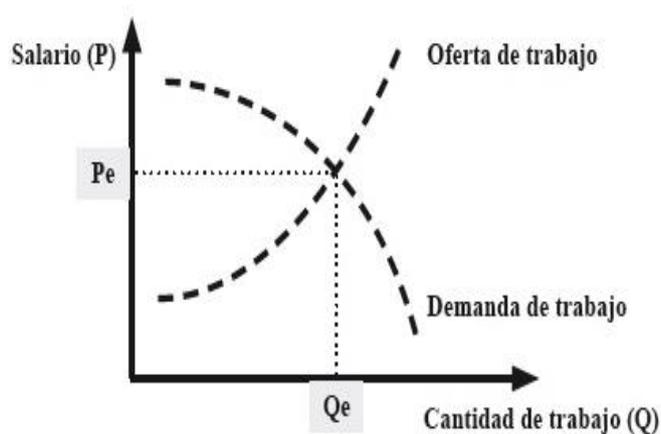
- ¿QUÉ ES EL GÉNERO?



La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define el género bajo los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

- ¿QUÉ ES MERCADO LABORAL?

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de mano de obra. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.



## 2.1 Oferta y Demanda del Mercado de Trabajo.

La **oferta de mano de obra** se circunscribe al comportamiento de la fuerza de trabajo y sus dos variables determinantes como son el nivel de empleo y el nivel de ingreso.

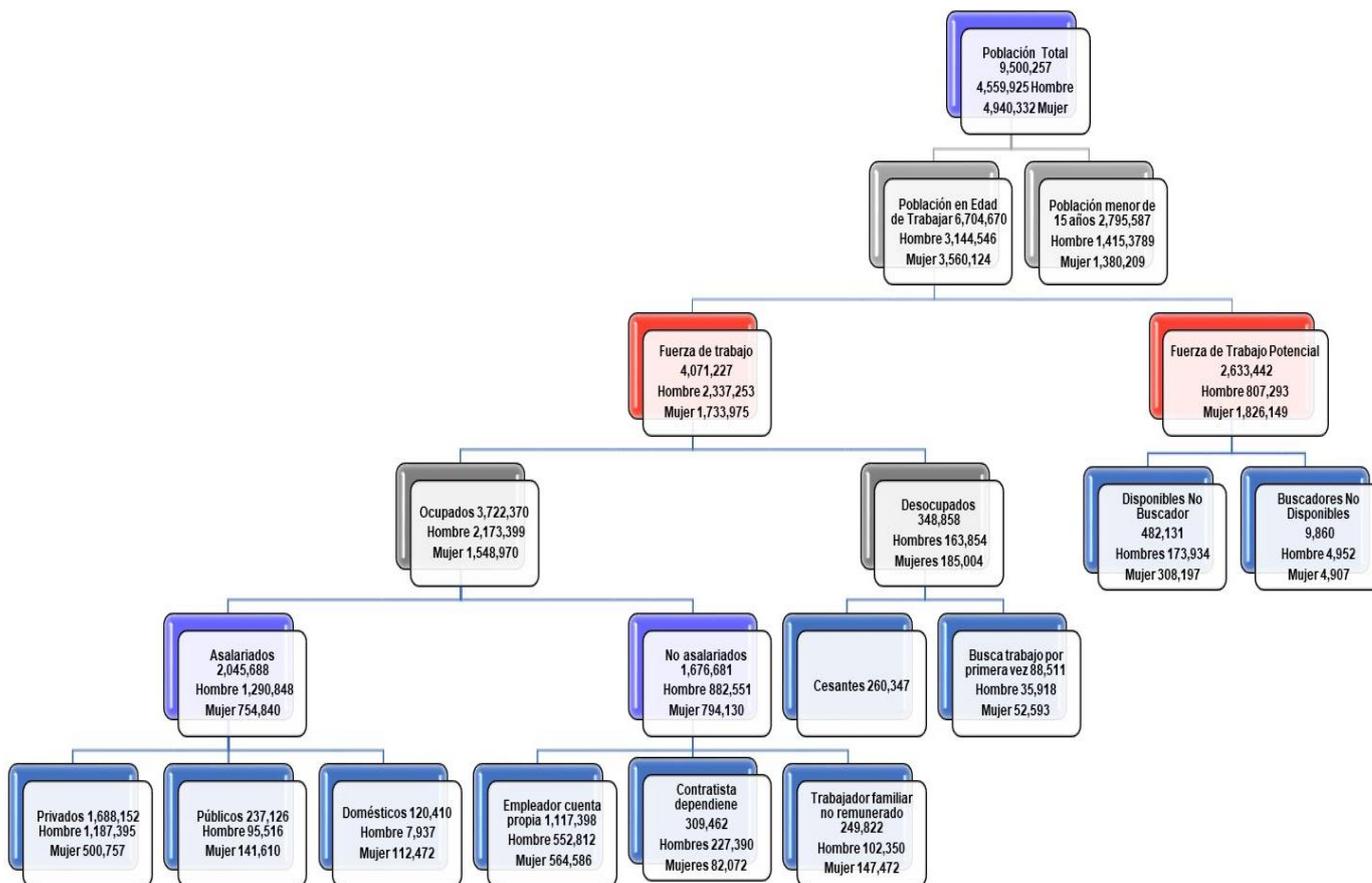
En nuestro país, la oferta se analiza mediante los indicadores del mercado laboral obtenidos a través de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas, la cual, hace 18 años, se ha convertido en clave para observar el comportamiento de la fuerza de trabajo y mantener algunas aproximaciones para la medición de la productividad laboral, cuyo impacto en la actualidad nos permite afirmar que dicho mecanismo ha permitido fortalecer las instancias de diálogo para las negociaciones salariales en Honduras y por ende se ha beneficiado la población asalariada debido que se ha acortado la brecha de género en la tasa de participación de las mujeres respecto a los hombres.

En cuanto a la **Demanda de Trabajo**, las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen.

Sin embargo, para analizar el mercado laboral desde el punto de la demanda laboral sabemos que interesa ver tanto los componentes y modalidades de la producción y la oferta de mano de obra, así como las formas de demanda de la misma, según tipo de ocupación y las características de las empresas (productividad del trabajo y del capital, costos de operaciones, rentabilidades, competitividad, posicionamiento en el mercado, eficiencia económica y financiera de las empresas); y las implicancias que los tipos de oferta y demanda tienen para los niveles de ocupación desde el punto de vista de los ingresos y su impacto en el bienestar de la población. Como se verá más adelante, tal objetivo se traduce fielmente en la necesidad de crear una encuesta dirigida a las empresas, sino el empleo se seguirá analizando bajo hipótesis generales y más aun con los nuevos compromisos para promover la igualdad de género.



## 2.2 Esquema del Mercado Laboral según Género.



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

En este esquema se observan la estructura del mercado laboral según género, desmembrándose cada una de sus partes a partir de la población total y la población en edad de trabajar, la fuerza de trabajo ocupada y desempleada, la población económicamente inactiva, además se plasma tanto los componentes de los asalariados y no asalariados y las modalidades del desempleo.

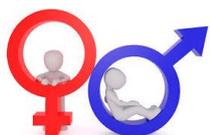
Al hablar de género desde el punto de vista del mercado laboral, nos referiremos a los hombres con respecto a las mujeres y las implicaciones que los tipos de oferta de mano de obra tienen para los niveles de ocupación y la relación con los ingresos y su impacto en el bienestar de la población.

Sin embargo, al no contar con datos estadísticos correspondientes a la demanda desde el punto de vista de las necesidades ocupacionales de las Empresas, se harán hipótesis generales en base a las diez (10) principales ocupaciones que refleja la mano de obra por rama de actividad económica en la EPHPM.



***Hemos  
avanzado en  
la  
Participación  
laboral,  
Pero...***

***¡Necesitamos  
no competir  
con los  
hombres sino  
como mujeres  
queremos  
mejorar  
nuestra calidad  
de vida con  
más  
oportunidades!***



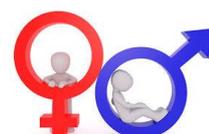
### 3. Brecha de Género en la Tasa de Participación de la Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional.

De acuerdo a las estadísticas publicadas por el INE a través de la EPHPM, años 2001 al 2021, encontramos que se reportan variaciones en la Fuerza de Trabajo (antes Población Económicamente Activa) a favor de la mujer, de acuerdo a los valores que para ese periodo arrojan los cuadros de salida de la EPHPM en lo relacionado a la Fuerza de Trabajo según sexo. Se observa que, a lo largo del periodo antes mencionado, se ha mostrado un crecimiento promedio de 43,193 mujeres contra 38,464 de los hombres, incremento que en términos relativos equivalen al 3.70% y 2.14% respectivamente. Dicho de otra manera, la incorporación de las mujeres a la Fuerza de trabajo creció un 1.56% más que el promedio anual de los hombres. (Ver Cuadro 1).

**Cuadro 1. Brecha de Género en la Tasa de Participación en la Población Económicamente Activa a Nivel Nacional**

Año	2001 - 2021										
	Fuerza de Trabajo			Variaciones				Tasa de Participación (%)			Brecha de género (%)
	Nacional	Hombre	Mujer	Absolutas		Relativas (%)		Nacional	Hombre	Mujer	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀		♂	♀	
2001	2,437,997	1,567,968	870,029					53.1	71.6	36.3	35.3
2002	2,497,860	1,684,685	813,175	116,718	-56,854	7.44	-6.53	52.5	73.2	33.1	40.2
2003	2,380,814	1,558,257	822,557	-126,428	9,382	-7.50	1.15	48.7	66.5	32.3	34.2
2004	2,592,186	1,719,122	873,063	160,865	50,507	10.32	6.14	50.6	70.0	32.7	37.3
2005	2,759,409	1,769,567	989,843	50,445	116,779	2.93	13.38	52.0	70.3	35.5	34.8
2006	2,792,261	1,825,815	966,446	56,248	-23,397	3.18	-2.36	50.7	70.0	33.3	36.7
2007	2,860,866	1,879,092	981,774	53,277	15,328	2.92	1.59	50.4	69.8	32.9	36.9
2008	2,990,534	1,925,970	1,064,563	46,879	82,789	2.49	8.43	50.7	68.7	34.3	34.4
2009	3,236,860	2,086,874	1,149,986	160,903	85,422	8.35	8.02	53.1	72.3	35.9	36.4
2010	3,387,717	2,166,174	1,221,543	79,300	71,558	3.80	6.22	53.6	71.0	37.4	33.6
2011	3,369,919	2,183,811	1,186,107	17,638	-35,436	0.81	-2.90	51.9	70.4	34.9	35.5
2012	3,364,688	2,196,467	1,168,221	12,656	-17,887	0.58	-1.51	50.8	69.2	33.8	35.3
2013	3,628,733	2,303,155	1,325,577	106,688	157,356	4.86	13.47	53.7	72.1	37.2	35.0
2014	3,655,099	2,251,283	1,403,816	-51,872	78,238	-2.25	5.90	56.0	73.6	40.6	33.0
2015	3,935,335	2,358,247	1,577,089	106,964	173,273	4.75	12.34	58.3	74.4	44.1	30.3
2016	3,944,836	2,368,797	1,576,038	10,551	-1,051	0.45	-0.07	57.5	74.0	43.0	31.0
2017	4,093,474	2,486,400	1,607,074	117,603	31,036	4.96	1.97	59.0	76.0	43.8	32.2
2018	4,336,378	2,609,240	1,727,138	122,840	120,064	4.94	7.47	60.4	76.3	46.0	30.3
2019	4,220,294	2,617,848	1,602,446	8,608	-124,692	0.33	-7.22	57.3	75.1	41.4	33.7
2020	4,103,427	2,317,648	1,785,563	-300,200	183,117	-11.47	11.43	59.4	73.3	47.8	25.5
2021	4,071,227	2,337,253	1,733,975	19,605	-51,588	0.85	-2.89	60.7	74.3	48.7	25.6

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020 y octubre 2021.



Así mismo observamos que para los años 2001 al 2021, la tasa de participación y la brecha salarial de los hombres con respecto a las mujeres es mayor, siendo entre 2001 y 2013 la Tasa la Participación promedio (TP) del 70.7% para los hombres y 34.6% para las mujeres; con una brecha promedio de 35.8%; Entre el 2014 y el 2021 la tendencia se mantiene, siendo para los hombres una Tasa de participación del 74.6% contra un 44.4% de las mujeres, sin embargo, se observa una disminución en la brecha, la cual pasó a un 30.2%.

Cabe señalar, que el comportamiento entre 2014 al 2021 se vio afectado debido a la crisis sanitaria COVID-19 que afectó al mundo entero a partir del año 2020, mostrando una mayor incorporación de las mujeres con respecto a los hombres y la caída en la participación de los hombres en el año 2020 que disminuyó en 300,200 ocupados, valor que representa en términos porcentuales una caída del 11.47%; así mismo el 2021 muestra que la participación de las mujeres disminuyó en 51,588 (-2.89% en valores relativos). La brecha de género durante el periodo analizado se acortó en 9.7 puntos porcentuales, bajo de 35.3% del año 2001 al 25.6% en 2021.

Como se puede observar desde el año 2012 al 2019 se ha presentado una disminución constante de la brecha de género, esto debido a una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, producto de la implementación por parte del gobierno central de políticas públicas orientadas a la inserción de la mujer, entre ellas, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. En el caso del año 2020 y 2021, el acortamiento de la brecha se debe al impacto negativo de la crisis sanitaria recaída en la menor participación laboral de los hombres con respecto a las mujeres.

Para el año 2021, las estadísticas muestran una Tasa de participación del 48.7% de las mujeres frente a un 74.3% de los hombres, lo que demuestra una mejoría en la brecha de género del 25.6%.



#### 4. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Dominio.

Cuadro 2. Concentración (%) de los Ocupados por Género		
Sector	%	Sexo
Sector Público	60	Mujer en cargos públicos
	40	Hombre en cargos públicos
Sector Privado	30	Mujer en cargos privados
	70	Hombre en cargos privados

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

En el Cuadro 2 y 3 se muestran las estadísticas relacionadas a los ocupados asalariados según las categorías de trabajadores públicos y privados.

Al Analizar individualmente estos asalariados, observamos que las personas ocupadas asalariadas a nivel

nacional en el sector público, las mujeres cuentan con una mayoría de puestos de trabajo con 141,610 puestos, mientras que los hombres ocupan 95,516 puestos de trabajo.

La variación relativa de las mujeres corresponde al 60.0% del total ocupados en ese sector; por el contrario, en la categoría de asalariados del sector privado, los hombres ocupan la mayoría de los ocupados con 1.187,395 trabajadores, los que porcentualmente representa el 70.0% del total de ocupados privados contra un 30% (500,757 ocupados) que corresponde a la mujer.

Efecto de la pandemia COVID-19, según datos de la EPHPM para el año 2020, muestra que la pérdida de empleo en los asalariados privados y públicos impacto en -147,855 hombres y en -40,594 mujeres, mientras que en el 2021 los ocupados en estas dos categorías muestran un repunte de reactivación de 172,214 empleos para los hombres, y de 133,938 para las mujeres.

Según dominio en el sector público, el hombre presenta una fuerte tendencia al trabajo urbano con un porcentaje del 75.7% contra el 24.3% rural y en el caso de sector privado el hombre presenta una participación del 59.2% a nivel urbano contra el 40.8% rural.

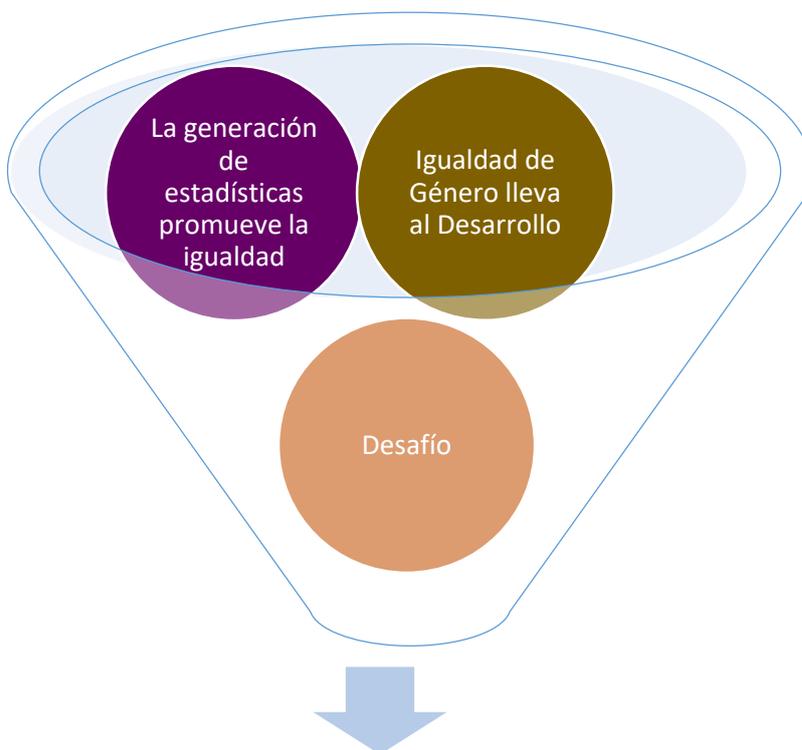


Cuadro 3. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Dominio								
2021								
Población Ocupada								
Dominio	Hombres 				Mujeres 			
	Público		Privado		Público		Privado	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
<b>Total Nacional</b>	<b>95,516</b>	<b>4.4</b>	<b>1,187,395</b>	<b>54.6</b>	<b>141,610</b>	<b>9.1</b>	<b>500,757</b>	<b>32.3</b>
<b>Dominio</b>								
Urbano	72,327	75.7	703,376	59.2	113,784	80.3	376,380	75.2
Distrito Central	26,691	27.9	147,847	12.5	34,280	24.2	82,951	16.6
San Pedro Sula	2,104	2.2	96,786	8.2	5,711	4.0	65,225	13.0
Resto urbano	43,532	45.6	458,743	38.6	73,793	52.1	228,203	45.6
Rural	23,189	24.3	484,019	40.8	27,827	19.7	124,378	24.8

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

En lo referente a la mujer se presenta una fuerte tendencia al trabajo urbano tanto en el sector público como el sector privado presentando los siguientes porcentajes: sector público 80.3% urbano contra el 19.7% rural y el sector privado urbano un 75.2% contra un 24.8% rural, por tal motivo se puede inferir que la mayor oportunidad de participación en el mercado laboral de la mujer está orientada a las zonas urbanas.





Es necesario comprometerse a abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de la Comisión de Salario Mínimo.

Como Gobierno desde la SETRASS somos responsables de examinar las causas de la brecha salarial existente en favor de los hombres o de las mujeres (sean éstas la segregación ocupacional vertical u horizontal, el nivel de educación y de capacitación profesional de hombres y mujeres, las responsabilidades familiares o las estructuras salariales); es así que plasmamos información detallada sobre las medidas específicas que se han tomado y sobre los progresos realizados a este respecto.



## 4.1 Ocupados según Rama de Actividad Económica y Género.

Dentro de la distribución de los ocupados por rama de actividad, analizaremos a las personas ocupadas asalariadas en los sectores públicos y privados por género para el año 2021.

En el caso del sector público, las mujeres se emplean principalmente en las ramas de Enseñanza con un 43.9%, seguido de la Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria con un 33.7% y las Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social es la tercera actividad que absorbe el 18.7% de la fuerza laboral femenina.

Cuadro 4. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Rama de Actividad Económica									
Categoría	2021								
	Hombres ♂				Mujeres ♀				
	Público		Privado		Público		Privado		
No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/		
<b>Total Nacional 2/</b>	<b>95,516</b>	<b>4.4</b>	<b>1,187,395</b>	<b>54.6</b>	<b>141,610</b>	<b>9.1</b>	<b>500,757</b>	<b>32.3</b>	
<b>Rama de Actividad (1 dig.)</b>									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-	-	352,329	29.7	-	-	65,699	13.1	
Explotación de minas y canteras	-	-	6,672	0.6	-	-	-	-	
Industria manufacturera	-	-	206,265	17.4	-	-	112,346	22.4	
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2,012	2.1	9,259	0.8	262	0.2	843	0.2	
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	3,294	3.4	9,259	0.8	-	-	-	-	
Construcción	785	0.8	190,280	16.0	262	0.2	3,337	0.7	
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	-	-	187,580	15.8	-	-	101,624	20.3	
Transporte y almacenamiento	1,998	2.1	40,057	3.4	-	-	3,906	0.8	
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	-	-	27,122	2.3	-	-	58,365	11.7	
Información y comunicaciones	-	-	10,605	0.9	-	-	6,120	1.2	
Actividades financieras y de seguros	1,094	1.1	18,197	1.5	262	0.2	13,259	2.6	
Actividades inmobiliarias	-	-	2,401	0.2	-	-	1,434	0.3	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	7,215	0.6	-	-	4,582	0.9	
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-	-	45,282	3.8	262	0.2	19,242	3.8	
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	47,085	49.3	-	-	47,765	33.7	-	-	
Enseñanza	26,736	28.0	7,280	0.6	62,160	43.9	24,705	4.9	
Actividades de atención de la salud humana y de	7,675	8.0	10,476	0.9	26,547	18.7	31,679	6.3	
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	2,710	0.2	-	-	4,336	0.9	
Otras actividades de servicios	-	-	20,032	1.7	-	-	18,039	3.6	
Actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como	-	-	3,787	0.3	-	-	11,711	2.3	
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	2,411	0.2	-	-	1,386	0.3	
Rama de actividad NO especificadas	-	-	-	-	-	-	-	-	
NS/NR	-	-	35,586	3.0	4,092	2.9	18,145	3.6	

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHM, INE, junio 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020 y octubre 2021.

1/ Porcentaje por columnas

Los hombres por su parte, se emplean más en el sector público en la rama de Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria con un 49.3%, lo sigue la rama de Enseñanza con un 28.0% y en tercer lugar se encuentra la rama de Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con un 8.0%.



En el sector privado la distribución de los ocupados por género difiere según rama de actividad, sin embargo, las principales ramas en el cual se emplean tanto los hombres como las mujeres son las siguientes:

Las mujeres se emplean más en las ramas de Industria Manufacturera donde reúne el 22.4%; le sigue la rama de Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas donde se aglutina el 20.3%; las Actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 13.1% y finalmente alojamiento y de servicio de comida con el 11.7%.

Los hombres por su parte, se emplean más en la rama de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, donde cuentan con un 29.7% de los empleados, le sigue la Industria Manufacturera con el 17.4% y la Construcción con el 16.0%; la rama de Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas aglutina el 15.8%. (Ver cuadro 4).

## 4.2 Ocupados a Nivel Nacional por Género y Años de Estudio Promedio según Rama de Actividad y Ocupación.

Al realizar el análisis en base a la rama de actividad económica y género, podemos observar en la rama de actividad primaria una fuerte distribución de la fuerza de trabajo

del hombre equivalente al 30.1% en contra de una baja participación de la mujer con tan solo un 8.8% esto debido a que dentro de

**Cuadro 5. Ocupados a Nivel Nacional por Género y Años de Estudio Promedio según Rama de Actividad y Ocupación**

Rama de Actividad	2021					
	Hombre ♂			Mujer ♀		
	No.	% 1/	AEP*	No.	% 1/	AEP*
Primaria	704,280	30.1	5.6	135,627	8.8	5.8
Secundaria	275,074	11.8	8.5	292,433	18.9	7.8
Terciaria	1,132,885	48.5	8.7	1,088,752	70.3	9.1

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020 y octubre 2021.

\*AEP: Años de Estudio Promedio

esta rama se encuentran actividades como Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca siendo actividades que requieren mayor fuerza física. Así mismo, se caracteriza por tener un menor grado de escolaridad tanto para las mujeres (5.8 AEP) como para los hombres (5.6 AEP).

En lo referente a la rama de actividad secundaria se observa que en el caso de los hombres la misma solo comprende el 11.8% de la masa asalariada siendo esta la más baja, en contraste a una participación de la mujer del 18.9% siendo



esta la segunda actividad que más absorbe empleadas mujeres, dentro de esta rama se encuentran actividades como: Explotación de minas y canteras, Industria manufacturera, Suministro de electricidad, gas y agua, y Construcción.

Finalmente observamos en la rama terciaria una participación por parte del hombre del 48.5% siendo esta la segunda actividad más preferida, y en el caso de la mujer una fuerte participación con el 70.3% demostrando una clara distinción hacia las siguientes actividades: Comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, Administración pública defensa y seguridad social, Educación, servicios sociales y de salud, servicios comunitarios, sociales y personales, servicios a los hogares y servicio doméstico, y Actividades de organizaciones extraterritoriales.

En cuanto a los años de estudio promedio, encontramos que en la actividad terciaria es donde se presenta el mayor grado de escolaridad tanto para los hombres (8.7 AEP) como para las mujeres (9.1 AEP), destacando que las mujeres en esta actividad agrupan el 70.3% del total empleado, también observamos que la mujer se identifica por laborar más en el área urbana 67.3% que rural 32.7%. (Ver cuadro 5)

## 5. Brecha de Género según el Ingreso Per cápita<sup>2</sup> de los Hogares

Al hablar del bienestar de la población analizaremos el comportamiento de la brecha salarial según el ingreso per cápita de los hogares durante el periodo comprendido entre el 2001 al 2019<sup>3</sup>.

En el Cuadro 6 y anexo 1 se puede observar una clara tendencia favorable del ingreso per cápita hacia los hogares con mujeres jefes de hogar, presentando en el periodo analizado una brecha favorable de manera alterna de 11 años contra solo 8 años a favor de los hogares con jefes hombres.

Es así que del 2001 al 2005, la brecha de ingreso fue favorable a los hogares con jefe de hogar mujer, con un promedio de -10.7%, posteriormente de forma

---

<sup>2</sup> Ingreso Per Cápita: Ingreso total del hogar dividido entre los miembros del hogar.

<sup>3</sup> Cuadro 5 y Anexo1, Gráfico 1 y 2, se publican con información del año 2019 debido que con la EPHPM- Telefónica, INE, Nov-dic. 2020. No se publicó la sección de ingresos de los hogares.



alterna durante los años 2007, 2009, 2010, 2014, 2017, 2018 presentan brechas a favor en hogares con jefe mujer.

En el caso de los hogares con jefes hombres presentaron brecha favorable en los años 2006, 2008, 2011, 2012, 2013, 2015, 2016 y 2019

Un factor importante en destacar es el decrecimiento del tamaño del hogar (TH) ya que en el año 2001 eran 5 personas y en la actualidad 4.2, impactando positivamente en una menor tasa de dependencia<sup>4</sup>.

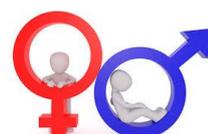
**Cuadro 6 y Anexo 1. Brecha Salarial Per cápita del Hogar: Ingreso Promedio de los Hogares por Género del Jefe del Hogar, Tamaño del Hogar, Años de Estudio Promedio**

**Lps/mes/persona**  
2001 - 2019

Año	Hombre ♂					Mujer ♀					Brecha de Género/Ingreso Per cápita
	No. de Hogares	Edad Prom.	TH/2	AEP	Ingreso Percapita /1	No. de Hogares	Edad Prom.	TH/2	AEP	Ingreso Percapita /1	
2001	974,260	43	5.2	5.0	1,212	320,383	48	4.5	4.5	1,219	-0.6
2002	991,270	44	5.2	6.2	1,278	334,222	49	4.5	6.6	1,490	-16.6
2003	1,010,814	45	5.2	6.1	1,378	349,062	50	4.5	6.4	1,533	-11.3
2004	1,043,443	45	5.2	6.2	1,414	353,441	50	4.5	6.4	1,482	-4.8
2005	1,098,602	45	5.0	6.3	1,676	396,767	49	4.4	6.6	2,016	-20.3
2006	1,135,766	46	4.8	6.3	1,936	450,593	49	4.3	6.5	1,894	2.2
2007	1,152,030	46	4.9	6.3	2,155	471,859	50	4.2	6.6	2,200	-2.1
2008	1,169,382	46	4.8	6.5	2,515	487,364	50	4.2	6.6	2,464	2.0
2009	1,171,897	46	4.9	6.4	2,570	518,878	50	4.2	6.5	2,598	-1.1
2010	1,186,495	47	4.8	6.7	2,650	550,767	51	4.3	6.7	2,666	-0.6
2011	1,166,084	47	4.8	6.6	2,825	571,413	51	4.5	6.8	2,669	5.5
2012	1,242,437	47	4.7	6.5	2,621	579,705	53	4.2	6.6	2,397	8.5
2013	1,276,056	48	4.6	6.6	2,720	622,910	52	4.2	6.9	2,535	6.8
2014	1,269,872	45	4.4	7.0	2,860	670,361	49	4.1	7.2	3,033	-6.1
2015	1,302,750	47	4.6	7.0	2,948	645,669	50	4.1	7.1	2,774	5.9
2016	1,323,614	47	4.5	7.2	3,139	669,360	51	4.1	7.0	3,034	3.3
2017	1,390,929	47	4.5	6.8	3,061	669,237	52	4.0	6.8	3,082	-0.7
2018	1,430,773	48	4.3	6.8	3,280	722,054	53	3.9	7.1	3,531	-7.6
2019	1,468,341	49	4.3	7.1	3,569	739,561	53	3.8	7.1	3,549	0.6

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019.

<sup>4</sup> Mediante la ENIG, esta variable (TH) obliga a reestructurar la metodología de la Canasta Básica de Alimentos (CBA).



**Fuentes de Ingresos de los hogares:**

Mientras tú te desplazas a percibir tus ingresos fuera de casa, otros se trasladan a tu hogar en busca de otras fuentes de ingresos (Ocupaciones elementales).



**Fuentes de Ingresos de los hogares:**

El 77.4%, de los ingresos obtenidos por los jefes de los hogares es percibido por 3 principales fuentes: Salarios, Cuenta propia y las Remesas, el 22.6% restante es distribuido en otras fuentes.

## 5.1 Ocupados e Inactivos según Género y Rama de Actividad.

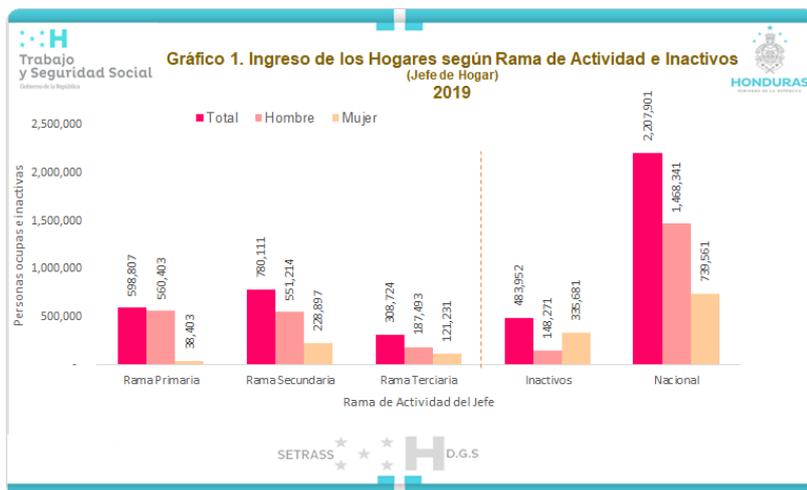
En el gráfico 1, se agrupan los hogares según la procedencia de los ingresos y en el otro extremo encontramos a los hogares que están fuera de la fuerza de trabajo, llamase personas inactivas.

Por el lado de los hogares con jefes de hogar mujeres, la

rama secundaria es la de mayor procedencia de los ingresos con 228,897 hogares, le sigue en su orden la rama terciaria con 121,231 hogares y por último la rama primaria con solo 38,403 hogares.

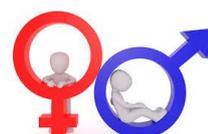
Esta característica de los hogares según rama de actividad, es otro factor clave que coadyuva a que las mujeres jefas de hogar respecto a los hombres ganen más, debido que ellas se agrupan principalmente en actividades secundarias y terciarias, mientras que los hombres en primarias y en secundarias.

Dentro del grupo de los hogares inactivos<sup>5</sup> que declaran ingresos encontramos más mujeres jefas de hogar (335,681 hogares) que hombres (148,271 hogares) debido a la existencia de un mayor número de Ellas dedicadas a los quehaceres del hogar.



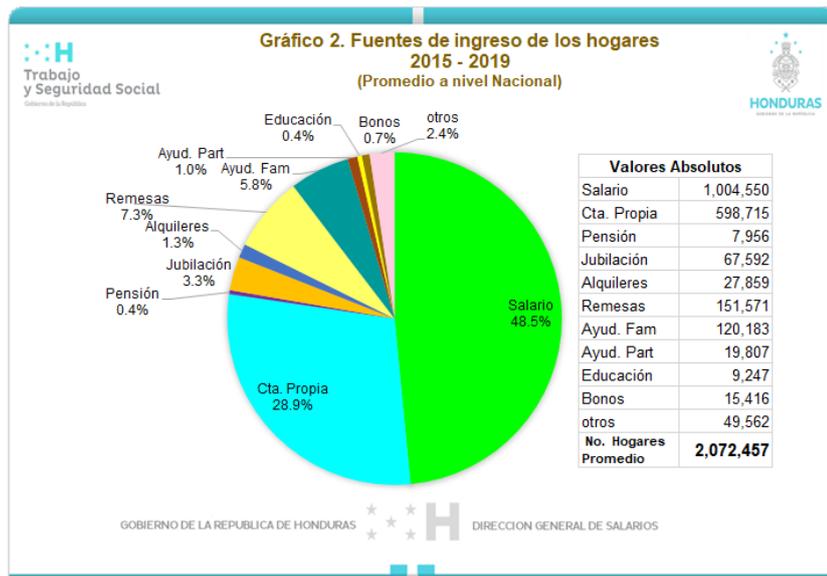
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2019. Del total de 2,207,907 hogares: 33,868 respondieron no sabe no responde (Ns/Nr) y 2,441 Busca trabajo por primera vez.

<sup>5</sup> En calidad de inactivos se encuentran: los jubilados, pensionistas, rentistas, estudiantes que no trabajan, las personas dedicadas a los quehaceres del hogar, los incapacitados y otros.



## 5.1 2. Fuentes de Ingreso de los Hogares.

En el Gráfico 2, se observa para el periodo 2015-2019, el ingreso promedio que los hogares declaran percibir sus ingresos a través de once (11) fuentes de ingreso, en donde la mayor fuente proviene de los salarios, representando ésta un 48.5%, es decir 1,004,550 hogares; 598,715 hogares perciben las ganancias como cuenta propia, en valores relativos representa el 28.9%; en tercer lugar las remesas del exterior 151,571 hogares siendo el 7.3%; concentrándose el 84.7%, de los ingresos obtenidos, el 15.3% restante es distribuido de la siguiente manera: jubilación 3.3%, alquileres 1.3%, ayudas particulares 1.0%, bonos 0.7%, educación 0.4%, pensión 0.4%, ayuda familiar 5.8% y otros 2.4%.



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2015 - 2019.  
 \*Nota: A raíz de la pandemia se limitó mucha información, es así que no existe esta sección de la publicación de la EPHPM para los años 2020 y 2021.

Después de haber reflejado las diferentes fuentes de ingresos; para la medición de la brecha salarial de género, se utilizarán los salarios medios (promedios) mensuales provenientes del trabajo, que compara los ingresos de los hombres con respecto a las mujeres.

**Jubilación:** Considerando la calidad de vida de los hombres y mujeres en los hogares se hace necesario revisar el 3.0% de jubilación debido que solamente 67,592 hogares alcanzan jubilación.



**Sector Privado: Brecha Salarial paso de -21.4% en 2020 a -14.70% en 2021.**



### LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: ¿QUÉ ES?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada como la diferencia media entre sus ingresos brutos por unidad de tiempo (generalmente por hora). Se puede medir en valores o porcentajes.



## 6. Brecha Salarial en Base al Ingreso Promedio y Categoría Ocupacional

Después de haber reflejado las diferentes fuentes de ingresos; se analizará la brecha salarial de género<sup>6</sup>, donde para su medición se utilizarán los salarios medios (promedios) mensuales provenientes del trabajo, que compara los ingresos de los hombres con respecto a las mujeres.

Al emplear el término brecha salarial se hace referencia a la diferencia de pago por mes en el salario hombre-mujer, dentro del ámbito económico-laboral.

Por tanto, esta metodología basada en el salario promedio mensual puede generar sesgos de género, debido a los cambios que se producen en la composición del empleo ya que los ingresos se agrupan según la rama de actividad económica, dominio, o sector y no según ocupación o tipo de empresa (por ejemplo, cuando las mujeres respecto a los hombres tienden a agruparse en trabajos que exigen niveles de educación altos a través de la EPHPM no pueden separarse el tipo de ocupación versus profesión).

Dicha metodología consiste en medir una media ponderada de todas las brechas salariales de género estimadas según el gran grupo del total de la población de los trabajadores asalariados en el sector público y privado.

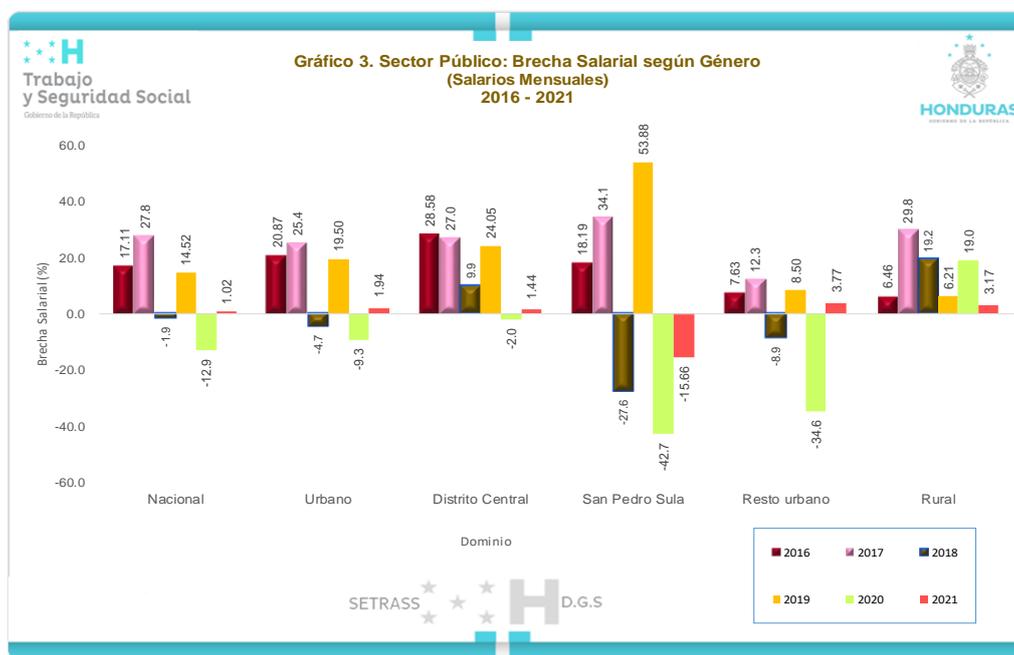
Como se verá más adelante con esta metodología, la brecha salarial de género mensual, basada en el promedio, pasa a ser negativa para las mujeres lo que significa que la mujer está mejor remunerada con respecto a los hombres.

La brecha salarial por género tanto en el sector público excepto en el área rural y en el sector privado es negativa, lo que significa que la mujer está percibiendo más ingresos con respecto a los hombres.

<sup>6</sup> La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, OIT Américas INFORMES TÉCNICOS 2019/16.



## 6.1 Sector Público



Al analizar la brecha salarial según los ingresos de los trabajadores del sector público para el periodo 2016-2021, podemos observar en el gráfico 3, que a nivel nacional dicha brecha favorece a los hombres para los años 2016, 2017, 2019 y 2021, y una brecha favorable a las mujeres únicamente para los años 2018 y 2020.

En promedio para estos últimos seis años, la diferencia entre los ingresos de los hombres y los ingresos de las mujeres marca una brecha salarial del 7.6% a favor de los hombres, lo que significa que en promedio durante 2016-2021 la mujer gana L. 1,019.00 menos con respecto a los hombres.

No obstante, lo anterior, 2018 y 2020 marcan una brecha salarial a favor de las mujeres con porcentajes del -1.9% y -12.9% respectivamente, lo que es explicado por la promulgación de la Ley de oportunidades y las políticas salariales que el Gobierno de la República ha implementado, mejorando de esta forma la igualdad de género entre hombres y mujeres.

En 2016 la brecha salarial era de 17.11% y en 2021 de 1.94%, estos porcentajes convertidos en lempiras, significan que para el 2016 el hombre percibía L.2,428.00 más que la mujer y para el 2021 los hombres percibían L.137.38 más que la mujer, lo que demuestra que la brecha se ha acortado en estos últimos años.



Al analizar la brecha salarial según dominio, observamos que en lo que respecta al área urbana ésta favorece a los hombres con un promedio de 8.95%, sin embargo, este porcentaje se ha venido acortando a favor de la mujer en los últimos años hasta llegar a favorecer a las mujeres en los años 2018 (-4.7%) y 2020 (-9.3%). Por su parte, los trabajadores públicos del Distrito Central, en los años 2020 (-2.0%) y 2021 (-15.66%) muestran una brecha salarial a favor de la mujer, San Pedro Sula y el resto urbano por su parte han acortado la brecha salarial a favor de la mujer ubicándose ésta en -42.7 y -34.6% en 2020 respectivamente.

En lo que respecta al área rural, la brecha salarial a lo largo del periodo analizado favorece a los hombres, siendo en promedio 2016-2021 del 13.97%

**Cuadro 7. Sector Público: Brecha Salarial según Dominio por Género (Salarios Mensuales)**

Dominio	Sector Público		Brecha Salarial
	Hombre ♂	Mujer ♀	
Nacional	13,528	13,391	1.02
Urbano	14,610	14,326	1.94
Distrito Central	13,947	13,746	1.44
San Pedro Sula	10,070	11,647	-15.66
Resto urbano	15,357	14,778	3.77
Rural	16,687	10,387	37.75

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

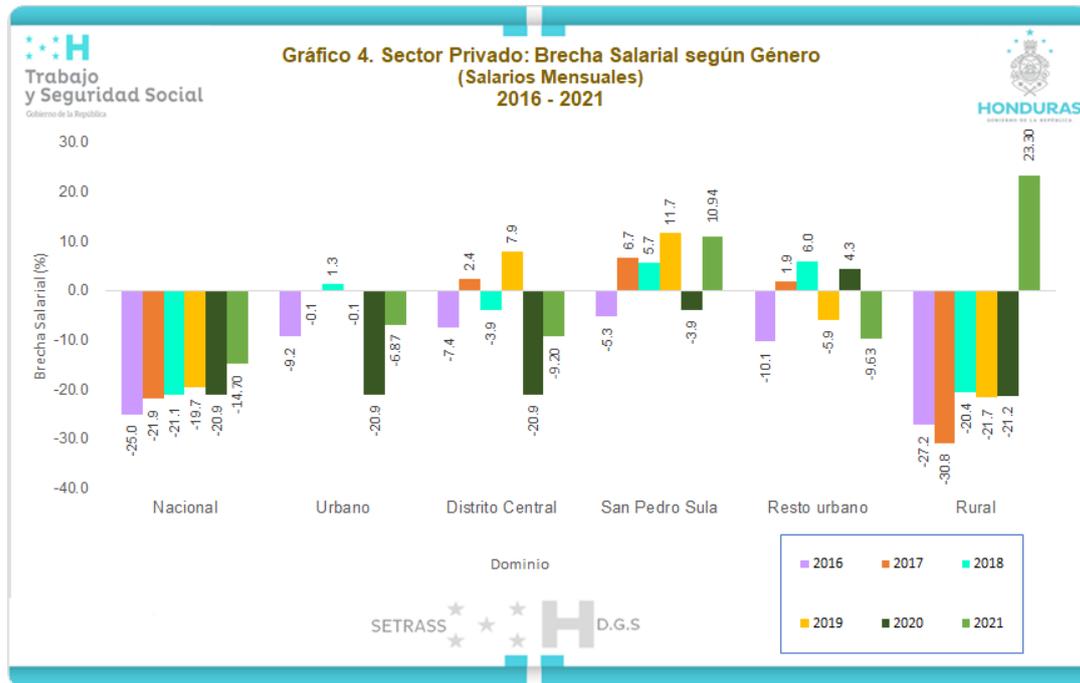
Específicamente para 2021, podemos observar en el Cuadro 7, que a nivel nacional en el sector público, los hombres perciben un ingreso promedio más alto de L.13,528.00 en comparación con la mujer L.13,391.00 lo que representa una brecha salarial de 1.02%, generando una

diferencia a favor del hombre de 137.38 lempiras más que las mujeres.

No obstante, lo anterior, si analizamos la brecha salarial según dominio, podemos observar que, a nivel total en el área urbana y rural, la brecha salarial favorece a los hombres con porcentajes del 1.94% y 37.75% respectivamente; dentro del área urbana, específicamente San Pedro Sula, la brecha salarial es de -15.66 que favorece a las mujeres, ya que ellas ganan L. 1,577.00 más que los hombres.



## 6.2 Sector Privado



Podemos observar en el gráfico 4, que a nivel nacional y a lo largo del periodo analizado 2016-2021 la brecha salarial en el sector privado es favorable a la mujer, marcando en promedio una brecha salarial de -20.55%, lo que significa que la mujer está ganando L.1,426.23 más con respecto a los hombres.

**Cuadro 8. Sector Privado: Brecha Salarial según Dominio por Género (Salarios Mensuales)**

Dominio	Sector Privado		Brecha Salarial
	Hombre ♂	Mujer ♀	
Nacional	6,124	7,024	-14.70
Urbano	8,118	8,676	-6.87
Distrito Central	9,518	10,394	-9.20
San Pedro Sula	10,070	8,969	10.94
Resto urbano	7,305	8,009	-9.63
Rural	3,853	2,955	23.30

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

cuadro 8).

Para el 2021 a nivel nacional en el sector privado, los hombres perciben un ingreso promedio de L.6,124.00 lempiras en comparación la mujer L.7,024.00 lempiras, generando una diferencia a favor de la mujer de L.900.00 lempiras más que los hombres. Lo que representa una brecha salarial favorable a la mujer del -14.70%. (Ver



En 2021 la brecha salarial por género en el sector público es favorable para el hombre (excepto en San Pedro Sula) caso contrario en el sector privado esta es negativa (excepto en San Pedro Sula y en el área rural), lo que significa que la mujer está percibiendo más ingresos con respecto a los hombres.

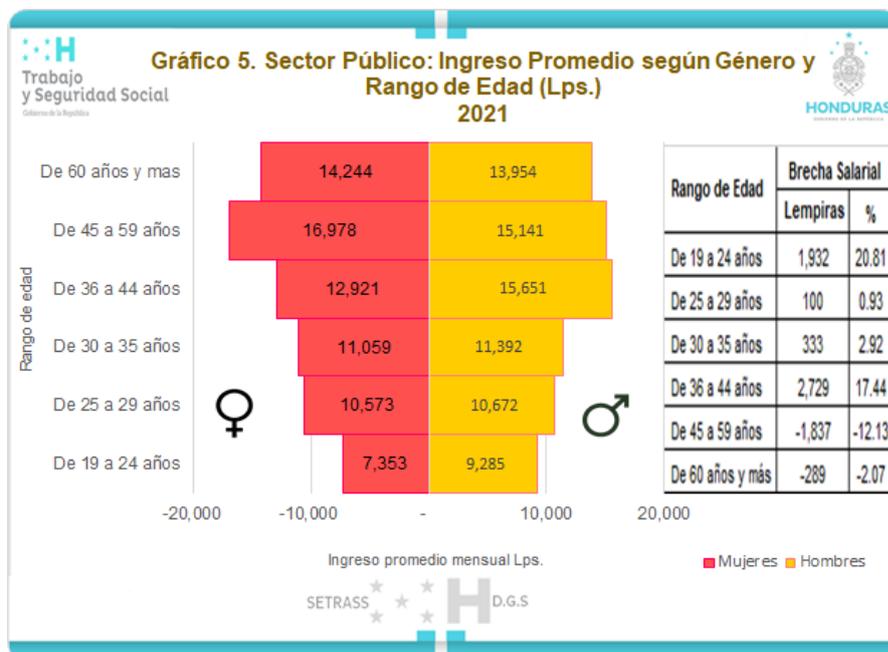
Según dominio y siempre en el sector privado la brecha salarial para el área urbana favorece a la mujer con un porcentaje del -6.87%, pero en al área rural favorece a los hombres en un porcentaje del 23.3%, sin embargo, cabe señalar que a lo largo del periodo 2016-2020 la brecha salarial en el área rural favorece a la mujer, siendo en promedio para este periodo del 24.26%

Dentro del área urbana, específicamente San Pedro Sula, la brecha salarial es de 10.94 que favorece a los hombres, ya que ellos ganan L. 1,101.00 más que las mujeres. Distrito Central y el Resto Urbano muestran una brecha salarial a favor de las mujeres en porcentajes del -9.20% y 9.63% respectivamente.

## 7. Brecha salarial por Rango de Edad y Género.

### 7.1 Sector Público

En el gráfico 5, se analiza el ingreso promedio percibido en el sector público por edad y género, notamos que en el rango de 19 a 24 años es donde se percibe el menor ingreso en forma general, siendo la brecha salarial de 20.81%, es decir, que el hombre recibe L.1,932.00 más que la mujer, (El hombre L.9,285.00



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

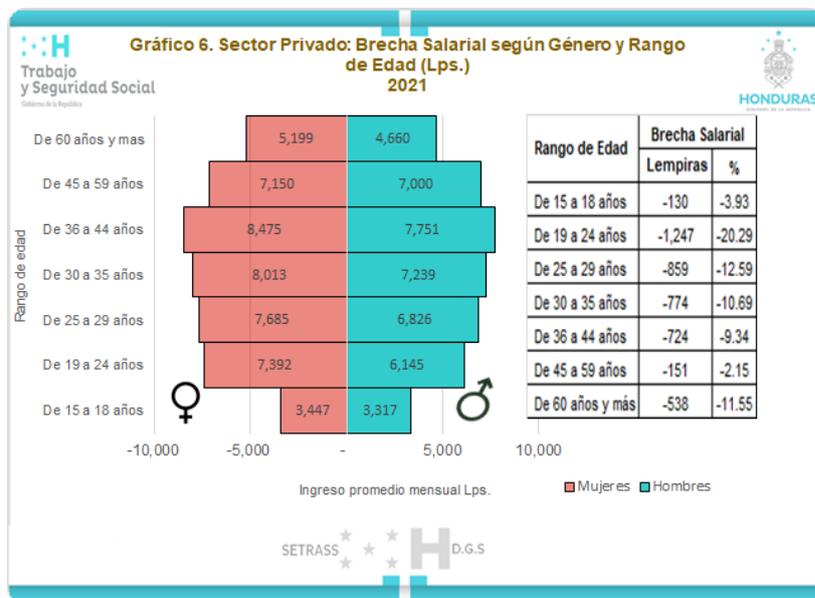


contra L.7,353.00 que percibe la mujer), pero a medida que se cuenta con mayor edad, la mujer y el hombre logran percibir un ingreso mas alto.

Ademas se aprecia que en los últimos dos rangos de 45 hasta 60 y más años, la mujer con respecto al hombre recibe un mayor ingreso; esto justificado por mayor años de estudio promedio, es asi, que en el rango de 45 a 49 años la brecha salarial es de -12.13%; la mujer percibe L.1,837.00 más que el hombre y en el rango de 60 años y más, la brecha salarial es de -2.07%; la mujer percibe L.289.00 más que el hombre.

En el caso del hombre el rango de edad que mejor ingreso percibe es de 36 a 44 años con un ingreso promedio de L.15,651.00.

## 7.2 Sector Privado



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.

En el caso del sector privado (Gráfica 6) es en el rango de edad de 15 a 18 años donde a nivel general se percibe el menor ingreso, siendo para los hombres de L.3,317.00 y el de la mujer L.3,447.00 con una brecha salarial de -3.93%, es decir, la mujer percibe 130 lempiras mas que los hombres.

En el rango de edad de 36 a 44 años, tanto la mujer como el hombre alcanza los mejores niveles de ingreso, siendo éstos de L. 8,475.00 para la mujer y de L. 7,751.00 para los hombres, sin embargo la brecha salarial favorece a las mujeres, alcanzando un porcentaje de -9.34%, es decir que la mujer gana L.724.00 más que el hombre.

Cabe señalar que las estadísticas del mercado laboral relacionados con la ocupación demuestran tanto en el sector público como privado una clara tendencia en los rangos de edad más jóvenes que el hombre percibe un mejor



ingreso que las mujeres, pero a medida que la edad incrementa, el ingreso percibido por la mujer supera al ingreso percibido por el hombre, explicándose esta variación principalmente a un grado mayor de escolaridad por parte de la mujer.

Podemos notar que al comparar la brecha salarial; la mujer con respecto a los hombres en el Sector Público (Exceptuando los últimos dos rangos de 45 a 60 y más años) percibe un mejor ingreso a diferencia del Sector Privado, cabe aclarar que no significa que tanto las mujeres y hombres estén plenamente ocupadas debido que su ingreso mensual no alcanza ni el promedio del salario mínimo vigente siendo este para el año 2022 de L.11,278.75; mediante acuerdo SSTS-308-2022.

La teoría anterior nos confirma que “las mujeres son menos propensas que los hombres a integrarse en el mercado laboral, y cuando participan, es más probable que estén en trabajos informales, vulnerables y peor pagados. El progreso hacia la plena participación de la mujer en la economía podría aumentar el PIB de los países”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Empleo y uso del tiempo, Portal de datos de género, Banco Mundial.

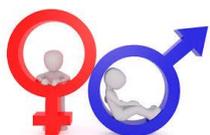


Mujeres,  
Empresas y la  
Ley.

Se está avanzado hacia la igualdad de género ante la Ley, pero siguen existiendo barreras legales para la plena participación económica de las mujeres.

Es necesario dar datos sobre el seguimiento a los progresos realizados en cuanto a la vigencia anual del salario mínimo.

*Teniendo presente la diferencia en cuanto a la modalidad de negociación salarial del sector público con respecto al privado (empresas); según la Ley del Salario Mínimo (Decreto 103) en ningún caso la ley permite que los hombres con respecto a las mujeres deberán percibir una mayor remuneración que los hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni geográficas, ni de formación, ni a la luz de los otros indicadores también analizados; como son: la jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad, edad, entre otros., sino teniendo en cuenta que los salarios mínimos son fijados según actividad económica y tamaño de empresa.*



## 9. Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado y su Relación según Género.

### 9.1 Salario Mínimo

De acuerdo a los datos de la EPHM 2017-2021 (Ver cuadro 9), los ocupados del sector privado que no perciben el salario mínimo suman 636,996 para el año 2017; 635,096 para el año 2018, 692,198 en 2019; 645,028 en 2020 y 800,223 para el año 2021; Porcentualmente estas cantidades representan un incumplimiento del pago de salario mínimo a nivel nacional que va del 45.5%, 43.0%, 45.6%, 46.0% y 51.4% respectivamente.

Por diferencia simple se muestra el cumplimiento del pago de salario mínimo siendo este 54.5% para el 2017; 57.0% en 2018; 54.4% en 2019; 54.0% en 2020 y 48.6% en 2021. Según la variación interanual en el período del 2017 al 2020 únicamente creció el incumplimiento en un 0.5% mientras que entre 2017 y 2021 este aumento en un 5.9%

En cuanto al promedio del cumplimiento del pago de salario mínimo en el periodo analizado es del 54.3%, lo que significa que de cada cien personas empleadas 54 ganan salario mínimo o más mientras que los 46 restantes ganan menos de un salario mínimo.

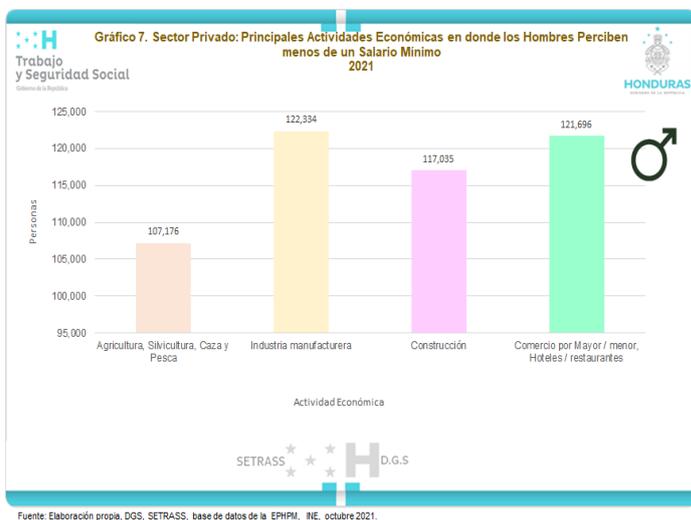
Cuadro 9. Sector Privado: Ocupados que Perciben un Salario Mínimo según Género								
2017 - 2021								
Años	Ocupados del sector privado que declaran ingresos*	Salario Mínimo						
		No.	Hombre ♂	%	Mujer ♀	%	% Incumplimiento a Nivel Nacional	% Cumplimiento a Nivel Nacional
2017	1,400,904	636,996	471,355	74.10	165,641	25.90	45.5	54.5
2018	1,478,326	635,096	486,544	69.09	148,552	30.91	43.0	57.0
2019	1,518,240	692,198	513,137	74.10	179,061	25.90	45.6	54.4
2020	1,402,909	645,028	492,910	76.42	152,118	23.58	46.0	54.0
2021	1,558,127	800,223	569,321	71.15	230,903	28.85	51.4	48.6

Fuente: Construcción propia, DGS, SETRASS, base de datos de la EPHM, INE, mayo 2017 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020 y octubre 2021.  
\*Calculado para los asalariados Privados a tiempo completo (Jornada 44 horas y más)

Realizando un análisis en relación al incumplimiento del pago del salario mínimo por género, se observa que éste incumplimiento representa una mayor proporción para los hombres a lo largo del período analizado, siendo el 74.10% en el 2017, el 69.09% en el 2018, 74.10% en 2019; 76.42% para el año 2020 y en 2021 el 71.15%. En las mujeres el incumplimiento en el 2017 representa el 25.90%, en el 2018 el 30.91%, 25.90% en 2019, 23.58% en 2020 y 28.85% para el 2021.



### 9.1.2 Sector Privado: Principales Actividades Económicas en donde los Hombres Perciben menos de un Salario Mínimo según Género.



Siguiendo con la relación hombre-mujer pero de acuerdo con las cuatro principales actividades económicas en donde los hombres ocupados perciben menos de un salario mínimo establecido por Ley, se observa en el Gráfico 7, que para 2021 se aglutinan más trabajadores que perciben menos de un salario mínimo en la actividad de Industria Manufacturera con 122,334

trabajadores, seguido de la actividad de Comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, donde se concentran 121,696 ocupados, Construcción con 117,035 ocupados y finalmente Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 102,176 ocupados.

### 9.1.3. Sector Privado: Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben menos de un Salario Mínimo.

El Gráfico 8, presenta para 2021, las estadísticas de las principales actividades económicas en donde las mujeres perciben menos de un salario mínimo; reflejándose principalmente en Comercio al por mayor y al por menor, Hoteles y Restaurantes que agrupa 93,454 ocupadas, le sigue en su orden la Industria Manufacturera con 61,437 mujeres.



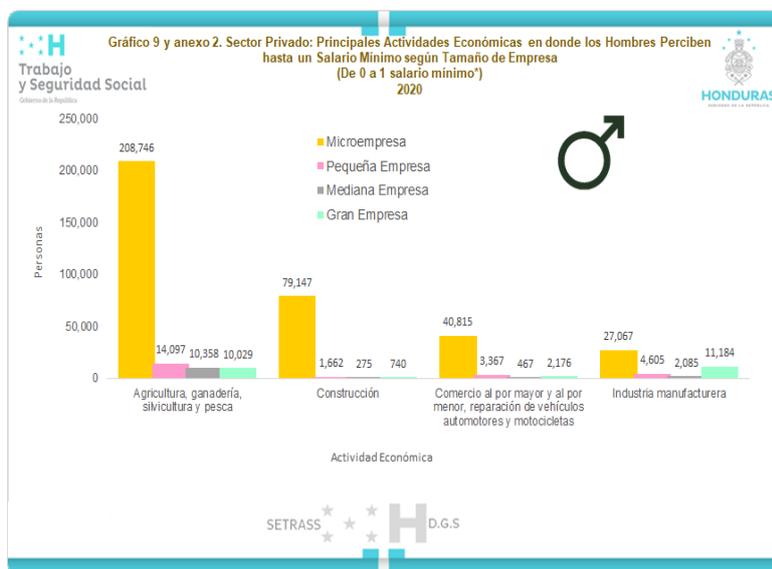
## 9.2. Asalariados Privados según Número de Salarios Mínimos y Género.

Para el desarrollo del análisis de esta sección solamente se tomó en consideración los asalariados privados a nivel nacional que en el año 2020 declararon ingresos, debido que se consideró el salario mínimo promedio para cada año y se estructuró en un rango de 0 a 1 hasta 10 y más salarios, concentrándose el 77.22% de los ocupados en los dos primeros tramos. (Ver anexo 2).

En los siguientes gráficos se verá la concentración de los ocupados en las principales actividades económicas y se visualizan por separado tanto para los hombres como para las mujeres.

### 9.2.1 Hombres: Principales Actividades Económicas en donde los Hombres Perciben hasta un Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (Hasta 1 salario Mínimo).

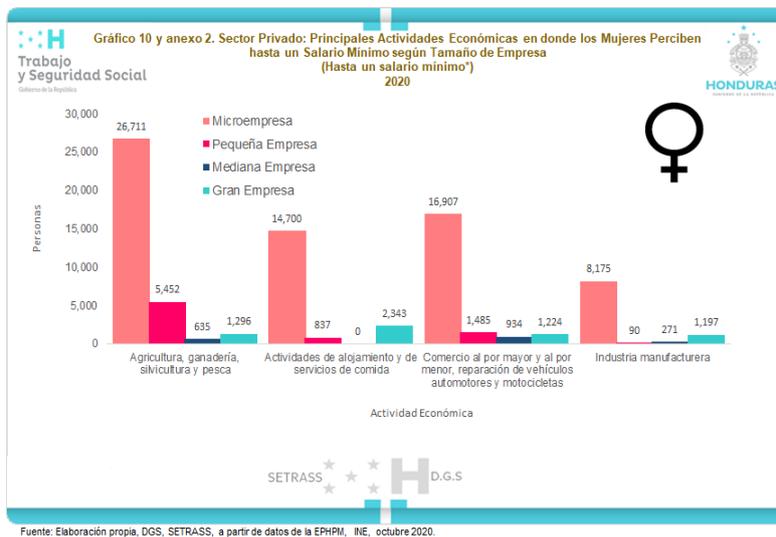
Agrupados según actividad económica y tamaño de empresa en el sector privado, donde los ocupados perciben hasta un salario mínimo, se observa en el Gráfico 9 y anexo 2, que para 2020, la Microempresa es donde los hombres aglutinan más trabajadores, siendo en la actividad de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, donde se concentra la mayor parte con 208,746 ocupados, seguido de la Construcción con 79,147 ocupados, Comercio, al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con 40,815 ocupados y finalmente la Industria de la manufactura con 27,067 ocupados.



La Gran empresa por su parte, es en la actividad de la Industria Manufacturera donde los hombres agrupan a 11,184 ocupados que perciben hasta un salario mínimo, seguido de la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 10,029 trabajadores, la Pequeña empresa, es en la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 14,097 ocupados y la Mediana empresa en la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 10.358 ocupados.

### 9.2.2 Mujeres: Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben hasta un Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (hasta 1 salario Mínimo).

En el gráfico 10 se muestran las estadísticas para el año 2020, relacionadas a las principales actividades económicas por tamaño de empresa, donde las mujeres perciben hasta un salario mínimo, observándose que es en la Microempresa donde se concentran la mayor cantidad de trabajadoras con éste salario, aglutinando 26,711



ocupadas en la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; 16,907 ocupadas en la actividad de Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas; 14,700 mujeres en las Actividades de Alojamiento y de Servicios de Comida y finalmente la Industria manufacturera con 8,175 mujeres.

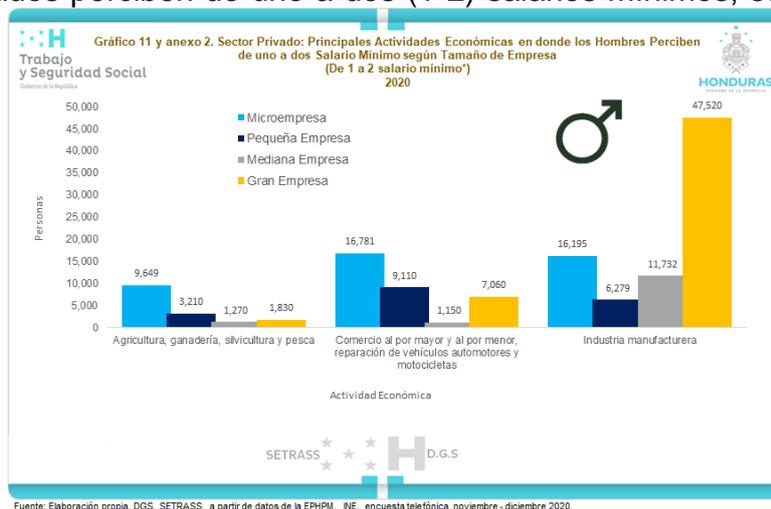
En el caso de la Pequeña empresa, la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca cuenta con 5,452 mujeres que perciben hasta un salario mínimo, le sigue la actividad de Comercio, al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con 1,485 ocupadas, las actividades de alojamiento y de servicios de comida con 837 ocupadas y finalmente la actividad de industria manufacturera con 90 ocupadas; por su parte en la Gran Empresa, es en las actividades de Alojamiento y de Servicios de



Comida donde 2,343 mujeres perciben hasta un salario mínimo, 1,296 mujeres en la actividad de Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca, 1,224 en la actividad Comercio, al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas y finalmente 1,197 mujeres en la Industria Manufacturera. En menor escala esta la Mediana empresa, donde la actividad de Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas aglutina 934 ocupadas y 635 en la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

### 9.2.3 Hombres: Principales Actividades Económicas en donde los Hombres Perciben de uno a dos Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (De 1 a 2 salario Mínimo).

Agrupados según actividad económica y tamaño de empresa en el sector privado, donde los ocupados perciben de uno a dos (1-2) salarios mínimos, se puede observar en el Gráfico 11, que para 2020, es en la Gran empresa donde los hombres aglutinan más trabajadores con éste rango de salario, siendo en la actividad de la Industria



Manufacturera, donde se concentra la mayor parte con 47,520 ocupados, seguido de

la actividad de Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con 7,060 ocupados y la Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca con 1,830 empleados.

Por otro lado, la microempresa se posiciona como segundo sector empresarial donde los trabajadores perciben de uno a dos salarios mínimos, aglutinando 16,781 ocupados en la actividad de Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, 16,195 ocupados en la Industria Manufacturera y la Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca con 9,649 empleados.

La Mediana empresa en la actividad de Industria Manufacturera aglutina 11,732 ocupados que perciben de uno a dos salarios mínimos, seguido de la actividad



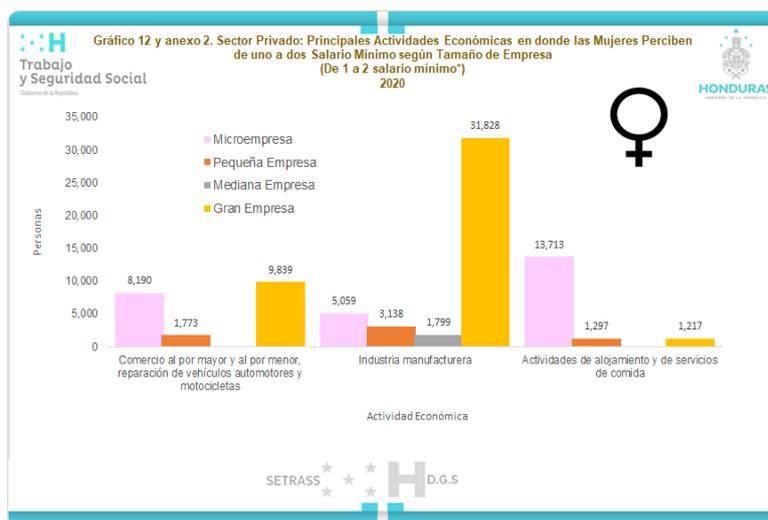
de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 1,270 ocupados. Por su parte en la Pequeña empresa, es en la actividad de Comercio al por mayor y menos, reparación de vehículos automotores y motocicletas donde se agrupa la mayor parte de hombres que perciben de uno a dos salarios mínimos con 9,110 ocupados, seguido de la actividad de industria manufacturera con 6,279 ocupados y finalmente la actividad de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 3,210 ocupados.

La Gran Empresa y la Microempresa agrupan el 75.1% de los hombres ocupados que perciben de uno a dos salarios mínimos.

### 9.2.4 Mujeres: Principales Actividades Económicas en donde las Mujeres Perciben de uno a dos Salarios según Tamaño de Empresa (De 1 a 2 Salario Mínimo).

Por su parte, las mujeres que perciben de uno a dos salarios mínimos en 2020 según el sector empresarial y actividad económica, se observa que en primer lugar se encuentra la Gran empresa, donde la mujer reúne la mayoría de las trabajadoras, aglutinando 31,828 ocupadas en la Industria

manufacturera, seguida de las Actividades Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con 9,839 trabajadoras. En



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHM, INE, encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020.

segundo lugar, está la microempresa en las actividades de Alojamiento y Servicios de Comida con 13,713 ocupadas y la actividad de Comercio al por Mayor y al por Menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas con 8,190 mujeres. (Ver Gráfico12).



## 10. Ocupaciones mayor Demandadas según Género y Categoría Ocupacional.

De acuerdo a la base estadística de la EPHPM para el año 2021 se preparó el Cuadro 10, en el cual se muestran las ocupaciones mayores demandadas tanto en el sector privado como el en sector público por parte de los hombres y mujeres, cuyo análisis de las principales ocupaciones se exponen a continuación:

Cuadro 10. Asalariados Públicos y Privados por Género según las Principales 10 Ocupaciones más Demandadas										
2021										
Población Ocupada										
Ocupacion Principal (1 Dig.)	Público					Privado				
	Hombre ♂	% 1/	Mujer ♀	% 1/	Total	Hombre ♂	% 1/	Mujer ♀	% 1/	Total
Directores y gerentes	4,544	4.8	7,582	5.4	12,126	19,978	1.7	18,037	3.6	38,016
Profesionales científicos e intelectuales	26,673	27.9	53,079	37.5	79,752	27,040	2.3	40,233	8.0	67,274
Técnicos y profesionales de nivel medio	19,250	20.2	43,630	30.8	62,880	52,191	4.4	42,198	8.4	94,389
Personal de apoyo administrativo	6,862	7.2	11,458	8.1	18,320	50,840	4.3	33,206	6.6	84,046
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	11,204	11.7	5,567	3.9	16,771	142,313	12.0	143,087	28.6	285,400
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	0	0.0	0	0.0	0	38,875	3.3	1,265	0.3	40,140
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	6,895	7.2	833	0.6	7,728	229,812	19.4	42,470	8.5	272,282
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	4,191	4.4	744	0.5	4,935	129,795	10.9	42,817	8.6	172,612
Ocupaciones elementales	13,114	13.7	18,456	13.0	31,571	496,548	41.8	137,444	27.4	633,992
Ocupaciones militares	2,781	2.9	262	0.2	3,043	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, octubre 2021.  
1/ Porcentaje por columnas

En el sector privado, los hombres laboran mayormente en ocupaciones elementales, empleando 496,548 ocupados que representan el 41.8% del total de hombres ocupados en ese sector, le sigue los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios que cuentan con 229,812 ocupados que representan el 19.4% y los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 142,313 empleados, que se posicionan en el tercer lugar, con un valor relativo del 12.0%.

Las mujeres por su parte se emplean principalmente como trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 143,087 ocupados que representan el 28.6% y en segundo lugar le siguen las ocupaciones elementales con 137,444 trabajadoras que representan el 27.4%.

En el sector público, las ocupaciones mayores demandadas para los hombres son en primer lugar los Profesionales científicos e intelectuales que cuentan con 26,673 ocupados que representan un 27.9%, le sigue en su orden los Técnicos y Profesionales de Nivel Medio con 19,250 empleos que representan el 20.2% y



13,114 hombres que se aglutinan en ocupaciones elementales que representan el 13.7%.

Por su parte las mujeres en el sector público demandan más empleos como Profesionales científicos e intelectuales con 53,079 que representa un 37.5%, Técnicos y profesionales de nivel que concentra 43,630 ocupados que representan el 30.8% y en tercer lugar las ocupaciones elementales que concentra 18,456 mujeres, es decir el 13.0% y en el Personal de apoyo administrativo se aglutinan 11,458 que representan un 8.1%; la diferencia se agrupa en otras ocupaciones.

## 11. Seguridad Social en los Ocupados según Género y Categoría Ocupacional.

Cuadro 11. Cobertura de la Seguridad Social en los Ocupados según Género			
(Beneficiarios Directos)			
2018			
Población Ocupada			
Categoría Ocupacional	Nacional	Hombre	Mujer
	♂♀	♂	♀
<b>Nacional</b>	<b>349,107</b>	<b>203,996</b>	<b>145,112</b>
Empleado Público	54,832	27,173	27,659
Empleado Privado	276,285	166,797	109,488
Empleada Doméstica	2,855	1,266	1,589
Cuenta Propia	15,135	8,760	6,376

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, base a datos de la EPHPM, INE, junio 2018.

**NOTA:** Se aclara que dicha respuesta se obtiene de lo que declara el jefe del hogar en el momento de la entrevista durante el levantamiento de la encuesta.

A nivel nacional y en base a datos de la EPHPM del año 2018, únicamente 349,107 trabajadores se encuentran recibiendo cobertura de seguro social como beneficiarios directos. Pertenecen al sector privado 276,285 trabajadores que en términos relativos representan el 79.14%, de los cuales pertenecen a los

hombres 166,797 (60.37%) y 109,488 a las mujeres.

Los empleados públicos agrupan 54,832 trabajadores que se encuentran recibiendo cobertura de seguro social como beneficiarios directos mismos que representan el 15.71% a nivel nacional, de éstos 27,173 (49.56%) son hombres y 27,659 (50.44%) son mujeres.

La cuenta propia agrupa 15,135 empleados con cobertura de seguridad social de los cuales 8,760 son hombres y 6,376 mujeres y finalmente los empleados domésticos agrupan 2,855 trabajadores con cobertura de seguridad social, de los cuales 1,266 son hombres y 1,589 mujeres.



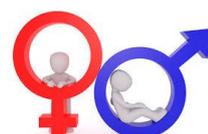
## 12. CONCLUSIONES

- La política salarial actual está libre de prejuicios de género, en tal sentido desde el año 2012 la Comisión tripartita de Salario Mínimo asumió la importancia del crecimiento mediante proxys de productividad en el reajuste del salario mínimo, cuyo método es necesario pero insuficiente para alcanzar las verdaderas dimensiones del desarrollo, por lo que se pretende obtener registros administrativos más detallados para medir la desigualdad de la distribución del ingreso.
- En la actualidad, sólo el 48.7 por ciento de las mujeres, frente al 74.3 por ciento de los hombres, participan en la fuerza de trabajo (una brecha de género de 25.6 puntos). Sin embargo, a partir del 2012 al 2021 la brecha se acortó lo que significa que existe una mayor incorporación de la mujer dentro del mercado laboral. Esto se debe a la implantación por parte del gobierno central de políticas públicas orientadas a la inserción de la mujer.
- Para el año 2021 solamente el 3.0% del total de los hogares alcanzan jubilarse, por tanto, es un reto de cara al futuro crear modelos de implementación dentro del mercado laboral acordes para la atención y recursos para los trabajadores hombres y mujeres tanto desde el sistema de salud como social.
- La participación de la mujer dentro de la fuerza laboral tanto en el sector público y privado se caracteriza por ser más urbana que rural (**Sector Público:** área urbana 80.3% y 19.7% rural, **Sector Privado:** área urbana 75.2% y rural 24.8%), mientras que los hombres en el sector privado en ambas áreas se ubican casi en la misma proporción (Urbano 59.2%, rural 40.8%) y en el sector público (área urbana 75.7% y 24.3% rural).
- En cuanto a la agrupación según ocupación las mujeres asalariadas se ubican principalmente en actividades terciarias o de servicios 70.3% y los hombres casi en la misma proporción tanto en terciarias 48.5% como en primarias 30.1%.
- A medida que la mujer se ha ido posicionando en el mercado laboral la brecha como jefa del hogar se ha ampliado a favor de la mujer (En 2001 eran 974,260 hogares representados por hombres y 320,383 por mujeres).



y en 2019 son 1,430,341 hogares representados por hombres y 739,561 por mujeres), sin embargo, la persona a quien los demás miembros del hogar reconocen como tal, independientemente de su edad o sexo sigue siendo mayoritaria para los hombres en comparación con las mujeres. Esta presión que la mujer ha venido ejerciendo al mercado laboral la obtenido mediante más años de estudio promedio (AEP en 2001 eran 4.5% y en 2019 7.1%), permitiendo que en la actualidad la brecha del ingreso per cápita de los hogares sea 0.6%, ganando los hombres 20.1 lempiras con 10 centavos más que las mujeres.

- Los hogares logran declarar que obtienen ingresos a través de 11 fuentes, concentrándose el 84.7% principalmente en: salarios con un 48.5%, cuenta propia 28.9% y un 7.3% lo perciben a través de las remesas.
- La medición de la brecha salarial se hizo considerando el salario promedio mensual que se obtiene a través de la variable trabajo. Para el 2021 la brecha salarial en el sector privado es de -14.70, es decir, la mujer percibe L.900.00 más que el hombre contrario en el sector público 1.0%, lo que significa que el hombre está percibiendo L.137.00 más.
- En el sector público, para los años 2016 y 2017 la brecha salarial era de 17.1% y 27.8% respectivamente, lo que demostraba una alta desigualdad para las mujeres ya que los hombres percibían en 2016 un total de L.2,428.00 más que la mujer y en 2017 un total de L.4,164.00. Sin embargo, a partir de la implementación de nuevas Leyes, nivelación y ajustes al salario mínimo que ha implementado el Gobierno, esta brecha se acorto en 1.0%. En el caso del sector privado para los años 2014-2021 la brecha salarial promedio a nivel nacional es de -20.9%, lo que significa que la mujer gana L.1,380.00 más que el hombre debido que su fuerza de trabajo se concentra principalmente en el sector urbano en actividades terciarias y tienen un promedio de más años de estudio.
- Para el 2021 los asalariados privados que declaran ingresos representan 1,558,127 ocupados, de esta fuerza de trabajo 800,223 personas no perciben un salario mínimo, dicho incumplimiento es mayor para los hombres 71.1% y de 28.8% para las mujeres, esta situación obedece principalmente a que los hombres se agrupan principalmente en actividades de origen primario como la agricultura y en terciarias como la construcción.



- En cuanto a la concentración de la fuerza laboral ocupada en el sector privado, se refleja que el 77.2% se ubica en el rango de 0 a 1 y de 1 a 2 salarios mínimos. En el caso del primer rango; los hombres (560,337 personas) se ubican principalmente en la microempresa de origen agrícola y las mujeres (152,939 personas) en la gran empresa dedicada a la transformación, llámese industria manufacturera; en cuanto al segundo rango, los hombres y las mujeres se concentran en la gran empresa principalmente en industria manufacturera 280,490 hombres y 147,700 mujeres. Esta información nos permite aseverar el grado de desigualdad salarial que existe debido que el 48.26% de los ocupados tanto hombres como mujeres se concentran en el primer rango salarial.
- En cuanto a la cobertura de la seguridad social para el 2018 a través de la base de datos de la EPHPM se reflejan un total de 349,107 beneficiarios directos, de estos, 203,995 son hombres y 145,112 mujeres.

### 13. RECOMENDACIONES

- Con el presente trabajo estamos documentando la importancia de implementar instrumentos informativos y de transparencia institucional, orientados principalmente a poner a disposición de la ciudadanía datos estadísticos sobre la equidad de género en el mercado laboral, además se recomienda sirva de insumo para el llenado de las memorias que anualmente solicita la OIT sobre el Convenio 100.
- La Política Salarial actual ha permitido que las partes asuman plenamente la importancia del crecimiento de la productividad en el reajuste del salario mínimo, pero es claramente insuficiente para comprender las dimensiones sociales del desarrollo. En tal sentido se recomienda avanzar sobre métodos más exactos como lo es la medición del ingreso a través de la distribución de las retribuciones relativas a los factores de producción.



## 14. BIBLIOGRAFÍA

- Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2021 – 2022”. DGS, STSS.
- La Contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género, OIT.
- Políticas de Salarios y Equidad, Guillermo García-Huidobro.
- Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 2019, ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?, OIT.
- República de Honduras Visión de País 2010 - 2038 y Plan de Nación 2010 – 2022.
- Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), Instituto Nacional de Estadísticas, (INE), junio 2001 – 2019 y Encuesta Telefónica noviembre-diciembre 2020 y octubre 2021.
- Pacto Mundial Juntos por el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo, marzo 2019, revisado en diciembre de 2020.



## 15. ANEXOS

Año	Hombre ♂					Mujer ♀					Brecha de Género/Ingreso Per cápita
	No. de Hogares	Edad Prom.	TH/2	AEP	Ingreso Per cápita /1	No. de Hogares	Edad Prom.	TH/2	AEP	Ingreso Per cápita /1	
2001	974,260	43	5.2	5.0	1,212	320,383	48	4.5	4.5	1,219	-0.6
2002	991,270	44	5.2	6.2	1,278	334,222	49	4.5	6.6	1,490	-16.6
2003	1,010,814	45	5.2	6.1	1,378	349,062	50	4.5	6.4	1,533	-11.3
2004	1,043,443	45	5.2	6.2	1,414	353,441	50	4.5	6.4	1,482	-4.8
2005	1,098,602	45	5.0	6.3	1,676	396,767	49	4.4	6.6	2,016	-20.3
2006	1,135,766	46	4.8	6.3	1,936	450,593	49	4.3	6.5	1,894	2.2
2007	1,152,030	46	4.9	6.3	2,155	471,859	50	4.2	6.6	2,200	-2.1
2008	1,169,382	46	4.8	6.5	2,515	487,364	50	4.2	6.6	2,464	2.0
2009	1,171,897	46	4.9	6.4	2,570	518,878	50	4.2	6.5	2,598	-1.1
2010	1,186,495	47	4.8	6.7	2,650	550,767	51	4.3	6.7	2,666	-0.6
2011	1,166,084	47	4.8	6.6	2,825	571,413	51	4.5	6.8	2,669	5.5
2012	1,242,437	47	4.7	6.5	2,621	579,705	53	4.2	6.6	2,397	8.5
2013	1,276,056	48	4.6	6.6	2,720	622,910	52	4.2	6.9	2,535	6.8
2014	1,269,872	45	4.4	7.0	2,860	670,361	49	4.1	7.2	3,033	-6.1
2015	1,302,750	47	4.6	7.0	2,948	645,669	50	4.1	7.1	2,774	5.9
2016	1,323,614	47	4.5	7.2	3,139	669,360	51	4.1	7.0	3,034	3.3
2017	1,390,929	47	4.5	6.8	3,061	669,237	52	4.0	6.8	3,082	-0.7
2018	1,430,773	48	4.3	6.8	3,280	722,054	53	3.9	7.1	3,531	-7.6
2019	1,468,341	49	4.3	7.1	3,569	739,561	53	3.8	7.1	3,549	0.6

Fuente: Elaboración propia, DGS, STSS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019.



**Anexo 2. Asesantes Privados según rango de Salarios Mínimos\***

2014-2020

Niveles de Salarios Mínimos <sup>1</sup>	2014		2015		2016		2017		2018		2020																									
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer																								
De 0 a salarios	65.642	63.72	207.000	30.33	80.212	6.637	607.286	70.73	301.033	72.94	580.293	71.40	753.035	70.97	2.477.94	80.394	79.81	262.394	71.43	1.149.238	77.73	590.337	50.43	652.393	41.62	719.493	48.25									
De 1 a salarios	2.023.93	2.537	113.689	32.57	355.338	2.715	253.029	2.035	93.074	2.530	322.003	2.374	296.663	2.945	673.785	33.26	40.948	2.727	184.458	21.52	87.086	25.00	271.545	19.33	194.679	17.52	30.949	24.62	285.169	19.29	200.490	25.25	147.700	40.19	428.188	28.95
De 2 a salarios	33.362	3.46	17.957	5.74	51.499	3.91	32.813	3.49	10.986	2.63	49.079	3.22	27.780	2.80	21.059	5.09	49.819	3.29	31.637	3.00	10.611	3.04	42.139	3.01	19.655	1.77	9.490	2.59	29.145	1.97	16.759	1.51	14.520	3.95	31.278	2.12
De 3 a salarios	3.003	0.37	5.596	1.60	9.236	0.70	7.654	1.01	1.938	0.44	9.473	0.70	10.088	0.94	5.789	1.40	15.357	1.07	6.593	0.60	4.003	1.15	10.366	0.74	5.265	0.49	1.493	0.40	6.737	0.46	12.186	1.00	6.531	2.32	20.777	1.40
De 4 a salarios	5.500	0.57	3.386	0.36	8.074	0.67	5.912	0.63	1.340	0.22	7.251	0.63	1.886	0.18	1.072	0.26	2.488	0.20	876	0.08	1.270	0.35	2.146	0.15	1.388	0.14	2.004	0.55	3.633	0.24	4.519	0.41	165	0.04	4.673	0.32
De 5 a salarios	4.500	0.46	6.21	0.18	5.721	0.39	2.059	0.22	174	0.04	2.233	0.16	2.761	0.26	247	0.06	3.008	0.20	1.090	0.10	389	0.11	1.458	0.10	549	0.05	444	0.12	493	0.07	1.246	0.11	167	0.05	1.413	0.10
De 6 a salarios	386	0.04	532	0.17	948	0.07	280	0.03	327	0.03	387	0.04	701	0.07	0	0.00	701	0.05	:	:	:	:	:	:	162	0.08	580	0.15	1.401	0.09	2.483	0.22	2.582	0.70	5.045	0.34
De 7 a salarios	1.353	0.14	0	0.00	1.353	0.10	861	0.07	:	:	681	0.05	205	0.02	361	0.09	567	0.04	212	0.02	:	:	212	0.02	877	0.08	549	0.15	1.426	0.10	1.284	0.12	885	0.23	2.119	0.14
De 8 a salarios	:	:	183	0.05	183	0.01	0.00	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1.314	0.12	:	:	1.314	0.09	457	0.04	0	0.00	457	0.03	9.507	0.06	3.968	1.05	13.375	0.90
De 9 a salarios	1.626	0.17	0.00	1.626	0.12	1.719	0.19	289	0.05	1.928	0.14	216	0.02	:	:	216	0.01	:	:	:	:	373	0.03	0	0.00	373	0.03	0	0.00	217	0.02	0	0.00	0.00	0.00	
<b>Total</b>	<b>9.687.76</b>	<b>10.000</b>	<b>34.935</b>	<b>10.000</b>	<b>1.177.939</b>	<b>10.000</b>	<b>943.293</b>	<b>10.000</b>	<b>412.741</b>	<b>10.000</b>	<b>1.535.133</b>	<b>10.000</b>	<b>1.893.895</b>	<b>10.000</b>	<b>419.927</b>	<b>10.000</b>	<b>1.491.633</b>	<b>10.000</b>	<b>1.625.594</b>	<b>10.000</b>	<b>3.043.200</b>	<b>10.000</b>	<b>1.400.394</b>	<b>10.000</b>	<b>1.114.620</b>	<b>10.000</b>	<b>3.71.493</b>	<b>10.000</b>	<b>1.174.512</b>	<b>10.000</b>	<b>889.027</b>	<b>80.02</b>	<b>391.277</b>	<b>91.15</b>	<b>1.229.903</b>	<b>82.54</b>

\* Fuente: Encuesta propia IESS, SSS, base de datos de la Población Económicamente Inactiva - Encuesta 2021.

<sup>1</sup> Se consideró el salario mínimo por mes de trabajo. Tabla de salarios mínimos IESS, SSS.

<sup>2</sup> Niveles de salarios mínimos (salarios mínimos que definen ingresos) / trabajo de 6 meses o más.

1 | Párrafo de columna



## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Género:** El **género** se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

**Símbolo de género:** Un **símbolo de género** es un [símbolo](#) usado para indicar el [género](#).

- El [género masculino](#), es el signo [astroológico](#) del planeta [Marte](#). 
- El [género femenino](#), es el signo astrológico del planeta [Venus](#). 

**Jefe del Hogar:** Es la persona a quien los demás miembros del hogar reconocen como tal, independientemente de su edad o sexo y su calidad de jefe no está definida por el aporte que proporcione a la economía familiar.

**Hogar:** Es aquel formado por una sola persona ó grupo de dos ó más personas unidas ó no entre sí por vínculos familiares, que se asocian para ocupar total ó parcialmente una vivienda particular así como para proveer el presupuesto para la satisfacción de sus necesidades de alimento ó de otra índole.

**Jubilación:** Se define el cese de la situación de trabajo remunerado dentro del mercado laboral del trabajador y/o profesional, bien sea de manera asalariada o autónoma, para pasar a una fase de descanso también remunerado, a la edad oficial de 59 y más años, misma que ha cambiado de manera progresiva en los últimos años.

**Población Total (PT):** Está formada por todas las personas que habitan en el país. Para fines analíticos de la EPHPM, la población total se divide en personas menores de 10 años y las que tienen 10 años y más.

**Población en Edad de Trabajar (PET):** Es el conjunto de personas de 10 años y más que forman la Población en Edad de Trabajar o Población en Edad Activa.

**Población Económicamente Activa (PEA):** Son todas las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, o bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez. (compuesta por ocupados y desocupados).

**Población Económicamente Inactiva (PEI):** Es el conjunto de personas de 10 años y más de edad no clasificados como ocupados durante un período de referencia. Dentro de esta población están los, potencialmente activos, desalentados y totalmente inactivos (estudiantes que no trabajan, rentistas, jubilados, etc.). Los potencialmente activos, los que esperan incorporarse a un



trabajo antes de un mes o se encontraban a la espera de gestiones de resultados. Los desalentados son los que no buscan trabajo porque creen que no lo van a encontrar.

**Cesantes:** Aquellas personas que tenían una ocupación, la perdieron por una causa cualquiera y durante la semana de referencia estuvieron activos buscando trabajo o tratando de establecer un negocio o finca propia.

**Desocupados:** En esta categoría están agrupadas las personas afectadas por el desempleo abierto o sea los cesantes y los trabajadores nuevos (que buscan un empleo por primera vez).

**Ocupados:** Son todas las personas de 10 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta trabajaron una hora, por lo menos, en un empleo, negocio propio o como familiares no remunerados. Son ocupados también las personas que teniendo un empleo, negocio propio o finca propia de la cual estuvieron ausentes durante la semana de referencia por razones de: salud, permiso, vacaciones, huelga u otro motivo de fuerza mayor.

**Trabajador Familiar no Remunerado:** Son las personas que trabajan en una empresa, negocio o finca propiedad de un familiar, sin recibir ninguna remuneración en dinero por ello. Generalmente, los trabajadores familiares se alojan en la vivienda del jefe del hogar.

**Trabajador por Cuenta Propia:** Son los ocupados que desarrollan una actividad económica por su cuenta, o con la ayuda de familiares, que no tienen empleados remunerados permanentes pero que contratan mano de obra eventual en alguna época del año.

**Productividad Laboral:** Definida como el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) por asalariado a nivel agregado.

**Salario Mínimo:** Cabe entender la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.



**Centro Cívico Gubernamental José Cecilio del Valle Edificio Cuerpo Bajo  
"B" Teléfono (504) 8947-6949 /consultasdgs@yahoo.com Boulevard Juan  
Pablo II  
Tegucigalpa, M. D. C., Honduras, C. A.**

