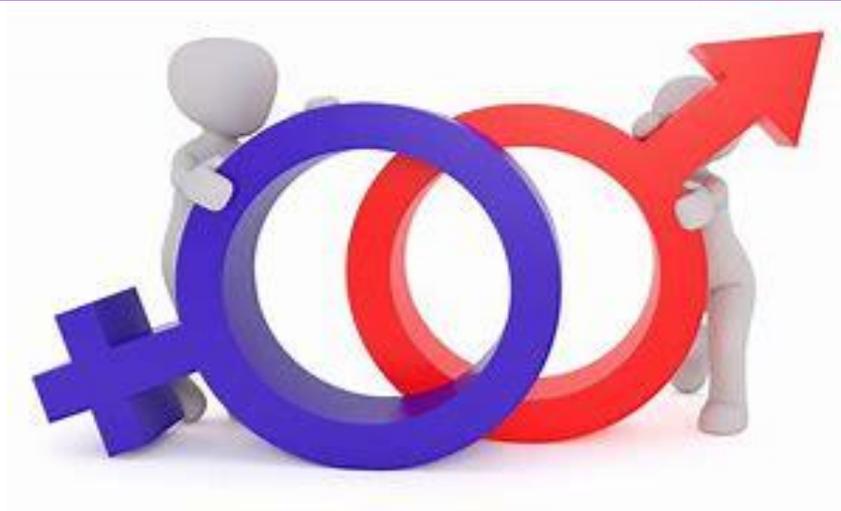


# **“Honduras: Brecha Salarial de Género en el Mercado Laboral 2022 – 2023”**

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



Sección Económica  
Dirección General de Salarios  
Octubre

**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

**Msc. Percy Manuel Durón Rubio**

Sub Secretario de Empleo y Seguridad Social

Coordinador Ejecutivo

**Abg. Jorge Morales**

Director General de Salarios

Equipo Técnico:

**Lic. Rina Yassmin Suárez Burgos**

**Lic. Carlos Francisco Sánchez Osorio**

## PRESENTACIÓN



**La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social**, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, Ley del Salario Mínimo y la Ley de Inspección de Trabajo, asume su compromiso institucional de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores hondureños, en tal sentido y consientes del **Plan de Gobierno para Refundar Honduras, 2022-2026**, que establece 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, y con el propósito de documentar e implementar instrumentos informativos y de transparencia institucional, presenta al público en general El Informe **“Honduras: Brecha Salarial de Género en el Mercado Laboral 2022-2023”**, el cual contiene la actualización de la evolución reciente y perspectivas del contexto nacional e internacional, de las estadísticas relativas a la participación de la mujer en el mercado laboral. En el estudio se analiza la evolución de las brechas de género en el mercado laboral en los últimos años, en términos de participación laboral, empleo, desempleo, informalidad e ingresos laborales a partir de la información de la Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples (EPHPM), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Hacemos referencia al cumplimiento que nuestro País adquirió al adoptar lo establecido en el 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, el cual establece en su artículo 2, numerales 1 y 2 lo siguiente: “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, a nivel interno la Constitución de la República de Honduras en su Artículo 138, establece que con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley, 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.

Es así, que 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.

Durante los últimos años las mujeres hondureñas han logrado avances sustanciales en la reducción de la gran brecha de género en el mercado laboral, sin embargo, estos avances han sido insuficientes para lograr la igualdad y satisfacer las aspiraciones de las mujeres, donde aún se observa la presencia de una cantidad desproporcionada de mujeres en el sector informal y en las ocupaciones con bajos salarios, lo que marca la considerable distancia que todavía resta recorrer hacia la igualdad de oportunidades de la mujer en nuestro País.

## Contenido

<b>1. Política Salarial y Equidad de Género.</b>	9
1.1 Contexto Internacional en los países de América Latina.	10
<b>2. Mercado Laboral según Género.</b>	12
2.1 Oferta y Demanda del Mercado de Trabajo.	13
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>	16
<b>4. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Dominio.</b>	19
4.1 Ocupados según Rama de Actividad Económica y Género.	22
4.2 Ocupados a Nivel Nacional por Género y Años de Estudio Promedio según Rama de Actividad y Ocupación.	23
<b>5. Brecha de Género según el Ingreso Per cápita de los Hogares.</b>	25
5.1 Categoría Ocupacional del Jefe de hogar e Inactivos según Género.	28
5.2 Fuentes de Ingreso de los Hogares.	29
<b>6. Brecha Salarial en Base al Ingreso Promedio y Categoría Ocupacional</b>	31
6.1 Metodología para el cálculo de la Brecha Salarial.	31
6.1.1 Sector Público.	32
6.1.2 Sector Privado	34
<b>7. Brecha salarial por Rango de Edad y Género.</b>	35
7.1 Sector Público.	35
7.2 Sector Privado	36
<b>8. Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado</b>	39
<b>9. Ocupación mayor Demandada según Género y Categoría Ocupacional.</b>	40
9.1. Sector Público.	40
9.2. Sector Privado	41
<b>10. Conclusiones</b>	42
<b>11. Recomendaciones</b>	45
<b>12. Anexos</b>	46
<b>13. Bibliografía</b>	49
<b>14. 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 “**Honduras: Brecha Salarial de Género en el Mercado Laboral 2022-2023**”, el cual contiene información relacionada con los avances en materia de la Política Salarial, cuyo impacto positivo antes de la pandemia Covid-19 se ha reflejado en la reducción de la brecha salarial en el sector público entre hombres y mujeres principalmente en el Distrito Central y San Pedro Sula, sin embargo, en el sector privado, esta brecha aumento en ambas ciudades.

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. Así mismo se hace una breve relación en cuanto a la legislación laboral de los países de América Latina.

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, se presenta la definición de la brecha de género en la tasa de participación de la fuerza de trabajo y se 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 los hogares con mujeres como jefe de hogar 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 hasta el año 2019, debido a que la Encuesta Telefónica 2020 y la Encuesta a octubre 2021 no contemplan 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 define y 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. Se presenta un comparativo de la brecha salarial por género y categoría ocupacional según área urbana y rural y se reflejan las principales ciudades del país, Tegucigalpa y San Pedro Sula.

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

En la sección 8, se revisa la calidad de los puestos de trabajo y en especial de las mujeres basado en el cumplimiento del pago del salario mínimo en los asalariados del sector privado que laboran una jornada de 44 horas a la semana 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.

En la sección 9, se plasman las principales ocupaciones mayores demandadas para los hombres y mujeres tanto en el sector público y en el privado, lo que permite analizar por género la productividad de la mano de obra hondureña.

### 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.

## 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 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. (Ver anexo 1: Tabla de Salario Mínimo 2022.)

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, la vestimenta, 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 proporcionan 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.

En esta oportunidad para analizar la política salarial a través de la igualdad de género se presenta El Informe **“Honduras: Brecha Salarial de Género en el Mercado Laboral 2022-2023”**, así, a la hora de ser fijado o revisado el salario mínimo, en ningún momento se consideren prejuicios de género ni se infravaloran las capacidades consideradas feministas. Así mismo, demostramos 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

---

<sup>1</sup> [Informe-Mercado-Trabajo-y-Salarios-2022-2023-FINAL.pdf](#)

realiza exclusiones dentro del ámbito de la legislación, la reglamentación de la seguridad social y los convenios colectivos pertinentes.

## 1.2 Contexto Internacional en los países de América Latina.

En cuanto a la legislación laboral de los países de América Latina, buena parte de los países de la región otorgan rango constitucional a la igualdad salarial, éste es el caso de Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Bolivia, Ecuador y República Dominicana. Solo los textos constitucionales de los 3 últimos países, (Bolivia, Ecuador y República Dominicana), consignan el derecho a **igual salario por trabajo de igual valor**. En este sentido, resalta que se trata de tres de los textos constitucionales más recientes del continente, ya que todos ellos han sido aprobados durante la última década. Las constituciones del resto de los países citados aluden al principio de **igual salario por igual trabajo**.

Con el fin de dejar atrás las limitaciones de estas primeras propuestas legales, algunos países de la región han optado por la promulgación de leyes dirigidas específicamente a alcanzar la igualdad salarial. Este es el caso de Chile, Colombia y Perú.

A partir de los dos principios, a continuación, detallamos la normativa laboral para 17 países de América Latina:

### América Latina (17 países) Normativa para la Igualdad Salarial

	Igual salario por igual trabajo	Igual salario por trabajo de igual valor
<b>Rango constitucional</b>	Argentina (1957), Brasil (1988)*, Chile (2005)*, Costa Rica (1949), El Salvador (1983), Guatemala (1985), Honduras (1982), México (1917), Panamá (1972), Paraguay (1992), Uruguay (1967)*.	Bolivia (2009), Ecuador (2008), R. Dominicana (2015).
<b>Normativa laboral</b>	Bolivia (1942) **, Costa Rica (1943), Ecuador (2005), Guatemala (1995), Honduras (1959), México (1970), Panamá (1971), Paraguay (1993), R. Dominicana (1992), Venezuela (2012).	Argentina (1974)
<b>Normativa para la igualdad</b>	El Salvador (2011), Honduras (2000), México (2006 y 2017).	Colombia (2003), Perú (2007)
<b>Normativa específica para la igualdad salarial</b>	Chile (2009), Perú (2017)	Colombia (2011)***

Fuente: La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, OIT Américas, 2019/16.

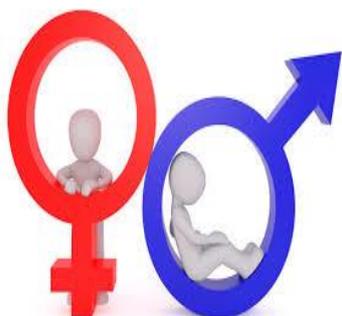
(\*) Los textos constituyentes de Brasil, Chile y Uruguay establecen disposiciones generales con respecto a la justa remuneración, pero no hacen referencia explícita a los principios de igual salario por igual trabajo o igual salario por trabajo de igual valor.

(\*\*) En Bolivia la Ley General de Trabajo señala que “el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad” (Art. 52).

(\*\*\*) Las disposiciones de la ley colombiana resultan ambiguas, ya que aunque menciona el principio de igual salario por trabajo de igual valor, establece que “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (Art. 7).

## 2. Mercado Laboral según Género.

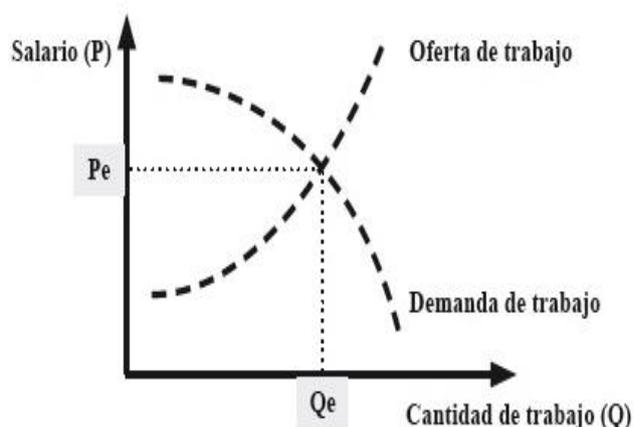
- ¿QUÉ ES EL GÉNERO?



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 mercado de trabajo** está conformada por la mano de obra o los trabajadores que ofrecen sus servicios laborales al mercado, 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 22 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.

En el esquema del mercado laboral (Ver Anexo 2) se observa la estructura 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.

La brecha de género en la tasa de participación de la fuerza de trabajo, se define como la diferencia entre el Porcentaje de participación de las mujeres con respecto a los hombres dentro de la población en edad de trabajar. Es un indicador económico que mide la proporción de personas en edad laboral que están trabajando o buscando trabajo.

Al analizar el total de la fuerza de trabajo de mujeres y hombres por separado, las estimaciones indican que las pérdidas de empleo (incluidos los puestos de trabajo/ocupados y los desocupados) entre 2021 y 2022 fueron mayores para las mujeres con respecto a los hombres, derivado de la crisis pos-pandemia, que se generó en el año 2020, caso especial en la fuerza de trabajo, donde los hombres perdieron 300,200 empleos y las mujeres un incremento de 183,117 empleos (empleadas en su mayoría en el área de salud).

Según las estadísticas publicadas por el INE a través de la EPHPM, vemos que la fuerza de trabajo en el 2022 representa el 37.7% de la población total y el 52.78 de la población en edad de trabajar, donde el 58.51% de la fuerza de trabajo corresponde a los hombres y el 41.49 a las mujeres.

De acuerdo a las estadísticas publicadas por el INE a través de la EPHPM, de los años 2001 al 2022, 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 36,412 hombres contra 37,321 de las mujeres, incremento que en términos relativos equivalen al 2.03% y 3.31% respectivamente. Dicho de otra manera, la incorporación de las mujeres a la Fuerza de trabajo creció un 1.28% más que el promedio anual de los hombres. (Ver Cuadro 1).

Así mismo observamos que para los años 2001 al 2022, la Tasa de Participación (TP) de los hombres con respecto a las mujeres es mayor, siendo en promedio durante el periodo analizado del 72.16% para los hombres y del 38.61% para las mujeres. En relación a la brecha de género en la tasa de participación, ésta promedia un 33.55% a lo largo del periodo.

Entre 2001 y 2013 la Tasa de Participación promedio (TP) es del 70.36% para los hombres y 34.58% para las mujeres; con una brecha promedio de 35.82%;

Entre el 2014 y el 2021 la tendencia se mantiene, siendo para los hombres una Tasa de participación del 74.72% contra un 44.44% de las mujeres, sin embargo, se observa una disminución en la brecha de género en la tasa de participación, la cual pasó a un 30.28%.

Cuadro 1. Brecha de Género en la Tasa de Participación en la Población Económicamente Activa a Nivel Nacional												
2001 - 2022												
Año	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	
2022	3,986,387	2,332,611	1,653,776	-4,642	-80,199	-0.20	-4.63	58.7	75.5	44.6	30.9	

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHM, INE, junio 2001 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022.

Como se puede observar desde el año 2012 al 2022 se ha presentado una mayor participación de la mujer en el mercado laboral con respecto a los hombres, con lo cual se produce una disminución constante de la brecha de género en la tasa de participación, 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 2021 y 2022, el acotamiento de la brecha se debe al impacto negativo de la crisis sanitaria COVID-19, recaída en la menor participación laboral de los hombres y especialmente de las mujeres.

Para los años 2020 y 2021, las estadísticas muestran una Tasa de Participación del 47.80% y 48.70% de las mujeres frente a un 73.30% y 74.30% de los hombres, lo que demuestra una mejoría en la brecha de género del 25.5% y 25.6% respectivamente.

Cabe señalar, que el comportamiento cambió para el año 2022 reabriendo la brecha; afectando en mayor medida a las mujeres valor que representa en términos porcentuales una caída del -4.63%, es decir, que la participación de las mujeres disminuyó en 80,199, mientras que la variación relativa en los hombres fue de -0.20%, lo que representan 4,642 hombres fuera de la fuerza de trabajo, efecto de la crisis sanitaria COVID-19 que perturbo al mundo entero a partir del año 2020, así mismo hay que sumar a esta crisis del mercado laboral el estallido de la guerra en Ucrania en febrero de 2022 y el aumento del costo de la vida que comenzó en 2021 y se ha intensificado rápidamente durante 2022 en todos los países y regiones.



La igualdad salarial entre hombres y mujeres es una aspiración cuya demanda se remonta a la propia Constitución de la OIT, que ya incorporaba el principio de “igual salario por trabajo de igual valor” y que ha sido consagrada en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible incorpora ese mismo principio en el Objetivo (ODS) 8 sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5 “**Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**”.

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

En los Cuadros 2 y 3 se muestran las estadísticas del 2022, relacionadas a los ocupados asalariados según las categorías de trabajadores tanto en el sector público como en el sector privado.

Cuadro 2. Concentración (%) de los Ocupados por Género, año 2022		
Sector Público	%	Sexo
222,983	60	Mujer en cargos públicos
	40	Hombre en cargos públicos
Sector Privado	%	Sexo
1,612,813	27	Mujer en cargos privados
	73	Hombre en cargos privados

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

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 134,146 puestos, mientras que los hombres ocupan 88,838 puestos de trabajo. La variación relativa de las mujeres corresponde al 60.2% del total ocupados en ese sector.

En el sector privado la recuperación del empleo ha sido más lenta para las mujeres que para los hombres, lo que ha ensanchado la brecha de género en la tasa de participación, efecto de la pandemia COVID-19. Según datos de la EPHPM para el año 2022, muestra que la pérdida de empleo en los asalariados privados impacto en -4,588 hombres y en -70,751

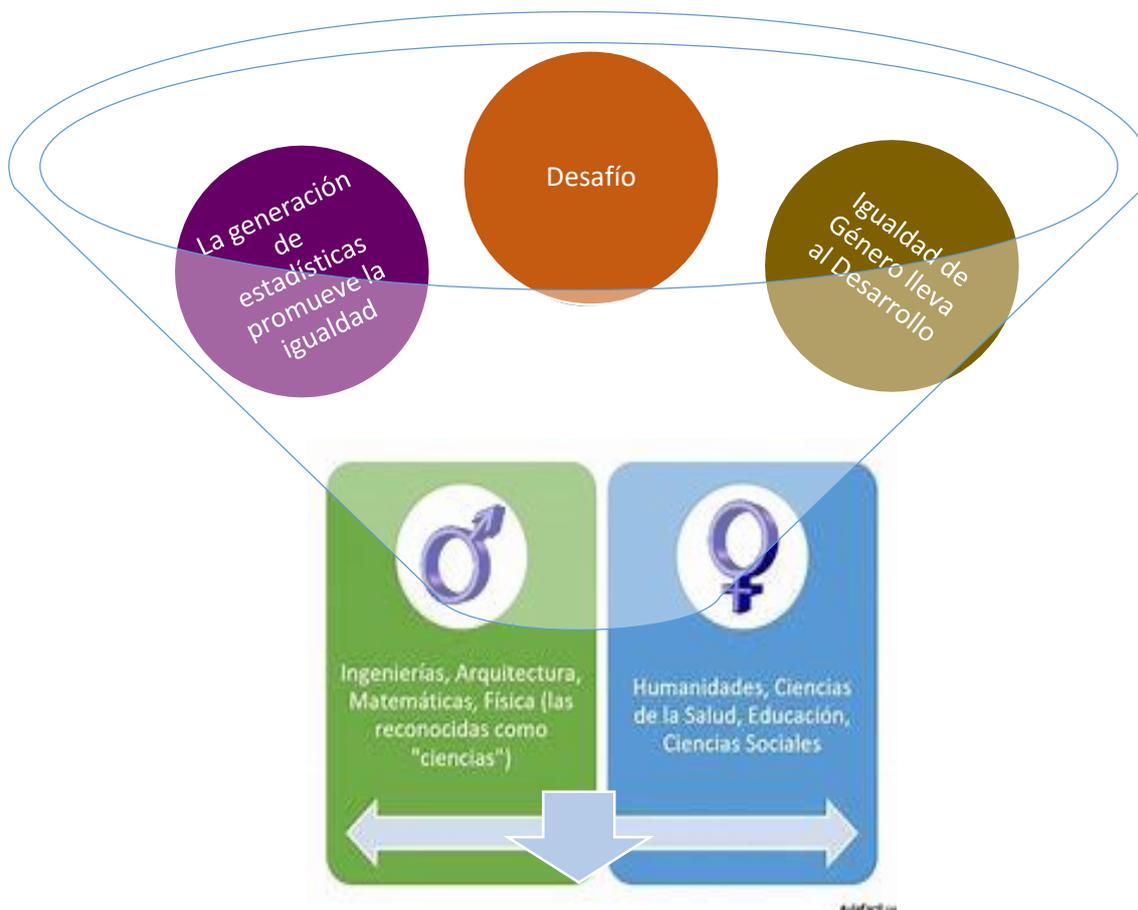
Por el contrario, siempre en el 2022, en la categoría de asalariados del sector privado, los hombres ocupan la mayoría de los ocupados con 1.182,807 trabajadores, los que porcentualmente representa el 73.0% del total de ocupados privados contra un 27.0% (430,006 ocupados) que corresponde a la mujer.

Según dominio en el sector público, el hombre presenta una fuerte tendencia al trabajo urbano con un porcentaje del 75.2% contra el 24.8% rural y en el caso de sector privado el hombre presenta una participación del 58.4% a nivel urbano contra el 41.6% rural.

Cuadro 3. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Dominio								
2022								
Población Ocupada								
Dominio	Hombres 				Mujeres 			
	Público		Privado		Público		Privado	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
<b>Total Nacional</b>	<b>88,838</b>	<b>4.1</b>	<b>1,182,807</b>	<b>54.0</b>	<b>134,146</b>	<b>9.3</b>	<b>430,006</b>	<b>29.8</b>
<b>Dominio</b>								
Urbano	66,786	75.2	690,580	58.4	101,944	76.0	334,655	77.8
Distrito Central	27,305	30.7	128,296	10.8	31,421	23.4	82,146	19.1
San Pedro Sula	4,347	4.9	100,987	8.5	5,138	3.8	61,986	14.4
Resto urbano	35,134	39.5	461,297	39.0	65,384	48.7	190,523	44.3
Rural	22,052	24.8	492,227	41.6	32,202	24.0	95,351	22.2

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

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 Urbano 76.0% contra el 24.0% Rural y el Sector Privado Urbano un 77.8% contra un 22.2% 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 2022.

En el caso del sector público, las mujeres se emplean principalmente en las ramas de Enseñanza con un 56.2%, seguido de la Administración Pública y Defensa, Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria con un 24.6% y las actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social es la tercera actividad que absorbe el 15.7% de la fuerza laboral femenina.

Cuadro 4. Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado por Género según Rama de Actividad Económica								
2022								
Categoría	Hombres ♂				Mujeres ♀			
	Público		Privado		Público		Privado	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
<b>Total Nacional 2/</b>	88,838	4.1	1,182,807	54.0	134,146	9.3	430,006	29.8
<b>Rama de Actividad (1 díg.)</b>								
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-	-	355,819	30.1	-	-	34,260	8.0
Explotación de minas y canteras	-	-	7,208	0.6	-	-	1,598	0.4
Industria manufacturera	-	-	212,967	18.0	-	-	113,684	26.4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1,996	2.2	7,494	0.6	-	-	465	0.1
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	2,063	2.3	7,494	0.6	-	-	199	-
Construcción	-	-	175,267	14.8	-	-	873	0.2
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	-	-	178,614	15.1	-	-	90,970	21.2
Transporte y almacenamiento	2,523	2.8	41,150	3.5	697	0.5	8,302	1.9
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	-	-	20,149	1.7	-	-	50,251	11.7
Información y comunicaciones	1,602	1.8	25,941	2.2	312	0.2	6,692	1.6
Actividades financieras y de seguros	482	0.5	27,561	2.3	1,475	1.1	19,633	4.6
Actividades inmobiliarias	-	-	3,650	0.3	-	-	2,528	0.6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	8,630	0.7	-	-	7,626	1.8
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,809	2.0	45,779	3.9	604	0.5	18,141	4.2
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	40,344	45.4	-	-	33,019	24.6	-	-
Enseñanza	25,377	28.6	8,696	0.7	75,398	56.2	14,548	3.4
Actividades de atención de la salud humana y de	11,665	13.1	13,108	1.1	21,014	15.7	23,228	5.4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	8,421	0.7	-	-	732	0.2
Otras actividades de servicios	-	-	12,771	1.1	-	-	11,220	2.6
Actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como	-	-	3,177	0.3	-	-	18,013	4.2
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	3,901	0.3	-	-	4,324	1.0
Rama de actividad NO especificadas	-	-	-	-	-	-	-	-
NS/NR	465	0.5	18,905	1.6	1,627	1.2	18,145	0.6

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHM, INE, junio 2022.

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 45.4%, lo sigue la rama de Enseñanza con un 28.6% y en

tercer lugar se encuentra la rama de Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social con un 13.1%.

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 26.4%; le sigue la rama de Comercio al por Mayor y Menor, Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas donde se aglutina el 21.2%; las Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comida con el 11.7% y Finalmente agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 8.0%.

Los hombres por su parte, se emplean más en la rama de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, donde cuentan con un 30.1% de los empleados, le sigue la Industria Manufacturera con el 18.0% y la Construcción con el 14.8%; la rama de Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas aglutina el 15.1%. (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 32.5% en contra de una baja participación de la mujer con tan solo un 5.7% esto debido a que dentro de 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 (5.7 AEP).

Cuadro 5. Ocupados a Nivel Nacional por Género y Años de Estudio Promedio según Rama de Actividad y Ocupación						
2022						
Rama de Actividad	Hombre ♂			Mujer ♀		
	No.	% 1/	AEP*	No.	% 1/	AEP*
Primaria	710,617	32.5	5.7	82,773	5.7	5.8
Secundaria	281,311	12.9	8.5	274,293	19.0	8.3
Terciaria	1,167,969	53.4	8.8	1,076,580	74.7	9.5

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

\*AEP: Años de Estudio Promedio

En lo referente a la rama de actividad secundaria se observa que en el caso de los hombres la misma solo comprende el 12.9% de la masa asalariada siendo esta la más baja, en contraste a una participación de la mujer del 19.0% 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 53.4% siendo esta la segunda actividad más preferida, y en el caso de la mujer una fuerte participación con el 74.7% 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 (8.8 AEP) como para las mujeres (9.5 AEP), destacando que las mujeres en esta actividad agrupan el 74.7% del total empleado, también observamos que la mujer se identifica por laborar más en el área urbana 76.0% que rural 24.0%. (Ver cuadro 3)

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

La **brecha de género** según el ingreso per cápita de los hogares se define como la diferencia entre ingreso promedio de los hogares hombres menos el ingreso promedio de los hogares mujeres, dividida entre el ingreso promedio de los hogares hombres.

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 y año 2022<sup>3</sup>, (2020 y 2021 no se cuenta con información).

En el Cuadro 6, 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 9 años a favor de los hogares con jefes hombres.

Es así que del 2001 al 2005, la brecha de género por ingreso fue favorable a los hogares con jefe de hogar mujer, con un promedio de -10.7%, posteriormente de forma 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, 2019 y 2022.

Un factor importante en destacar es el decrecimiento del tamaño del hogar (TH) ya que en el año 2001 eran 5.2 personas y en la actualidad 4.0, impactando positivamente en una menor tasa de dependencia<sup>4</sup>.

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

<sup>3</sup> Cuadro 6, las publicaciones de la EPHPM-Telefónica, INE, Nov-dic. 2020 y octubre 2021. No presentan la sección de ingresos de los hogares debido que mediante el Decreto Ejecutivo PCM-020-2018, emitido en octubre de 2018 se crea la Comisión Técnica para proponer una metodología actualizada para la medición de la pobreza monetaria en Honduras.

<sup>4</sup> Mediante la ENIG, esta variable (TH) obliga a reestructurar la metodología de la Canasta Básica de Alimentos (CBA), la cual, está basada en una canasta de productos básicos elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 1978, reflejando las condiciones de hace más de 40 años.

**Cuadro 6. 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 - 2022

Año	No. de Hogares	Edad Prom.	Hombre 			No. de Hogares	Mujer 			Brecha de Género/Ingreso Per cápita	
			TH/1	AEP	Ingreso Percapita /1		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
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	1,553,809	48.0	4	-	3,695	960,211	52	52.0	-	3,459	6.4

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2022.

**Fuentes de Ingresos de los hogares:**

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

**Ejemplo de Ocupaciones Técnicas**



Personal de apoyo administrativo



Coordinador Comercial

**Ejemplo de Ocupaciones Elementales**



Avudante de albañil.



Empleada doméstica



Vendedores ambulantes

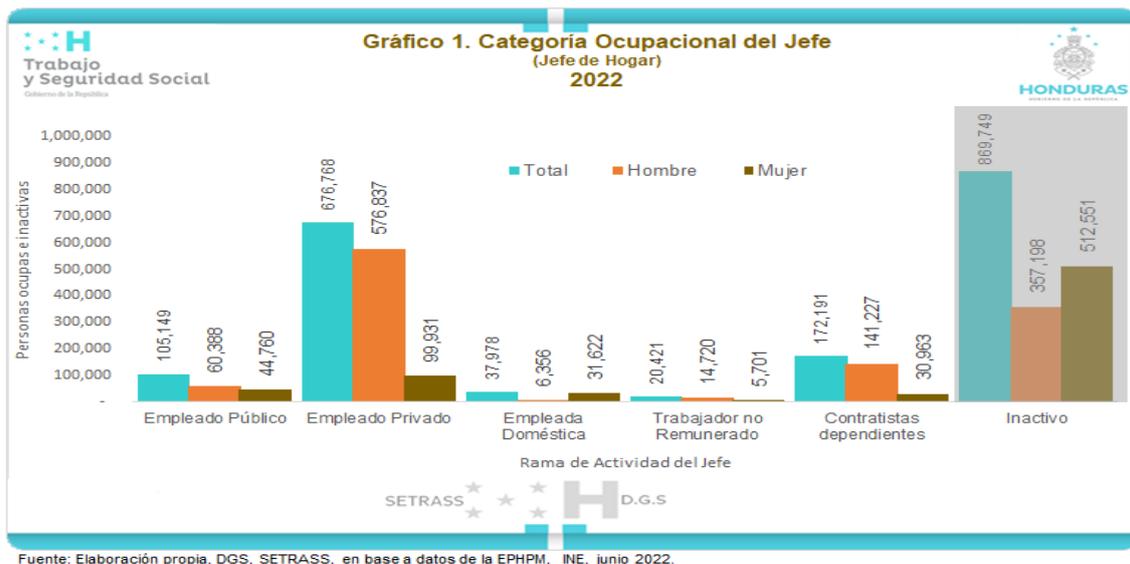


**Fuentes de Ingresos de los hogares:**

El 89.9%, de los ingresos obtenidos por los jefes de los hogares es percibido por 3 principales fuentes: Salarios, Cuenta propia y las Remesas, el 10.1% restante es distribuido en otras fuentes.

## 5.1 Categoría Ocupacional del Jefe de hogar e Inactivos según Género.

En el gráfico 1, se agrupan los hogares según la procedencia de los ingresos a través de la variable de los salarios según la categoría ocupacional donde laboran, tanto el hombre como la mujer, en el otro extremo encontramos a los hogares que están fuera de la fuerza de trabajo, llamase personas inactivas.



En cuanto a la procedencia de los salarios según categoría ocupacional de los hogares con jefes de hogar hombres y mujeres, encontramos que: 576,837 hombres y 99,931 mujeres jefes de hogar perciben sus salarios laborando en el sector privado, 60,388 hombres y 44,760 en el sector público, 141,227 hombres y 30,963 mujeres como contratistas dependientes, 6,356 hombres y 31,622 como empleados domésticos y finalmente 14,720 hombres y 5,701 mujeres jefes de hogar están como trabajadores familiares no remunerados.

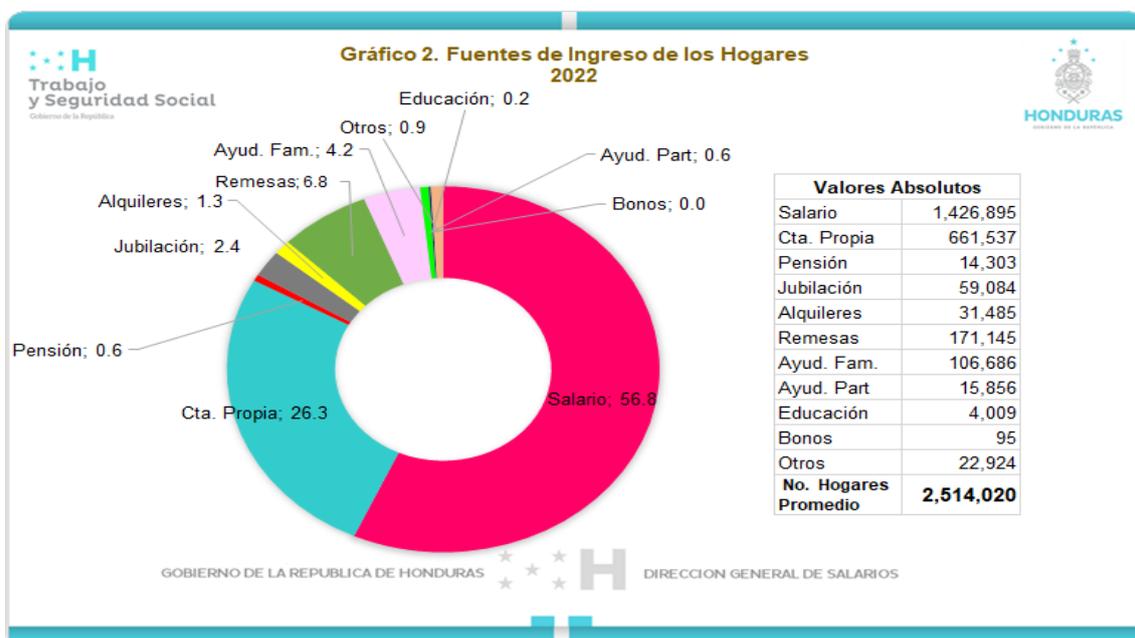
Otra característica de los hogares es según rama de actividad, que es otro factor clave que coadyuva a que las mujeres jefas de hogar respecto a los hombres ganen más, debido que ellas se agrupan principalmente en actividades secundarias y terciarias, mientras que los hombres en primarias y en secundarias.

Dentro del grupo de los hogares inactivos<sup>5</sup> que declaran ingresos encontramos más mujeres jefas de hogar (512,551 hogares) que hombres (357,198 hogares) debido a la existencia de un mayor número de Ellas dedicadas a los quehaceres del hogar.

<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.

## 5.2 Fuentes de Ingreso de los Hogares.

En el Gráfico 2, se observan las fuentes de ingresos de los hogares para el año 2022, en éste vemos que los hogares declaran percibir sus ingresos a través de once (11) fuentes, siendo la categoría de los salarios la que representa la mayor fuente de ingresos, ya que agrupa 1.426,895 hogares que representan el 56.8% del total, seguidamente tenemos que 661,537 hogares perciben sus ingresos en la categoría de cuenta propia, los cuales en valores relativos representan el 26.3%; en tercer lugar, los ingresos por remesas del exterior representan el 6.8%, es decir 171,145 hogares, concentrándose en estos tres categorías el 89.9%, de los ingresos obtenidos; el 10.1% restante está distribuido porcentualmente de la siguiente manera: ayuda familiar 4.2%, jubilación 2.4%, alquileres 1.3%, educación 0.2%, pensión 0.6%, ayuda particulares 0.6% y otros 0.9%.



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 2.4% de jubilación debido que solamente 67,592 hogares alcanzan jubilación.

**Sector Privado: Brecha Salarial paso de -14.70% en 2021 a -5.08% en 2022**, lo que indica que por cada 100 lempiras que gana un hombre, las mujeres en 2021 recibían 114.70 lempiras y 105.08 en 2022.



### 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.

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

### 6.1 Metodología para el cálculo de la Brecha Salarial.

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.

#### ¿Qué es la brecha salarial?

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres?, si esa cifra es negativa significa que las mujeres cobrarían más.

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

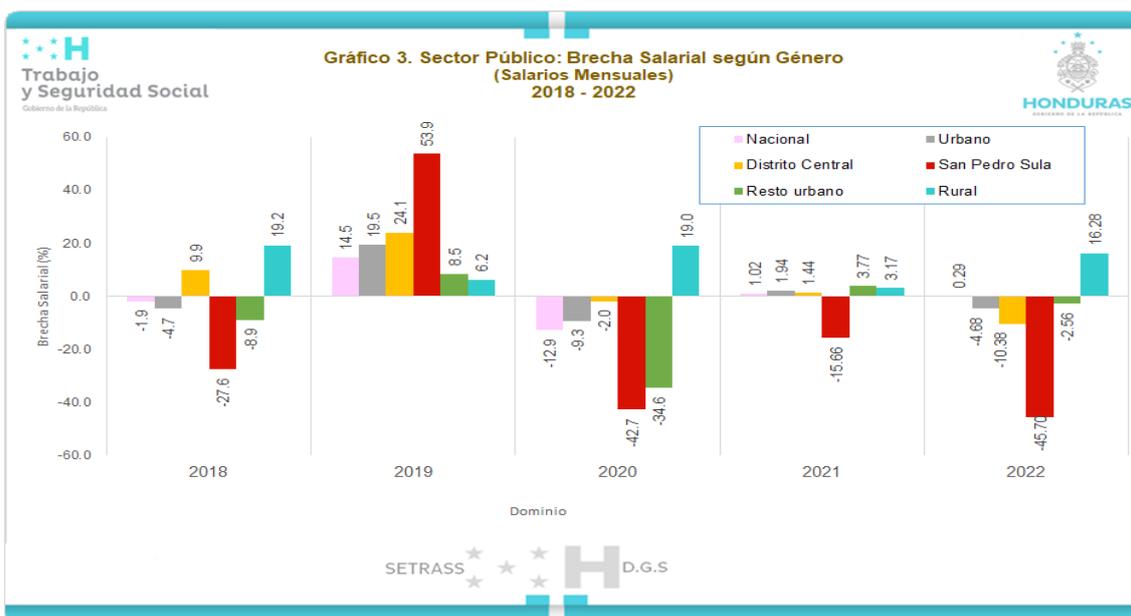
Como se verá más adelante con esta metodología, la brecha salarial de género mensual, basada en el promedio, pasa a ser negativa para las mujeres lo que significa que la mujer está mejor remunerada con respecto a los hombres.

### 6.1.1 Sector Público

Al analizar la brecha salarial por dominio según el ingreso promedio a nivel nacional de los trabajadores del sector público para el periodo 2018-2022, podemos observar en el gráfico 3, que a nivel nacional dicha brecha salarial favorece a los hombres para los años 2019, 2021 y 2022 con porcentajes del 14.52, 1.02 y 0.29 respectivamente, mientras que las mujeres muestran una brecha favorable para los años 2018 y 2020 con el -1.86 y -12.96.

En 2022 la brecha salarial por género en el sector público a nivel nacional y en el área rural es favorable para el hombre; Sin embargo, en el área urbana (Distrito Central, San Pedro Sula y resto urbano) está es negativa, lo que significa que la mujer está percibiendo más ingresos con respecto a los hombres.

En promedio para estos últimos cinco años, la diferencia entre los ingresos de los hombres y los ingresos de las mujeres marca una brecha salarial promedio de -0.60% a favor de las mujeres, lo que significa que durante 2018-2022 a nivel nacional en el sector publico las mujeres ocupadas ganan L. 87.69 más con respecto a los hombres, 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.



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2018 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022.

Al analizar la brecha salarial según dominio, observamos que en lo que respecta al **área urbana** ésta favorece a los hombres para los años 2019 y 2021, con 19.50 y 1.94%, 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 (-4.68%), 2020 (-9.33%) y 2022 (-4.68%). Sin embargo en promedio los hombres ganan L. 64.44 más que las mujeres.

Por su parte, los trabajadores públicos del **Distrito Central**, en los años 2020 con -1.95% y 2022 con -10.38% muestran una brecha salarial a favor de la mujer, mientras que los años 2018, 2019 y 2021 muestran una brecha salarial a favor de los hombres con 9.88%, 24.05% y 1.44% respectivamente. En promedio para el periodo 2018-2022, la brecha salarial en el Distrito Central es favorable a los hombres ya que éstos ganan en promedio L. 801.32 más que las mujeres.

**San Pedro Sula** por su parte muestra una brecha salarial a favor de las mujeres para los años 2018 con -27.62%, 2020 con -42.74%, 2021 con el -15.66% y 2022 con el -45.70%, mientras que para 2019, la brecha salarial favorece a los hombres con un porcentaje de 53.88%.

El **resto urbano** muestra una brecha salarial a favor de la mujer en los años 2018, 2020 y 2022, mientras que los años 2019 y 2021 favorecen a los hombres; en promedio la brecha salarial en el periodo analizado favorece a la mujer con un porcentaje del -8.89%.

En lo que respecta al **área rural**, la brecha salarial a lo largo del periodo analizado favorece a los hombres, siendo en promedio 2018-2022 del 13.51%, específicamente para el año 2022, en el área urbana los hombres muestran una brecha del 16.28%, es decir ellos ganan L.1,606.21 más que las mujeres.

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

2022				
Dominio	Sector Público		Brecha Salarial	
	Hombre ♂	Mujer ♀		
Nacional	14,227	14,186	0.29	
Urbano	14,706	15,394	-4.68	
Distrito Central	15,576	17,193	-10.38	
San Pedro Sula	11,996	17,478	-45.70	
Resto urbano	14,134	14,496	-2.56	
Rural	12,819	10,732	16.28	

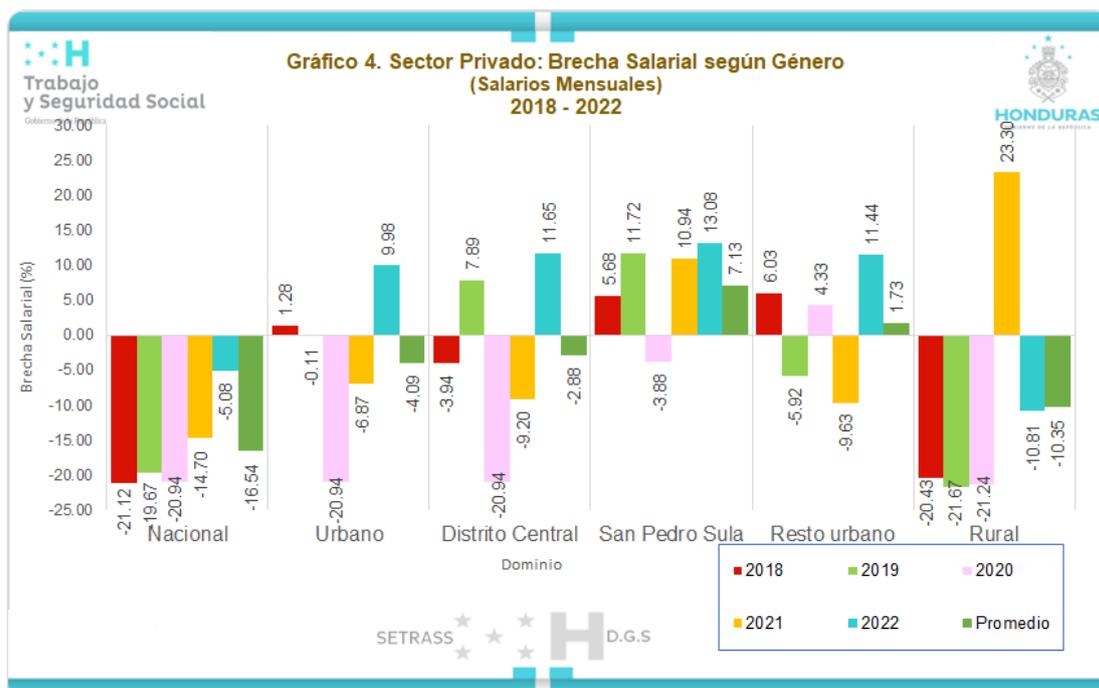
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

Específicamente para 2022, podemos observar en el Cuadro 7, que, a nivel nacional en el sector público, los hombres perciben un ingreso promedio más alto de L.14,227.00 en comparación con la mujer L.14,186.00 lo que representa una brecha salarial de 0.29%, generando una diferencia a favor del hombre

de 40.69 lempiras más que las mujeres.

### 6.1.2 Sector Privado

Podemos observar en el gráfico 4, que a nivel nacional y a lo largo del periodo analizado de 2018-2022, la brecha salarial en el sector privado es favorable a la mujer, marcando en promedio una brecha salarial de -16.54%, lo que significa que la mujer está ganando L.1,235.24 más con respecto a los hombres.



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2018 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022.

Al analizar este comportamiento según dominio por área geográfica en el periodo analizado la brecha salarial es favorable para la mujer en el área urbana con un promedio del -4.09%, Distrito Central -2.88% y con el -10.35% para el área rural, es decir que las mujeres ganan más que los hombres siendo en promedio L.372.49, L.297.91 y L.420.02; Por otro lado la brecha salarial en las ciudades de San Pedro Sula y el Resto Urbano favorece a los hombres de San Pedro Sula en un porcentaje del 7.13% y 1.73% respectivamente.

Para el 2022 a nivel nacional en el sector privado, los hombres perciben un ingreso promedio de L.7,480.00 lempiras en comparación con los L.7,859.00 lempiras, que recibe la mujer, generando una diferencia a favor de la mujer de L.380.00 lempiras, lo que representa una brecha salarial favorable a la mujer del -5.08%. (Ver cuadro 8).

Cuadro 8. Sector Privado: Brecha Salarial según Dominio por Género (Salarios Mensuales)				
2022				
Dominio	Sector Privado		Brecha Salarial	
	Hombre ♂	Mujer ♀		
Nacional	7,480	7,859	-5.08	
Urbano	9,657	8,693	9.98	
Distrito Central	10,651	9,411	11.65	
San Pedro Sula	11,996	10,427	13.08	
Resto urbano	8,892	7,875	11.44	
Rural	4,615	5,114	-10.81	

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

Al analizar la brecha por área geográfica para el año 2022, según dominio y siempre en el sector privado, vemos que para el área urbana favorece a los hombres, siendo de 9.98%, Distrito Central 11.65%, San Pedro Sula 13.08% y en el Resto Urbano 11.44%, en valores absolutos representan L.1,240.37, 1,568.42 y L1,017.41 respectivamente; caso contrario con respecto al área rural debido que favorece a la mujer con una brecha del -10.81%, es decir que las mujeres están percibiendo L.498.80 más que los hombres.

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

### 7.1 Sector Público

La brecha salarial entre los hombres y las mujeres que se encuentran entre los 30 y los 35 años de edad es de -9.24%, lo que indica que por cada 100 lempiras que gana un hombre en este grupo de edad, las mujeres de este mismo grupo reciben 109.24 lempiras. En el caso de las personas que están entre los 36 a 44 años, la brecha salarial es de -6.53%: por cada 100 lempiras que recibe un hombre de 36 a 44 años, las mujeres en estas edades ganan 106.53 lempiras. **En este sentido, la brecha salarial entre las personas de 60 años y más es 14.30 puntos mayor que la brecha entre las personas de 19 a 24 años.**



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

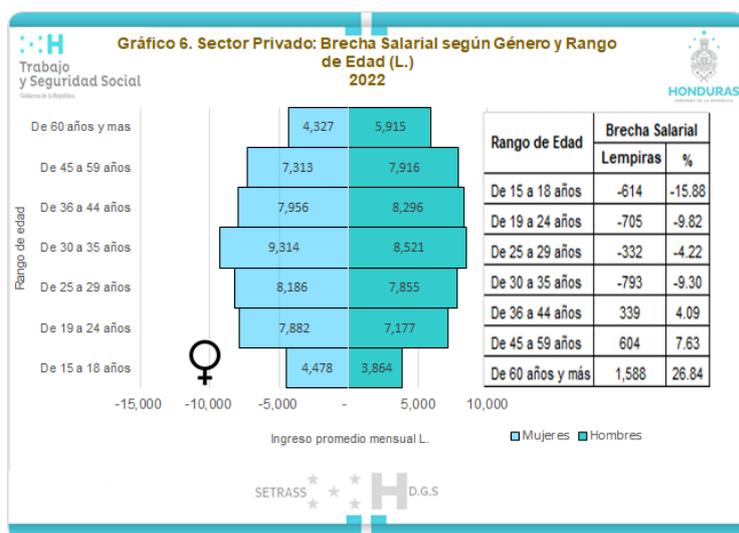
En el gráfico 5, se analiza el ingreso promedio percibido durante el año 2022 en el sector público, por edad y género, notamos que en el rango de 19 a 24 años es donde se perciben los menores ingresos de forma general, siendo la brecha salarial de 13.14%, es decir, que el hombre recibe L.1,461.00 más que la mujer, (El hombre L.11,115.00 contra L.9,654.00 que percibe la mujer).

que la mujer, (El hombre L.11,115.00 contra L.9,654.00 que percibe la mujer).

Notamos que a medida que se cuenta con mayor edad, las mujeres y los hombres logran percibir ingresos mas altos, tal es el caso de los ingresos para los rangos de 45 a 59 años y de 60 años y más, esto justificado por mayor años de estudio promedio.

La mujer con respecto al hombre en el rango de 60 años y más, percibe mas ingresos, mientras que en el rango de 45 a 59 años, los hombres perciben un ingreso mayor al de las mujeres; es así, que en el rango de 60 y más años la brecha salarial es de -27.44%; la mujer percibe L.3,598.00 más que el hombre y en el rango de 45 a 59 años, la brecha salarial es de 5.03%, el hombre percibe L.821.00 más que la mujer.

## 7.2 Sector Privado



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2022.

En el caso del sector privado (Gráfico 6) y siempre en el año 2022, 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.3,864.00 y el de la mujer L.4,478.00 con una brecha salarial de -15.88%, es decir, la mujer percibe 614 lempiras mas que los hombres.

En el rango de edad de 30 a 35 años, tanto la mujer como el hombre alcanza los mejores niveles de ingreso, siendo éstos de L. 9,314.00 para la mujer y de L. 8,521.00 para los hombres, sin embargo, la brecha salarial favorece a las mujeres, alcanzando un porcentaje de -9.30%, es decir que la mujer gana L.793.00 más que el hombre.

Cabe señalar que las estadísticas del mercado laboral relacionados con la ocupación demuestran que en el sector privado existe una clara tendencia creciente de los ingresos en los rangos de edad más jóvenes iniciando a los 15 años y mostrando gradualidad hasta los 35 años y empieza a verse un retroceso a partir de los 36 hasta los 60 años y más.

Pero a medida que la edad incrementa, el ingreso percibido por los hombres, éste supera al de la mujer a partir del rango de 36 hasta 60 años y más.

Podemos notar que la caída de los salarios en el 2022, es a nivel general tanto para los hombres como para las mujeres, explicándose esto debido a pérdidas de los puestos de trabajo, especialmente de las mujeres, lo que condujo a la reducción de horas trabajadas. Esta crisis se tradujo en una acumulación de pérdidas de ingresos para los asalariados y sus familias en muchos países.

Podemos notar que al comparar la brecha salarial; el hombre con respecto a la mujer en el Sector Público (Exceptuando los tres rangos: de 19 a 24 años, 25 a 29 años y de 45 a 59 años) percibe un mejor ingreso y en el Sector Privado el hombre percibe mejores ingresos con respecto a la mujer a partir de los rangos de 36 hasta 60 y más años.

Cabe aclarar que no significa que tanto las mujeres y hombres esten plenamente ocupadas en el sector privado debido que su ingreso promedio mensual no alcanza ni el promedio del salario mínimo vigente, siendo este para el año 2022 de L.11,278.75; el cual fue acordado mediante Acuerdo STSS-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. (Ver anexo 1: Estructura de la Tabla del Salario Mínimo).*

## 8. Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado

De acuerdo a los datos de la EPHPM 2018-2022 (Ver cuadro 9), los ocupados del sector privado que no perciben el salario mínimo suman 635.096 para el año 2018; 692,198 en 2019; 645,028 en 2020; 800,223 en 2021 y 768,005 para el año 2022; Porcentualmente estas cantidades representan un incumplimiento del pago de salario mínimo a nivel nacional que va del 43.0%, 45.6%, 46.0%, 51.4% y 50.1% respectivamente.

Por diferencia simple se muestra el cumplimiento del pago de salario mínimo siendo este 57.0% en 2018; 54.4% en 2019; 54.0% en 2020; 48.6% en 2021 y 49.9% en 2022. Según la variación interanual en el período del 2018 al 2022 el incumplimiento creció en un 7.1%.

En cuanto al promedio del cumplimiento del pago de salario mínimo en el periodo analizado es del 52.8%, lo que significa que de cada cien personas empleadas 53 ganan salario mínimo o más mientras que los 47 restantes ganan menos de un salario mínimo.

Cuadro 9. Sector Privado: Ocupados que Perciben un Salario Mínimo según Género								
2018 - 2022								
Años	Ocupados del sector privado que declaran ingresos*	Salario Mínimo					% Incumplimiento a Nivel Nacional	% Cumplimiento a Nivel Nacional
		No.	Hombre ♂	%	Mujer ♀	%		
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
2022	1,533,777	768,005	554,192	72.16	213,813	27.84	50.1	49.9

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, base de datos de la EPHPM, INE, mayo 2018 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022.  
\*Calculado para los asalariados Privados a tiempo completo (Jornada 44 horas y más)

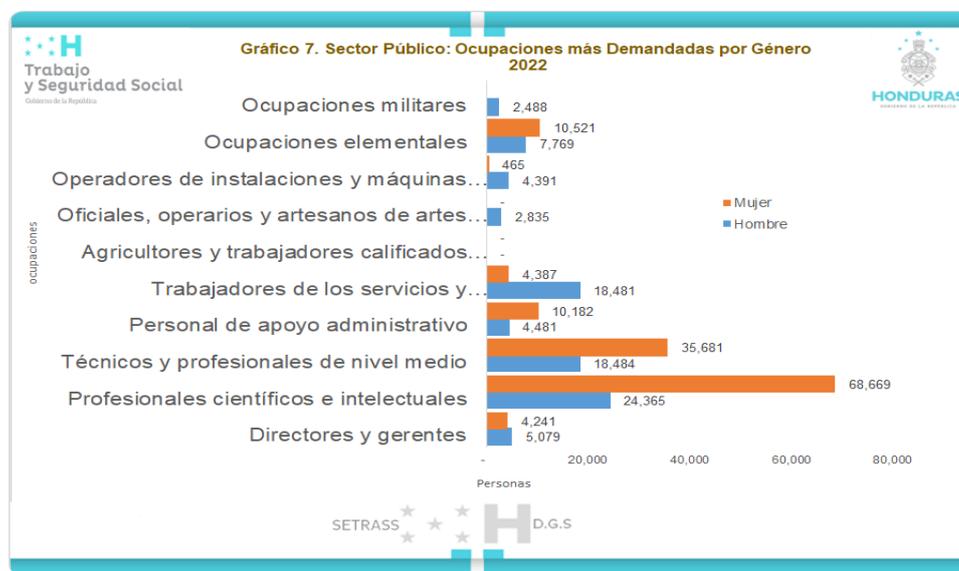
Realizando un análisis en relación al incumplimiento del pago del salario mínimo por género, se observa que éste incumplimiento representa una mayor proporción para los hombres a lo largo del período analizado, siendo 69.09% en el 2018, 74.10% en 2019; 76.42% para el año 2020; 71.15% en 2021 y 72.16% en 2022. En las mujeres el incumplimiento en el 2018 representa el 30.91%, 25.90% en 2019, 23.58% en 2020, 28.85% en 2021 y 27.84% para el 2022.

## 9. Ocupación mayor Demandada según Género y Categoría Ocupacional.

De acuerdo a la base estadística de la EPHPM, para el año 2022 se muestran gráficamente 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:

### 9.1. Sector Público

En el sector público, las ocupaciones mayores demandadas para los hombres y mujeres son en primer lugar los Profesionales científicos e intelectuales que cuentan con 24,365 y 68,669 mujeres, le sigue los Técnicos y Profesionales de Nivel Medio, en donde, se emplean 18,484 hombres y 35,681 mujeres.



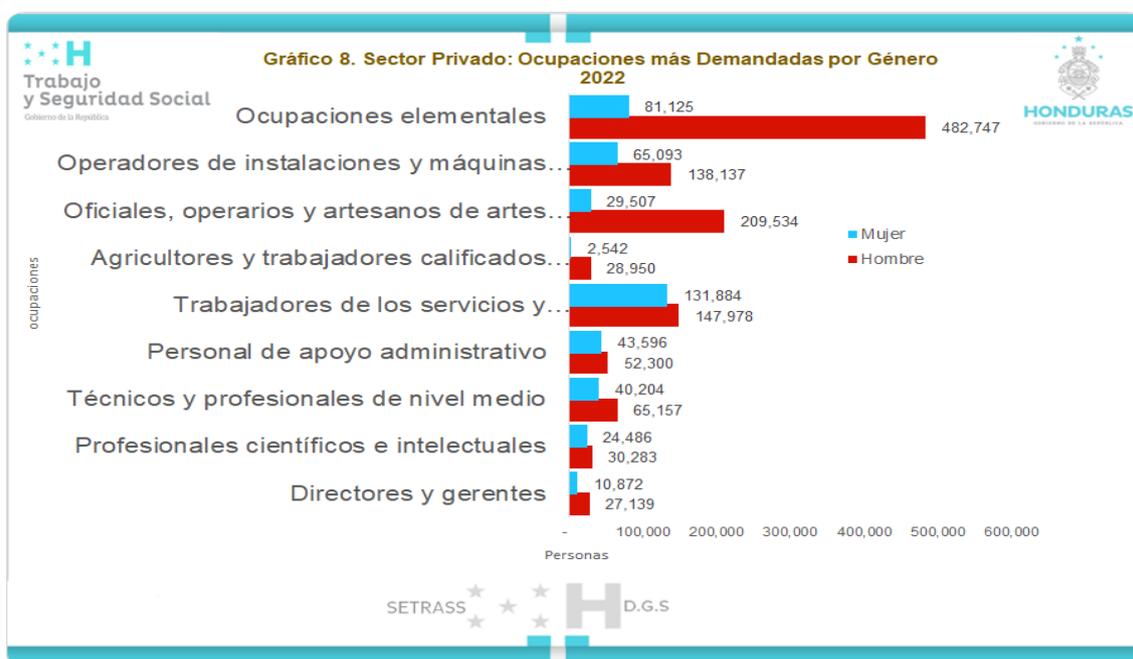
Por otro lado, encontramos que 18,481 hombres que se aglutinan en Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados mientras que las mujeres se encuentran en las ocupaciones elementales que concentra 10,521 mujeres.

En las tres ocupaciones más demandas por género mencionadas anteriormente, el 69.0% se aglutina en los hombres mientras que en las mujeres representa el 85.6%; la diferencia 31.0% y 14.4% respectivamente corresponde al resto de las otras ocupaciones.

## 9.2. Sector Privado

En el sector privado, los hombres laboran mayormente en ocupaciones elementales, empleando 482,747 ocupados, le sigue los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios que cuentan con 209,534 y los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 147,978 empleados, que se posicionan en el tercer lugar; estas tres ocupaciones aglutinan el 71.0% y el resto se emplea en las otras ocupaciones.

Las mujeres por su parte se emplean principalmente como trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 131,884 ocupados, en segundo lugar, le siguen las ocupaciones elementales con 81,125 trabajadoras y como operadores de instalaciones y maquinas con 65,093 trabajadoras.



## 10. Conclusiones

- La política salarial en Honduras establece que la retribución salarial está libre de prejuicios de género, donde es aplicado el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, establecida en el convenio 100 de la OIT. El cumplimiento del pago del 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, en tal sentido desde el año 2012 la Comisión tripartita de Salario Mínimo asumió la importancia del crecimiento económico 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.
- Para 2022 la brecha de género en la tasa participación refleja una menor presión dentro del mercado laboral con respecto a los hombres, siendo ésta de 30.9 puntos, en donde, el 44.6 por ciento corresponde a las mujeres, frente al 75.5 por ciento de los hombres; esto debido a la crisis pos pandemia COVID-19. Sin embargo, al analizar el comportamiento a lo largo de período a partir del 2012 al 2022, observamos que la brecha se ha reducido 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.
- Dentro de la masa salarial, observamos en 2022, que las mujeres se ubican más representativamente como empleados públicos con el 60.16%; entre tanto en el sector privado únicamente representa el 26.66%. por otro lado, en los asalariados domésticos las mujeres representan el 93.50%.
- La participación de la mujer dentro de la fuerza laboral tanto en el sector público como en el sector privado se caracteriza por ser más urbana que rural (**Sector Público:** área urbana 76.0% y 24.0% rural, **Sector Privado:** área urbana 77.8% y rural 22.2%), mientras que la participación de los hombres en el sector privado se ubica casi en la misma proporción (Urbano 58.4%, rural 41.6%), contrario a la participación en el sector público, el cual se caracteriza por ser más urbano (área urbana 75.2%) que Rural (24.8% área rural).

- En cuanto a la agrupación según ocupación, las mujeres y los hombres asalariados se ubican principalmente en actividades terciarias o de servicios con una participación del 74.7% para las mujeres y un 53.4% para los hombres.
- Durante el periodo analizado 2001-2022, se observa que el ingreso per cápita de los hogares con mujeres jefes de hogar, presenta una brecha favorable de manera alterna de 11 años, contra solo 9 años a favor de los hogares con jefes hombres.
- La fuente de ingreso principal de los hogares para el 2022, proviene de los salarios percibidos por los jefes del hogar, mismo que representa el 56.8% del total de los hogares, el 26.3% proviene de actividades por cuenta propia y el 6.8% de las remesas del exterior.
- 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 2022 son 1,553,809 hogares representados por hombres y 960,211 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 ha obtenido mediante más años de estudio promedio (AEP en 2001 eran 4.5% y en 2019 7.1<sup>8</sup>%), permitiendo que en la actualidad la brecha del ingreso per cápita de los hogares sea 6.4%, ganando los hombres 236.0 lempiras más que las mujeres.
- Dentro de las fuentes de ingreso de los hogares, encontramos que para el año 2022 solamente el 2.4% del total de los hogares obtienen sus ingresos a través de la jubilación, 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 medición de la brecha salarial según el ingreso promedio, se hizo considerando el salario promedio mensual que se obtiene a través de la variable trabajo. Para el 2022 la brecha salarial en el sector público es de 0.29%, lo que significa que el hombre está percibiendo L.40.69 más que

---

<sup>8</sup> AEP: Para el año 2022 no existe este indicador en la EPHPM.

la mujer, sin embargo, en el sector privado es de -5.08%, es decir, la mujer percibe L.379.60 más que el hombre.

- 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 0.29%.
- En el caso del sector privado para los años 2014-2022 la brecha salarial promedio a nivel nacional es de -16.30%, lo que significa que la mujer gana L.1,235.24 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 2022 los asalariados privados que declaran ingresos representan 1,533,777 ocupados, de esta fuerza de trabajo 768,005 personas no perciben un salario mínimo, dicho incumplimiento es mayor para los hombres 72.16% y de 27.84% 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 las diez (10) principales ocupaciones más demandadas por género, encontramos en el **sector privado** lo siguiente: el 71.0% de la fuerza laboral de los **hombres** se concentra en: ocupaciones elementales con el 40.8% y como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con el 17.7% y un 12.5% esta como trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, el resto o sea el 29.0% lo encontramos en otras ocupaciones; por otro lado, el 64.7% de las **mujeres** se ubica como: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con el 30.7%, el 18.9% se encuentra en ocupaciones elementales y un 15.1% esta como Operadores de instalaciones y máquinas ensambladores, el resto 35.3% lo encontramos en otras ocupaciones.
- En el **sector público** tanto los **hombres** como las **mujeres** se ubican principalmente en las siguientes ocupaciones: Profesionales científicos e intelectuales con el 27.4% y 51.2% respectivamente y como Técnicos y profesionales de nivel medio con el 20.8% y el 26.6%.

## 11. 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.

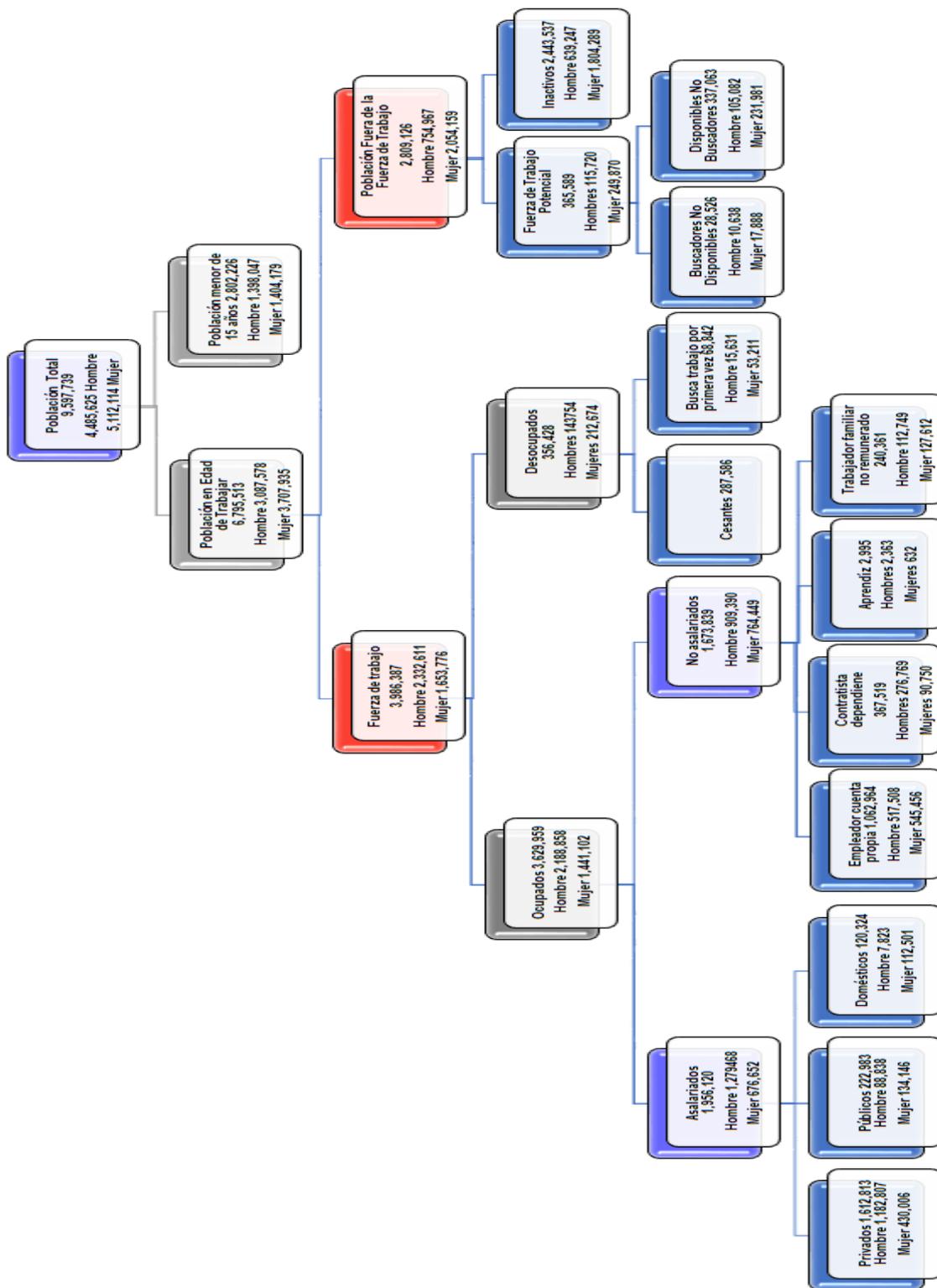
## 12. Anexos

**ANEXO 1  
DIRECCIÓN GENERAL DE SALARIOS  
TABLA DE SALARIO MÍNIMO, VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2022  
ACUERDO STSS-308-2022  
Año 2022**

No.	RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MÍNIMO 2022 MENSUAL	SALARIO MÍNIMO 2022 JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORABLES	SALARIO MÍNIMO 2022 POR HORA	
1	Agricultura, silvicultura, caza y pesca		De 1 a 10	7,408.09	246.94	30.87
			De 11 a 50	7,825.25	260.84	32.61
			De 51 a 150	8,490.04	283.00	35.38
			De 151 en adelante	9,181.12	306.04	38.25
2	Explotación de minas y canteras		De 1 a 10	10,120.83	337.36	42.17
			De 11 a 50	10,442.29	348.08	43.51
			De 51 a 150	12,193.32	406.44	50.81
			De 151 en adelante	13,776.10	459.20	57.40
3	Industria manufacturera		De 1 a 10	9,934.28	331.14	41.39
			De 11 a 50	10,586.63	352.89	44.11
			De 51 a 150	12,361.87	412.06	51.51
			De 151 en adelante	13,966.55	465.55	58.19
4	Electricidad, gas y agua		De 1 a 10	10,447.31	348.24	43.53
			De 11 a 50	10,779.11	359.30	44.91
			De 51 a 150	12,586.64	419.55	52.44
			De 151 en adelante	14,220.50	474.02	59.25
5	Construcción		De 1 a 10	10,260.75	342.02	42.75
			De 11 a 50	10,586.63	352.89	44.11
			De 51 a 150	12,361.87	412.06	51.51
			De 151 en adelante	13,966.55	465.55	58.19
6	Comercio al por mayor y menor.		De 1 a 10	10,260.75	342.02	42.75
			De 11 a 50	10,586.63	352.89	44.11
			De 51 a 150	12,361.87	412.06	51.51
			De 151 en adelante	13,966.55	465.55	58.19
7	Restaurantes y hoteles		De 1 a 10	10,260.75	342.02	42.75
			De 11 a 50	10,586.63	352.89	44.11
			De 51 a 150	12,245.32	408.18	51.02
			De 151 en adelante	13,450.56	448.35	56.04
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones		De 1 a 10	10,354.05	345.13	43.14
			De 11 a 50	10,682.86	356.10	44.51
			De 51 a 150	12,474.26	415.81	51.98
			De 151 en adelante	14,093.51	469.78	58.72
9	Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas		De 1 a 10	10,540.58	351.35	43.92
			De 11 a 50	10,875.36	362.51	45.31
			De 51 a 150	12,699.03	423.30	52.91
			De 151 en adelante	14,347.45	478.25	59.78
10	Servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza		De 1 a 10	10,074.20	335.81	41.98
			De 11 a 50	10,394.16	346.47	43.31
			De 51 a 150	12,137.11	404.57	50.57
			De 151 en adelante	13,712.62	457.09	57.14
11	Actividades de hospitales		De 1 a 10	10,074.20	335.81	41.98
			De 11 a 50	10,394.16	346.47	43.31
			De 51 a 150	11,991.34	399.71	49.96
			De 151 en adelante	13,293.95	443.13	55.39
<b>VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2022, ACUERDO STSS-006-2019, Gaceta No.34,840 del 9 de enero 2019.</b>						
12	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres <sup>1/</sup>		De 1 en adelante	9,506.63	316.89	39.61
			<b>Salario Mínimo Promedio</b>	<b>11,278.75</b>	<b>375.96</b>	<b>46.99</b>

<sup>1/</sup>Acuerdo STSS-308-2022 de fecha 01 de abril del 2022. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 35,892 del 06 de abril del 2022.

Anexo 2  
**Esquema del Mercado de Trabajo por Género**  
2022



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPII, INE, junio 2022.

### 13. 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 y junio 2022.
- Pacto Mundial Juntos por el Trabajo Decente y el Crecimiento Inclusivo, marzo 2019, revisado en diciembre de 2020.
- Brecha Salarial de Género en Colombia, DANE, 2020.
- Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo, OIT.

## 14. 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 astrológico 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.

**Segregación horizontal:** Se refiere a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo.

**Segregación vertical:** Es una práctica o situación que no permite promover a las **mujeres** más allá de cierto nivel en la organización.

**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.

**Ingresos.** Se consideran en esta categoría los ingresos percibidos por los ocupados en concepto de sueldo, salario, jornal, beneficio o ganancia, tanto en la ocupación principal como en la secundaria, así como los ingresos provenientes de pensiones, subsidios, alquileres, bonos, ayudas familiares, ayudas particulares, remesas del exterior y otros. Los ingresos monetarios son los obtenidos en moneda nacional o extranjera (Tipo de cambio: 24.563636 lempiras por un dólar Americano (L. 24.563636= US\$ 1.00). Dato correspondiente al promedio de las subastas realizadas por el BCH del mes de junio 2022. Al realizar la entrevista se pregunta por los ingresos brutos que reciben, sin tomar en consideración las deducciones por concepto de impuestos, contribución es a los sistemas de seguridad social, cuotas a los colegios profesionales, entre otros