

The background of the entire page is composed of abstract, flowing, translucent blue and white lines that create a sense of movement and depth. These lines are layered and overlap, giving the design a modern and dynamic feel.

**SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**Honduras: Brecha Salarial
de Género en el Mercado
Laboral
2024–2025**

**Dirección General de Salarios
Unidad de Estudios
Económicos**

Agosto 2025

Abog. Wilmer Javier Fernández

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Lic. Percy Manuel Durón Rubio

Sub Secretario de Empleo y Seguridad Social

Coordinador Ejecutivo

Lic. Jackelyne Servellón Molina

Encargada de la Dirección General de Salarios

Unidad de Estudios Económicos

Dirección General de Salarios

Lic. Rina Yassmin Suárez Burgos

Lic. Carlos Francisco Sánchez Osorio

Revisado por:

Dirección de Inteligencia de Fuerzas Productivas

Lic. María de los Ángeles Flores

Lic. Asís Castellanos

*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/DE>

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 2024-2025”**, 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, y d) La acción conjunta de estos diversos medios.

Por otra parte, a nivel interno la *Constitución de la Republica 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, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha trabajado en forma coordinada y estratégica con los diferentes sectores y actores nacionales que intervienen en el mercado laboral, ampliando la cobertura de sus 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 MIPYME, 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

Presentación.....	3
Lista de Cuadros	7
Lista de gráficos.....	7
Introducción.....	8
1. Marco Normativo en Materia Salarial y Equidad de Género	10
1.1 Marco Normativo Nacional	10
1.1.1 Política Salarial Vigente.....	10
1.1.2 Equidad de Género	11
1.1.3 Plan de Gobierno para Refundar Honduras, 2022-2026.	11
1.2 Contexto Internacional para la Igualdad de Género en América Latina	13
2. Mercado Laboral Según Género.....	15
2.1 Definición del Mercado Laboral y Género.....	15
2.2 Esquema del Mercado Laboral Según Género	17
2.3 Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado Según Género y Dominio	17
2.4 Ocupados Según Rama de Actividad Económica y Género	19
2.5 Ocupados a Nivel Nacional por Género, Años de Estudio Promedio, Rama de Actividad Económica y Ocupación	21
2.6 Categoría Ocupacional del Jefe de Hogar Según Género.....	22
2.7 Fuente de Ingreso de los Hogares.....	23
2.8 Ocupación Mayor Demandada Según Género y Categoría Ocupacional	24
2.8.1 Sector Público	25
2.8.2 Sector Privado.....	26
3. Brecha de Género	27
3.1 Brecha de Género en la Tasa de Participación de la Fuerza de Trabajo a Nivel Nacional	27
3.2 Brecha de Género Según Ingreso Per Cápita de los Hogares.....	30
3.3 Brecha Salarial en Base al Ingreso Promedio y Categoría Ocupacional.....	32
3.3.1 Metodología para el Cálculo de la Brecha Salarial	32

3.3.2 Brecha Salarial Según Dominio y Género en el Sector Público.	32
3.3.3 Brecha Salarial Según Dominio y Género en el Sector Privado.	35
3.3.4 Brecha Salarial Según Rango de Edad y Género.	37
4. Cumplimiento en el Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado	40
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	46
Glosario de Términos	47
Bibliografía.....	50
Anexos	52

Lista de Cuadros

Cuadro 1. América Latina, normativa para la igualdad salarial	14
Cuadro 2. Concentración (%) de los ocupados por género	17
Cuadro 3. Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según dominio.....	18
Cuadro 4. Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según rama de actividad económica.....	20
Cuadro 5. Ocupados a nivel nacional por género y años de estudio promedio según rama de actividad y ocupación	21
Cuadro 6. Brecha de Género en la Tasa de Participación en la Población Económicamente Activa a Nivel Nacional	28
Cuadro 7. Brecha salarial per cápita del hogar: Ingreso promedio de los hogares por género del jefe del hogar, tamaño del hogar, años de estudio promedio	31
Cuadro 8. Sector Público: Brecha salarial según dominio y género	34
Cuadro 9. Sector Privado: Brecha salarial según dominio y género.....	36
Cuadro 10. Sector Privado: Ocupados que perciben un salario mínimo según género	40

Lista de gráficos

Gráfico 1. Categoría ocupacional del jefe de Hogar	22
Gráfico 2. Fuentes de ingreso de los hogares	24
Gráfico 3. Sector Público: Ocupaciones más demandadas por género	25
Gráfico 4. Sector Privado: Ocupaciones más demandadas por género.....	26
Gráfico 5. Sector público: Brecha salarial según dominio y género.....	33
Gráfico 6. Sector privado: Brecha salarial según dominio y género	35
Gráfico 7 Sector público: Brecha salarial según género y rango de edad (L.)	37
Gráfico 8. Sector privado: Brecha salarial según género y rango de edad (L.).....	38

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 20 de julio de 1971, presenta al público en general el informe ***“Honduras: Brecha salarial de género en el mercado laboral 2024-2025”***, el cual contiene información relacionada con los avances en materia de la Política Salarial, cuyo impacto positivo antes de la Pre y Post Pandemia Covid-19 se reflejó en la reducción de la brecha salarial especialmente 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, 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 fuerza de trabajo 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 que presenta la mujer en el sector público y privado en el área urbana con respecto a la rural. 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 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.

1. Marco Normativo en Materia Salarial y Equidad de Género

1.1 Marco Normativo Nacional

1.1.1 Política Salarial Vigente

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 2024.)

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 Mínimo¹”; garantizando de esta manera que se promueva el diálogo social.

¹ <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2024/02/Infome-de-Trabajo-y-Salarios-2024.pdf>

1.1.2 Equidad de Género

En cuanto a la igualdad salarial, la Dirección General de Salarios, dependencia de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ha realizado en primera instancia dejar documentado en cada acuerdo salarial tripartito desde el año 2017 hasta la actualidad, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que textualmente dicta:

Artículo 8.- La Dirección General de Salarios y la Dirección General de Inspección del Trabajo, serán responsables de vigilar el estricto cumplimiento del pago de los salarios mínimos de acuerdo a las normas legales establecidas, garantizando en todo caso, la aplicación a todas las personas trabajadoras el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor².

Este artículo permite aclarar a la hora de ser revisado y/o fijado el salario mínimo, 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 es determinado 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.

1.1.3 Plan de Gobierno para Refundar Honduras, 2022-2026.

En el Bicentenario Plan de Gobierno para la Refundación de la Patria y Construcción del Estado Socialista y Democrático “Xiomara Castro Presidenta 2022-2026³, existe un plan de acción en donde se consideran indicadores sobre el diagnóstico de género en el eje 5 que literalmente dicta:

Eje 5. GENERO: NADA SOBRE NOSOTRAS, SIN NOSOTRAS.

El diagnóstico del problema de género es desolador. Honduras es uno de los peores países del Continente en violencia de género y ese problema ha empeorado en vez de mejorar.

² <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Acuerdo-Ejecutivo-SETRASS-109-2024.pdf>

³ [file:///C:/Users/HP/Downloads/PLAN%20DE%20GOBIERNO%20XIOMARA%20CASTRO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/PLAN%20DE%20GOBIERNO%20XIOMARA%20CASTRO%20(2).pdf)

Anualmente, se reciben aproximadamente **20 mil denuncias por violencia doméstica**; cada tres horas se denuncia una agresión sexual y cada 21 horas, muere una mujer asesinada por su condición. En el marco de la pandemia, desde que se estableció el toque de queda por la emergencia sanitaria, se registró un aumento de muertes violentas de mujeres y múltiples denuncias por violencia intrafamiliar, cuando las mujeres fueron obligadas al confinamiento junto a su agresor. Ante el escandaloso incremento del femicidio y el maltrato doméstico de las mujeres que hemos testimoniado en los últimos años, resulta emblemática la aprobación hace unos meses, de un novel Código Penal que reduce las penas de los delitos contra las mujeres, y contra la corrupción.

La mujer sigue siendo en Honduras evidentemente un ciudadano de segunda. A pesar de la vigencia formal de la **Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP)**, la cual exige la paridad en la integración de las nóminas de cargos de elección popular, hoy en día, la participación de las mujeres en la esfera pública es muy baja. Ello es atribuible principalmente al sistema patriarcal, el cual ha limitado su reconocimiento como sujeto político y social. Siendo mayoría en el Censo, en el Congreso Nacional, **las mujeres solo ocupan el 21% de los escaños legislativo**. En el mismo sentido, la conformación de la actual CSJ solo cinco de quince son mujeres, un 33%. Ninguna ha sido jamás presidenta de El Congreso ni del Ejecutivo. Insólitamente, una de las principales líneas de ataque contra mi candidatura es el señalamiento misógino de que soy **mujer**.

Las élites económicas y políticas también incluyen la presencia de la extrema derecha. Fuerzas retrogradas que impulsan la proliferación de discursos de odio o anti-ideología de género y promueven la integración -en sus gobiernos- de líderes religiosos, con el fin de detener iniciativas que protejan los derechos de las mujeres y LGBTTI. Siendo el régimen actual el que más ha favorecido a líderes religiosos a cambio del apoyo franco o al menos el silencio cómplice ante sus crímenes.

Esos prejuicios e ignorancias tienen muchas otras consecuencias nefastas. Honduras se ubica en el segundo lugar en Latinoamérica en embarazos

adolescentes. Durante 2017, dieron a luz más de 20 mil menores de edad entre 10 y 18 años, 58 partos por día. Esto repercute en el acceso a educación de miles de mujeres jóvenes ya que la principal razón de su deserción escolar es el embarazo. Los movimientos feministas desde hace décadas han luchado por introducir una política de educación sexual integral en el curriculum, que también se necesita para proteger a los miembros de la diversidad, sin embargo, esta política ha sido detenida debido a la presencia de grupos de extrema derecha religiosa en los órganos de toma de decisiones.

En la multicrisis actual, el régimen también ha hecho caso omiso a las necesidades sexuales y reproductivas, restringiendo el acceso a los métodos de planificación familiar, los chequeos de rutina como la citología, las mamografías (incluso cuando son pagadas), sin olvidar también que el derecho a decidir sobre el embarazo indeseado sigue estando proscrito. De igual manera, continúan poniendo requisito para la obtención de métodos de planificación, lesionando la autonomía de las mujeres jóvenes y poniendo en riesgo su salud sexual y reproductiva. Asimismo, las mujeres se encuentran en una posición más vulnerable y desprotegida dentro del mercado laboral, debido a la desigualdad de género.

Con la crisis climática y el paso de ETA e IOTA, las zonas afectadas del país han dejado a más de dos mil madres solteras viviendo en covachas de cartón a las orillas de las carreteras, bajo los puentes o en albergues que no cuentan con las condiciones para una vida digna, expuestas a la violencia, agresiones sexuales, maltratos, discriminación y abuso.

1.2 Contexto Internacional para la Igualdad de Género en América Latina

En cuanto a la legislación laboral de los países de América Latina, *Cuadro 1. América Latina Normativa para la igualdad salarial*, se observa que 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 enunciados anteriormente, a continuación, detallamos la normativa laboral para los 17 países de América Latina, tomados en consideración para este análisis:

Cuadro 1. América Latina, normativa para la igualdad salarial

	<i>Igual salario por igual trabajo</i>	<i>Igual salario por trabajo de igual valor</i>
Rango constitucional	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 (2025).
Normativa laboral	Bolivia (1942) **, Costa Rica (1943), Ecuador (2005), Guatemala (1995), Honduras (1959), México (1970), Panamá (1971), Paraguay (1993), R. Dominicana (1992), Venezuela (2012).	Argentina (1974)
Normativa para la igualdad	El Salvador (2011), Honduras (2000), México (2006 y 2017).	Colombia (2003), Peru (2007)
Normativa específica para la igualdad salarial	Chile (2009), Peru (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 haberse diferencias por sexos o nacionalidad" (Art.52).

(***) La disposiciones de la ley colombiana resultan ambiguas, ya que aunque mención 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

2.1 Definición del Mercado Laboral y Género

El mercado laboral está en permanente evolución debido al avance tecnológico, la globalización y los cambios en las demandas sociales. Es por ello, que la mujer con respecto al hombre está ejerciendo cada día más precisión dentro de la fuerza laboral para acceder al mercado laboral.

Pero para adentrarse al análisis de los indicadores del mercado laboral por género, se identificará la definición de género, así mismo, lo que se debe entender como brecha salarial y la conceptualización del mercado laboral, la oferta y demanda del mercado de trabajo.

- ¿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 se entiende por reducir la brecha de género?

Un factor clave para ir reduciendo las brechas salariales por género, es aumentar la representación de las mujeres en los Parlamentos o Congresos, en los sistemas judiciales y en los órganos de gobierno ejecutivos, de este modo se contribuye a la creación de un sector público justo y representativo de los ciudadanos a quienes sirve y mejora la calidad en las políticas públicas a través de un mejor entendimiento de las necesidades de las y los ciudadanos. De este modo, habrá más posibilidades de reformar las leyes que discriminen a las mujeres y así asegurar la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, esto es un paso inicial que cambiaría las normas y prácticas sociales discriminatorias. En México, debido a las cuotas de género se ha avanzado en este tema teniendo cada vez mayor representatividad de mujeres y superando a países como Brasil, India, Japón, Chile, Corea, Grecia, Francia, Polonia, Italia, Reino Unido, Australia y Canadá.

- *¿Qué es el 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.

- *¿Qué es la 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 24 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. *Esquema del mercado de trabajo por género 2024*), 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 según la EPHPM.

2.3 Personas Ocupadas Asalariadas en el Sector Público y Privado Según Género y Dominio

En el *cuadro 3. Concentración de los ocupados por género* y *cuadro 4. Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según dominio*, se muestran las estadísticas del 2024, 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
2024**

Sector Público	%	Sexo
278,326	43.5	157,302 Mujeres en cargos públicos
	56.5	121,024 Hombres en cargos públicos
Sector Privado	%	Sexo
1,866,613	28.2	526,277 Mujeres en cargos privados
	71.8	1,340,336 Hombres en cargos privados

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

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 157,302 puestos, mientras que los hombres ocupan 121,024 puestos de trabajo. La participación en términos porcentuales de las mujeres corresponde al 56.5% del total ocupados en ese sector y el 43.5% de los trabajadores son hombres.

Por el contrario, siempre en el 2024 en la categoría de asalariados del sector privado, los hombres ocupan la mayoría de los ocupados con 1,340,336 trabajadores, los que porcentualmente representa el 71.8% del total de ocupados privados contra un 28.2% (526,277 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 70.3% contra el 29.7% rural y en el caso de sector privado el hombre presenta una participación del 55.6% a nivel urbano contra el 44.4% rural.

Cuadro 3. Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según dominio 2024

<i>Población ocupada</i>								
<i>Dominio</i>	<i>Hombres</i>				<i>Mujeres</i>			
	<i>Público</i>		<i>Privado</i>		<i>Público</i>		<i>Privado</i>	
	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>
<i>Total Nacional</i>	121,024	5.4	1,340,336	59.7	157,302	10.6	526,277	35.6
<i>Dominio</i>								
Urbano	85,091	70.3	744,735	55.6	133,757	85.0	409,073	77.7
Distrito Central	26,605	22.0	154,537	11.5	41,987	26.7	92,417	17.6
San Pedro Sula	6,174	5.1	112,005	8.4	4,588	2.9	75,217	14.3
Resto urbano	52,312	43.2	478,193	35.7	87,183	55.4	241,440	45.9
Rural	35,934	29.7	595,601	44.4	23,544	15.0	117,204	22.3

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

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 85.0% contra el 15.0% Rural y el Sector Privado Urbano un 77.7% contra un 22.3% 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.

2.4 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 2024.

En el caso del sector público, las mujeres se emplean principalmente en las ramas de enseñanza con un 78,819 (50.1%), seguido de la administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria con un 34,991 (22.2%) y las actividades atención de la salud humana y de asistencia social de es la tercera actividad que absorbe el 28,158 (17.9%) de la fuerza laboral femenina.

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 57,669 (47.7%), lo sigue la rama enseñanza con 34,823 (28.8%), y en tercer lugar se encuentra la rama de actividad de atención de la salud humana y de asistencia social, con 7,770(6.4%).

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 comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas donde se aglutinan 110,299(21.0%); le sigue la rama de industria manufacturera con 105,436 (20.0%) y finalmente la rama de actividades de alojamiento y de servicios de comidas con 91,163 (17.3%).

Los hombres por su parte, se emplean más en la rama de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, donde cuentan con 420,580 (31.4%) de los empleados, le sigue la industria de la construcción con 224,986(16.8%) y finalmente la rama de comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas donde se aglutinan 227,660(17.0%). (Ver cuadro 5. *Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según rama de actividad económica*).

Cuadro 4. Personas ocupadas asalariadas en el sector público y privado por género según rama de actividad económica

Categoría	Hombres				Mujeres			
	Público		Privado		Público		Privado	
	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/	No.	% 1/
Total Nacional 2/	121,024	5.4	1,340,336	59.7	157,302	10.6	526,277	35.6
Rama de Actividad (1 dig.)								
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,231	1.8	420,580	31.4	-	-	30,629	5.8
Explotación de minas y canteras	-	-	5,937	0.4	-	-	-	-
Industria manufacturera	265	0.2	192,467	14.4	258	0.2	105,436	20.0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1,608	1.3	5,050	0.4	2,457	1.6	788	0.1
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	2,924	2.4	2,313	0.2	215	0.1	1,594	0.3
Construcción	1,757	1.5	224,986	16.8	129	0.1	2,344	0.4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	2,936	2.4	227,660	17.0	1,403	0.9	110,299	21.0
Transporte y almacenamiento	3,040	2.5	52,755	3.9	1,011	0.6	9,648	1.8
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	-	-	34,179	2.6	-	-	91,163	17.3
Información y comunicaciones	929	0.8	10,628	0.8	-	-	4,269	0.8
Actividades financieras y de seguros	845	0.7	18,297	1.4	1,731	1.1	11,369	2.2
Actividades inmobiliarias	-	-	5,520	0.4	-	-	3,263	0.6
Actividades profesionales, científicos y técnicas	-	-	10,741	0.8	430	0.3	13,531	2.6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2,702	2.2	61,447	4.6	6,417	4.1	29,394	5.6
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	57,669	47.7	-	-	34,991	22.2	-	-
Enseñanza	34,823	28.8	12,981	1.0	78,819	50.1	35,194	6.7
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7,770	6.4	8,076	0.6	28,158	17.9	28,030	5.3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	-	-	8,488	0.6	-	-	2,504	0.5
Otras actividades de servicios	-	-	29,754	2.2	1,069	0.7	42,914	8.2
Actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios.	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	235	0.2	-	-	215	0.1	-	-
Rama de actividad NO especificadas	-	-	-	-	-	-	-	-
NS/NR	1,290	1.1	8,477	0.6	-	-	3,908	0.7

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

2.5 Ocupados a Nivel Nacional por Género, Años de Estudio Promedio, Rama de Actividad Económica 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 752,229 (33.5%) en contra de una baja participación de la mujer con tan solo 70,370 (4.8%), 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 los hombres como para las mujeres con 5.4 Años de Estudio Promedio (AEP).

**Cuadro 5. Ocupados a nivel nacional por género y años de estudio promedio según rama de actividad y ocupación
2024**

<i>Rama de Actividad</i>	<i>Hombre</i>			<i>Mujer</i>		
	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>	<i>AEP*</i>	<i>No.</i>	<i>% 1/</i>	<i>AEP*</i>
Primaria	752,229	33.5	5.4	70,370	4.8	5.4
Secundaria	258,690	11.5	7.5	244,381	16.5	7.4
Terciaria	1,222,996	54.5	8.2	1,161,113	78.5	8.7
No sabe, no responde	11,283	0.5	10.2	3,908	0.3	13.1

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

*AEP: Años de Estudio Promedio

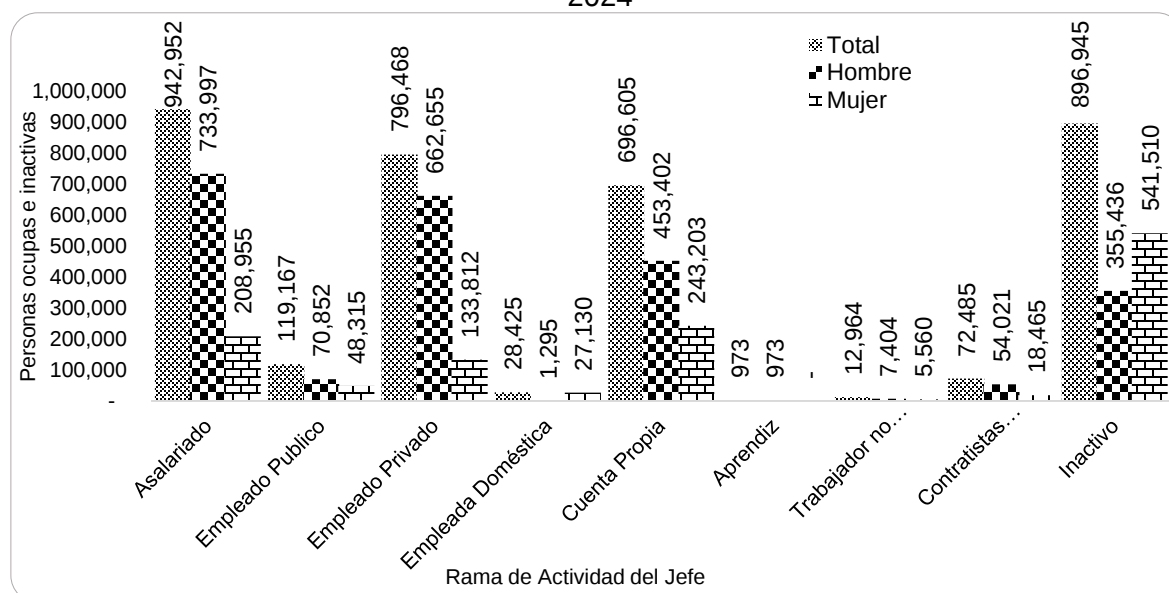
En lo referente a la rama de actividad secundaria se observa que en el caso de los hombres la misma solo comprende el 258,690 (11.5%) de la masa asalariada siendo esta la más baja, en contraste a una participación de la mujer 244,381(16.5%) siendo esta la segunda actividad que más absorbe empleadas mujeres, 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 con 1,222,996(54.0%) ocupados; siendo esta la segunda actividad más preferida, y en el caso de la mujer una fuerte participación con 1,161,113(78.5%), 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 (8.2 AEP) como para las mujeres (8.7 AEP), destacando que las mujeres en esta actividad agrupan el 77.0% del total empleado, también observamos que la mujer se identifica por laborar más en el área urbana 75.6% que rural 24.4% (Ver cuadro 6. *Ocupados a nivel nacional por género y años de estudio promedio según rama de actividad y ocupación*).

2.6 Categoría Ocupacional del Jefe de Hogar Según Género

Gráfico 1. Categoría ocupacional del jefe de Hogar.
2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

En el *Gráfico 1. Categoría ocupacional del jefe de hogar. 2024* 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 662,655 hombres y 133,812 mujeres jefes de hogar perciben sus salarios laborando en el sector privado, 70,852 hombres y 48,315 en el sector público, 54,0211 hombres y 18,465 mujeres como contratista dependiente, 1,295 hombres y 27,130 mujeres como empleados domésticos y finalmente 7,404 hombres y 5,560 mujeres jefes de hogar están como trabajadores familiar no remunerado.

Otra característica de los hogares es la rama de actividad en que el jefe de hogar labora, 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 inactivos⁴ que declaran ingresos encontramos más mujeres jefas de hogar (541,510 hogares) que hombres (355,436 hogares) debido a la existencia de un mayor número de Ellas dedicadas a los quehaceres del hogar.

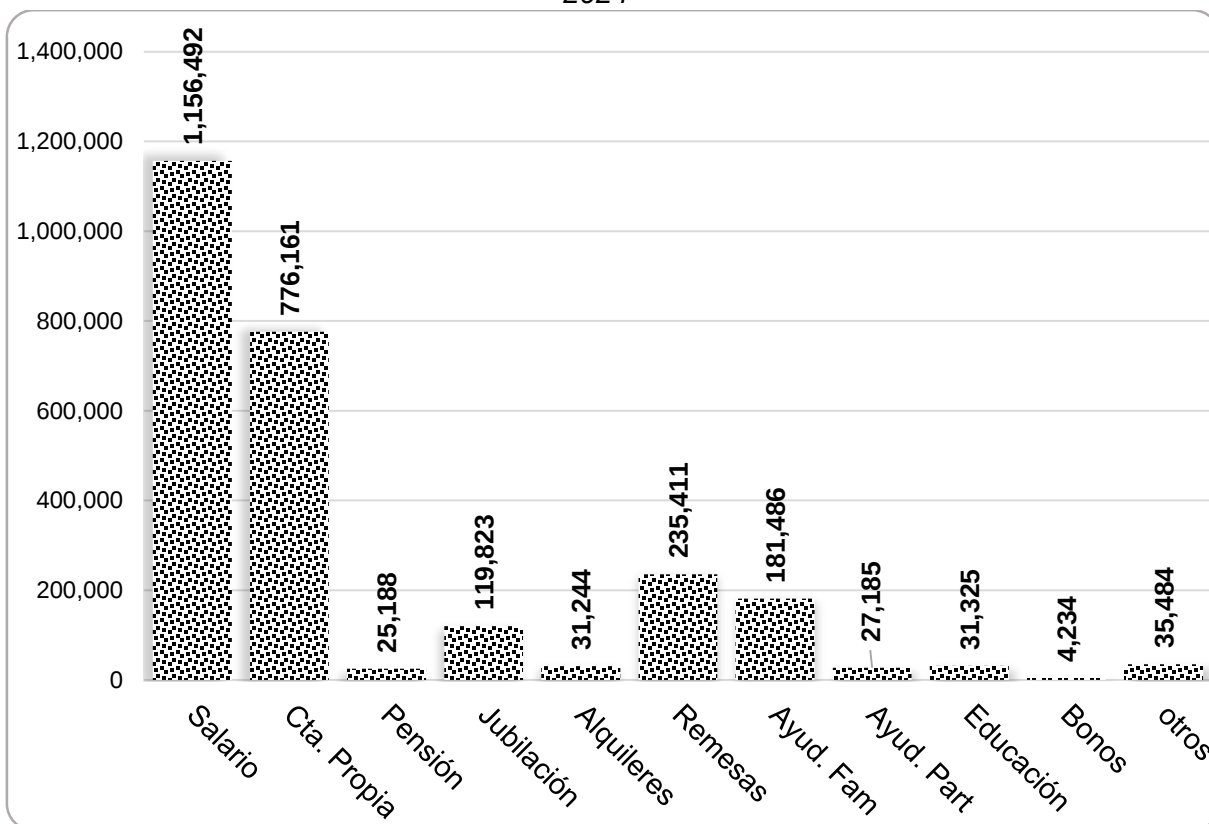
2.7 Fuente de Ingreso de los Hogares

En el *Gráfico 2. Fuentes de ingreso de los hogares*, se observan las fuentes de ingresos de los hogares para el año 2024, 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 1,156,492(44.1%) hogares, seguidamente tenemos que 776,161 (29.6%) hogares perciben sus ingresos en la categoría de cuenta propia; en tercer lugar, los ingresos por remesas del exterior representan el 235,411(9.0%) hogares, concentrándose en estas tres categorías el 82.6% de los ingresos obtenidos; el 17.4%

⁴ 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.

restante está distribuido porcentualmente de la siguiente manera: ayuda familiar 181,486(6.9%), jubilación 119,823(4.6%), alquileres 31,244(1.2%), educación 31,325(1.2%), pensión 25,188(1.0%), ayuda particulares 27,185(1.0%); bonos 4,234(0.2%) y otros 35,484(1.4%).

Gráfico 2. Fuentes de ingreso de los hogares
 2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

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.

2.8 Ocupación Mayor Demandada Según Género y Categoría Ocupacional

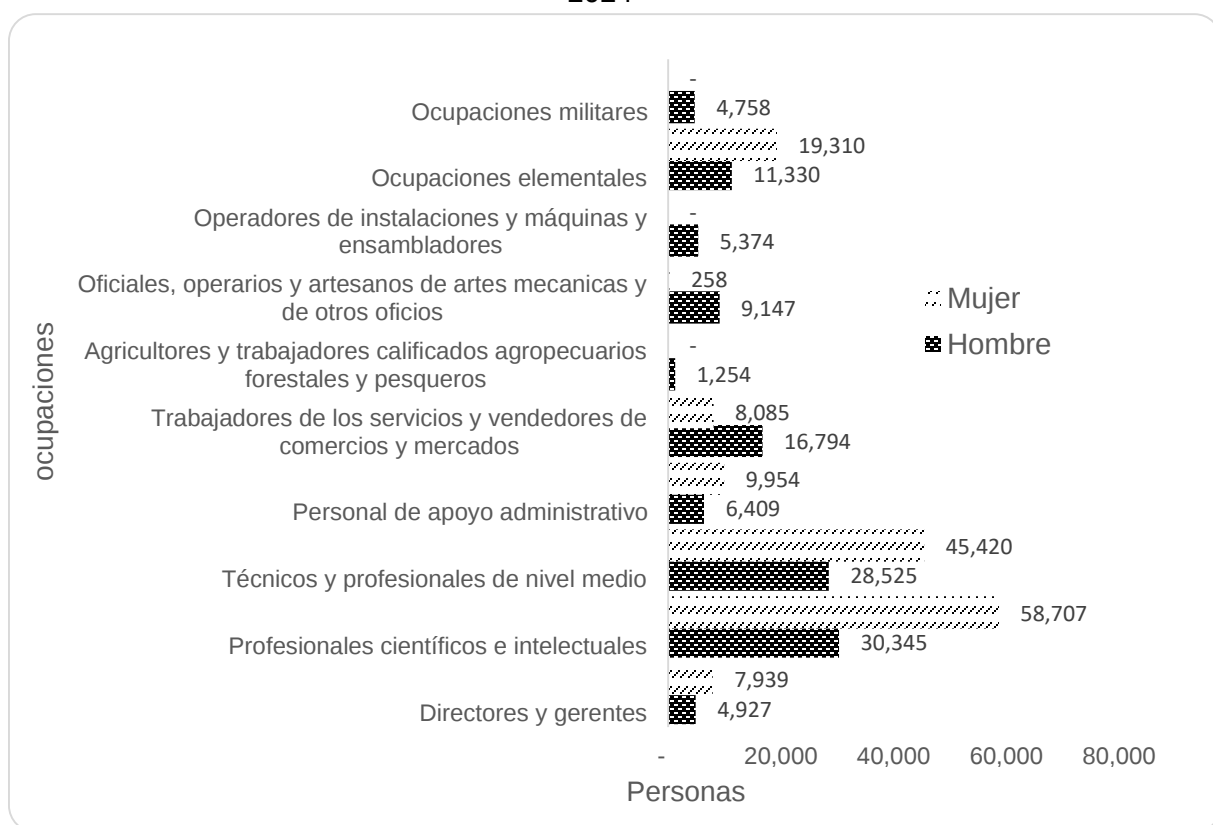
De acuerdo a la base estadística de la EPHPM, para el año 2024 se muestran gráficamente las ocupaciones mayores demandadas tanto en el sector privado como el en sector público

por parte de los hombres y mujeres, cuyo análisis de las principales ocupaciones se exponen a continuación:

2.8.1 Sector Público

En el sector público para el año 2024, las ocupaciones mayores demandadas para los hombres y mujeres son en primer lugar los Profesionales científicos e intelectuales que cuentan con 30,345 hombres y 58,707 mujeres, le sigue los Técnicos y profesionales de nivel medio, en donde, se emplean 28,525 hombres y 45,420 mujeres.

Gráfico 3. Sector Público: Ocupaciones más demandadas por género 2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

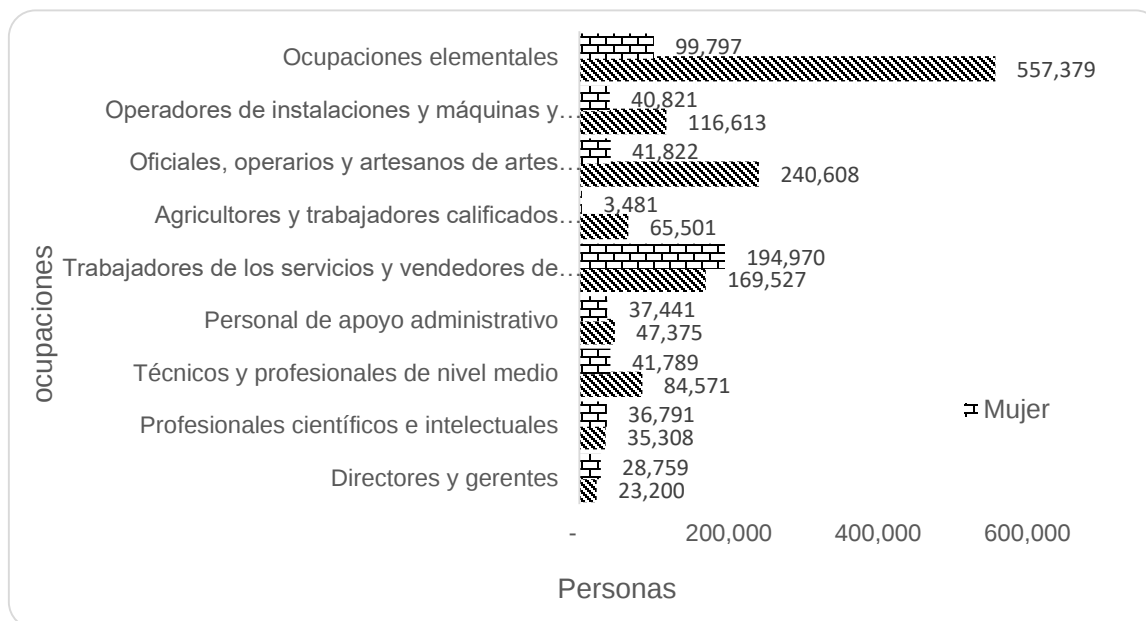
Por otro lado, en tercer lugar, encontramos que los hombres se aglutinan en Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 16,794 y las mujeres se agrupan en las ocupaciones elementales encontramos 19,310 mujeres ocupadas. En las

tres ocupaciones más demandas por género mencionadas anteriormente, los hombres se aglutinan en un 62.5% mientras que en las mujeres representa el 78.5%; la diferencia 37.5% y 21.5% respectivamente corresponde al resto de las otras ocupaciones. (Ver Gráfico 3. Sector Público: Ocupaciones más demandadas por género; Anexo 3. Asalariados públicos y privados por género según las principales 10 ocupaciones más demandas)

2.8.2 Sector Privado

En el sector privado y siempre para el año 2024, los hombres laboran mayormente en Ocupaciones elementales, empleando 557,379 trabajadores, le sigue los Oficiales, operarios y artesanos de artes... con 240,608 y los Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 169,527 empleados, que se posicionan en el tercer lugar; estas tres ocupaciones aglutinan el 72.2% y el resto 27.8% se emplea en las otras ocupaciones.

Gráfico 4. Sector Privado: Ocupaciones más demandadas por género 2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

Las mujeres por su parte se emplean principalmente como trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 194,970 ocupados, en segundo lugar, le siguen

ocupaciones elementales con 99,797 y en tercer lugar las operadoras de instalaciones y maquinas con 41,822 trabajadoras, aglutinando el 64.0% y el resto 36.0% en otras actividades. (Ver Gráfico 4. Sector Privado: Ocupaciones más demandadas por género y Anexo 3. Asalariados públicos y privados por género según las principales 10 ocupaciones más demandas).

3. Brecha de Género

3.1 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.

Según las estadísticas publicadas por el INE a través de la EPHPM, vemos que la fuerza de trabajo en el 2024 representa el 39.7% de la población total y el 55.8% de la población en edad de trabajar, donde el 59.7% de la fuerza de trabajo corresponde a los hombres y el 40.3% a las mujeres.

Así mismo, de acuerdo a las estadísticas antes enunciadas, de los años 2001 al 2024, encontramos que se reportan variaciones en la fuerza de trabajo a favor de la mujer, de acuerdo a los valores que para ese periodo arrojan los cuadros de salida de la EPHPM según sexo. Se observa que, a lo largo del periodo antes mencionado, se ha mostrado un crecimiento promedio de 33,899 hombres contra 31,012 de las mujeres, incremento que en términos relativos equivalen al 1.88% y 2.66% respectivamente.

Dicho de otra manera, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo creció un 0.78% más que el promedio anual de los hombres. (Ver cuadro 2. Brecha de género en la tasa de participación en la población económicamente activa a nivel nacional). Así mismo observamos que para los años 2001 al 2024, la tasa de participación (TP) de los hombres con respecto a las mujeres es mayor, siendo en promedio durante el periodo analizado del 72.3% para los hombres y del 38.8% para las mujeres. En relación a la brecha de género en la tasa de participación, ésta promedia un 33.6% a lo largo del periodo.

Entre 2001 y 2013 la tasa de participación promedio (TP) es del 70.4% para los hombres y 34.6% para las mujeres; con una brecha promedio de 35.8%; Entre el 2014 y el 2021 la tendencia presenta un ligero aumento, 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 de género en la tasa de participación, la cual pasó a un 30.2%.

**Cuadro 6. Brecha de Género en la Tasa de Participación en la Población
Económicamente Activa a Nivel Nacional
2001 – 2024**

Año	Fuerza de Trabajo			Variaciones				Tasa de Participación (%)			Brecha de género (%)
	Nacional	Hombre	Mujer	Absolutas		Relativas (%)		Nacional	Hombre	Mujer	
				Hombre	Mujer	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
2023	3,889,760	2,391,151	1,498,609	58,540	-155,167	2.51	-9.38	55.9	74.6	40.0	34.6
2024	3,930,944	2,347,646	1,583,298	-43,505	84,689	-1.82	5.65	55.8	73.9	40.9	33.0

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022-2024.

Como se puede observar, desde el año 2012 al 2024 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 2023, 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 47.8% y 48.7% de las mujeres frente a un 73.3% y 74.3% 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 los años 2022 y 2023 reabriendo la brecha salarial, afectando en mayor medida a las mujeres, valores que representan en términos porcentuales una caída del -4.6% y -9.4% respectivamente, es decir, que la participación disminuyó en 80,199 mujeres en 2022 y 155,167 en el 2023, mientras que la variación relativa en los hombres fue de -0.2% y 2.5% para esos mismos años, lo que representa una caída de 4,642 hombres fuera de la fuerza de trabajo para 2022, sin embargo, para el 2023 muestra una recuperación de 58,540 puestos de trabajo, lo anterior efecto de la crisis sanitaria COVID-19 que perturbó 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 2023 en todos los países y regiones. En el caso del año 2024 la participación de la fuerza laboral de los hombres decreció en 43,505 (-1.8%) mientras que para las mujeres aumento en 84,689 (5.7%) acortándose la brecha en la tasa de participación de las mujeres con respecto a los hombres en -1.6% siendo en la actualidad del 33.0% la brecha de género en la tasa de participación, lo que significa, que las mujeres están ejerciendo más presión para ingresar al mercado laboral.

3.2 Brecha de Género Según Ingreso Per cápita 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 y años 2022 y 2024⁵, (2020 y 2021 no se cuenta con información).

En el Cuadro 7, 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 10 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, 2022, 2023 y 2024.

Un factor importante en destacar es el decrecimiento del tamaño del hogar (TH) según la metodología utilizada por el INE, ya que en el año 2001 éste era de 5.2 personas y en la actualidad el mismo es de 4.0 personas, impactando positivamente en una menor tasa de dependencia⁶.

⁵ 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.

⁶ 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 7. Brecha salarial per cápita del hogar: Ingreso promedio de los hogares por género del jefe del hogar, tamaño del hogar, años de estudio promedio
(L/mes/persona)
2001-2024**

Año	Hombre					Mujer					Brecha de Género/Ingreso Per cápita
	No. de Hogares	Edad Prom.	TH/1	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
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	1,553,809	48	4.0		3,695	960,211	52	52.0		3,459	6.4
2023	1,537,323	50	4.0		4,235	946,209	54	3.5		4,094	3.3
2024	1,606,038	50	3.9		4,347	1,017,995	53	3.5		4,087	6.0

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022-2024. NOTA: Para los años 2020 y 2021 no hubo módulo de ingresos de los hogares dentro de la EPHPM.

3.3 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 género⁷, 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

3.3.1 Metodología para el Cálculo de la Brecha Salarial

La 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.

3.3.2 Brecha Salarial Según Dominio y Género en el Sector Público.

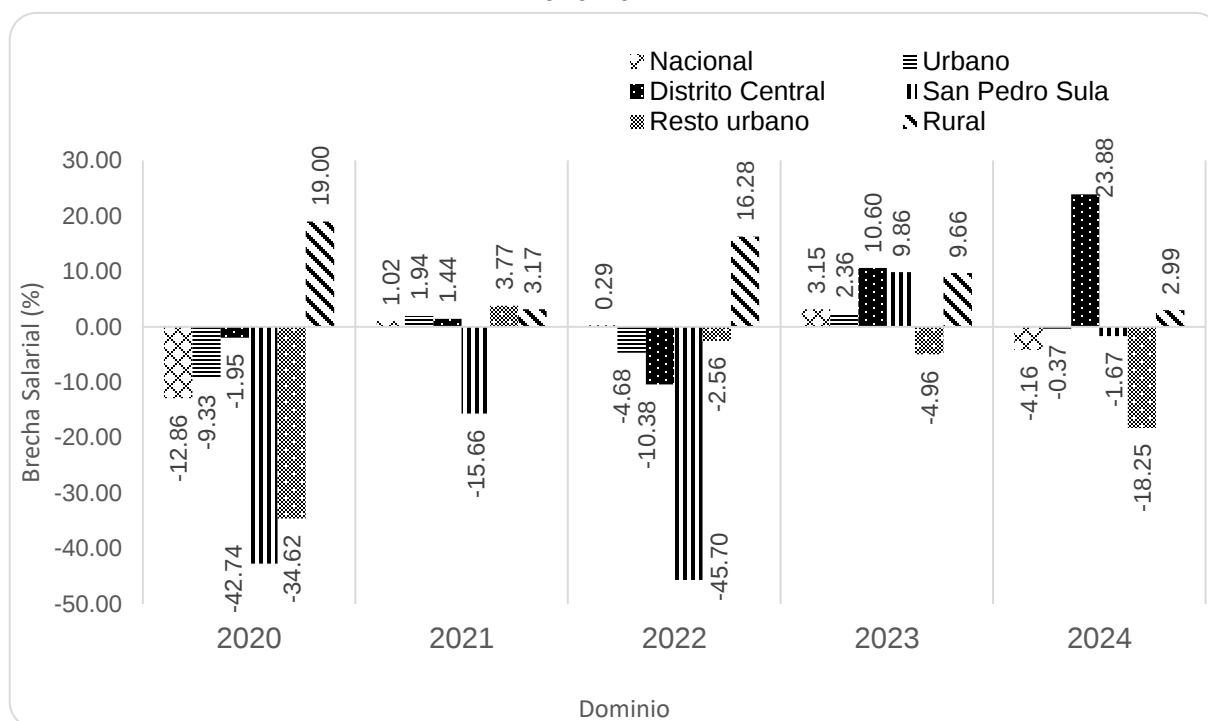
Al analizar la brecha salarial según dominio y género, podemos observar en el *Gráfico 5. Sector público: Brecha salarial según dominio y género*; que la brecha salarial promedio interanual a nivel nacional de los trabajadores del sector público para el periodo 2020 - 2024, es favorable para los hombres en los años 2021, 2022 y 2023 con porcentajes del 1.02, 0.29 y 3.15 respectivamente, mientras que las mujeres muestran una brecha favorable solamente para el año 2020 y 2024 con el -12.86 y -4.16 respectivamente.

⁷ La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina, OIT Américas INFORMES TÉCNICOS 2019/16.

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 -2.51% a favor de las mujeres, lo que significa que durante 2020 - 2024 a nivel nacional en el sector público las mujeres ocupados ganan L. 587.21 más con respecto a los hombres.

En el caso del año 2020 la brecha salarial fue de -12.86% lo que significa que la mujer estaba ganando L.2,393.00 más que 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.

Gráfico 5. Sector público: Brecha salarial según dominio y género
(Salarios mensuales L)
2020-2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, Encuesta Telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021 y junio 2022 - 2024.

Al analizar la brecha salarial según dominio, observamos que en lo que respecta al área urbana ésta favorece a los hombres para los años 2021 y 2023, con 1.94% y 2.36%, 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 2020 (-9.33%), 2022 (-4.68%) y 2024 (-0.37%). Sin embargo, en promedio las mujeres ganan L. 623.87 más que los hombres.

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 2021, 2023 y 2024 muestran una brecha salarial a favor de los hombres con 1.44%, 10.60% y 23.88% respectivamente. En promedio para el periodo 2020 - 2024, la brecha salarial en el Distrito Central es favorable a los hombres ya que éstos ganan en promedio L. 2,635.84 más que las mujeres. San Pedro Sula por su parte muestra una brecha salarial a favor de las mujeres para los años 2020 con -42.74%, 2021 con el -15.66% y 2022 con el -45.70%, y 2024 con -1.67%, mientras que para 2023 la brecha salarial favorece a los hombres con un porcentaje 9.86%.

El resto urbano muestra una brecha salarial a favor de la mujer en los años 2020, 2022, 2023 y 2024, mientras que el 2021 favorece al hombre; en promedio la brecha salarial en el periodo analizado favorece a la mujer con un porcentaje del -15.10%.

En lo que respecta al área rural, la brecha salarial a lo largo del periodo analizado favorece a los hombres, siendo en promedio 2020-2024 del 10.22%, es decir que los hombres perciben L. 1,204.87 más que las mujeres.

**Cuadro 8. Sector Público: Brecha salarial según dominio y género
(Salarios mensuales L)
2024**

<i>Dominio</i>	<i>Sector Público</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Brecha Salarial</i>
<i>Nacional</i>	16,988	17,694	-4.16
Urbano	18,337	18,405	-0.37
Distrito Central	23,592	17,959	23.88
San Pedro Sula	16,336	16,609	-1.67
Resto urbano	15,802	18,685	-18.25
Rural	14,121	13,699	2.99

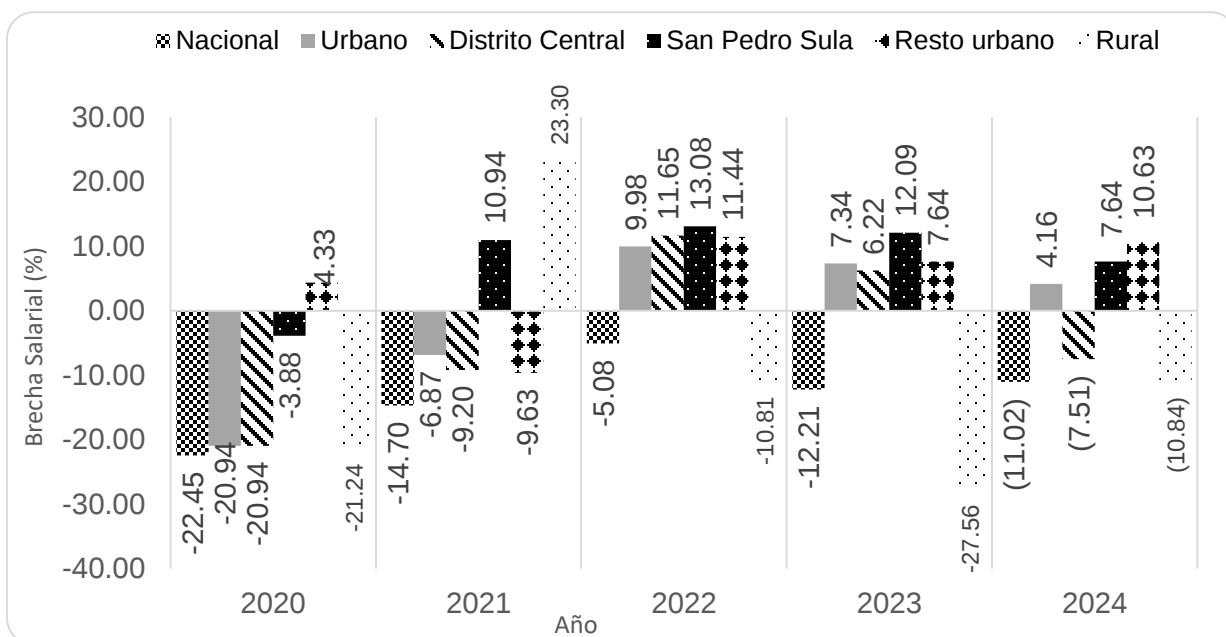
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

Específicamente para 2024, podemos observar en el Cuadro 8. *Sector Público: Brecha salarial según dominio por género (Salarios mensuales L)*, que, a nivel nacional en el sector público, los hombres perciben un ingreso promedio más bajo de L.16,988.00 en comparación con la mujer L.17,694.00 lo que representa una brecha salarial de -4.16%, generando una diferencia a favor de la mujer de L. 706.00 lempiras más que los hombres.

3.3.3 Brecha Salarial Según Dominio y Género en el Sector Privado.

En el Gráfico 6. Sector privado: Brecha salarial según dominio y género, podemos observar que a nivel nacional y a lo largo del periodo analizado de 2020 - 2024, la brecha salarial en el sector privado es favorable a la mujer, marcando en promedio una brecha salarial de -13.09%, lo que significa que la mujer está ganando L.971.84 más con respecto a los hombres.

Gráfico 6. Sector privado: Brecha salarial según dominio y género
(Salarios mensuales L)
2020-2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021, junio 2022 - 2024

Al analizar este comportamiento según dominio por área geográfica en el periodo analizado la brecha salarial es favorable para la mujer en el área rural con un promedio del -11.47%, -1.07% para el área urbana, y el Distrito Central -1.98%, es decir que las mujeres ganan más que los hombres siendo en promedio L.561.81, L.121.88 y L.229.20; Por otro lado, la brecha salarial en la ciudad de San Pedro Sula favorece a los hombres con un porcentaje del 8.60% en el resto urbano 3.08%.

Para el 2024 a nivel nacional en el sector privado, los hombres perciben un ingreso promedio de L.8,743.00 en comparación con los L.9,706, que recibe la mujer, generando una diferencia a favor de la mujer de L. 963.00, lo que representa una brecha salarial favorable a la mujer del -11.02%. (Ver Cuadro 9. *Sector Privado: Brecha salarial según dominio por género*).

Cuadro 9. Sector Privado: Brecha salarial según dominio y género
(Salarios mensuales L)
2024

<i>Dominio</i>	<i>Sector Privado</i>		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Brecha Salarial</i>
<i>Nacional</i>	8,743	9,706	-11.02
Urbano	11,122	10,659	4.16
Distrito Central	13,421	14,429	-7.51
San Pedro Sula	12,101	11,176	7.64
Resto urbano	10,212	9,127	10.63
Rural	6,035	6,689	-10.84

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

Al analizar la brecha por área geográfica para el año 2024, según dominio y siempre en el sector privado, vemos que en el Distrito Central y en el área rural favorece a las mujeres, siendo de -7.51% y -10.84%, es decir que las mujeres están percibiendo L.654.00 y L.1,008.00 más que los hombres; caso contrario en San Pedro Sula 7.64%, Resto Urbano

7.64%, Urbano 10.63%, en valores absolutos representan L.9.25, L.1,085.00 y L.463.00 respectivamente.

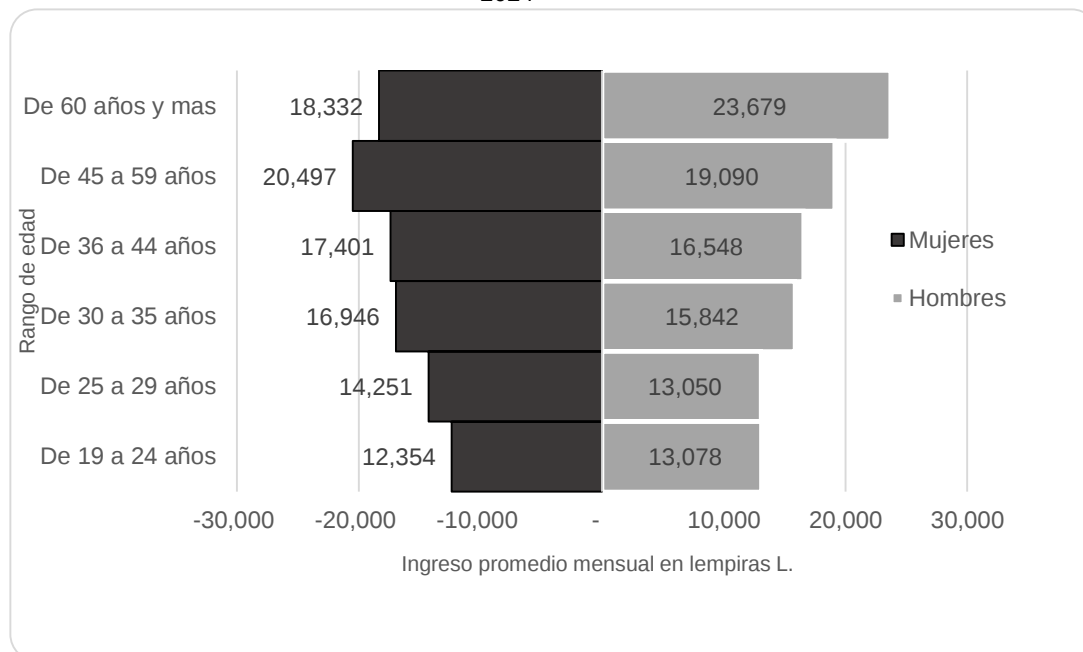
3.3.4 Brecha Salarial Según Rango de Edad y Género.

3.3.4.1 Sector Público

En el Gráfico 7. *Sector público: Brecha salarial según género y rango de edad (L)*, se analiza el ingreso promedio percibido durante el año 2024 en el sector público, por edad y género, notamos en la piramide salarial que en el rango de 19 a 24 años es donde se perciben los menores ingresos de forma general, siendo la brecha salarial de 5.54%, es decir, que el hombre recibe L.724.00 más que la mujer, (El hombre L.12,354.00 contra L.13,078.00 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.

Gráfico 7. Sector público: Brecha salarial según género y rango de edad (L)
2024



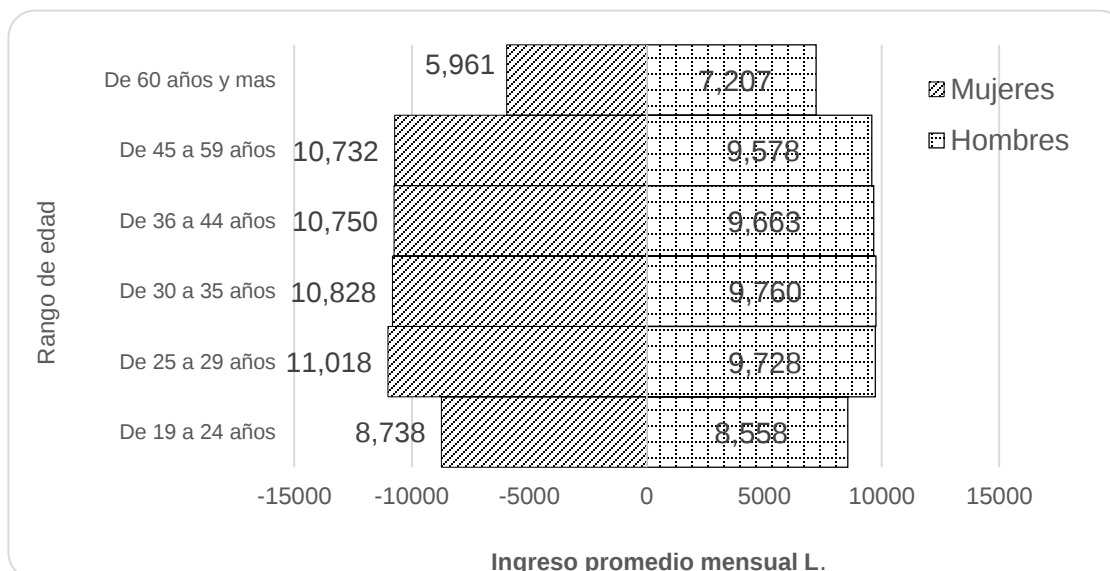
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

Sin embargo, en los rangos de 25 a 39 y de 45 a 59 años, la mujer con respecto al hombre percibe más ingresos laborales, pero el hombre con respecto a la mujer en el rango de 60 años y más, percibe mas ingresos, es asi, que en el este rango la brecha salarial es de 22.58%; o sea que hombre percibe L.5,346.00 más que la mujer.

3.3.4.2 Sector Privado

En el caso del sector privado, observamos en el Gráfico 8. *Sector privado: Brecha salarial según género y rango de edad (L)*, la piramide salarial para el año 2024, en donde, los hombres a partir del rango de edad de 19 a 24 años a nivel general perciben el menor ingreso, siendo de L.8,558.00 y la mujer L.8,738.00; alcanzando una brecha salarial de L.180.00 (-2.10%); sin embargo, en el caso de los hombres el ingreso va en gradualidad logrando el valor más alto de L.9,760.00 en el rango de 30 a 35 años mientras que la mujer L.10,732.00, lo que representa una brecha favorable para la mujer de L.1,153 (-12.04%), notamos que a partir del rango de 36 a 44 años los ingresos de los hombres empiezan a decrecer favoreciendo a la mujer al llegar al rango de 60 años y más, en donde, la mujer percibe un menor ingreso de L.5,961.00 y los hombres L.7,207.00, es decir la mujer percibe L.1,246.00 (17.29%) menos que los hombres.

Gráfico 8. Sector privado: Brecha salarial según género y rango de edad (L)
2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2023.

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 19 años y mostrando gradualidad hasta los 35 años, donde empieza a verse un retroceso para los hombres a partir de los 36 hasta los 60 años y más, mientras que la mujer muestra un repunte de sus ingresos al alcanzar el rango de edad de 25 a 29.

Pero a medida que la edad incrementa, el ingreso percibido por las mujeres, éste supera al de los hombres, excluyendo el rango de 60 años y más.

Podemos notar que la caída de los salarios es a nivel general tanto para los hombres a partir del rango de 36 a 44 años y para las mujeres a partir del rango de 30 a 35 años, explicándose esto debido a pérdidas de los puestos de trabajo, especialmente de las mujeres⁸, lo que condujo a la reducción de horas trabajadas. Esta crisis es resultado de las secuelas de la pre y post-pandemia COVID-19, situación que se tradujo en una acumulación de pérdidas de ingresos para los asalariados y sus familias. Sin embargo, para el año 2024 la tasa de participación de la mujer mejoro en 0.9% al pasar de 40.0% en 2023 a 40.9% en 2024, mientras que la TP para los hombre en 2024 derecio en -0.7% al pasar de 74.6% en 2023 a 73.9% en 2024

Cabe aclarar que no significa que tanto las mujeres y hombres esten plenamente ocupados en el sector privado debido que su ingreso promedio mensual no alcanza ni el promedio del salario mínimo vigente, siendo este para el año 2024 de L.13,156.53; el cual fue acordado mediante Acuerdo No.SETRASS -109-2024.

Sin embargo, para esta Secretaria por medio de la Dirección General de Salarios sigue siendo un objetivo prioritario orientar la política general de salarios como medida paleativa, con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con niveles salariales bajos, sin perder de vista los factores económicos, entre ellos, la crisis de subempleo que siguen arrastrando las mujeres y hombres.

⁸ Tasa de Participación TP: La TP en 2023 para los Hombres fue de 74.6% y para la mujer 40.0% mientras que en 2024 la TP para los hombres fue de 73.9% y de 40.9% para la mujer.

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”⁹.

4. Cumplimiento en el Pago del Salario Mínimo en el Sector Privado

De acuerdo a los datos de la EPHPM 2019-2024 (Ver Cuadro 10. Sector privado: Ocupados que perciben un salario mínimo según género), los ocupados del sector privado que no perciben el salario mínimo suman 645,028 en 2020; 800,223 en 2021; 768,005 en 2022, 796,213 para el año 2023 y 816,731 en 2024.

Porcentualmente estas cantidades representan un incumplimiento del pago de salario mínimo a nivel nacional que va del 46.0%, 51.4%, 50.1%, 45.0% y 46.9% respectivamente. Por diferencia simple se muestra el cumplimiento del pago de salario mínimo siendo este; 54.0% en 2020; 48.6% en 2021, 49.9% en 2022, 55.0% en 2023 y 53.1% en 2024. Según la variación interanual en el período del 2020 al 2024 el incumplimiento aumento en un 0.9%.

Cuadro 10. Sector Privado: Ocupados que perciben un salario mínimo según género 2020–2024

Años	Ocupados del sector privado que declaran ingresos	Salario Mínimo					% Cumplimiento a nivel nacional
		Ocupados que perciben menos de 1 salario y trabaja más de una jornada laboral ¹	Hombre	%	Mujer	%	
2020	1,402,909	645,028	492,910	76.42	152,118	23.58	46.0
2021	1,558,127	800,223	569,321	71.15	230,903	28.85	51.4
2022	1,533,777	768,005	554,192	72.16	213,813	27.84	50.1
2023	1,768,461	796,213	554,192	46.85	242,020	53.15	45.0
2024	1,742,235	816,731	368,346	45.1	448,385	54.9	46.9
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base de datos de la EPHPM, INE, Encuesta Telefónica, noviembre-diciembre 2020, octubre 2021, junio 2022-2024.							
¹ Cálculado para los asalariados privados a tiempo completo (Jornada de 44 horas y más)							

⁹ Empleo y uso del tiempo, Portal de datos de género, Banco Mundial.

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 de 74.10% en 2019; 76.42% para el año 2020; 71.15% en 2021, 72.16% para el 2022 y 46.85% en el 2023. En las mujeres el incumplimiento en el 2019 representa el 25.90%, 23.58% en 2020, 28.85% en 2021, 27.84% para el 2022 y 53.15% en el 2023.

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 Proxy 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 el 2024 la brecha de género en la tasa participación a nivel general refleja una menor presión dentro del mercado laboral, siendo ésta de 33.0%, en donde, el 40.9% corresponde a las mujeres, frente al 73.9% de los hombres; esto debido a la crisis pre y pos pandemia COVID-19. Sin embargo, al analizar el comportamiento a lo largo de período a partir del 2012 al 2023, 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 2024, que las mujeres se ubican más representativamente como empleados públicos con el 56.5%; entre tanto en el sector privado únicamente representa el 28.2% y 71.8% los hombres.
- 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 85.0% y 15.0% rural, Sector Privado: área urbana 77.7% y rural 22.3%), mientras que la participación de los hombres en el sector privado se

ubica casi en la misma proporción (Urbano 55.6%, rural 44.4%), contrario a la participación en el sector público, el cual se caracteriza por ser más urbano (área urbana 70.3%) que Rural (29.7% 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 78.5% para las mujeres y un 54.5% para los hombres.
- Durante el periodo analizado 2001-2024, 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 10 años a favor de los hogares con jefes hombres.
- La fuente de ingreso principal de los hogares para el 2024, proviene de los salarios percibidos por los jefes del hogar, mismo que representa el 44.1% del total de los hogares, el 29.6% proviene de actividades por cuenta propia y el 9.0% 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 2024 son 1,606,038 hogares representados por hombres y 1,017,995 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 llegó alcanzar 7.1¹⁰%), permitiendo que en la actualidad la brecha del ingreso per cápita de los hogares sea 3.3%, ganando los hombres L.142.0 lempiras más que las mujeres.

¹⁰ **AEP:** Para el año 2020 al 2023 no existe este indicador en la EPHPM.

- Dentro de las fuentes de ingreso de los hogares, encontramos que para el año 2024 solamente el 4.6% 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 2024 la brecha salarial en el sector público es de -4.17%, lo que significa que la mujer está percibiendo L.706.00 más que el hombre, sin embargo, en el sector privado es de -11.02%, es decir, la mujer percibe L.963.00 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 acortó en 3.15% para el año 2023, percibiendo la mujer L. 16,284 y el hombre L. 16,814.00, notamos que si bien es cierto los hombres ganan L.530.00 más que las mujeres, ello no significa una brecha tan marcada como los años anteriores lo que significa que la medida adoptada ha favorecido la igualdad salarial. Es así, que para el año 2024 la brecha salarial favorece a la mujer al ser de -4.16%, es decir, que perciben L.706.27 más que los hombres, siendo el ingreso promedio de L.17,694.00 para las mujeres y de L.16,988.00 para los hombres.
- En el caso del sector privado para los años 2020-2024 la brecha salarial promedio a nivel nacional es de -13.09%, lo que significa que la mujer gana L. 971.84 más que el hombre debido que su fuerza de trabajo se concentra principalmente en el sector urbano 77.7% y rural 15.0% y sus ocupaciones predominan en actividades terciarias 78.5% y tienen un promedio de más años de estudio 8.7.

- Para el 2024 los asalariados privados que declaran ingresos representan 1,742,235 ocupados, de esta fuerza de trabajo 816,731 personas no perciben un salario mínimo, dicho incumplimiento es mayor para los hombres 45.10% y de 54.90% 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: los hombres laboran mayormente en ocupaciones elementales, empleando 557,379 trabajadores, le sigue los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios que cuentan con 240,608 y los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 169,527 empleados, que se posicionan en el tercer lugar; estas tres ocupaciones aglutinan el 72.2% y el resto 27.8% se emplea en las otras ocupaciones; por otro lado, las mujeres por su parte se emplean principalmente como trabajadoras de los servicios y vendedores de comercios y mercados con 194,970 ocupados, en segundo lugar, le siguen ocupaciones elementales con 99,797 y en tercer lugar las oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con 41,822 trabajadoras, aglutinando el 64.0% y el resto 36.0% en otras actividades.
- En el sector público tanto los hombres como las mujeres se ubican principalmente en las siguientes ocupaciones: Profesionales científicos e intelectuales con el 25.1% y 37.3% respectivamente y como Técnicos y profesionales de nivel medio con el 23.6% y el 28.9%.

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.

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 o grupo de dos o más personas unidas o no entre sí por vínculos familiares, que se asocian para ocupar total o parcialmente una vivienda particular, así como para proveer el presupuesto para la satisfacción de sus necesidades de alimento o 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.

Bibliografía

- *Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2023 – 2024*. DGS, STSS. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2024/02/Infome-de-Trabajo-y-Salarios-2024.pdf>
- *La Contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género*, OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_679961.pdf
- *Políticas de Salarios y Equidad*, Guillermo García-Huidobro. <https://catalogo.ulatina.edu.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=13238>
- *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 2019, ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, OIT. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Dic2_2018.pdf
- *Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025 ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?*, OIT. [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024 Layout E RGB Web.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024%20Layout%20E%20RGB%20Web.pdf)
- *República de Honduras Visión de País 2010 - 2038 y Plan de Nación 2010 – 2022*. <https://www.libre.hn/plan-de-gobierno-de-xiomara-2022-2026>
- *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, junio 2022 y 2023. <https://sen.ine.gob.hn/Home/Index>
- *Brecha Salarial de Género en Colombia*, DANE, 2020. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_878409.pdf
- *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2018* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf

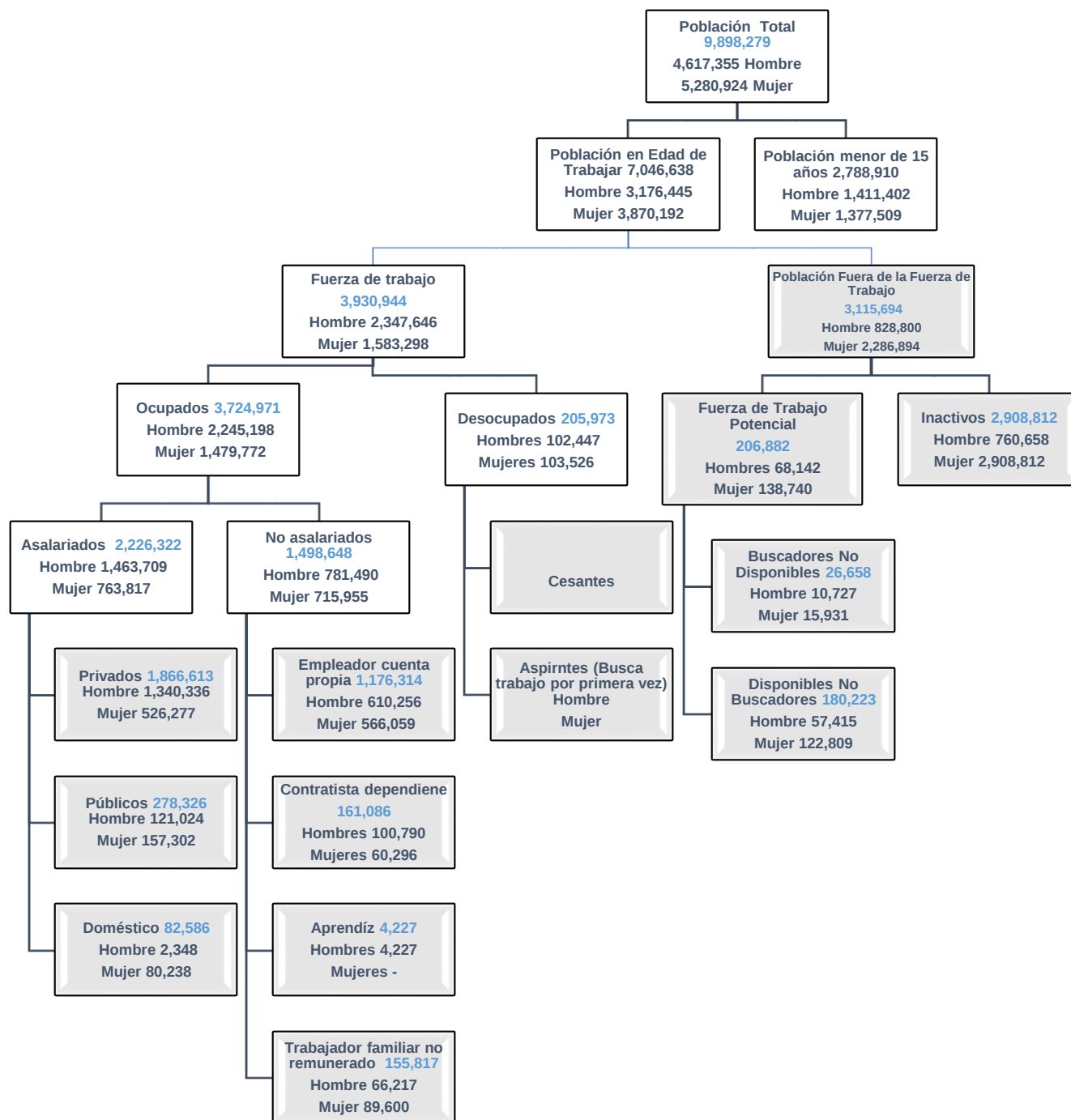
- *Ley para el Fomento y desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa*<https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/07/Gaceta-31811-Decreto-No.-135-2008-Ley-MIPYME.pdf>
- *Brecha Salarial de Género, Continente Americano, 2013*
<https://www.feminamericas.net/FR/documents/BRECHASALARIALENELCONTINENTEAMERICANOok.pdf>
- *Igual Trabajo, Igual Salario* <https://fundacionmujeres.es/wp-content/uploads/2022/02/GuiaBrechaSalarial.pdf>
- *INFORME DE BRECHA DE GÉNERO EN EL SISTEMA FINANCIERO DE HONDURAS MAYO 2021*
[Informe Brecha de Genero Mayo2021-1.pdf](#)
- *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD SALARIAL* [wcms 697670.pdf](#) (ilo.org)
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Anexos

*Anexo 1
Tabla de salario mínimo, vigente a partir del 01 de enero del año 2024
Año 2024*

No.	RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MÍNIMO 2024 MENSUAL	SALARIO MÍNIMO 2024 JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORABLES	SALARIO MÍNIMO 2024 POR HORA
1	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	De 1 a 10	8,581.45	286.05	35.76
		De 11 a 50	9,064.69	302.16	37.77
		De 51 a 150	9,928.00	330.93	41.37
		De 151 en adelante	10,786.53	359.55	44.94
2	Explotación de minas y canteras	De 1 a 10	11,723.87	390.80	48.85
		De 11 a 50	12,096.24	403.21	50.40
		De 51 a 150	14,258.50	475.28	59.41
		De 151 en adelante	16,184.99	539.50	67.44
3	Industria manufacturera	De 1 a 10	11,507.77	383.59	47.95
		De 11 a 50	12,263.44	408.78	51.10
		De 51 a 150	14,455.60	481.85	60.23
		De 151 en adelante	16,408.74	546.96	68.37
4	Electricidad, gas y agua	De 1 a 10	12,102.06	403.40	50.43
		De 11 a 50	12,486.41	416.21	52.03
		De 51 a 150	14,718.44	490.61	61.33
		De 151 en adelante	16,707.09	556.90	69.61
5	Construcción	De 1 a 10	11,885.95	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,263.44	408.78	51.10
		De 51 a 150	14,455.60	481.85	60.23
		De 151 en adelante	16,408.74	546.96	68.37
6	Comercio al por mayor y menor.	De 1 a 10	11,885.95	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,263.44	408.78	51.10
		De 51 a 150	14,455.60	481.85	60.23
		De 151 en adelante	16,408.74	546.96	68.37
7	Restaurantes y hoteles	De 1 a 10	11,885.95	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,263.44	408.78	51.10
		De 51 a 150	14,319.31	477.31	59.66
		De 151 en adelante	15,802.53	526.75	65.84
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	De 1 a 10	11,994.03	399.80	49.98
		De 11 a 50	12,374.92	412.50	51.56
		De 51 a 150	14,587.02	486.23	60.78
		De 151 en adelante	16,557.90	551.93	68.99
9	Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	De 1 a 10	12,210.10	407.00	50.88
		De 11 a 50	12,597.91	419.93	52.49
		De 51 a 150	14,849.86	495.00	61.87
		De 151 en adelante	16,856.25	561.87	70.23
10	Servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza	De 1 a 10	11,669.85	388.99	48.62
		De 11 a 50	12,040.49	401.35	50.17
		De 51 a 150	14,192.78	473.09	59.14
		De 151 en adelante	16,110.41	537.01	67.13
11	Actividades de hospitales	De 1 a 10	11,669.85	388.99	48.62
		De 11 a 50	12,040.49	401.35	50.17
		De 51 a 150	14,022.31	467.41	58.43
		De 151 en adelante	15,618.53	520.62	65.08
12	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	De 1 en adelante	11,137.01	371.23	46.40
		Salario Mínimo Promedio	13,156.53	438.55	54.82

Anexo 2
Esquema del mercado de trabajo por género
2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2024.

Anexo 3. Asalariados Públicos y Privados por Género según las Principales 10 Ocupaciones más Demandas

2024

<i>Población Ocupada</i>										
<i>Ocupación Principal (1 Dig.)</i>	<i>Público</i>					<i>Privado</i>				
	<i>Hombre</i>	<i>% 1/</i>	<i>Mujer</i>	<i>% 1/</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>% 1/</i>	<i>Mujer</i>	<i>% 1/</i>	<i>Total</i>
Directores y gerentes	4,927	4.1	7,939	5.0	12,867	23,200	1.7	28,759	5.5	51,959
Profesionales científicos e intelectuales	30,345	25.1	58,707	37.3	89,053	35,308	2.6	36,791	7.0	72,099
Técnicos y profesionales de nivel medio	28,525	23.6	45,420	28.9	73,945	84,571	6.3	41,789	7.9	126,360
Personal de apoyo administrativo	6,409	5.3	9,954	6.3	16,364	47,375	3.5	37,441	7.1	84,817
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	16,794	13.9	8,085	5.1	24,879	169,527	12.6	194,970	37.0	364,497
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	1,254	1.0	-	-	1,254	65,501	4.9	3,481	0.7	68,982
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	9,147	7.6	258	0.2	9,405	240,608	18.0	41,822	7.9	282,430
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	5,374	4.4	-	-	5,374	116,613	8.7	40,821	7.8	157,434
Ocupaciones elementales	11,330	9.4	19,310	12.3	30,640	557,379	41.6	99,797	19.0	657,176
Ocupaciones militares	4,758	3.9	-	-	4,758			-	-	0
NS/NR	3,474	0.2	7,629	4.8	11,102	254	0.0	606	0.1	860
Total	121,024	5.4	157,302	10.6	278,326	1,340,336	59.7	526,277	35.6	1,866,613

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de datos de la EPHPM, INE, junio 2023.

1/ Porcentaje por columnas

